



A.B.S.E.A.
ASSOCIAZIONE BOLOGNESE SPEDIZIONIERI
E AUTOTRASPORTATORI

Lavoro – “Principi sulla misurazione della rappresentanza datoriale” – Accordo tra Organizzazioni datoriali del 10 luglio 2026.

Lo scorso 10 luglio Confetra ha sottoscritto un Accordo recante i “Principi sulla misurazione della rappresentanza datoriale” insieme alle altre principali Organizzazioni datoriali (AGCI, ANIA, Casartigiani, CLAAI, CNA, Confapi, Confartigianato, Confcommercio, Confcooperative, Confesercenti, Confindustria, Confservizi e Legacoop).

L'Accordo non introduce nuove disposizioni normative o contrattuali ma piuttosto costituisce un Documento, consegnato al Ministro del Lavoro, al Presidente del CNEL e a CGIL, CISL e UIL, contenente una serie di criteri e principi condivisi tra le Parti ai fini del calcolo della rappresentatività datoriale.

Nello specifico, l'Accordo persegue una duplice finalità: da un lato, mira a rendere più trasparenti e rigorosi i criteri di selezione delle organizzazioni datoriali ai fini istituzionali, in particolare per la partecipazione ai tavoli di confronto, dall'altro, individua il trattamento economico complessivo (TEC) del CCNL di riferimento, in attuazione di quanto previsto dal cd. *decreto primo maggio* (DL n. 62/2026, convertito in legge n. 112/2026) e dal D.Lgs. n. 96/2026 in materia di trasparenza salariale.

Per la selezione dei soggetti comparativamente più rappresentativi, ai fini istituzionali, sono stati individuati tre criteri di natura qualitativa e un criterio di natura quantitativa come di seguito:

- seniority: presenza storica e continuativa nel sistema delle relazioni industriali, compresa una stabile esperienza negoziale;
- rappresentanza europea: partecipazione a organismi di rappresentanza europea riconosciuti come parti nel dialogo sociale europeo nell'ambito dei lavori del Comitato economico e sociale europeo (CESE);
- welfare contrattuale: presenza nel sistema di contrattazione di istituti strutturati, volti a disciplinare e sostenere forme di welfare, come ad esempio previdenza complementare, assistenza sanitaria, fondi per la formazione professionale, fondi per il sostegno al reddito;
- diffusione del contratto (criterio quantitativo): numero di dipendenti che vedono regolato il proprio rapporto dalla contrattazione collettiva del settore rappresentato.

Per la selezione del CCNL di riferimento, in particolare, è stato concordato che:

- l'accesso a qualsiasi beneficio di legge può avvenire solo in caso di applicazione del CCNL di riferimento o di un CCNL diverso che garantisca uguale trattamento economico e normativo;
- l'individuazione del TEC deve tener conto della tipologia e della natura giuridica dell'impresa;
- l'unico criterio quantitativo oggettivo che consente di misurare la rappresentatività datoriale è la diffusione del contratto tra i lavoratori del settore;



A.B.S.E.A.
ASSOCIAZIONE BOLOGNESE SPEDIZIONIERI
E AUTOTRASPORTATORI

- occorre un lavoro di verifica e razionalizzazione dei perimetri contrattuali, con relativa trasposizione dei campi di applicazione in codici ATECO, e di non dare corso ad allargamenti impropri degli stessi, includendo altresì settori o attività che non siano effettivamente rappresentati dai soggetti stipulanti.

Le organizzazioni datoriali e sindacali dotate di maggiore rappresentatività comparata nel settore di riferimento potranno, di comune accordo, individuare ulteriori criteri di misurazione della rappresentanza che rendano il dato ancor più effettivo.

Rif. 122 – 2026



Principi sulla misurazione della rappresentanza datoriale

Finalità dell'accordo e obiettivi condivisi.

Le Parti valutano positivamente la scelta operata dal Legislatore di attribuire alla contrattazione collettiva “di qualità” un ruolo centrale nella disciplina di aspetti essenziali dei rapporti di lavoro, nella definizione dei trattamenti normativi ed economici adeguati da riconoscere ai lavoratori.

Giudicano altrettanto positiva la scelta di consentire l'accesso agli incentivi riconosciuti dalla fiscalità generale al rispetto delle tutele garantite dalla contrattazione di riferimento.

Dunque, le Parti, preso atto dell'attuale assetto normativo – alla luce delle più recenti novità introdotte dal D.L. “Primo Maggio” n. 62/2026 convertito, con modificazioni, con Legge n. 112 del 25 giugno 2026, e dal D. Lgs. n. 96/2026 in materia di trasparenza salariale – concordano nel ritenere che risulta fondamentale individuare criteri oggettivi ed affidabili per misurare la maggiore rappresentatività comparata datoriale.

Le Parti convengono, altresì, sulla necessità di definire tali criteri condivisi tenendo conto della tipologia e della natura giuridica delle imprese rappresentate.

A tal fine, le Parti condividono l'obiettivo di procedere a una corretta perimetrazione dei campi di applicazione contrattuale, quale presupposto per individuare il contratto collettivo di riferimento sulla base del peso rappresentativo dei soggetti firmatari.

In tale prospettiva, in coerenza con il percorso di razionalizzazione avviato presso il CNEL, le Parti si impegnano ad evitare impropri ampliamenti dei perimetri contrattuali e ad istituire un Osservatorio con funzioni di monitoraggio e di regolazione delle eventuali sovrapposizioni contrattuali.

Criteri per la selezione dei soggetti datoriali comparativamente più rappresentativi, ai fini istituzionali.

Le Parti ritengono che sia necessaria una selezione più trasparente e rigorosa delle parti sociali anche ai fini istituzionali, ossia per la partecipazione ai tavoli di confronto, consultazione e interlocuzione con le istituzioni e con gli altri enti competenti.

I criteri per la selezione ai fini istituzionali, sia delle organizzazioni datoriali che sindacali, devono basarsi su dati omogenei, certi e misurabili.

A tal fine, con riferimento alla selezione, ai fini istituzionali, delle organizzazioni datoriali dotate di effettiva rappresentatività, si individuano i seguenti tre criteri di natura “qualitativa”:

- Il primo criterio riguarda la **seniority dell'organizzazione**, intesa come la sua presenza storica e continuativa nel sistema delle relazioni industriali. La lunga esperienza negoziale costituisce un elemento rilevante, in quanto testimonia la stabilità dell'organizzazione e la sua capacità di operare nel tempo come interlocutore affidabile della contrattazione collettiva.
- Il secondo criterio riguarda la **partecipazione dell'organizzazione a organismi di rappresentanza europea riconosciuti come parti nel dialogo sociale europeo nell'ambito dei lavori del Comitato economico e sociale europeo (CESE)**. Questo profilo assume particolare rilevanza in considerazione del ruolo crescente della normativa comunitaria nella regolazione del lavoro, rendendo significativo il collegamento dell'organizzazione con organismi di livello europeo.
- Il terzo criterio concerne la presenza nel proprio sistema di contrattazione collettiva, anche per effetto di delega al secondo livello, di **istituti strutturati, volti a disciplinare e sostenere forme di welfare contrattuale, integrative rispetto al sistema pubblico di welfare, spettanti alla generalità dei dipendenti ed aventi valore economico** (ad esempio, forme di previdenza di complementare contrattuale, forme di assistenza sanitaria integrativa contrattuale, fondi per la formazione professionale, fondi per il sostegno al reddito). Tali strumenti rappresentano un indice della qualità dell'azione contrattuale svolta dall'organizzazione datoriale, che opera nell'ottica di assicurare il benessere dei lavoratori in maniera complementare al welfare pubblico.

A questi tre criteri “qualitativi” va necessariamente aggiunto un **quarto criterio “quantitativo”**, fondato sul **numero di dipendenti che vedono regolato il proprio rapporto dalla contrattazione collettiva del settore rappresentato**, tenendo anche in considerazione la **tipologia di impresa** e l'**ampiezza dei settori produttivi** di riferimento della Confederazione, qualora le tematiche trattate nei tavoli istituzionali abbiano natura trasversale.

Misurazione della maggiore rappresentatività comparata delle organizzazioni datoriali, ai fini della contrattazione.

Fermi restando i tre criteri “qualitativi” di cui al paragrafo precedente, le Parti convengono altresì sulla necessità di concordare dei criteri oggettivi e quantitativi anche per misurare la rappresentatività delle associazioni datoriali ai fini contrattuali, in ciascun settore produttivo, tenendo conto della tipologia e della natura giuridica dell'impresa, in coerenza con quanto stabilito dal

decretollegge n. 62/2026, conv., con mod., L. 112/2026, che impone di individuare il TEC del CCNL di riferimento.

Le parti intendono riaffermare il principio di libertà sindacale e, pertanto, stante la mancata attuazione dell'articolo 39 della Costituzione si danno atto che l'individuazione del contratto collettivo da prendere a riferimento per la determinazione del TEC non comporta obbligo di applicazione generalizzata (*erga omnes*).

Convengono altresì, che l'applicazione integrale di un diverso contratto collettivo di settore che, tuttavia, garantisca ai lavoratori un trattamento economico e normativo uguale a quello del contratto collettivo di riferimento dia diritto di accedere a tutti benefici di legge.

Dunque, al fine di individuare il contratto collettivo di riferimento, le Parti:

- concordano che l'individuazione del TEC da prendere come riferimento deve tener conto della tipologia e della natura giuridica dell'impresa;
- concordano che l'unico criterio universale quantitativo oggettivo che consente di misurare - in maniera certa e omogenea - la rappresentatività dei soggetti dal lato datoriale che sottoscrivono un determinato contratto collettivo è quello preso in considerazione dal CNEL e, quindi, quello della diffusione del contratto tra i lavoratori del settore, distinguendo per tipologia e natura giuridica dell'impresa;
- daranno corso ad un successivo confronto per verificare la possibilità di acquisire - sempre in maniera certa e omogenea - i dati relativi alla consistenza associativa, da valutare in relazione al dato della diffusione del contratto;
- confermano la volontà di finalizzare il lavoro di verifica e razionalizzazione dei perimetri contrattuali e relativa "trasposizione" in lista di codici ATECO, in coerenza con le finalità perseguite dalla riforma dell'archivio contratti presso il CNEL, in corso di sperimentazione;
- al contempo, confermano l'impegno a verificare che, nei rispettivi contratti collettivi nazionali, non si dia corso ad impropri allargamenti dei perimetri di applicazione e, quindi, ci si attenga il più strettamente possibile al rispetto dei perimetri tradizionalmente definiti;
- convengono che, fermo il diritto di determinare liberamente le politiche associative di ogni organizzazione di rappresentanza, costituisce una palese violazione dei principi e delle finalità del presente accordo

includere nell'ambito di applicazione di un CCNL settori o attività che non siano effettivamente rappresentati dai soggetti stipulanti;

- si impegnano a costituire un Organismo che possa svolgere un'opera di monitoraggio e segnalazione di eventuali comportamenti non conformi circa il rispetto di quanto appena concordato.

Date queste premesse, le Parti convengono che, nella misura in cui la contrattazione collettiva rispetterà rigorosamente il perimetro della tipologia di impresa, le organizzazioni datoriali e sindacali che risulteranno dotate di maggiore rappresentatività comparata nel settore di riferimento potranno, di comune accordo, individuare ulteriori criteri di misurazione della rappresentanza che rendano il dato ancor più effettivo.

Il presente accordo è aperto alla sottoscrizione delle organizzazioni datoriali che, condividendone le finalità, accettano l'integrale applicazione dei suoi contenuti, e intendono rispettarne le previsioni ivi contenute.

Roma, 10 luglio 2026

AGCI



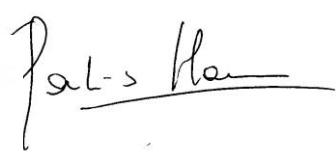
ANIA

Confcommercio



Confcooperative


Casartigiani

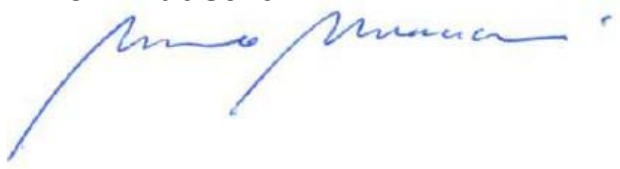



Confetra

CLAAI

Confesercenti


CNA


Confindustria




Confservizi


Confartigianato


Confapi


Legacoop