

10. **SIGLATO L'ACCORDO CONTENENTE I PRINCIPI PER LA MISURAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA DATORIALE**

In data 10 luglio 2026 le principali organizzazioni di rappresentanza datoriale hanno sottoscritto un accordo contenente i principi per la misurazione della rappresentanza datoriale. L'intesa interviene nel contesto normativo delineato dalle recenti disposizioni che attribuiscono alla contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative un ruolo centrale nella determinazione dei trattamenti economici e normativi applicabili ai rapporti di lavoro e nell'accesso ai benefici previsti dalla legge.

L'accordo è stato sottoscritto da Agci, Ania, Casartigiani, Clai, Cna, Confapi, Confartigianato, Confcommercio, Confcooperative, Confesercenti, Confetra, Confindustria, Confservizi e Legacoop ed è aperto all'adesione delle ulteriori organizzazioni datoriali che ne condividano le finalità, ne accettino integralmente i contenuti e si impegnino a rispettarne le previsioni.

Le parti muovono dalla valutazione positiva del ruolo riconosciuto dal legislatore alla contrattazione collettiva definita "di qualità", sia nella regolazione degli aspetti essenziali del rapporto di lavoro sia nell'individuazione dei trattamenti economici e normativi adeguati da riconoscere ai lavoratori. Viene, inoltre, richiamato il collegamento tra il riconoscimento degli incentivi finanziati dalla fiscalità generale e il rispetto delle tutele previste dalla contrattazione collettiva di riferimento.

L'intesa tiene conto, in particolare, delle novità introdotte dal D.L. n. 62/2026, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 112/2026, e dal D.Lgs. n. 96/2026 in materia di trasparenza retributiva. In tale quadro, l'individuazione delle organizzazioni datoriali comparativamente più rappresentative assume rilevanza ai fini della determinazione del contratto collettivo da prendere come riferimento e del relativo trattamento economico complessivo, nonché per l'applicazione delle disposizioni legislative che rinviano alla contrattazione collettiva qualificata.

L'obiettivo dell'accordo è definire criteri oggettivi e affidabili per misurare la maggiore rappresentatività comparata delle organizzazioni datoriali, tenendo conto della tipologia e della natura giuridica delle imprese rappresentate. La misurazione dev'essere preceduta da una corretta delimitazione dei campi di applicazione dei contratti collettivi, poiché soltanto all'interno di un perimetro contrattuale omogeneo è possibile confrontare il peso rappresentativo delle organizzazioni firmatarie.

Le parti collegano tale attività al percorso di razionalizzazione dell'archivio nazionale dei contratti collettivi avviato presso il CNEL e assumono l'impegno a evitare ampliamenti impropri degli ambiti di applicazione dei CCNL. È, inoltre, prevista la costituzione di un Osservatorio con funzioni di monitoraggio e di regolazione delle eventuali sovrapposizioni tra perimetri contrattuali.

Una prima parte dell'accordo riguarda la selezione delle organizzazioni datoriali ai fini istituzionali, vale a dire ai fini della partecipazione ai tavoli di confronto, consultazione e

interlocuzione con le istituzioni e con gli altri enti competenti. La selezione deve fondarsi su dati omogenei, certi e misurabili e tiene conto di 3 criteri qualitativi, ai quali si aggiunge un criterio quantitativo.

Il primo criterio qualitativo è rappresentato dalla "seniority" dell'organizzazione datoriale, intesa come presenza storica e continuativa nel sistema delle relazioni industriali. L'esperienza maturata nell'attività negoziale viene considerata un indicatore della stabilità dell'organizzazione e della sua capacità di operare nel tempo come interlocutore della contrattazione collettiva.

Il secondo criterio riguarda la partecipazione a organismi europei di rappresentanza riconosciuti come parti del dialogo sociale europeo nell'ambito dei lavori del Comitato economico e sociale europeo. Tale elemento è ritenuto significativo in ragione della crescente incidenza della normativa dell'Unione Europea sulla disciplina dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali.

Il terzo criterio qualitativo è costituito dalla presenza, nel sistema di contrattazione collettiva dell'organizzazione, anche mediante rinvio al secondo livello, di istituti strutturati di welfare contrattuale integrativi rispetto al sistema pubblico e destinati alla generalità dei dipendenti. L'accordo richiama, a titolo esemplificativo, le forme di previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa, i fondi per la formazione professionale e i fondi per il sostegno al reddito. La presenza di tali istituti viene considerata indice della qualità dell'azione contrattuale svolta dall'organizzazione datoriale.

Ai 3 criteri qualitativi si aggiunge un criterio quantitativo fondato sul numero dei dipendenti il cui rapporto di lavoro è regolato dalla contrattazione collettiva relativa al settore rappresentato. Nella valutazione devono essere considerate anche la tipologia dell'impresa e l'ampiezza dei settori produttivi di riferimento della confederazione, soprattutto quando il tavolo istituzionale riguardi materie di carattere trasversale.

Una distinta parte dell'accordo disciplina la misurazione della maggiore rappresentatività comparata delle organizzazioni datoriali ai fini della contrattazione collettiva. Restano applicabili i 3 criteri qualitativi già indicati, ma ad essi devono affiancarsi criteri oggettivi e quantitativi che consentano di misurare la rappresentatività delle associazioni datoriali all'interno di ciascun settore produttivo.

Le parti ribadiscono il principio di libertà sindacale e precisano che, in assenza dell'attuazione dell'art. 39, Costituzione, l'individuazione del contratto collettivo da assumere come parametro per la determinazione del TEC (Trattamento economico complessivo) non comporta l'applicazione generalizzata del medesimo contratto. L'accordo distingue, quindi, tra l'individuazione del CCNL di riferimento ai fini della comparazione economica e normativa e l'obbligo di applicazione integrale del contratto, che non viene introdotto dall'intesa.

Secondo quanto concordato, l'applicazione integrale di un diverso contratto collettivo riferibile al medesimo settore non impedisce l'accesso ai benefici di legge qualora tale contratto assicuri ai lavoratori un trattamento economico e normativo complessivamente uguale a quello garantito dal contratto collettivo assunto come riferimento.

Per individuare il contratto di riferimento e il relativo trattamento economico complessivo occorre considerare la tipologia e la natura giuridica dell'impresa. L'accordo individua

quale criterio quantitativo universale, oggettivo e attualmente disponibile quello utilizzato dal CNEL, rappresentato dalla diffusione del contratto collettivo tra i lavoratori del settore. Anche tale dato dev'essere analizzato distinguendo le imprese in base alla loro tipologia e natura giuridica.

La diffusione del CCNL tra i lavoratori assume, pertanto, il ruolo di principale parametro quantitativo per misurare il peso rappresentativo dei soggetti datoriali firmatari. Le parti si riservano comunque di avviare un successivo confronto per verificare la possibilità di acquisire, con modalità certe e omogenee, anche i dati relativi alla consistenza associativa delle organizzazioni, da valutare unitamente al dato concernente l'effettiva diffusione del contratto.

L'accordo conferma, inoltre, la volontà di completare l'attività di verifica e razionalizzazione dei perimetri contrattuali e di procedere alla loro trasposizione in elenchi di codici ATECO, in coerenza con la riforma dell'archivio dei contratti collettivi presso il CNEL. La corrispondenza tra ambito contrattuale, attività effettivamente esercitata e classificazione ATECO dovrebbe consentire una più precisa individuazione del settore nel quale effettuare la comparazione della rappresentatività.

Le organizzazioni firmatarie si impegnano a verificare che i rispettivi CCNL non estendano impropriamente il proprio campo di applicazione e rispettino, per quanto possibile, i perimetri tradizionalmente definiti. È considerato contrario ai principi dell'accordo includere nell'ambito di applicazione di un CCNL settori o attività che non siano effettivamente rappresentati dai soggetti stipulanti. A tale scopo è prevista la costituzione di un apposito organismo incaricato di monitorare e segnalare i comportamenti non conformi agli impegni assunti. Il monitoraggio dovrebbe riguardare, in particolare, le sovrapposizioni tra contratti collettivi, gli ampliamenti degli ambiti di applicazione e la corrispondenza tra i settori ricompresi nel CCNL e quelli effettivamente rappresentati dalle organizzazioni firmatarie.

Qualora la contrattazione collettiva rispetti rigorosamente il perimetro relativo alla tipologia di impresa, le organizzazioni datoriali e sindacali dotate di maggiore rappresentatività comparata nel settore potranno individuare, di comune accordo, ulteriori criteri di misurazione della rappresentanza. Tali criteri potranno integrare quelli individuati dall'accordo allo scopo di rendere il dato rappresentativo maggiormente aderente alle caratteristiche dello specifico comparto.