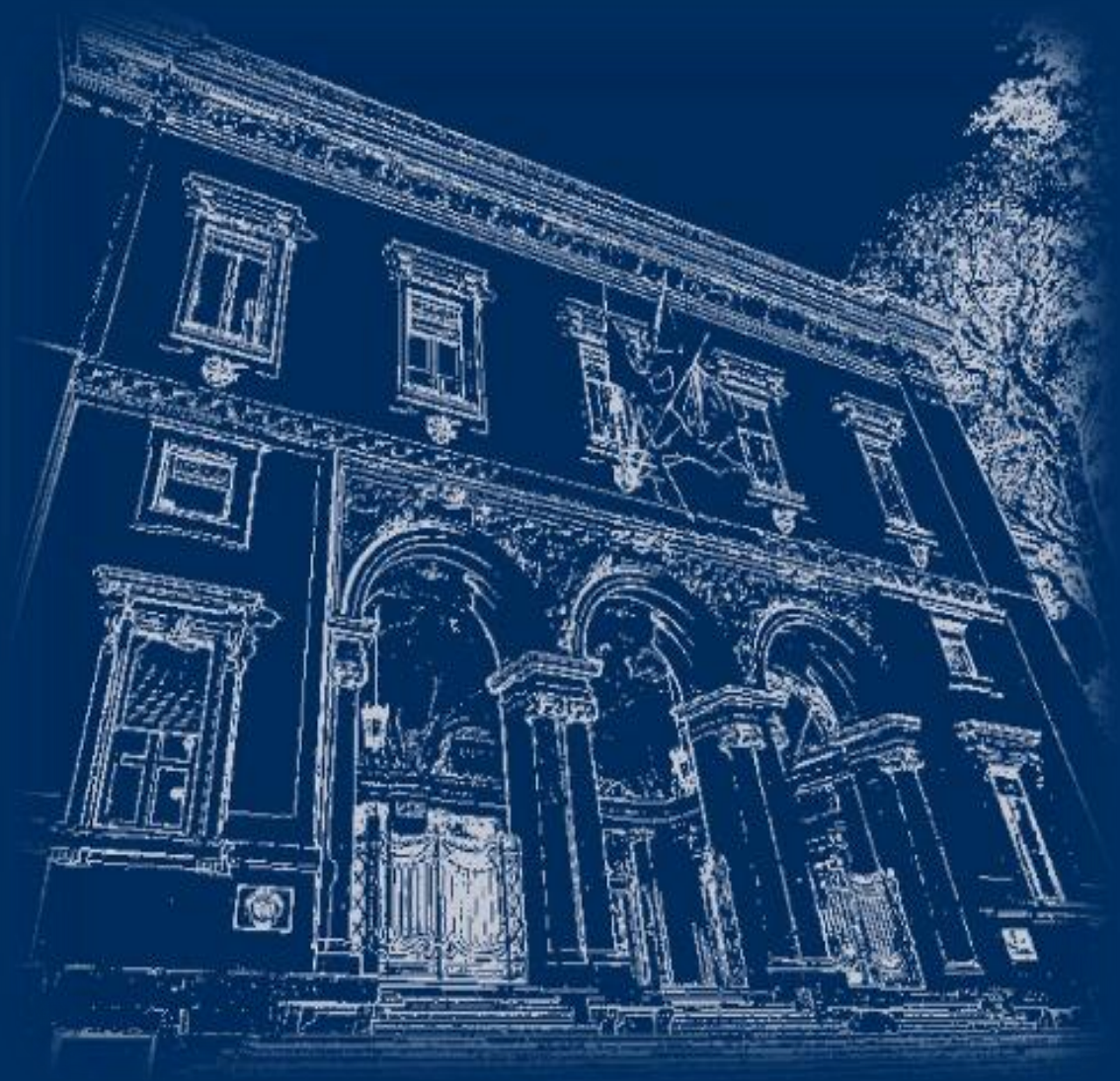
XI CONSILIATURA 2023 - 2028

LA DISCIPLINA DEGLI ASSETTI CONTRATTUALI IN ITALIA: UN PERCORSO RAGIONATO DALL'ACCORDO CIAMPI-GIUGNI DEL 23 LUGLIO 1993 ALL'ACCORDO-QUADRO SU RAPPRESENTANZA, CONTRATTI E SALARI DEL 12 NOVEMBRE 2026.



CASI E MATERIALI DI DISCUSSIONE:
MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
N. 49|2026

La disciplina degli assetti contrattuali in Italia: un percorso ragionato dall'accordo Ciampi-Giugni del 23 luglio 1993 all'accordo-quadro su rappresentanza, contratti e salari del 12 novembre 2026.

---

di:

Simona Bilancia, *Borsista di ricerca del CNEL*

Larissa Venturi, *Direttore generale per la programmazione e il coordinamento delle politiche settoriali del CNEL*

Gli autori ringraziano Sandro Tomaro (funzionario presso la Direzione generale per la programmazione e il coordinamento delle politiche settoriali) per l'aggiornamento e l'elaborazione dei dati contenuti nell'Archivio nazionale dei contratti collettivi del CNEL.

Il presente documento è stato discusso e approvato dalla Commissione dell'informazione del CNEL in data 25 novembre 2026.

CASI E MATERIALI DI DISCUSSIONE:
MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
N. 49 | 2026
Novembre 2026

ABSTRACT

Il presente studio, condotto attraverso l'utilizzo dell'Archivio nazionale dei contratti collettivi del CNEL, si propone di analizzare l'evoluzione degli assetti contrattuali espressi dagli accordi interconfederali nei principali sistemi di relazioni industriali a partire dal 1993 fino all'Accordo-quadro su rappresentanza, contratti e salari del 12 novembre 2026, con l'obiettivo di verificare in che termini sia avvenuto, in ciascun sistema di relazioni industriali, il decentramento contrattuale auspicato dalle parti sociali seppure con diverse sfumature e precisazioni. L'ulteriore obiettivo è quello di evidenziare la portata applicativa e pratica delle previsioni in materia di decentramento contrattuale contenute nell'Accordo quadro del 12 Novembre 2026, che trovano applicazione, come vedremo, ad almeno 9.993.138 di dipendenti e 1.017.213 aziende, secondo i dati di copertura contrattuale dei CCNL riferibili in modo univoco ai sistemi contrattuali presi in considerazione nella ricerca e di cui sono disponibili i dati Uniemens per il 2025, rispetto a un totale di 2.065.244 imprese e di 15.458.398 lavoratori dipendenti tracciati dai flussi Uniemens nel 2025. Previsioni che si possono più facilmente comprendere, anche rispetto alle tendenze e agli scenari futuri, alla luce del percorso evolutivo attuato dalle parti sociali comparativamente più rappresentative attraverso gli accordi interconfederali sottoscritti dal 1993 fino ad oggi.

Sono stati oggetto di indagine 28 accordi interconfederali che hanno disciplinato i modelli contrattuali dei sei principali sistemi di relazioni industriali dal 1993 al 2026 (a cui si aggiunge il recente Accordo quadro del 12 Novembre 2026), identificabili, da un punto di vista quantitativo, in base al numero di contratti collettivi nazionali lavoro (CCNL) sottoscritti dalle confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL e dalle organizzazioni datoriali Confindustria, Confcommercio, Confapi, AGCI, Confcooperative, Legacoop, Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI, Coldiretti, Confagricoltura e CIA, nonché dai dati di copertura riferibili ad imprese e lavoratori cui si applicano i CCNL riferibili a questi sistemi. Bisogna precisare che si tratta di platee afferenti ai singoli CCNL di categoria sottoscritti dalle organizzazioni prese in considerazione, non necessariamente riferite unicamente al singolo sistema contrattuale, dal momento che alcuni CCNL sono sottoscritti da federazioni datoriali afferenti a sistemi diversi. Cionondimeno, si tratta di dati utili per individuare quali siano i sistemi di riferimento delle relazioni industriali in Italia che disciplinano i propri assetti contrattuali mediante accordi interconfederali.

In particolare, in base ai dati aggiornati all'anno 2025 reperibili dall'Archivio nazionale dei contratti collettivi del CNEL, con riferimento ai soli contratti nazionali di categoria e ad esclusione dei contratti "di mestiere" per dirigenti, il sistema Confindustria, unitamente a CGIL, CISL e UIL governa 50 CCNL applicati a 133.011 imprese e 4.145.701 lavoratori. A questi, bisogna inoltre sommare ulteriori 7 CCNL sottoscritti da federazioni aderenti a

Confindustria unitamente a federazioni aderenti ad altri sistemi contrattuali, per un totale complessivo di 57 CCNL, con una copertura pari a 227.946 imprese e a 5.628.026 lavoratori.

Il sistema Confcommercio - CGIL, CISL e UIL contempla un numero di CCNL pari a 19 CCNL, che coprono 488.017 aziende e 3.323.126 dipendenti, a cui bisogna aggiungere ulteriori 5 CCNL sottoscritti anche da altre federazioni datoriali, per un totale complessivo uguale a 24 CCNL, applicati da 633.667 imprese e a una platea di 4.855.222 lavoratori.

Il sistema CNA, Casartigiani, CLAAI e Confartigianato (con CGIL, CISL, UIL) governa 16 CCNL, applicati a 1.274.159 dipendenti e 316.663 aziende. A questi bisogna aggiungere anche il CCNL logistica, trasporto merci e spedizioni, che riunisce federazioni datoriali aderenti a Confetra, Confindustria, Confcommercio e Legacoop, Confcooperative e AGCI, per un totale di 17 CCNL, per un totale di 352.507 aziende artigiane e 1.851.631 lavoratori.

Il sistema Legacoop, Confcooperative e AGCI insieme a CGIL, CISL e UIL contempla 12 CCNL che si applicano a 15.085 imprese e a 595.172 lavoratori, cui si sommano ulteriori 8 CCNL sottoscritti unitamente a federazioni datoriali aderenti ai sistemi Confindustria, Confcommercio, Confapi e Confartigianato, CNA, CLAAI e Casartigiani, che coprono ulteriori 210.361 imprese e 2.542.395 lavoratori, ferme restando le precisazioni evidenziate dalla ricerca.

Infine, il sistema contrattuale Confapi (unitamente a CGIL, CISL e UIL) contempla 8 CCNL, con copertura pari a 654.980 dipendenti e a 64.437 imprese. A queste cifre bisogna aggiungere anche il CCNL multiservizi (codice CNEL K511), sottoscritto unitamente a Legacoop, Confcooperative e AGCI, per un totale di 9 CCNL, applicati a 75.223 imprese di piccole dimensioni e a 1.058.116 lavoratori.

Quanto al sistema Coldiretti, Confagricoltura e CIA non vi sono dati che attestano in modo esatto il numero di lavoratori e imprese che applicano i CCNL sottoscritti da queste organizzazioni insieme a CGIL, CISL e UIL, in quanto il settore agricoltura non è tracciato unicamente dai flussi comunicativi Uniemens (si rinvia alla Tabella 1 *infra*).

Dall'analisi emerge che il decentramento contrattuale, confermato ora dall'Accordo quadro su rappresentanza, contratti e salari del 12 novembre 2026 e fondato su due livelli di contrattazione (nazionale e decentrata), sia stato realizzato in maniera diversa nei singoli sistemi di relazioni industriali. Infatti, se da un lato nelle intenzioni il governo del decentramento contrattuale è stato affidato ai CCNL di settore, dall'altro lato dalla lettura degli accordi interconfederali, emergono modelli contrattuali profondamente diversi. Vi sono modelli gerarchici e che operano il decentramento contrattuale alternativamente mediante il ricorso al contratto aziendale o territoriale, e sistemi che, pur lasciando al CCNL di settore un ruolo di preminenza nel governo della contrattazione decentrata, non impongono una necessaria alternativa tra contrattazione territoriale e aziendale. Inoltre, vi

sono sistemi in cui è stata prevista a livello interconfederale una differenziazione delle sedi di decentramento contrattuale, in una direzione che supera la logica "verticale" di categoria e si avvicina maggiormente alle peculiarità dei contesti produttivi. Infine, il sistema Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI valorizza due soggetti (la confederazione e la categoria), entrambi abilitati a negoziare sia a livello nazionale che decentrato, di fatto proponendo un modello contrattuale fondato sulla distribuzione di competenze.

L'analisi condotta consente dunque di valutare le traiettorie storiche e i possibili sviluppi attesi della attuazione, nei diversi sistemi di relazioni industriali, delle intese raggiunte sul decentramento contrattuale contenute nell'Accordo quadro su rappresentanza, contratti e salari del 12 novembre 2026.

INDICE

ABSTRACT 3
INDICE 6
1. Introduzione 7
2. Nota metodologica 9
Tabella 1- numero di CCNL riferibili in modo esclusivo a federazioni aderenti ai sistemi Confindustria, Confcomemrcio, Confapi, Legacoop, Confcooperative, AGCI e Confartigianato, Casartigiani, CLAAI e CNA 12
Tabella 2 - numero totale di CCNL governati dai sistemi contrattuali Confindustria, Confcommercio, Confapi e Confartigianato, CLAAI, Casartigiani e CNA con CGIL, CISL e UIL e il numero di imprese e dipendenti cui si applicano i CCNL riconducibili a ciascun sistema 13
3. Ricostruzione degli assetti contrattuali: una periodizzazione in quattro fasi 15
3.1. Prima fase (1993-2007) 15
3.2 Seconda fase (2008-2010) 16
3.3. Terza fase (2011 - 2015) 18
3.4 Quarta fase (2016 - 2025) 19
4. Tassonomia delle variabili presenti negli accordi interconfederali e alcune considerazioni conclusive 22
Tabella 3 - Tassonomia delle variabili contenute negli accordi interconfederali Confindustria 25
Tabella 4 - Tassonomia delle variabili contenute negli accordi interconfederali Confcommercio 26
Tabella 5- Tassonomia delle variabili contenute negli accordi interconfederali Confapi 26
Tabella 6- Tassonomia delle variabili contenute negli accordi interconfederali Legacoop, AGCI, Confcooperative 27
Tabella 7- Tassonomia delle variabili contenute negli accordi interconfederali Coldiretti, Confagricoltura, CIA 27
Tabella 8- Tassonomia delle variabili contenute negli accordi interconfederali Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI 28
5. Brevi considerazioni conclusive 29
ALLEGATI 31
BIBLIOGRAFIA 36

1. Introduzione

L'Accordo quadro sulla rappresentanza, gli assetti contrattuali, i salari e i contenuti della contrattazione collettiva del 12 novembre 2026, sottoscritto per parte sindacale da CGIL, CISL e UIL e per parte datoriale da Confindustria, Confcommercio, AGCI, Confcooperative, Legacoop, Casartigiani, CLAAI, CNA, Confartigianato, Confesercenti, Confetra, Confservizi e Confapi, si inserisce nel processo di decentramento contrattuale avviato a partire dal protocollo Giugni-Ciampi del 23 luglio 1993. Nella recente intesa, infatti, le parti sociali hanno confermato un'articolazione del sistema di contrattazione collettiva fondata su due livelli negoziali, nazionale e decentrato (aziendale o territoriale), evidenziando però le differenze esistenti nei diversi ambiti contrattuali in cui si è nel tempo definita la contrattazione interconfederale, ovvero tenendo conto del settore di attività e della natura giuridica delle imprese coinvolte nei sistemi di relazioni collettive (Premessa, punto 7). L'intesa attribuisce al livello nazionale di contrattazione (attraverso il CCNL) la funzione di definizione e garanzia dei trattamenti economici e normativi per tutti i lavoratori e lavoratrici ovunque impiegati nel settore di riferimento a livello nazionale, mentre riconosce al livello decentrato la funzione di promozione e valorizzazione delle "caratteristiche e le specificità dell'azienda o del territorio", nonché di redistribuzione della produttività e di implementazione di nuovi modelli organizzativi e partecipativi volti al miglioramento della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, della formazione continua e della stabilità occupazionale (punto 2 dell'intesa), recependo almeno in parte l'auspicio, fatto proprio dalle confederazioni sindacali nel documento "Proposte per un accordo quadro" del 17 giugno 2026, di estendere la contrattazione decentrata nel senso di un maggiore adeguamento alle "caratteristiche e alle specificità dell'azienda o del territorio".

Anche nel capo dedicato alla partecipazione dei lavoratori, le parti sociali hanno riconosciuto un ruolo determinante assunto, nei vari sistemi contrattuali, da parte della contrattazione decentrata rispetto all'individuazione di ambiti, strumenti e modalità con cui implementare un maggior coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze nelle decisioni d'impresa, soprattutto con riferimento ai rapidi cambiamenti derivanti dalla transizione tecnologica. In questo senso, l'Accordo quadro riconosce il ruolo della contrattazione collettiva (sia nazionale, che decentrata) nella declinazione delle esperienze e degli strumenti partecipativi coerenti con la natura giuridica delle imprese e le specificità dei singoli settori di riferimento (punto 3 dell'Accordo).

Il presente studio, di aggiornamento di un precedente analogo esercizio (si veda S. Bilancia, L. Venturi, *La disciplina degli assetti contrattuali negli accordi interconfederali dal 1993 ad oggi: un'esplorazione dell'Archivio del CNEL*) si propone di verificare, attraverso un'analisi degli accordi interconfederali presenti nell'Archivio CNEL, in quali termini i principali sistemi di

relazioni industriali abbiano disciplinato il c.d. decentramento contrattuale avviato, nella prospettiva di un consolidamento dei due livelli negoziali, a partire dal Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione (c.d. Protocollo Giugni-Ciampi), sottoscritto tra Governo e parti sociali il 23 luglio del 1993, in attesa di un nuovo ciclo negoziale di accordi interconfederali che recepiscano, nei singoli sistemi contrattuali, le regole definite nel recente Accordo quadro del 12 novembre, adattandole alle specificità dei settori d'attività e alla natura giuridica delle imprese, dal momento che le parti firmatarie si sono impegnate ad iniziare un confronto sull'adeguamento degli accordi interconfederali in materia di assetti contrattuali entro la fine del mese di dicembre 2026 (punto 2.3 dell'Accordo quadro). Nel corso del tempo, infatti, i principali sistemi di relazioni industriali hanno interpretato diversamente la regola dei due livelli di contrattazione (nazionale e decentrata) definita nel Protocollo del 1993 e confermata nell'Accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009. Lo studio dei principali accordi interconfederali, che hanno disciplinato direttamente o indirettamente l'articolazione degli assetti contrattuali, consente di individuare, come vedremo, da un lato le peculiarità di alcuni sistemi di relazioni industriali, e dall'altro lato, linee evolutive comuni ai diversi modelli contrattuali. La ricostruzione storica consente, inoltre, di valutare le traiettorie e i possibili sviluppi in fase di implementazione dell'Accordo quadro del 12 novembre 2026.

Il presente studio intende pertanto individuare, attraverso una analisi longitudinale, le linee di tendenza evolutive comuni dell'articolazione degli assetti contrattuali, come disciplinate dagli accordi interconfederali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, servendosi di una periodizzazione in quattro fasi:

1) prima fase (dal 1993 al 2006): ricezione e adattamento nei vari settori del modello contrattuale previsto dal Protocollo del 1993;
2) seconda fase (dal 2007 al 2010): crisi dell'unità sindacale di fatto e riforma separata degli assetti contrattuali;
3) terza fase (dal 2011 al 2015): ricomposizione dell'unità sindacale e disciplina delle tematiche della rappresentanza e dell'efficacia della contrattazione collettiva nazionale e decentrata;
4) quarta fase (dal 2016 al 2026): differenziazione dei modelli contrattuali di decentramento, produttività e partecipazione.

L'auspicio è offrire un documento ricostruttivo degli assetti contrattuali espressi a livello interconfederale che possa essere utile per ripensare, in chiave evolutiva, i sistemi di relazioni industriali.

2. Nota metodologica

La presente ricerca è stata realizzata consultando principalmente la sezione dedicata agli accordi interconfederali presente nell'Archivio nazionale dei contratti collettivi del CNEL. Ciò non autorizza ad affermare in assoluto l'esaustività storica del suo contenuto, dal momento che l'Archivio è alimentato direttamente dalle parti sociali sottoscriventi, che non hanno un obbligo legale di deposito. Per comprendere i dati di contesto storico-istituzionale, è stata consultata anche la sezione dell'Archivio CNEL dedicata agli accordi conclusi tra Governo e parti sociali.

Bisogna ricordare che in tempi recenti, su impulso della Commissione dell'informazione del CNEL, si è svolta un'attività di riorganizzazione del materiale contrattuale depositato in Archivio, per consentire una migliore conoscibilità e fruibilità delle informazioni ivi contenute, sulla scorta degli indirizzi generali e delle Direttive per l'organizzazione dell'Archivio Nazionale dei contratti collettivi, approvate l'11 settembre 2025 e aggiornate al 20 aprile 2026 e, da ultimo, al 4 Novembre 2026 con l'approvazione del Documento di specificazione delle procedure. Tale riorganizzazione non ha però interessato queste sezioni dell'Archivio.

Al 31 agosto 2026, data di conclusione dello studio empirico, la sezione dedicata agli accordi interconfederali dell'Archivio CNEL conteneva complessivamente 500 documenti, con una cronologia che risale indietro fino al 1943. Dal momento che, come anticipato nelle premesse, il Protocollo del 1993 aveva formalizzato un modello contrattuale articolato su due livelli negoziali, uno nazionale e uno decentrato, si è scelto di escludere dall'ambito della ricerca gli accordi interconfederali conclusi prima di tale data, salvo quelli utili in funzione di precedente, e con ciò anche le prassi vigenti relative alla articolazione del sistema contrattuale.

Partendo dal 1993, anno di sottoscrizione del c.d. Protocollo Giugni-Ciampi, il *database* risulta composto da 346 accordi. Ai fini del presente studio sono stati presi in considerazione unicamente quegli accordi interconfederali che, direttamente o indirettamente, hanno previsto una disciplina degli assetti contrattuali, pari a 155 intese.

Sono stati presi in esame, in particolare, quattro tipologie di accordi interconfederali: gli accordi costitutivi ovvero di riforma degli assetti contrattuali; le intese applicative o integrative di precedenti accordi quadro o interconfederali; gli accordi in materia di rappresentanza e rappresentatività e, infine, gli accordi interconfederali settoriali.

È stato inoltre utilizzato un ulteriore criterio selettivo di tipo soggettivo. Sono stati oggetto di analisi i soli accordi interconfederali sottoscritti dalle confederazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e che concorrono a disciplinare i principali sistemi di relazioni industriali articolati per via confederale pari a 28 intese (vedi

allegato 1). L'Accordo quadro del 12 novembre costituisce un aggiornamento successivo, distinto dal corpus delle 28 intese.

Da un punto di vista operativo, ai fini della presente ricerca, per "principali sistemi di relazioni industriali" intendiamo quei sistemi di relazioni sindacali e contrattuali che disciplinano i rapporti istituzionali, gli assetti organizzativi e contrattuali e altre regole di sistema attraverso gli accordi interconfederali sottoscritti tra le confederazioni sindacali dei lavoratori e le confederazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, con cui generalmente si identifica il singolo sistema contrattuale e di relazioni industriali. Tale selezione è supportata anche dal numero di CCNL di categoria sottoscritti da queste organizzazioni e soprattutto dal numero di imprese e lavoratori coperti. Si precisa altresì che, ai fini dello studio, sono stati presi in considerazione esclusivamente i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e che hanno sottoscritto tali accordi al tavolo principale delle trattative. Alcuni dei CCNL presi in considerazione sono sottoscritti, unitamente alle federazioni di categoria appartenenti a CGIL, CISL e UIL, anche da altre organizzazioni sindacali diverse dalle stesse. Si è inoltre dato conto in nota di alcuni contratti sottoscritti dalle principali organizzazioni datoriali con organizzazioni sindacali diverse da CGIL, CISL e UIL per precisare il numero complessivo di CCNL sottoscritti da quelle organizzazioni datoriali, pur non rientrando nel computo dei CCNL afferenti ai sistemi contrattuali presi in considerazione.

Si precisa, infine, che i dati non includono i CCNL "di mestiere" sottoscritti da queste organizzazioni datoriali, reperibili nella sezione dell'Archivio dedicata ai contratti nazionali per dirigenti.

In particolare, dai dati reperibili dall'Archivio nazionale del CNEL con riferimento all'anno 2025 risulta che:

- il sistema governato da Confindustria (con CGIL, CISL, UIL) contempla un numero di CCNL pari a 50, applicati a 133.011 imprese e 4.145.701 lavoratori. A questi, bisogna inoltre sommare ulteriori 7 CCNL sottoscritti da federazioni aderenti a Confindustria insieme a federazioni aderenti ad altri sistemi contrattuali, come ad esempio il CCNL logistica, trasporto merci e spedizioni (codice CNEL I100), che è sottoscritto da federazioni aderenti alle organizzazioni Confetra, Confcommercio, Legacoop, AGCI e Confcooperative nonché anche a Confartigianato, Casartigiani, CLAAI e CNA. Questi CCNL riguardano ulteriori 94.935 imprese e 1.482.325 lavoratori. Dunque, il sistema Confindustria ha sottoscritto con CGIL, CISL e UIL complessivamente 57 CCNL con applicazione estesa a 227.946 imprese e a 5.628.026 lavoratori totali. Di questi, 54 CCNL si rinvengono nella sezione dedicata ai contratti

nazionali di settore vigenti e ultrattivi, due nella sezione "altri contratti" e uno nella sezione "accordi aziendali di livello nazionale"[1];

- il sistema governato da Confcommercio (con CGIL, CISL, UIL) contempla 19 CCNL, che coprono 488.017 aziende e 3.323.126 dipendenti. Bisogna rilevare però che Confcommercio ha sottoscritto ulteriori 5 CCNL unitamente ad altre organizzazioni datoriali afferenti a Confindustria (come, ad esempio, il CCNL unico dell'industria armatoriale, codice CNEL I391), a Legacoop, Confcooperative e AGCI (come, ad esempio, il CCNL pubblici esercizi, codice CNEL H05Y), nonché, come evidenziato *supra*, il CCNL logistica, trasporto merci e spedizioni. Pertanto, il numero complessivo di contratti sottoscritti da federazioni aderenti a Confcommercio con CGIL, CISL e UIL è pari a 24, che si applicano a una platea di lavoratori pari a 4.855.222 e a 633.667 imprese totali. Tutti i contratti sono collocati nella sezione dedicata ai contratti nazionali di settore vigenti e ultrattivi [2];
- il sistema governato da CNA, Casartigiani, CLAAI e Confartigianato (con CGIL, CISL, UIL) contempla 16 CCNL, applicati a 1.274.159 dipendenti e 316.663 aziende artigiane, cui bisogna aggiungere il CCNL logistica, per un totale complessivo di 17 CCNL applicati a 352.507 aziende e 1.851.631 lavoratori, tutti documentati nella sezione "contratti vigenti e ultrattivi";
- il sistema "governato" da Legacoop, Confcooperative e AGCI insieme a CGIL, CISL e UIL contempla 12 CCNL, di cui 11 collocati nella sezione "contratti nazionali vigenti e ultrattivi e uno collocato nella sezione "contratti aziendali di primo livello" (CCNL per il personale delle agenzie di assicurazione in gestione libera aderenti all'Associazione nazionale agenzie societarie UnipolSai Assicurazioni e alla Lega Nazionale Cooperative e Mutue, codice J126), che coprono in totale 15.085 imprese e 595.172 lavoratori, che vanno letti unitariamente a ulteriori 8 CCNL di categoria sottoscritti unitamente a federazioni datoriali aderenti ad altri sistemi, quali Confindustria, Confcommercio, Confapi e Confartigianato, CNA e

[1] Si precisa che il numero complessivo di contratti nazionali di categoria sottoscritti da Confindustria è pari a 59 CCNL, di cui 57 sottoscritti dalle federazioni di categoria appartenenti a CGIL, CISL e UIL. Un contratto, collocato nella sezione "altri contratti", è sottoscritto con UGL Metalmeccanici (codice C031) e un contratto con UGL SANITÀ, FISMIC CONFSAL, SI-CEL, FIALS, CONFSAL, FSE. Si tratta del CCNL per il personale delle RSA e delle altre strutture residenziali e socioassistenziali (codice T091), collocato nella sezione dell'Archivio CNEL "contratti vigenti e ultrattivi".

[2] Si precisa che il numero complessivo di CCNL di categoria sottoscritto da Confcommercio è pari a 26 CCNL, di cui 24 sottoscritti unitamente alle federazioni appartenenti a CGIL, CISL e UIL. I rimanenti CCNL sono sottoscritti con altre organizzazioni sindacali: uno è siglato con Cisal Terziario e Cisal, ovvero il CCNL per i lavoratori amministrativi e tecnici delle imprese radiotelevisive locali (codice G099), collocato nella sezione "contratti vigenti e ultrattivi". Un CCNL è sottoscritto con Federazione nazionale stampa italiana FNSI, ed è collocato nella sezione "altri CCNL" (codice G033).

Casartigiani. Questi ulteriori 8 CCNL riguardano 210.361 imprese e 2.542.395 lavoratori [3];

- il sistema Confapi (unitamente a CGIL, CISL e UIL) contempla 8 CCNL, applicati a 654.980 dipendenti e a 64.437 imprese. A questi bisogna aggiungere anche il CCNL multiservizi (codice CNEL K511) che è sottoscritto unitamente a Legacoop, Confcooperative e AGCI, per un totale di 9 CCNL, che si applicano a 75.223 imprese di piccole dimensioni e a 1.058.116 lavoratori, documentati nella sezione dei contratti nazionali di settore vigenti e ultrattivi;
- per quanto invece riguarda infine il sistema governato da Coldiretti, CIA e Confagricoltura (con CGIL, CISL, UIL), si tratta di 4 CCNL, di cui 3 collocati nella sezione "contratti nazionali vigenti e ultrattivi" e uno nella sezione dedicata ai contratti per dirigenti del settore privato. Tuttavia, non sono disponibili dati sul numero di imprese e lavoratori interessati, dal momento che il settore agricolo non è tracciato unicamente dai flussi Uniemens utilizzati dal CNEL per individuare il numero di imprese e lavoratori cui si applica ciascun contratto collettivo nazionale lavoro. Alcune stime parlano di 170.000 imprese e oltre 1 milione di dipendenti.

Tabella 1- numero di CCNL riferibili in modo esclusivo a federazioni aderenti ai sistemi Confindustria, Confcomemrcio, Confapi, Legacoop, Confcooperative, AGCI e Confartigianato, Casartigiani, CLAAI e CNA

Sistema contrattuale	n° CCNL	n° imprese	n° dipendenti
Confindustria	50	133.011	4.145.701
Confcommercio	19	488.017	3.323.126
Legacoop, Confcooperative e AGCI	12	15.085	595.172
Confartigianato, CLAAI, Casartigiani, CNA	16	316.663	1.274.159
Confapi	8	64.437	654.980

[3] Si tratta di contratti di grande diffusione, come ad esempio il CCNL multiservizi, sottoscritto unitamente con Unionservizi Confapi, il CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle cooperative e il CCNL vigilanza privata e servizi di sicurezza, che sono stati sottoscritti anche da federazioni aderenti a Confindustria, o anche il CCNL per i dipendenti da aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo sottoscritto dalle federazioni aderenti a Confcommercio, nonché il CCNL logistica, trasporto merci e spedizioni, firmato anche con federazioni aderenti a Confindustria, Confcommercio e Confartigianato, Cna e Casartigiani.

Nella successiva tabella si riportano il numero complessivo di CCNL sottoscritti dalle federazioni aderenti ai sistemi contrattuali presi in considerazione, nonché il numero complessivo di imprese e lavoratori cui si applica un determinato CCNL di categoria, sottoscritto dalle confederazioni prese in esame unitamente a CGIL, CISL e UIL. Come evidenziato *supra,* dal momento che un singolo CCNL può essere sottoscritto da federazioni datoriali appartenenti a sistemi diversi, si tratta di platee afferenti ai singoli CCNL sottoscritti dalle organizzazioni prese in considerazione, non necessariamente riferite unicamente al singolo sistema contrattuale.

Tabella 2 - Numero totale di CCNL governati dai sistemi contrattuali Confindustria, Confcommercio, Confapi e Confartigianato, CLAAI, Casartigiani e CNA con CGIL, CISL e UIL e il numero di imprese e dipendenti cui si applicano i CCNL riconducibili a ciascun sistema

Sistema contrattuale	n° CCNL	n° imprese	n° dipendenti
Confindustria	57	227.946	5.628.026
Confcommercio	24	633.667	4.855.222
Legacoop, Confcooperative e AGCI	20	225.446	3.137.567 ([4])
Confartigianato, CLAAI, Casartigiani, CNA	17	352.507	1.851.631
Confapi	9	75.223	1.058.116

Vi sono altre organizzazioni datoriali rappresentative dei settori di riferimento, come ABI, ANIA, Confetra e Confprofessioni, che disciplinano gli assetti contrattuali non attraverso accordi di livello interconfederale, ma mediante i contratti collettivi nazionali di categoria. Pertanto, non è stato possibile includere nell'ambito oggettivo dello studio questi sistemi di relazioni industriali per l'assenza di una formalizzazione degli assetti contrattuali in specifici accordi interconfederali reperiti nel materiale contrattuale analizzato. L'assenza di accordi interconfederali generali non equivale, dunque, ad un'assenza di regolazione di questi sistemi, ma segnala una diversa tecnica di produzione delle regole contrattuali. È documentata un'unica eccezione nel *dataset*, ovvero un accordo interconfederale bilaterale di tipo settoriale in materia di detassazione dei premi di produttività siglato da

[4] Il dato va interpretato come il numero totale di contratti sottoscritti da AGCI, Confcooperative e Legacoop e CGIL, CISL e UIL, che va letto insieme ai dati di copertura di 8 CCNL sottoscritti unitamente a federazioni aderenti ad altri sistemi (*supra).* Questi ulteriori 8 CCNL riguardano 210.396 imprese e 2.542.395 lavoratori.

Confprofessioni nel 2016, dal quale è stato desunto indirettamente un modello contrattuale che prevede l'esistenza di un livello decentrato territoriale di contrattazione.
Dall'indagine sono stati esclusi anche i sistemi Confesercenti e Confservizi, che in rapporto organizzazioni datoriali oggetto della ricerca, risultano firmatari di un minor numero di contratti collettivi nazionali, che coprono un minor numero di lavoratori e imprese. Nello specifico, Confesercenti ha sottoscritto quattro CCNL, che coprono complessivamente 32.425 aziende e 212.223 lavoratori (dati che includono anche la copertura contrattuale del CCNL Panificazione, cod. CNEL E023, sottoscritto unitamente a Confcommercio). I cinque contratti sottoscritti dalle federazioni aderenti a Confservizi (ovvero Asstra e Utilitalia) si applicano complessivamente 5.679 aziende e 362.207 lavoratori, ma quattro contratti sono sottoscritti unitamente a federazioni appartenenti a Confindustria, mentre un contratto (ovvero il CCNL servizi ambientali) è sottoscritto congiuntamente a federazioni aderenti al sistema cooperativo.
Questa selezione ha consentito di prendere in considerazione, ai fini dello studio evolutivo dei modelli contrattuali dei principali sistemi di relazioni industriali, 28 accordi interconfederali sottoscritti tra 1993 ad oggi.
I dati di copertura dei CCNL riferibili ai principali sistemi contrattuali esaminati nella ricerca consentono di evidenziare anche la portata dell'Accordo quadro del 12 novembre 2026, dal momento che i firmatari dell'intesa costituiscono sistemi di relazioni industriali che coinvolgono almeno 9.993.138 di dipendenti e 1.017.213 aziende, secondo i dati di copertura contrattuale dei CCNL riferibili in modo univoco ai sistemi contrattuali presi in considerazione nella presente ricerca e di cui sono disponibili i dati Uniemens per il 2025 (si veda la Tabella 1). Il dato risulta particolarmente importante se rapportato al numero complessivo di 2.065.244 imprese e di 15.458.398 lavoratori dipendenti tracciati dai flussi Uniemens nel 2025.

3. Ricostruzione degli assetti contrattuali: una periodizzazione in quattro fasi

Ai fini di rintracciare le tendenze comuni dei vari sistemi di relazioni industriali a livello longitudinale, si è utilizzata una periodizzazione in quattro fasi degli accordi interconfederali sottoscritti dalle principali confederazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro a partire dal Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione del 1993 (vedi § 1).

3.1. Prima fase (1993-2007)

Nella prima fase, che collochiamo dal 1993 al 2006 circa, i principali sistemi di relazioni industriali hanno recepito la linea programmatica prevista dal Protocollo del luglio del 1993, ma non in modo identico. Innanzitutto, va chiarito che il c.d. Protocollo sulla politica dei redditi aveva stabilito una riforma degli assetti contrattuali articolata su due livelli gerarchici di contrattazione: un livello nazionale (CCNL) e un livello decentrato, fondato alternativamente sul contratto aziendale o territoriale, secondo la prassi degli specifici settori. Si prevedeva che la contrattazione aziendale potesse svolgersi su materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli trattati nei CCNL, con un ruolo prevalente di incentivo della produttività.

Sistemi contrattuali come quelli di Confindustria e AGCI, Legacoop e Confcooperative hanno previsto in questa fase storica un'articolazione degli assetti contrattuali fondata su un modello gerarchico, basato su un livello nazionale di contrattazione, demandato al CCNL, e su un livello decentrato aziendale, con contratti stipulabili dalle rappresentanze dei lavoratori operanti nelle aziende con il supporto delle rispettive strutture territoriali, nelle materie e con le procedure definite dal contratto collettivo nazionale di categoria.

Il sistema Confartigianato, CNA, CLAAI e Casartigiani ha invece previsto un assetto contrattuale articolato su due livelli negoziali, nazionale e decentrato (regionale), e la competenza a negoziare di due soggetti, la confederazione e la categoria, per ogni livello contrattuale, di fatto prevedendo la possibile coesistenza di quattro sedi negoziali distinte. Tale assetto, già previsto nell'Accordo interconfederale del 1992 al paragrafo 2 dell'Intesa, viene sostanzialmente confermato fino al 2006, prevedendo la pari cogenza dei livelli di contrattazione e una specifica articolazione per competenze. Al livello interconfederale nazionale competono il compito di coordinare le politiche contrattuali del sistema artigiano nonché la definizione delle forme di rappresentanza e degli strumenti della bilateralità. Al livello confederale regionale spetta il compito di applicare gli accordi nazionali confederali alle realtà di ciascuna regione e di definire problematiche regionali in materie di non esclusiva competenza del livello nazionale confederale. Al livello nazionale di categoria spetta la stipula del contratto collettivo nazionale di categoria dei diversi settori produttivi

artigiani e la risoluzione delle specifiche problematiche settoriali, mentre al livello decentrato di categoria compete la stipula del contratto collettivo regionale di lavoro (CCLR) e, più in generale, di applicare, a livello regionale, quanto stabilito dal contratto nazionale di categoria. Inoltre, in questo sistema di relazioni industriali è stata prevista la possibilità per le strutture territoriali di negoziare ulteriori intese territoriali su delega delle strutture regionali nelle aree con particolare concentrazione d'imprese, mentre nell'Accordo interconfederale del 17 marzo 2004, al capo C dell'Intesa, si stabilisce la pari cogenza dei due livelli di contrattazione. Infine, nell'Intesa applicativa dell'Accordo interconfederale dell'artigianato del 17 marzo 2004, siglata il 14 febbraio 2006, sulla base dell'assetto contrattuale già descritto, sono state definite con maggior precisione le materie di competenza esclusiva del livello nazionale interconfederale e di categoria (paragrafi 2 e 3 dell'Intesa).

3.2 Seconda fase (2008-2010)

Una seconda fase temporale degli accordi interconfederali è stata caratterizzata dalla rottura dell'unità d'azione sindacale e dalla progressiva riforma separata dei modelli contrattuali, senza la partecipazione della CGIL.

È del 2009 l'intesa "separata" raggiunta tra il Governo e le principali organizzazioni datoriali e sindacali, ad esclusione della CGIL, nella quale si ribadisce un modello contrattuale gerarchico formalmente basato su due livelli di contrattazione. Al CCNL spetta la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale e di regolare i sistemi di relazioni industriali a livello nazionale, territoriale e aziendale (unitamente alla contrattazione confederale). Si stabilisce anche che, salvo quanto previsto per il comparto artigiano, la contrattazione di secondo livello si svolge nelle materie delegate dal CCNL o dalla legge e deve riguardare materie e istituti diversi da quelli negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio *ne bis in idem*. Si prevede la possibilità per il livello territoriale e aziendale di disciplinare situazioni di crisi aziendale e favorire forme di sviluppo economico e occupazionale, rinviando agli accordi interconfederali per la definizione delle modalità, dei tempi, dei criteri e delle condizioni con cui dare attuazione a tali principi.

Anche in questa fase storica si rinvengono somiglianze e differenze nei modelli contrattuali proposti dai principali sistemi di relazioni industriali. I sistemi di Confcommercio e Confindustria, negli accordi sottoscritti con le sole organizzazioni sindacali CISL e UIL, hanno previsto un assetto contrattuale gerarchico basato su due livelli negoziali, ovvero il livello nazionale e il livello decentrato, alternativamente aziendale o territoriale laddove previsto. In questi sistemi di relazioni industriali, la contrattazione decentrata può

esercitarsi nelle materie delegate dal contratto nazionale di categoria (o dalla legge), secondo il principio del ne bis in idem (ovvero, di non ripetitività a livello decentrato delle materie già trattate a livello nazionale, salvo espressa delega prevista nel CCNL). In questi sistemi si prevede anche la possibilità, ove espressamente previsto dal contratto nazionale di categoria, che in sede decentrata le parti possano modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici e normativi disciplinati nel CCNL per rispondere a situazioni di crisi aziendale o per favorire lo sviluppo economico e occupazionale dell'area. Nell'Accordo interconfederale 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, sottoscritto da Confindustria e CISL e UIL, si specifica al paragrafo 5 che in caso di deroghe al CCNL legate a ragioni di crisi aziendali o alla presenza di investimenti per favorire occupazione e sviluppo, la competenza a siglare intese in deroga spetti alle competenti strutture territoriali delle OO.SS firmatarie del CCNL, previa approvazione delle confederazioni nazionali di categoria, dunque prevedendo un serrato controllo delle intese in deroga alla contrattazione nazionale. In questi sistemi di relazioni industriali, alla contrattazione decentrata è attribuito il principale compito di stimolare la produttività attraverso la previsione di elementi economici variabili, da erogare sulla base del raggiungimento di obiettivi di produttività previsti in programmi concordati fra le parti.

Il sistema Cia, Confagricoltura e Coldiretti a partire dal Protocollo d'intesa sugli assetti contrattuali per il settore agricolo del 22 settembre 2009 (che è l'unico accordo interconfederale di questa fase storica firmato anche dalla rispettiva federazione di categoria della CGIL), conferma e aggiorna il modello contrattuale definito con il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 19 luglio 1995. Si tratta di un modello basato su due livelli di contrattazione collettiva: il primo livello nazionale (CCNL) a cui compete la regolazione delle relazioni sindacali, dei principali aspetti normativi del rapporto di lavoro, delle aree professionali e dei minimi salariali, nonché la definizione del ruolo e delle competenze del livello provinciale di contrattazione; il secondo livello di contrattazione territoriale provinciale, cui è affidata la disciplina di alcuni aspetti normativi di dettaglio, la classificazione del personale e le relative retribuzioni e le erogazioni legate alla produttività. Da notare che le parti sociali, nel paragrafo 4 dell'accordo, si sono riservate la possibilità di valutare l'opportunità di prevedere, in via sperimentale e in ipotesi definite e delimitate, forme di contrattazione alternative al livello territoriale.

Il sistema Confapi, nell'accordo interconfederale del 2008, ha previsto, nel capo dedicato al modello contrattuale, una strutturazione su due livelli: il livello nazionale, basato sul CCNL di categoria, e il livello decentrato di contrattazione territoriale o aziendale o alternativamente di diversa natura, come stabilito dal CCNL. Per la prima volta a livello interconfederale si riconoscono altre forme di contrattazione decentrata diverse da quelle

più tradizionali territoriali o aziendali, espressione della logica verticale della categoria. Si sottolinea la centralità anche del livello interconfederale nella definizione di regole di sistema (ad esempio, la definizione delle politiche contrattuali, delle forme di rappresentanza e degli strumenti operativi bilaterali, promozione della disciplina dei diritti di informazione, consultazione e contrattazione ecc.). Anche in questo caso è previsto un ruolo centrale nel CCNL nell'individuazione delle materie di competenza della contrattazione decentrata.

In questa fase storica, il sistema Confartigianato, Cna, Claai e Casartigiani si preoccupa non tanto di ridefinire gli assetti contrattuali, quanto piuttosto di accorpare un certo numero di CCNL di categoria in 9 macroaree, come individuate nell'accordo interconfederale del 2008, e stabilisce che ciascun contratto d'area deve essere articolato in una parte comune e in una parte speciale dedicata a istituti specifici, in quanto tipici di un determinato settore o figura professionale.

3.3. Terza fase (2011 - 2015)

Durante una terza fase, che intercorre negli anni compresi tra il 2011 e il 2015, si ricompone l'unità d'azione sindacale e le parti sociali ridefiniscono i loro modelli contrattuali e si danno regole in materia di rappresentanza ed efficacia della contrattazione collettiva.

Volendo tracciare linee di tendenza comuni ai vari sistemi di relazioni industriali rispetto alla definizione degli assetti contrattuali, si può notare come il sistema Confindustria abbia previsto un modello contrattuale gerarchico e duale, con un ruolo di primo piano ricoperto dal CCNL di categoria e un ruolo integrativo svolto unicamente dalla contrattazione aziendale. Diversamente rispetto ai precedenti accordi interconfederali separati, nel c.d. Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, nella parte terza dedicata alla titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale e aziendale, si stabilisce che i contratti aziendali possano prevedere intese modificative dei CCNL nei limiti e con le procedure ivi previste e, ove non fossero previste dal CCNL ed in attesa del rinnovo, si prevede la possibilità per i contratti aziendali conclusi dalle rappresentanze dei lavoratori operanti nell'azienda, d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie dell'accordo interconfederale, di concludere intese modificative di istituti del CCNL di categoria concernenti la disciplina della prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro in presenza crisi aziendali o di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa.

I sistemi AGCI, Confcooperative, Legacoop e Confapi in questa fase storica hanno invece previsto un modello contrattuale di tipo gerarchico ma non duale, che non impone una necessaria alternativa tra contrattazione integrativa aziendale e territoriale. Si mantiene la centralità del CCNL di categoria e la sua autorità nell'individuazione delle materie da

delegare alla contrattazione decentrata e, anche in questi sistemi, si prevedono regole precise per derogare ai contratti collettivi nazionali di categoria sia a livello aziendale che territoriale, anche se si specifica che le intese in deroga al CCNL raggiunte a livello territoriale non avranno efficacia nel caso di presenza di rappresentanze dei lavoratori in azienda.

Quanto al sistema Confcommercio, con l'Accordo interconfederale in materia di rappresentanza e rappresentatività del 26 novembre 2015 al capo B dell'Intesa è stato previsto un sistema contrattuale gerarchico non dualistico. In particolare, al CCNL di settore competono la certezza dei trattamenti economici e normativi, nonché l'individuazione delle materie in cui può intervenire la contrattazione di secondo livello e la definizione delle procedure con cui la stessa contrattazione integrativa (aziendale e territoriale) può derogare in via sperimentale e temporanea al contratto nazionale di categoria. In modo non dissimile dal sistema AGCI, Legacoop e Confcooperative esaminato in precedenza, anche nel sistema Confcommercio è riconosciuta alla contrattazione di secondo livello, oltre all'incentivazione della produttività, la possibilità, ove il CCNL non lo preveda e in attesa del rinnovo, di concludere intese modificative, anche temporanee, degli istituti del CCNL riguardanti la prestazione lavorativa, l'orario di lavoro e l'organizzazione del lavoro nel caso di crisi aziendali o in presenza di investimenti significativi per favorire occupazione e sviluppo economico a specifiche condizioni: nel caso di contratti aziendali, se approvati dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda, d'intesa con le OO.SS territoriali o nazionali di categoria espressione delle confederazioni firmatarie dell'accordo; nel caso di contratti territoriali, se approvate dalle organizzazioni territoriali, d'intesa con le rispettive organizzazioni nazionali di categoria, espressione dei firmatari dell'accordo interconfederale.

3.4 Quarta fase (2016 - 2026)

Una quarta fase evolutiva degli assetti contrattuali espressi dagli accordi interconfederali che hanno organizzato i principali sistemi di relazioni industriali è caratterizzata da una differenziazione dei modelli contrattuali di decentramento e da una maggiore attenzione verso l'incentivazione della produttività e della partecipazione dei lavoratori all'impresa.

Le tendenze che è possibile rintracciare negli accordi interconfederali di questo periodo, in attesa delle possibili modifiche o integrazioni derivanti dagli impegni presi dalle parti firmatarie dell'Accordo quadro del 12 novembre 2026, sono sintetizzabili in questi termini.

Il sistema Confindustria, con l'Accordo su contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva (il c.d. Patto della fabbrica) del 28 febbraio 2018, ha confermato al capo V dell'Intesa un modello contrattuale gerarchico e duale, basato sul livello nazionale di contrattazione, espresso dal CCNL di settore, e su un livello di contrattazione decentrata

di tipo aziendale o in alternativa territoriale, laddove esistente secondo la prassi in uso ai singoli settori. Si conferma che compete al CCNL la garanzia dei trattamenti economici e normativi per la generalità dei lavoratori ovunque impiegati nel settore di riferimento a livello nazionale, nonché l'individuazione del trattamento economico minimo e complessivo (TEM e TEC). Si prevede anche che lo stesso CCNL incentivi lo sviluppo della contrattazione collettiva di secondo livello orientando le intese aziendali (ovvero territoriali, ove esistenti) al riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati a reali e concordati obiettivi di crescita della produttività. Infine, si prevede che il contratto collettivo nazionale di categoria incentivi, nelle forme più opportune nei diversi settori produttivi, percorsi di partecipazione organizzativa.

Il sistema Confcommercio ha previsto, con l'Accordo interconfederale per un nuovo sistema di relazioni sindacali e modello contrattuale del 24 novembre 2016, nel capo dedicato alla contrattazione collettiva, un assetto contrattuale basato su due livelli contrattuali, nazionale e decentrato, in cui la contrattazione territoriale è posta in alternativa alla contrattazione aziendale. Sono confermati i criteri di gerarchia fra livello nazionale e decentrato, dal momento il CCNL definisce l'ambito di operatività della contrattazione aziendale o territoriale, anche nella direzione di modificabilità delle disposizioni adottate nel CCNL stesso, per specifiche soluzioni sul mercato del lavoro, sullo svolgimento dei rapporti di lavoro e sull'organizzazione del lavoro, finalizzate alla produttività, con possibilità di intese aziendali e territoriali modificative del CCNL per gestione di crisi, sviluppo e anche sostegno dell'occupazione e delle aree del Mezzogiorno. Si prevede che il CCNL possa affidare al contratto aziendale l'individuazione di nuovi profili professionali. Si stabilisce, infine, che la contrattazione territoriale possa prevedere delle intese "quadro" per la definizione di indicatori uniformi per la misurazione della produttività.

Il sistema AGCI, Legacoop e Confcooperative nell'Accordo interconfederale sulle linee guida per la riforma delle relazioni industriali del 12 dicembre 2018 contempla, nel paragrafo dedicato agli assetti contrattuali, entrambe le sedi del secondo livello di contrattazione senza codificare in termini altrettanto netti, rispetto ad altri sistemi, una regola generale di necessaria alternatività tra sedi di decentramento negoziale. Resta comunque operante il principio di non sovrapposizione delle materie, salvo espresso rinvio operato dal CCNL, che definisce gli ambiti di competenza della contrattazione integrativa. Inoltre, secondo le linee di tendenza comuni agli altri sistemi, si individua nel secondo livello di contrattazione la sede più idonea per incentivare la produttività, valorizzando la contrattazione territoriale per definire obiettivi e premi variabili di produttività.
Il sistema CIA, Confagricoltura e Coldiretti, nell' Accordo su relazioni sindacali, contrattazione collettiva e rappresentanza nel settore agricolo del 18 giugno 2018, conferma il precedente modello contrattuale articolato su due livelli (nazionale e territoriale

provinciale) e le competenze delle sedi negoziali, ma le parti nazionali si riservano di valutare l'opportunità di prevedere, anche in via sperimentale e in ipotesi definite e delimitate, forme e luoghi di contrattazione decentrata alternative al livello provinciale, dandone eventuale attuazione nel CCNL di categoria.

Anche il sistema Confartigianato, Cna, Claai e Casartigiani, con l'Accordo interconfederale sulle linee guida per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni sindacali del 23 novembre 2016, conferma il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione (nazionale e decentrata) e la competenza di due soggetti negoziali (la confederazione e la categoria), abilitate a negoziare ad entrambi i livelli, che hanno pari cogenza. Rispetto all'articolazione per competenza delle diverse sedi negoziali, si specifica nel capo 1) lett. c) dell'Intesa che la contrattazione interconfederale regionale può delegare le organizzazioni confederali territoriali a trattare alcune materie interconfederali regionali di particolare rilevanza locale. In modo similare rispetto al sistema rappresentato da Cia, Confagricoltura e Coldiretti, anche il sistema Confartigianato, Cna, Claai e Casartigiani, al capo 1) lett. E) dell'intesa del 2016, ha previsto che in sede regionale, fermo restando il principio di un solo livello di contrattazione oltre al livello nazionale, è possibile determinare eventuali diverse articolazioni e modalità di svolgimento della contrattazione, anche aziendale, diverse da quella regionale di categoria. Tale assetto è sostanzialmente confermato anche nel successivo Accordo interconfederale sul nuovo modello contrattuale e delle relazioni sindacali nell'artigianato e nella piccola impresa del 26 novembre 2020.

Quest'ultima linea di tendenza è anticipata dal sistema Confapi a partire dall'Accordo interconfederale del 26 luglio 2016: nel paragrafo dedicato al secondo livello di contrattazione, pur confermando un assetto contrattuale di tipo gerarchico basato su due livelli negoziali, si individuano per la prima volta ulteriori sedi di contrattazione decentrata rispetto alle tradizionali forme "verticali" di contrattazione aziendale e territoriale. Si parla, infatti, di contrattazione di secondo livello esercitabile, in alternativa, nelle forme di contrattazione aziendale, di gruppo, di sito, territoriale, di filiera, di distretto industriale e di rete, e dunque non si prevede più un modello binario di contrattazione decentrata, quanto piuttosto una varietà di ipotesi che meglio possono adattarsi ai contesti produttivi locali. Il CCNL continua a rappresentare il baricentro del sistema, dovendo individuare le materie di competenza della contrattazione decentrata, in una logica di non sovrapposizione della titolarità negoziale. L'elemento di novità è rappresentato dalla previsione di un trasferimento regolato di competenze dalla sede nazionale a quella decentrata di contrattazione.

4. Tassonomia delle variabili presenti negli accordi interconfederali

A questo punto, è possibile individuare una tassonomia delle variabili contenute negli accordi interconfederali oggetto dell'analisi longitudinale dei principali sistemi di relazioni industriali, che si propone nella successiva tabella.

Il quadro emergente, e comune a tutti i sistemi di relazioni industriali esaminati, è il tendenziale predominio dei CCNL di categoria, che dovrebbero disciplinare tempi, procedure e materie su cui può intervenire la contrattazione decentrata e le ipotesi in cui tale livello può eventualmente derogare alla contrattazione nazionale.

Cionondimeno, il decentramento contrattuale, formalmente governato dal centro mediante i CCNL di categoria, non si è realizzato in modo identico né lineare. Infatti, gli accordi interconfederali presi in esame evidenziano schemi contrattuali molto più articolati rispetto alla previsione standard dei due livelli di contrattazione, formalizzata a partire dal Protocollo del 1993 (e oggi ribadita anche nell'Accordo quadro sottoscritto il 12 Novembre 2026). Se da un lato è possibile evidenziare alcune assonanze tra i sistemi di relazioni industriali oggetto di analisi, dall' altro lato i modelli contrattuali di decentramento sono fra loro differenziati e si sono evoluti nel corso del tempo, come evidenziato nel paragrafo precedente.

Possono essere prese in considerazione almeno quattro variabili rinvenibili negli accordi interconfederali esaminati: (1) numero di livelli contrattuali, (2) sedi di decentramento contrattuale e regole di gestione del decentramento, (3) soggetti titolari della contrattazione e infine (4) materie/competenze demandate alla contrattazione decentrata.

(1) Rispetto al numero formale di livelli di contrattazione, tutti i principali sistemi di relazioni industriali rispettano la generale regola dei due livelli di contrattazione collettiva: un primo livello demandato al CCNL di categoria, e un secondo livello decentrato di contrattazione. Cambiano tuttavia, nei diversi testi analizzati, assetti ed equilibri anche gerarchici tra i due livelli.

(2) Un elemento che differenzia sensibilmente i vari sistemi fra loro è rappresentato dal numero e dai tipi di sedi negoziali decentrate. Il sistema Confagricoltura, CIA e Coldiretti prevede un'unica sede negoziale decentrata, ovvero il contratto territoriale provinciale, ma vi è un'apertura verso altri tipi di contrattazione collettiva decentrata, sebbene non puntualmente codificati.

I sistemi Confindustria, Confcommercio e Legacoop, AGCI e Confcooperative prevedono due sedi di decentramento contrattuale, ovvero il contratto aziendale e il contratto territoriale. Ciò che differenzia ulteriormente questi sistemi sono le regole che disciplinano

l'eventuale compresenza tra le sedi di decentramento contrattuale. Infatti, i sistemi Confindustria e Confcommercio hanno previsto una generale regola di alternatività tra contrattazione aziendale e territoriale (del resto, nel sistema Confindustria la contrattazione territoriale risulta residuale nelle logiche di decentramento contrattuale). Al contrario, il sistema Legacoop, AGCI e Confcooperative non ha codificato una regola di alternatività tra contrattazione aziendale e territoriale in termini altrettanto netti.

Vi sono infine due sistemi che hanno previsto due o più sedi di decentramento contrattuale, ovvero il sistema Confapi e il sistema Confartigianato, CNA, Casartigiani e CLAAI. Si tratta di sistemi contrattuali che riconoscono la possibilità di forme di contrattazione decentrata più articolate e vicine alla varietà dei contesti produttivi. Nello specifico, il sistema Confapi riconosce espressamente che il livello decentrato di contrattazione può assumere le forme di contratto aziendale, di gruppo, di sito, territoriale, di filiera e di distretto industriale e di rete, ma codifica una regola di alternatività tra le varie forme di contrattazione decentrata. Il sistema Confartigianato, CLAAI, CNA e Casartigiani, invece, prevede almeno due sedi di decentramento contrattuale, rappresentate dal contratto interconfederale regionale e dal contratto regionale di categoria (CCLR), ma non si esclude la possibilità - fermo restando il principio di un solo livello di contrattazione oltre al livello nazionale - di determinare eventuali diverse articolazioni e modalità di svolgimento della contrattazione, anche aziendale, diverse da quella regionale di categoria.

(3) Passando alla variabile che individua i soggetti titolari della contrattazione collettiva nazionale e decentrata, si evidenziano sensibili differenze. In particolare, vi sono quattro sistemi contrattuali che ripartiscono il potere di negoziazione contrattuale in una logica "verticale" di categoria, affidando la negoziazione del CCNL alle federazioni nazionali di categoria e la contrattazione decentrata alle rappresentanze dei lavoratori in azienda oppure alle organizzazioni territoriali di categoria espressione delle federazioni firmatarie del CCNL. Si tratta dei sistemi rappresentati da Confindustria, Confcommercio, Legacoop, AGCI, Confcooperative e Coldiretti, CIA e Confagricoltura.

Il sistema Confapi, ad una prima lettura degli accordi interconfederali, potrebbe essere accostato ai predetti sistemi contrattuali, dal momento che anche in questo caso si individuano tre soggetti negoziali espressione del soggetto categoriale (federazione nazionale di categoria abilitata alla negoziazione del CCNL, rappresentanze aziendali dei lavoratori per la stipula dei contratti aziendali e organizzazioni territoriali di categoria espressione dei firmatari del CCNL), ma si intravede la possibilità che vi sia una pluralità di soggetti abilitati a concludere i differenti tipi di contratti decentrati previsti, come a breve si dirà.

Il sistema Confartigianato, CNA, CLAAI e Casartigiani, invece, individua due soggetti negoziali, ovvero il soggetto confederale e il soggetto di categoria, entrambi abilitati a

negoziare sia a livello nazionale che a livello decentrato regionale. Inoltre, si prevede la possibilità, ove ciò sia previsto dal contratto interconfederale regionale, che le strutture confederali territoriali siano abilitate a trattare a livello locale alcune materie interconfederali regionali di particolare rilevanza locale. In questo caso, dunque, non si assiste ad una moltiplicazione "verticale" di livelli negoziali, quanto piuttosto ad una distribuzione "per competenze" secondo due assi portanti: soggettivo e territoriale.

(4) Quanto all'ultima variabile emergente dalla lettura dei principali accordi interconfederali esaminati, ovvero gli ambiti di competenza della contrattazione decentrata, si può evidenziare che in tutti i sistemi contrattuali si individua nella contrattazione decentrata la sede privilegiata per negoziare incrementi economici legati alla produttività, oltre che la competenza a trattare le materie delegate dal contratto nazionale di categoria. Ma i vari accordi interconfederali hanno, nel tempo, attribuito anche ulteriori funzioni alla contrattazione decentrata.

Il sistema Coldiretti, Confagricoltura e Cia ha ad esempio previsto che a livello decentrato provinciale siano disciplinati alcuni aspetti normativi di dettaglio, la classificazione del personale e le relative retribuzioni, oltre che le erogazioni legate alla produttività.

Il sistema Confartigianato, CLAAI, CNA e Casartigiani ha invece previsto che alla contrattazione regionale interconfederale spetti il compito dare applicazione concreta agli accordi interconfederali nazionali in ciascuna regione e di affrontare le problematiche regionali di carattere intercategoriale su materie di non esclusiva competenza interconfederale nazionale. Alla contrattazione regionale di categoria spetta invece non solo l'individuazione degli incrementi di produttività, ma anche la possibilità di intervenire modificando, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici e normativi del CCNL, oltre alla generale tutela delle retribuzioni unitamente al CCNL di settore. Inoltre, si prevede che la disciplina della bilateralità sia distribuita in ambito interconfederale nazionale e regionale.

Anche il sistema Confindustria individua nella contrattazione decentrata, specialmente aziendale, la sede opportuna per negoziare gli elementi economici legati al raggiungimento di obiettivi di produttività ed efficienza, prevedendo altresì la competenza di tale livello a negoziare le materie delegate dal CCNL.

Il sistema Confcommercio, pur fissando la regola dell'alternatività tra contratto aziendale e decentrato, individua la possibilità di negoziare "accordi quadro" in ambito territoriale ai fini dell'individuazione di indicatori comuni per misurare gli incrementi di produttività ed efficienza, mentre la contrattazione aziendale è abilitata all'individuazione di nuovi profili professionali. Anche il sistema Legacoop, AGCI, Confcooperative individua nella contrattazione territoriale la sede per l'individuazione di criteri comuni per la misurazione

degli incrementi di produttività. In entrambi i sistemi si riconosce, inoltre, la possibilità, ove non previsto dal CCNL e in attesa di rinnovo, di concludere intese modificative del CCNL per esigenze di crisi aziendali oppure per incentivare lo sviluppo economico e l'occupazione, ferma restando la regola dell'alternatività tra contrattazione aziendale e territoriale.

Il sistema Confapi ha infine previsto un trasferimento regolato di competenze dal livello nazionale al livello decentrato di contrattazione, ferma restando la funzione di disciplinare gli incrementi economici legati ad obiettivi di produttività.

Di seguito, si riportano le tabelle riassuntive delle variabili rinvenute negli accordi interconfederali che differenziano i sistemi contrattuali oggetto della ricerca.

Tabella 3 - Tassonomia delle variabili contenute negli accordi interconfederali Confindustria

Numero di livelli contrattuali	**Sedi del decentramento contrattuale**	**Titolari della contrazione**	**Competenze contrattazione decentrata**
Due livelli di contrattazione (nazionale e decentrata)	Contrattazione aziendale (residualità della contrattazione territoriale)	• Federazioni nazionali di categoria (CCNL) • RSU che risultino destinatarie della maggioranza dei voti//RSA delle OO.SS destinatarie della maggioranza delle deleghe sindacali (contrattazione aziendale)	• Riconoscimento elementi economici variabili legati agli incrementi di produttività • Materie delegate dal CCNL di categoria

Tabella 4 - Tassonomia delle variabili contenute negli accordi interconfederali Confcommercio

Numero di livelli contrattuali	Sedi del decentramento contrattuale	Titolari della contrazione	Competenze contrattazione decentrata
Due livelli di contrattazione (nazionale e decentrata)	Aziendale o alternativamente territoriale	• Federazioni nazionali di categoria (CCNL) • RSU che risultino destinatarie della maggioranza dei voti//RSA delle OO.SS destinatarie della maggioranza delle deleghe (contrattazione aziendale) • Federazioni di categoria territoriali espressione delle OO.SS firmatarie del CCNL (contrattazione territoriale)	• Riconoscimento elementi economici variabili legati agli incrementi di produttività • Materie delegate dal CCNL di categoria • Contrattazione territoriale può prevedere accordi quadro su indicatori comuni di produttività aziendale • Possibili intese modificative del CCNL per gestione di crisi aziendali/ incentivo occupazione e sviluppo economico, ove previsto dal CCNL

Tabella 5- Tassonomia delle variabili contenute negli accordi interconfederali Confapi

Numero di livelli contrattuali	Sedi del decentramento contrattuale	Titolari della contrazione	Competenze contrattazione decentrata
Due livelli di contrattazione (nazionale e decentrata)	In alternativa fra loro: aziendale, di gruppo, di sito, territoriale, di filiera, di distretto, di rete	• Federazioni nazionali di categoria (CCNL) • RSU che risultino destinatarie della maggioranza dei voti//RSA delle OO.SS destinatarie della maggioranza delle deleghe (contrattazione aziendale) • Federazioni di categoria territoriali firmatarie del CCNL (contrattazione territoriale)	• Riconoscimento elementi economici variabili legati agli incrementi di produttività, con possibile trasferimento di competenze al secondo livello regolato dal CCNL • Materie delegate dal CCNL di categoria • Possibili intese modificative del CCNL per gestione di crisi aziendali/ incentivi occupazione e sviluppo economico

Tabella 6- Tassonomia delle variabili contenute negli accordi interconfederali Legacoop, AGCI, Confcooperative

Numero di livelli contrattuali	**Sedi del decentramento contrattuale**	**Titolari della contrazione**	**Competenze contrattazione decentrata**
Due livelli di contrattazione (nazionale e decentrata)	Aziendale e/o territoriale (non si prevede un'alternatività in termini netti)	• Federazioni nazionali di categoria (CCNL) • RSU che risultino destinatarie della maggioranza dei voti//RSA delle OO.SS destinatarie della maggioranza delle deleghe (contrattazione aziendale) • Federazioni di categoria territoriali firmatarie del CCNL (contrattazione territoriale)	• Riconoscimento elementi economici variabili legati agli incrementi di produttività • Materie delegate dal CCNL di categoria • Contrattazione territoriale può prevedere accordi quadro su indicatori comuni di produttività aziendale • Possibili intese modificative del CCNL per gestione crisi aziendali/incentivi sviluppo economico e occupazionale. Nel caso di intese in deroga di livello territoriale, le stesse non avranno effetto ove siano presenti rappresentanze sindacali aziendali

Tabella 7- Tassonomia delle variabili contenute negli accordi interconfederali Coldiretti, Confagricoltura, CIA

Numero di livelli contrattuali	**Sedi del decentramento contrattuale**	**Titolari della contrazione**	**Competenze contrattazione decentrata**
Due livelli di contrattazione (nazionale e decentrata)	Contrattazione territoriale provinciale come sede "normale" di decentramento. Le parti si sono riservate l'opportunità di valutare forme e luoghi di contrattazione alternative alla provinciale in ipotesi	• Federazioni nazionali di categoria (CCNL) • Organizzazioni territoriali di categoria espressione dei firmatari del CCNL (contrattazione territoriale provinciale)	• Riconoscimento elementi economici variabili legati agli incrementi di produttività • Disciplina di alcuni aspetti normativi di dettaglio, della classificazione del personale e le relative retribuzioni

Numero di livelli contrattuali	Sedi del decentramento contrattuale	Titolari della contrazione	Competenze contrattazione decentrata
	definite e limitate (da individuare nel CCNL)		

Tabella 8- Tassonomia delle variabili contenute negli accordi interconfederali Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI

Numero di livelli contrattuali	Sedi del decentramento contrattuale	Titolari della contrazione	Competenze contrattazione decentrata
Due livelli di contrattazione: nazionale (interconfederale e di categoria) e decentrata (confederale regionale e di categoria regionale). Inscindibilità e pari cogenza dei livelli contrattuali	Contrattazione confederale regionale e CCLR. Se previsto in sede regionale, è possibile determinare eventuali diverse articolazioni e modalità di svolgimento della contrattazione, anche aziendali, diverse da quella regionale di categoria	• Confederazione nazionale (accordo interconfederale nazionale) • Confederazione regionale (accordo confederale regionale) • Federazione di categoria nazionale (CCNL) • Organizzazioni regionali di categoria (CCLR) • Sedi territoriali ove delegate dalle confederazioni regionali	• Livello regionale interconfederale applica quanto previsto a livello interconfederale nazionale in ciascuna regione e affronta problematiche regionali di non esclusiva competenza del livello interconfederale nazionale; • Al livello interconfederale regionale spetta la promozione della contrattazione collettiva integrativa e può delegare e organizzazioni confederali territoriali a trattare alcune materie interconfederali di rilevanza territoriale; • CCLR disciplina il settore produttivo a livello regionale eventualmente modificando anche il CCNL + tutela delle retribuzioni unitamente al CCNL + disciplina degli elementi retributivi di produttività

5. Brevi considerazioni conclusive

Dall'analisi dei principali accordi interconfederali che hanno disciplinato, direttamente o indirettamente, gli assetti contrattuali dei principali sistemi di relazioni industriali sottoscritti dal 1993 in avanti, emerge che la formula del decentramento fondata su due livelli negoziali non identifica necessariamente lo stesso modello contrattuale.

Il dato aggregante e comune a quasi tutti i sistemi di relazioni industriali presi in esame ai fini della ricerca è che il livello nazionale di contrattazione, di solito indentificato nel CCNL, svolge una funzione ordinante e di controllo, dovendo prevedere regole e procedure per la gestione e il governo della contrattazione decentrata. Cionondimeno, la formula dei due livelli di contrattazione (nazionale e decentrata) è piuttosto una sorta di cornice entro la quale i vari sistemi differenziano i propri modelli contrattuali. Infatti, ciascun sistema si differenzia dall'altro in base non tanto al numero (formale) di livelli di contrattazione, quanto piuttosto ad altre variabili, quali: i soggetti abilitati alla negoziazione, le sedi in cui opera il decentramento contrattuale, le tecniche di riparto delle competenze e ai rapporti tra le fonti collettive.

In alcuni sistemi, come quelli rappresentati da Confindustria e Confcommercio, il secondo livello coincide prevalentemente con la contrattazione aziendale o territoriale, poste in alternativa fra loro e regolate dal CCNL di settore. Nel sistema Legacoop, AGCI, Confcooperative invece non si pone una necessaria regola di alternatività tra la contrattazione aziendale e territoriale, ferma restando la funzione ordinante del CCNL.

In altri sistemi, la contrattazione decentrata assume una pluralità di possibili perimetri, comprendendo gruppo, sito, filiera, distretto e rete, come ad esempio nel sistema Confapi (e CGIL, CISL e UIL), fuoriuscendo dalla tradizionale logica "verticale" di categoria. Nel sistema rappresentato di CIA, Coldiretti e Confagricoltura, il decentramento trova la sua sede "normale" nella contrattazione provinciale, ma non si esclude la possibilità di prevedere ulteriori forme di decentramento. Nel sistema artigiano, rappresentato da Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI e CGIL, CISL e UIL invece, l'incrocio tra soggetto confederale e soggetto categoriale e tra livello nazionale e regionale dà luogo a una articolazione più complessa, fondata sulla distribuzione delle competenze e sulla pari cogenza delle diverse sedi negoziali. Del resto, proprio il sistema dell'artigianato fa emergere che non necessariamente il primo livello di contrattazione (nazionale) coincide unicamente con il CCNL di settore, potendo intervenire anche l'accordo interconfederale nel coordinamento e definizione degli assetti contrattuali e nella disciplina della bilateralità di comparto.

Dunque, le previsioni introdotte nel recente Accordo quadro su rappresentanza, contratti e salari del 12 novembre 2026 possono essere meglio comprese alla luce della ricostruzione ragionata degli assetti contrattuali dei principali sistemi di relazioni industriali, che hanno tutti formalmente aderito nel tempo al paradigma dei due livelli negoziali, pur declinandolo diversamente in ragione delle specificità settoriali e della natura giuridica delle imprese coinvolte.

Nell'Accordo del 12 novembre, infatti, le parti firmatarie hanno ribadito un'articolazione degli assetti contrattuali fondata su due livelli contrattuali (nazionale e decentrato), ma hanno reso maggiormente evidente, rispetto al passato, la rilevanza delle differenze esistenti nei singoli sistemi di relazioni industriali, che dipendono dal settore di riferimento e dalla natura giuridica delle imprese coinvolte (imprese artigiane, cooperative ed altre imprese). Dunque, l'intesa del 12 novembre 2026 non sembra prefigurare necessariamente una uniformazione degli assetti contrattuali nei vari sistemi di relazioni industriali: al contrario, pur definendo una cornice di principi per l'ordinato svolgimento della contrattazione collettiva, riconosce espressamente le specificità (e pluralità) dei modelli contrattuali esistenti.

L'implementazione delle previsioni dell'Accordo quadro passerà per una successiva fase negoziale, volta all'adeguamento degli accordi interconfederali vigenti, che dovranno riorganizzare gli assetti contrattuali nel segno di una maggiore razionalità dei campi d'applicazione dei contratti nazionali, nonché promuovendo una contrattazione decentrata maggiormente aderente alle specificità delle realtà aziendali, settoriali e territoriali coinvolte. È inoltre possibile che, nel recepire le nuove regole dell'Accordo quadro, le parti sociali valorizzino lo sviluppo di modelli di partecipazione dei lavoratori coerenti tanto con la natura giuridica delle imprese coinvolte quanto con le specificità settoriali, a partire da quanto già sperimentato tanto a livello di contrattazione nazionale che decentrata.

La ricostruzione evolutiva degli assetti contrattuali proposta nel presente studio può pertanto rappresentare una base conoscitiva utile in vista dell'avvio di tale processo negoziale interconfederale.

ALLEGATI

Tabella 8- Allegato 1. Elenco accordi interconfederali

Sistema contrattuale	Data	Titolo accordo	Parti firmatarie
CIA, Confagricoltura, Coldiretti	22/09/2009	Protocollo d'intesa sugli assetti contrattuali per il settore agricolo	CIA, Confagricoltura, Coldiretti e FLAI-CGIL, FAI-CISL E UILA-UIL
	18/06/2018	Accordo su relazioni sindacali, contrattazione collettiva e rappresentanza nel settore agricolo	Confagricoltura, Coldiretti, CIA, FLAI-CGIL, FAI- CISL E UILA-UIL
Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI	20/05/2002	Principi base per una riforma degli ammortizzatori sociali nell'artigianato	Confartigianato, CNA, Casartigiani e CGIL, CISL e UIL
	03/03/2004	Accordo interconfederale per la definizione di un nuovo sistema di assetti contrattuali	Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI e CGIL, CISL e UIL
	17/03/2004	Accordo interconfederale 17 marzo 2004	Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI e CGIL, CISL e UIL
	14/02/2006	Intesa applicativa dell'accordo interconfederale dell'artigianato del 17 marzo 2004	Confartigianato imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI e CGIL, CISL e UIL
	21/11/2008	Linee guida per la riforma del sistema di assetti contrattuali, delle relazioni sindacali e della	Confartigianato; CLAAI, CNA, Casartigiani e CISL e UIL

Sistema contrattuale	Data	Titolo accordo	Parti firmatarie
		bilateralità nell'artigianato	
	23/07/2009	Accordo interconfederale applicativo dell'intesa 21 novembre 2008 sul sistema di assetti contrattuali, delle relazioni sindacali e della bilateralità nell'artigianato	CLAAI, Confartigianato imprese; CNA, Casartigiani, CISL E UIL
	28/09/2009	Accordo interconfederale per la semplificazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro nell'artigianato e sui settori scoperti	CLAAI, Confartigianato imprese, CNA, Casartigiani, CISL E UIL
	04/03/2016	Accordo interconfederale sulla governance della bilateralità nel comparto artigiano tra Confartigianato imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI e CGIL, CISL, UIL	Confartigianato imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI e CGIL, CISL, UIL
	23/11/2016	Accordo interconfederale sulle linee guida per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni sindacali tra Confartigianato imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI e CGIL, CISL, UIL	CLAAI, Confartigianato imprese, CNA, Casartigiani, CGIL CISL e UIL

Sistema contrattuale	Data	Titolo accordo	Parti firmatarie
	26/11/2020	Accordo interconfederale sul nuovo modello contrattuale e delle relazioni sindacali nell'artigianato e nella piccola impresa tra Confartigianato, Cna, Casartigiani, Claai e Cgil, Cisl, Uil	Confartigianato, Cna, Casartigiani, Claai e Cgil, Cisl, Uil
Confcommercio	17/12/2008	Linee guida per la riforma della contrattazione collettiva	Confcommercio, CISL, UIL
	26/11/2015	Accordo interconfederale fra Confcommercio - imprese per l'Italia e CGIL, CISL, UIL in materia di rappresentanza e rappresentatività	Confcommercio imprese per l'Italia, CGIL, CISL E UIL
	24/11/2016	Accordo interconfederale tra Confcommercio e CGIL, CISL, UIL per un nuovo sistema di relazioni sindacali e modello contrattuale	Confcommercio imprese per l'Italia, CGIL, CISL E UIL
Confindustria	20/12/1993	Accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie	Confindustria, Intersind e CGIL CISL e UIL
	15/04/2009	Accordo interconfederale 15 aprile 2009 per	Confindustria, CISL e UIL

Sistema contrattuale	Data	Titolo accordo	Parti firmatarie
		l'attuazione dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009	
	28/06/2011	Accordo interconfederale fra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil del 28 giugno 2011	Confindustria, CGIL, CISL e UIL
	10/01/2014	Testo unico sulla rappresentanza	Confindustria, CGIL, CISL e UIL
	09/03/2018 (ratifica dell'accordo 28/02/2018)	Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e CGIL, CISL, UIL	Confindustria, CGIL, CISL e UIL
AGCI, Confcooperative, Legacoop	13/09/1994	Protocollo di intesa per la costituzione delle RSU	Lega nazionale cooperative e mutue; confederazione cooperative italiane; associazione generale cooperative italiane e CGIL, CISL e UIL
	18/09/2013	Accordo interconfederale tra AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL, UIL in materia di rappresentanza e rappresentatività	AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL
	28/07/2015	Accordo interconfederale fra AGCI,	AGCI, Confcooperative,

Sistema contrattuale	Data	Titolo accordo	Parti firmatarie
		Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL, UIL in materia di rappresentanza e rappresentatività	Legacoop, CGIL, CISL E UIL
	12/12/2018	Accordo interconfederale sulle linee guida per la riforma delle relazioni industriali tra AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL, UIL	AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL, UIL
Confapi	04/12/2008	Linee di indirizzo e proposte operative per la riforma del modello contrattuale e sviluppo della bilateralità per la piccola e media impresa	Confapi; CISL e UIL
	20/04/2012	Accordo interconfederale fra Confapi - CGIL, CISL, UIL in materia di rappresentanza	Confapi; CGIL, CISL, UIL
	26/07/2016	Accordo interconfederale tra Confapi e CGIL, CISL, UIL in materia di rappresentanza	Confapi e CGIL, CISL, UIL
	26/07/2016	Accordo interconfederale su modello di relazioni industriali tra Confapi e CGIL, CISL, UIL	Confapi e CGIL, CISL, UIL

BIBLIOGRAFIA

Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro: indirizzi generali e direttive della Commissione dell'informazione, 11 settembre 2025

Documento di attuazione e specificazione degli indirizzi generali e delle direttive della commissione dell'informazione dell'11 settembre 2025 per l'organizzazione dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, 20 aprile 2026

Documento di specificazione delle procedure relative agli indirizzi generali e alle direttive della commissione dell'informazione dell'11 settembre 2025 e del 20 aprile 2026 per l'organizzazione dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, 4 novembre 2026

Armaroli I., Impellizzieri G., Massagli M., Piglialarmi G., Tiraboschi M., "*Contrattazione collettiva e mercati del lavoro*", ADAPT University Press 2024

Bilancia S., Venturi L., La disciplina degli assetti contrattuali negli accordi interconfederali dal 1993 ad oggi: un'esplorazione dell'Archivio del CNEL - Casi e Materiali 43 | 2026

Tiraboschi M., Venturi L., "L'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL" – Casi e Materiali 1 | 2024


REPUBBLICA ITALIANA
CNEL
CONSIGLIO NAZIONALE ECONOMIA E LAVORO