

**ACCORDO NAZIONALE QUADRO PER LA DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO
ECONOMICO COMPLESSIVO, DELLA PRODUTTIVITÀ E DEL WELFARE NEL
SISTEMA COOPERATIVO**

L'anno 2026, il giorno 8 del mese di luglio 2026

TRA

La Unione Italiana Cooperative (UN.I.COOP.), in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, l'Avv. Lucia Dello Russo

E

La Unione Generale del Lavoro (UGL) Federazione Nazionale UGL Terziario in persona del Segretario Nazionale, il dott. Luigi Giulio De Mitri Pugno

VISTI

- L'art. 36 della Costituzione, il quale garantisce al lavoratore il diritto a una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa;
- Le disposizioni in materia di contratti pubblici di cui al D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, con particolare riferimento ai principi di tutela del lavoro e di applicazione dei contratti collettivi;
- Il Decreto-Legge lavoro del 30 aprile 2026, n. 62, definitivamente convertito con modificazioni dalla Legge n. 112 del 25 giugno 2026, recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale;
- La Legge 28 dicembre 2015, n. 208, art. 1, commi 182-189 (istituzione del regime di detassazione dei premi di risultato), come successivamente modificata e integrata;
- Il Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 (criteri di misurazione degli indicatori e modalità applicative della detassazione), con i relativi chiarimenti della Circolare 28/E 2016 dell'Agenzia delle Entrate;


UGL TERZIARIO

IL PRESIDENTE NAZIONALE
Lucia Dello Russo


- La Legge 30 dicembre 2025, n. 199 (Legge di Bilancio 2026), che conferma l'imposta sostitutiva all'1% sui premi di risultato per il biennio 2026-2027 entro i limiti di 5.000 euro annui per lavoratore con reddito fino a 80.000 euro;
- Il Decreto Interministeriale 10 febbraio 2026, che recepisce le nuove disposizioni operative e conferma il sistema degli indicatori ministeriali;
- L'art. 51 TUIR, commi 2 e 3, e art. 100 TUIR, che disciplinano i beni e servizi esclusi dalla formazione del reddito di lavoro dipendente (welfare aziendale);
- Il D.Lgs. 81/2015, art. 51 (contratti collettivi di secondo livello e loro efficacia ai fini della detassazione);
- Il D.L. 5/2009, art. 3, co. 4-ter e ss.mm.ii., e D.L. 78/2010 (disciplina del Contratto di Rete);
- Il D.Lgs. 117/2017 (Codice del Terzo Settore), artt. 55-56 (co-programmazione e co-progettazione con la P.A.);
- Il D.Lgs. 150/2015 e normativa FNC (Fondo Nuove Competenze) per il finanziamento del costo del lavoro in formazione.

PREMESSO CHE

- La UNILI.COOP e UGL TERZIARIO hanno sottoscritto in data 17.02.2026 un Accordo Quadro (**All.1**) finalizzato a promuovere un sistema integrato di interventi e servizi sociali in favore dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie mediante l'attivazione di politiche attive di welfare nell'ambito della contrattazione decentrata di II livello;
- Le Parti individuano nella contrattazione collettiva uno strumento essenziale per assicurare l'equilibrio tra esigenze produttive e tutela del lavoro, nel contesto delle profonde trasformazioni del mercato del lavoro, caratterizzate da crescenti esigenze di competitività, innovazione organizzativa e sostenibilità sociale;
- Le Parti richiamano espressamente il Decreto Lavoro, convertito con modificazioni in Legge nel mese di giugno 2026, il quale ha introdotto un sistema innovativo fondato sul concetto di Trattamento Economico Complessivo (TEC), che può costituire una leva di qualificazione competitiva indiretta per le imprese, soprattutto nei settori a bassa marginalità economica, in quanto consente di valorizzare l'integrazione tra componenti retributive, produttività e welfare, nel rispetto dei livelli minimi di tutela economica e dei principi di cui all'art. 36 della Costituzione;


UGL TERZIARIO

IL PRESIDENTE NAZIONALE
Lucia Dello Russo


- A tale riguardo, riconoscono che la corretta articolazione del trattamento economico complessivo può contribuire al miglioramento dell'efficienza organizzativa e della sostenibilità dei modelli produttivi;
- Le Parti, quindi, prendono atto che il suddetto quadro normativo riconosce la validità ed efficacia dei contratti collettivi stipulati anche da organizzazioni non comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, purché gli stessi garantiscano livelli di trattamento economico complessivo equivalenti a quelli previsti dai contratti leader di settore.
- In tale prospettiva, il presente Accordo si fonda sul principio di equivalenza sostanziale delle tutele economiche, ponendosi l'obiettivo di definire un modello contrattuale avanzato, basato sulla misurabilità delle performance, sulla valorizzazione del capitale umano e sull'integrazione tra salario, welfare e produttività.
- Le Parti convengono di perseguire tali obiettivi attraverso un sistema di relazioni industriali fondato sulla partecipazione, sulla responsabilità condivisa e sulla contrattazione di prossimità.
- Pertanto, le Parti nel reciproco riconoscimento dei rispettivi ruoli e prerogative convengono quanto segue.

Titolo I – Principi generali e quadro normativo

Articolo 1 – Premesse e riferimenti normativi

1. Le Premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

Articolo 2 – Oggetto, finalità e quadro normativo

1. Il presente Accordo disciplina i criteri di determinazione e valutazione del trattamento economico complessivo (TEC), quale parametro unitario di riferimento per la tutela economica dei lavoratori.
2. L'Accordo individua, inoltre, i principi e gli strumenti volti a incrementare la produttività aziendale, a diffondere sistemi strutturati di welfare contrattuale e a promuovere politiche strategiche di formazione e riqualificazione professionale.


 UGL TERZIARIO

IL PRESIDENTE NAZIONALE
Lucia Dello Russo


3. A tale fine, le Parti intendono promuovere un modello di relazioni industriali orientato:
- alla tutela effettiva del valore del lavoro e della stabilità occupazionale;
 - alla trasparenza e correttezza nei mercati pubblici;
 - alla diffusione di sistemi retributivi evoluti, capaci di coniugare equità, produttività ed efficienza.

Articolo 3 – Ambito di applicazione

Il presente Accordo trova applicazione nei confronti delle imprese aderenti a UN.I.COOP. e/o EBILCOOP e che applichino i CCNL di ogni settore produttivo sottoscritti da UN.I.COOP. e UGL Terziario, e di tutti i lavoratori dipendenti dalle stesse, ferma restando la possibilità di adattamento e specificazione a livello aziendale mediante contrattazione di secondo livello.

Titolo II – Trattamento economico complessivo e salario

Articolo 4 – Principio di equivalenza del trattamento economico

1. Le Parti si impegnano a garantire, attraverso il presente Accordo e la sua applicazione, livelli di trattamento economico complessivo non inferiori, in termini sostanziali, a quelli previsti dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative nei settori di riferimento.
2. In coerenza con quanto previsto dalla normativa vigente, la verifica di tale condizione è effettuata, in termini complessivi, tenendo conto dell'insieme delle componenti che concorrono a determinare il trattamento economico complessivo (TEC), incluse le prestazioni di welfare aziendale e i premi di risultato riconosciuti alla generalità o a categorie omogenee di lavoratori.
3. Nei casi in cui la contrattazione collettiva preveda assetti retributivi differenti rispetto ai contratti di riferimento, le componenti economiche alternative, quali gli elementi distinti della retribuzione e gli strumenti di welfare aziendale, possono concorrere alla determinazione del trattamento economico complessivo, purché siano idonee ad assicurare nel loro complesso l'equivalenza



UGL TERZIARIO

IL PRESIDENTE NAZIONALE

Lucia Dello Russo



delle tutela economiche, nel rispetto dei minimi retributivi inderogabili previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva applicabile.

4. Alla luce della normativa vigente, le prestazioni di welfare aziendale e i premi di risultato costituiscono elementi integrativi del trattamento economico e contribuiscono alla qualificazione complessiva del livello di tutela economica.
5. In ogni caso, la valutazione è effettuata tenendo conto della stabilità, generalità e verificabilità delle componenti considerate.

Articolo 5 – Definizione di Trattamento Economico Complessivo (TEC)

1. Le Parti definiscono il trattamento economico complessivo (TEC) quale valore economico complessivo del rapporto di lavoro, comprensivo della retribuzione diretta, indiretta e differita, delle indennità contrattuali, nonché delle prestazioni di welfare aziendale e dei premi di risultato riconosciuti alle generalità o a categorie omogenee di lavoratori, in coerenza con il Decreto Lavoro.
2. Il TEC esprime il livello complessivo di tutela economica e di benessere del lavoratore, quale risultante integrata delle diverse componenti del trattamento.
3. Il trattamento economico complessivo così determinato costituisce parametro unitario di riferimento ai fini della valutazione del livello complessivo di tutela economica, in coerenza con i principi di cui all'art. 36 della Costituzione.

Articolo 6 – Premio di risultato

1. Il premio di risultato costituisce elemento variabile della retribuzione ed è finalizzato a incentivare il miglioramento delle performance aziendali.
2. Esso è determinato a livello di contrattazione aziendale sulla base di indicatori oggettivi, misurabili e verificabili, individuati nell'ambito del sistema LAPI di cui al Titolo IV.
3. Il premio può essere, in tutto o in parte, convertito in prestazioni di welfare aziendale, secondo le modalità definite dagli accordi aziendali e nel rispetto della normativa vigente.

Titolo III – Welfare aziendale e qualità del lavoro

Articolo 7 – Sistema di welfare contrattuale

IL PRESIDENTE NAZIONALE
Lucia Dello Russo

UGL TERZIARIO

1. Le Parti convengono sull'istituzione di un sistema strutturato di welfare aziendale, quale componente essenziale del trattamento economico complessivo e strumento di miglioramento della qualità della vita dei lavoratori.
2. A tal fine, le imprese sono tenute a prevedere, nell'ambito della contrattazione aziendale, l'erogazione di prestazioni di welfare in favore dei lavoratori, secondo criteri di equità, universalità e sostenibilità.

Articolo 8 – Ambiti di intervento del welfare

1. Il sistema di welfare si articola, in via esemplificativa e non esaustiva, nei seguenti ambiti:
 - assistenza sanitaria integrativa;
 - previdenza complementare;
 - sostegno alla genitorialità e alla famiglia;
 - misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
 - servizi di utilità sociale e territoriale.
2. Le Parti promuovono, altresì, lo sviluppo di piattaforme di welfare territoriale e settoriale, al fine di ampliare l'offerta di servizi e migliorarne l'efficacia.

Articolo 9 – Qualità del lavoro, inclusione e vantaggio competitivo

1. Le Parti riconoscono che la qualità del lavoro costituisce elemento fondamentale per lo sviluppo sostenibile delle imprese.
2. Le Parti inoltre riconoscono che la valorizzazione delle componenti di welfare aziendale e premi di risultato, nell'ambito del TEC, determina una riduzione complessiva del costo del lavoro attraverso effetti positivi sull'organizzazione aziendale, sulla produttività e sulla stabilità occupazionale, incidendo anche in modo favorevole sulla sostenibilità economica dell'offerta, sulla congruità del costo del lavoro e sull'attribuzione di criteri premiali in caso di partecipazione agli appalti.
3. A tal fine, si impegnano a promuovere politiche orientate a:
 - il benessere organizzativo;
 - l'inclusione e la valorizzazione delle diversità;
 - la stabilità e continuità occupazionale;
 - la partecipazione attiva dei lavoratori ai processi aziendali.

IL PRESIDENTE NAZIONALE
Lucia Dello Russo

Geo
UGL TERZIARIO

Titolo IV – Produttività, LAPI e sviluppo delle competenze

Articolo 10 – Sistema degli indicatori LAPI

1. Il sistema di misurazione della produttività adottato dal presente Accordo è fondato sui LAPI (Livelli/Indicatori di Produttività Integrata), così come definiti nel Manuale Operativo Nazionale (**All. 2**).
2. I LAPI rappresentano indicatori standardizzati e omogenei, relativi, tra l'altro, a:
 - efficienza operativa;
 - qualità del servizio;
 - innovazione organizzativa;
 - sostenibilità sociale e occupazionale;
 - partecipazione dei lavoratori.

Articolo 11 – Raccordo con indicatori ministeriali

1. Le Parti convengono che il sistema LAPI sia strutturato in modo tale da garantire la piena coerenza e riconducibilità tecnica ai criteri e agli indicatori individuati a livello ministeriale ai fini della disciplina dei premi di risultato.
2. In particolare, gli indicatori adottati dovranno essere caratterizzati da:
 - oggettività e misurabilità;
 - verificabilità *ex ante* ed *ex post*;
 - incrementalità rispetto a periodi di riferimento;
 - tracciabilità dei dati.
3. Tale raccordo è finalizzato ad assicurare la piena legittimità del sistema anche ai fini fiscali e contributivi.

Articolo 12 – Manuale Operativo Nazionale (Allegato Tecnico)

1. Il Manuale Operativo Nazionale, allegato al presente Accordo quale parte integrante e vincolante, definisce in modo dettagliato:
 - l'elenco e la classificazione dei LAPI;
 - le metodologie di calcolo;
 - i criteri di applicazione a livello aziendale;
 - le modalità di monitoraggio e verifica.
2. Gli accordi aziendali dovranno attenersi alle disposizioni contenute nel Manuale.


UGL TERZIARIO

IL PRESIDENTE NAZIONALE
Lucia Dello Russo


Articolo 13 – Formazione e riqualificazione professionale

1. Le Parti riconoscono nella formazione continua uno strumento strategico per l'incremento della produttività e la tutela dei livelli occupazionali.
2. A tal fine, le imprese promuovono percorsi di aggiornamento, riqualificazione e sviluppo delle competenze, coerenti con gli obiettivi individuati attraverso il sistema LAPI.

Titolo V – Contrattazione di prossimità e *governance*

Articolo 14 – Ruolo della contrattazione aziendale

1. La contrattazione aziendale rappresenta il livello privilegiato per l'attuazione del presente Accordo.
2. In tale sede sono definiti:
 - gli indicatori LAPI applicabili;
 - gli obiettivi di produttività;
 - i criteri di erogazione dei premi;
 - le modalità di attuazione del welfare compresa la convertibilità dei premi in servizi.

Articolo 15 – Osservatorio Paritetico Nazionale

1. Le Parti istituiscono l'Osservatorio Paritetico Nazionale con funzioni di:
 - monitoraggio dell'applicazione dell'Accordo;
 - garanzia dei livelli di tutela economica complessivamente equivalenti;
 - aggiornamento del Manuale Operativo;
 - verifica del rispetto del principio di equivalenza del TEC.

Articolo 16 – Clausola di salvaguardia

1. Qualora, in sede applicativa, emergano scostamenti rispetto ai livelli di trattamento economico complessivo equivalenti, le Parti convengono di adottare tempestivamente misure correttive idonee a ristabilire l'equilibrio.

Titolo VI – Disposizioni finali



UGL TERZIARIO



IL PRESIDENTE NAZIONALE
Lucia Dello Russo

Articolo 17 – Appalti e filiere

1. Le Parti si impegnano a promuovere, anche nell'ambito degli appalti e delle filiere, condizioni di lavoro coerenti con i principi del presente Accordo.
2. Nell'ambito degli appalti pubblici, la verifica della equivalenza del trattamento economico è effettuata in conformità a quanto previsto dall'articolo 11 del D.Lgs. n. 36/2023 e dall'Allegato 1.01, nonché dalle disposizioni della *lex specialis* di gara.
3. Le Parti riconoscono che il rispetto dei livelli retributivi derivanti dall'equivalenza contrattuale non esclude la possibilità per le imprese di conseguire vantaggi competitivi attraverso:
 - l'adozione di modelli organizzativi efficienti;
 - l'integrazione tra retribuzione e strumenti di welfare;
 - l'utilizzo delle leve fiscali e contributive previste dall'ordinamento;
 - la valorizzazione della produttività aziendale.

Tali elementi, nel loro insieme, concorrono alla sostenibilità economica dell'impresa e alla qualità dell'offerta nei mercati pubblici e privati.

Articolo 18 – Sicurezza sul lavoro

Resta fermo l'obbligo di pieno rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza.

Articolo 19 – Durata

Il presente Accordo ha durata triennale e si intende tacitamente rinnovato salvo disdetta.

Articolo 20 – Clausola finale

Le Parti riaffermano il proprio impegno a promuovere un modello di sviluppo fondato sull'integrazione tra produttività, qualità del lavoro e coesione sociale.

Letto, confermato e sottoscritto

Per UNICOOP

IL PRESIDENTE NAZIONALE

Lucia Dello Russo

Per UGL Terziario

UGL TERZIARIO

