



Numero 3 / 2026

Federico AVANZI

**Una nuova stagione di relazioni industriali? Cronaca breve
di questioni e vicende intorno alle trattative
per l'Accordo quadro interconfederale**

Una nuova stagione di relazioni industriali? Cronaca breve di questioni e vicende intorno alle trattative per l'Accordo quadro interconfederale

Federico AVANZI

Consulente del Lavoro

La questione salariale italiana e la “crisi” della contrattazione collettiva

Traguardato il picco della crisi pandemica, già alla fine del 2021 si diffondevano le evidenze riguardo all'evoluzione delle retribuzioni “reali”¹ in Italia, fondata su dati OCSE nel trentennio precedente al 2020, rappresentandosi come fosse «l'unico paese europeo in cui i salari sono diminuiti rispetto al 1990»².

Un'attenzione sulla povertà lavorativa comunque elevata anche a livello dell'Unione europea, con la Direttiva UE 2022/2401, esattamente volta a migliorare «in particolare l'adeguatezza dei salari minimi per i lavoratori al fine di contribuire alla convergenza sociale verso l'alto e alla riduzione delle disuguaglianze retributive»³.

In particolare, lasciando impregiudicata la facoltà di scelta degli Stati membri fra salari minimi legali e retribuzione definita mediante contrattazione collettiva, nella normativa europea non mancava di osservarsi comunque che, se da una parte, i salari minimi prescritti per via contrattuale risultavano tendenzialmente idonei a garantire un tenore di vita dignitoso⁴, dall'altra però doveva rilevarsi come «negli ultimi decenni le strutture tradizionali di contrattazione collettiva si sono indebolite, a causa, tra l'altro, di spostamenti strutturali dell'economia verso settori meno sindacalizzati e a causa del calo delle adesioni ai sindacati, in particolare come conseguenza di attività antisindacali e dell'aumento delle forme di lavoro precarie e atipiche»⁵.

Tornando al contesto italiano, evidenza questa ben rappresentata dalle vicende giudiziarie sorte attorno al C.C.N.L. Vigilanza privata e servizi fiduciari (Cod. CNEL HV17), che pur sottoscritto da OO.SS. comparativamente rappresentative⁶, rispetto ai mini tabellari definiti per il personale addetto alla custodia e sorveglianza degli immobili⁷, veniva giudicato in contrasto col principio di retribuzione “proporzionata e sufficiente” di cui all'art. 36 Cost., non potendosi infatti escludere «a priori che il trattamento retributivo determinato dalla contrattazione collettiva, pur dotata di ogni crisma di rappresentatività [...] possa risultare in concreto lesivo del principio di proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro di cui deve costituire il corrispettivo e/o di sufficienza ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa»⁸.

Iniziative politiche e interventi giurisprudenziali

¹ Rapportate al potere d'acquisto, cioè considerando l'inflazione.

² *L'Italia è l'unico paese europeo in cui i salari sono diminuiti rispetto al 1990*, 13 ottobre 2021, www.openpolis.it.

³ Art. 1, paragrafo 1 Direttiva.

⁴ Considerando 13 Direttiva.

⁵ Considerando 16 Direttiva.

⁶ Per il rinnovo dell'8 aprile 2013, da Filcams - CGIL e Fisascat-CISL, vista la mancata sottoscrizione di Uiltucs - UIL.

⁷ Per il livello D, una paga base tabellare conglobata “lorda” di € 870,00 mensili.

⁸ Trib. Torino 9 agosto 2019, n. 1128. In senso conforme poi anche App. Milano 29 giugno 2022, n. 579, Trib. Milano 22 marzo 2022, n. 673 e Trib. Catania 21 luglio 2023.

Così, in pendenza del termine di recepimento della Direttiva fissato per il 15 novembre 2024⁹, il 4 luglio 2023 veniva presentato un disegno di legge, a firma dei Partiti di opposizione¹⁰, per l'istituzione di un "salario minimo" di fonte legale.

Nella proposta, il precetto costituzionale di "giusta retribuzione" veniva assicurato mediante rinvio al trattamento economico complessivo previsto dalla contrattazione comparativamente più rappresentativa, ma senza che questa potesse mai stabilire una retribuzione minima oraria inferiore a 9 euro lordi¹¹; in risposta, l'11 agosto 2023 il Governo formalizzava istanza di parere al CNEL, richiedendo di formulare osservazioni e proposte giustappunto in materia di salario minimo.

Pochi giorni prima del riscontro (v. *infra*), fra il 2 e il 10 ottobre 2023, con sei pronunce tutte decise il 14 settembre precedente¹² e sempre con riferimento al C.C.N.L. Vigilanza privata e servizi fiduciari, anche la Cassazione interveniva poi in tema di «giusto salario minimo costituzionale».

Esaminando le fattispecie poste al suo vaglio, che vertendosi di realtà cooperative, ricadevano sotto la disciplina di cui all'art. 7, comma 4 D.L. 31 dicembre 2007, n. 248¹³, la Suprema Corte, osservando fra l'altro la carenza di meccanismi e/o istituti idonei alla "soddisfazione automatica" ovvero al controllo documentale della corretta erogazione del salario costituzionale¹⁴, concludeva stabilendo che «Nell'attuazione dell'articolo 36 Cost., il giudice, in via preliminare, deve fare riferimento, quali parametri di commisurazione, alla retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria, dalla quale può motivatamente discostarsi, anche ex officio, quando la stessa entri in contrasto con i criteri normativi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione dettati dall'articolo 36 Cost., anche se il rinvio alla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto sia contemplato in una legge, di cui il giudice è tenuto a dare una interpretazione costituzionalmente orientata»¹⁵.

Come anticipato, il 12 ottobre successivo formalizzava il proprio parere il CNEL, con documento votato a maggioranza¹⁶ e nel quale, sul presupposto dell'elevato tasso di copertura della

⁹ Art. 17 Direttiva.

¹⁰ Con eccezione di Italia Viva.

¹¹ Cfr. art. 2 D.D.L. 4 luglio 2023, n. 1275: «1. Per "retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato" si intende il trattamento economico complessivo, comprensivo del trattamento economico minimo, degli scatti di anzianità, delle mensilità aggiuntive e delle indennità contrattuali fisse e continuative dovute in relazione all'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa, non inferiore, ferme restando le pattuizioni di miglior favore, a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) in vigore per il settore in cui il datore di lavoro opera e svolge effettivamente la sua attività, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Il trattamento economico minimo orario, stabilito dal CCNL, non può comunque essere inferiore a 9 euro lordi. 2. Il trattamento economico minimo orario per il lavoro domestico è stabilito con regolamento adottato mediante decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, tenuto conto dei principi e delle finalità della medesima legge».

¹² Cass. 2 ottobre 2023, n. 27711, n. 27713 e 27769, Cass. 10 ottobre 2023, n. 28320, n. 28321 e n. 28323.

¹³ Conv. in L. 28 febbraio 2008, n. 31 : «Fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria».

¹⁴ Cass. 2 ottobre 2023, n. 27711, Motivi della decisione, *sub* 30.

¹⁵ *Ivi*, *sub* 55.

¹⁶ Su 54 votanti, 39 voti a favore e 15 contrari, fra i quali quelli di CGIL, UIL e USP. Cfr. *Cnel: via libera alla contrattazione, bocciato il salario minimo legale*, 12 ottobre 2023, www.ilsole24ore.com.

contrattazione sottoscritta da soggetti rappresentativi¹⁷ nonché della tendenziale adeguatezza - con eccezione di settori strutturalmente critici¹⁸ - delle retribuzioni da questa previste¹⁹, si terminava suggerendo «un intervento legislativo a sostegno della contrattazione collettiva di qualità incentrato sulla individuazione, possibile grazie alla banca dati INPS CNEL, dei contratti collettivi maggiormente diffusi per ogni settore di riferimento [e] un intervento normativo volto a chiarire che, nella determinazione del trattamento retributivo di cui all'articolo 36 della Costituzione, il giudice debba fare riferimento non solo al minimo tabellare ma al trattamento economico complessivo ordinario e normale (più elevato) spettante al lavoratore in applicazione dei contratti collettivi di maggiore diffusione»²⁰.

In seguito a ciò, il 28 novembre 2023, l'XI Commissione Lavoro della Camera dei Deputati approvava un emendamento “soppressivo” del D.D.L. presentato dalle Opposizioni, definendo così il testo della futura L. 26 settembre 2025, n. 144, recante delega all'Esecutivo, in aderenza alle conclusioni del CNEL, con la finalità di attuare l'art. 36 Cost. «rafforzando la contrattazione collettiva e stabilendo criteri che riconoscano l'applicazione dei trattamenti economici complessivi minimi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati»²¹.

I “movimenti” della Parti sociali e il Decreto 1° Maggio

In un contesto ancora contraddistinto dalla perdita di potere di acquisto dei salari reali²² e con l'intento di esercitare “pressioni”²³ al Governo affinché non esercitasse la delega anzidetta, con l'inizio dell'anno 2026 i sindacati Confederali davano il via a una serie di interlocuzioni con le principali Organizzazioni datoriali²⁴, primariamente per aggiornare i vigenti Accordi interconfederali, allo scopo di «Difendere la dignità del lavoro e rafforzare la contrattazione

¹⁷ Si legge nel parere: «Ebbene, le categorie che aderiscono a CGIL, CISL, UIL firmano 211 contratti collettivi nazionali di lavoro, che coprono 13.364.336 lavoratori dipendenti del settore privato (sempre con eccezione di agricoltura e lavoro domestico); gli stessi rappresentano il 96,5 per cento dei dipendenti dei quali conosciamo il contratto applicato, oppure il 92 per cento del totale dei dipendenti tracciati nel flusso UniEmens. I sindacati non rappresentati al CNEL riferiti alla X Consiliatura firmano 353 CCNL che coprono 54.220 lavoratori dipendenti, pari allo 0,4 per cento dei lavoratori di cui è noto il CCNL applicato».

¹⁸ Nel documento si fa riferimento al lavoro agricolo, domestico, multiservizi e lavoro di c.d. “attesa” (v. proprio i servizi fiduciari).

¹⁹ Nel parere: «Le rilevazioni disponibili e alcune analisi di dettaglio sui principali contratti collettivi segnalano che la tariffa legale dei 9 euro lordi proposta in Parlamento è inferiore alle tariffe orarie minime desumibili da quasi tutti i contratti collettivi sottoscritti da dalle confederazioni presenti al CNEL, se letti nella loro totalità e complessità (non fermandosi, cioè, solo alla paga base o minimo tabellare). Questo anche senza tenere conto del trattamento economico complessivo di cui beneficiano i lavoratori grazie alle prestazioni di welfare aziendale (che sono state la strada scelta da quasi tutti i sistemi contrattuali per potenziare, in sede di rinnovi contrattuali o di contrattazione territoriale come nel caso dell'agricoltura, il potere di acquisto e le retribuzioni dei lavoratori) e dei trattamenti variabili».

²⁰ *Ibidem*, Proposte.

²¹ Art. 1, comma 1.

²² «Le retribuzioni contrattuali in termini reali a settembre 2025 restano al di sotto dell'8,8% ai livelli di gennaio 2021». Così ISTAT, *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali - III trimestre 2025*, 29 ottobre 2025.

²³ Confermate successivamente da alcuni dei vertici Confederali sindacali, come riportato in *Rappresentanza e contratti*, Orsini e Fumarola: “questo accordo s'ha da fare”. Ma la firma slitta a metà novembre. Per la segretaria Cisl l'intesa deve essere complessiva. E per Confindustria va superato il nodo artigiani, 9 ottobre 2026, www.ildiaridellavoro.it.

²⁴ Cfr. *Rappresentanza e contratti, c'è l'intesa tra Cgil, Cisl e Uil. Verifica annuale per i salari, elezioni delle Rsu in tutti i luoghi di lavoro. Ora la parola passa alle imprese*, 17 giugno 2026, www.ildiaridellavoro.it, dove a riguardo della probabilità di chiusura dell'Accordo e sulla posizione delle organizzazioni datoriali, si dà infatti conto di come le stesse «sono state lungamente consultate nel corso di questi dodici mesi di negoziato dietro le quinte, e dunque sarebbe sorprendente se, proprio adesso, non si trovasse d'accordo».

collettiva come presidio di legalità e concorrenza leale, contrastando, tramite la misurazione della rappresentanza, il dumping contrattuale [...]»²⁵.

Un'esigenza, quella di limitare la contrattazione collettiva²⁶ a soggetti dotati di effettiva rappresentatività, del tutto condivisa dai Rappresentanti delle aziende²⁷, tanto da portare alcuni di essi a disertare il Tavolo istituzionale sulle piccole e medie imprese convocato al MIMIT, per il 17 marzo 2026²⁸; ma altresì dallo stesso CNEL²⁹, che infatti il 20 aprile successivo approvava la riorganizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, introducendo, fra l'altro, requisiti quantitativi minimi per far sì che un certo C.C.N.L. venga imputato nel "sotto-settore" coerente al campo di applicazione dichiarati dalla Parti stipulanti: «[...] - i contratti riferiti a una sola divisione Ateco devono risultare applicati, secondo i dati Uniemens disponibili, ad almeno il 5% dei dipendenti standard della divisione Ateco a cui corrisponde il relativo campo di applicazione; - i contratti riferiti a più divisioni [...] ad almeno il 3% dei dipendenti standard in almeno una delle divisione Ateco a cui corrisponde il relativo campo di applicazione»³⁰.

Fatto sta che l'Esecutivo, raccogliendo l'apprezzamento delle principali organizzazioni Confederali³¹, lasciava in effetti scadere il termine, fissato al 18 aprile 2026, per l'esercizio della delega attribuita dalla L. 144/2025, optando di contro per lo strumento della decretazione d'urgenza, concretizzata nel D.L. 30 aprile 2026, n. 62, recante «Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale».

Tuttavia, nonostante all'art. 7 dello stesso si individuasse nel trattamento economico complessivo (TEC) previsto dalla contrattazione collettiva *leader*³², lo strumento idoneo a determinare il

²⁵ *Confesercenti incontra CGIL, CISL e UIL: avviato il percorso per aggiornare gli accordi 2017 su rappresentanza e contrattazione*, 29 gennaio 2026, www.cgil.it.

²⁶ Oltre 1000 depositati presso il CNEL al 31 dicembre 2025. Cfr. XXVII Rapporto Mercato del Lavoro e Contrattazione Collettiva, 2026, CNEL.

²⁷ V. Camisa (CONFAPI): *Con CGIL, CISL e UIL incontro molto proficuo. Da oggi nuovo passo per le relazioni industriali*, 25 febbraio 2026, www.confapi.org, dove il Presidente della Confederazione afferma «Diminuire radicalmente il numero dei contratti affidandoli a chi ha reale rappresentanza, garantire una sana competitività e quindi azzerare la contrattazione pirata metterebbe la parola fine al dumping contrattuale che troppo spesso ha penalizzato imprese e lavoratori».

²⁸ Cfr. *Associazioni d'impresa assenti al tavolo pmi: "pesa" il tema dei contratti*, 17 marzo 2026, www.confcommercio.it, nel quale si legge: «La decisione è stata presa congiuntamente da Confcommercio, Confindustria, Confesercenti e Cna. [...] Alla base dell'assenza c'è una divergenza sulla composizione del tavolo. Le quattro associazioni hanno spiegato di non voler partecipare a un confronto in cui sono presenti anche organizzazioni che, a loro avviso, sottoscrivono contratti collettivi con condizioni economiche e normative inferiori rispetto agli standard di riferimento».

²⁹ «Con la riorganizzazione dell'Archivio dei contratti collettivi viene data priorità al loro reale radicamento in termini di lavoratrici e lavoratori coperti», dichiara il presidente del CNEL Renato Brunetta. «È su questo criterio che ora possiamo individuare con precisione i contratti leader sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative» [...], 20 aprile 2026, www.cnel.it.

³⁰ Art. 1, punto 3 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.

³¹ Cfr. *Decreto 1° maggio: bene stop alla delega, via maestra è contrattazione leader*, 20 aprile 2026, www.confcommercio.it: «Confcommercio esprime apprezzamento per quanto sembra emergere per l'impostazione del "Decreto 1° Maggio" in fase di predisposizione da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Il provvedimento, infatti, recepisce le istanze e le preoccupazioni espresse dal presidente della Confederazione, Carlo Sangalli, in merito alla necessità di tutelare il valore della contrattazione collettiva di qualità. E la scelta di superare l'iter della legge di delega in materia di contrattazione rappresenta un passaggio condivisibile».

³² Cioè quella, ai sensi dell'art. 7, comma 2, «stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro».

«salario giusto» ex art. 36 Cost., divergenze emergevano nelle posizioni assunte dalle Parti sociali rispetto ai contenuti del Decreto “1° Maggio”³³.

Sul fronte sindacale³⁴, particolarmente critica la CGIL, da una parte, relativamente all'emendamento che in sede di conversione introduceva il comma 4-*bis* dell'art. 7, a specifica della composizione del TEC, il quale «entra a gamba tesa sulle regole del sistema contrattuale sottraendo alle parti sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative il compito di definire il trattamento economico complessivo [oltretutto legittimando] i contratti pirata poiché si mettono sullo stesso piano, rendendoli equivalenti e non distinguibili, retribuzione e welfare contrattuale»³⁵; dall'altra, perché «esclude l'introduzione di un salario minimo legale a sostegno della contrattazione collettiva e non prevede una legge sulla rappresentanza capace di contrastare il fenomeno del dumping contrattuale attraverso la misurazione e la certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali e datoriali»³⁶.

Sotto quest'ultimo aspetto, anche lato Rappresentanti delle aziende, oltre ad ammettere l'insufficienza perfino dei “migliori contratti” rispetto alla situazione dei salari nel Paese³⁷, si evidenziava come nel Decreto alcuni punti «richiedono ulteriori interventi per garantire la piena efficacia della norma: misurazione della rappresentatività, [altrimenti] il percorso rischia di rimanere “monco” senza la definizione di criteri oggettivi di misurazione individuati dalle Parti nei rispettivi settori»³⁸.

Le Proposte sindacali e i Principi delle rappresentanze datoriali

Cosicché, nell'inerzia del Legislatore rispetto alle criticità rappresentate, i confronti avviati a inizio anno per aggiornare gli Accordi interconfederali di ciascun sistema contrattuale³⁹, si dimostravano poi funzionali e gettavano le basi per il tentativo di raggiungere un'inedita intesa quadro fra tutti i soggetti, sindacali e datoriali, “comparativamente più rappresentativi”⁴⁰.

Una svolta, quella verso l'obiettivo di definire, per via pattizia, le nuove regole sulla rappresentanza e la contrattazione collettiva, che addirittura in un primo momento ambiva a raggiungere un accordo prima della conversione in legge del D.L. 62/2026⁴¹, ma che in realtà muoveva solo il primo “passo” il 17 giugno 2026, col documento rubricato “PROPOSTE PER UN ACCORDO QUADRO”, sottoscritto e presentato congiuntamente da CGIL, CISL e UIL. Una proposta unitaria propedeutica a «un accordo con tutte le parti datoriali per riaffermare il ruolo delle parti sociali e sottrarre le materie della contrattazione a interventi legislativi impropri

³³ Per una rassegna elaborata sui pareri espressi nel corso delle audizioni parlamentari relative al disegno di legge di conversione del Decreto, si rimanda a F. Alifano, G. Benincasa, M. Dalla Sega, G. Impellizieri, A. Saioni, M. Tiraboschi, *Salario giusto e incentivi: guida ragionata alle posizioni delle parti sociali sul D.L. 62/2026*, WP ADAPT n. 10-2026.

³⁴ Cfr. F. Nespoli, *Decreto primo maggio: le convergenze fragili della rappresentanza*, Bollettino ADAPT n. 17-2026.

³⁵ Landini, *con l'emendamento DL 1° maggio il governo entra a gamba tesa sulle regole sistema contrattuale*, 5 giugno 2026, www.cgil.it.

³⁶ *DL lavoro, ok dalla Camera alla fiducia con 165 voti favorevoli*. Landini: “Confermato il giudizio negativo. Adesso ancora più importante la trattativa tra le parti sociali”, 10 giugno 2026, www.ildiariodellavoro.it.

³⁷ Nella Relazione all'Assemblea Annuale di Confindustria del 26 maggio 2026, il Presidente Emanuele Orsini afferma: «[...] in Italia resta aperta la questione salariale. Lo dico con chiarezza: noi da soli, con i nostri migliori contratti, non riusciamo a risolverla».

³⁸ Cfr. *Salario giusto e contrasto al dumping: Confcommercio promuove il "Decreto 1° maggio"*, 13 maggio 2026, www.confcommercio.it.

³⁹ Invero assai numerosi e dal contenuto disomogeneo, come evidenziato in S. Bilancia e L. Venturi, *La disciplina degli assetti contrattuali negli accordi interconfederali dal 1993 ad oggi: un'esplorazione dell'Archivio del CNEL*, Casi e Materiali di discussione: Mercato del lavoro e contrattazione collettiva n. 43-2026, CNEL.

⁴⁰ Si veda l'intervista del 1° maggio 2026 di Rita Querczè, per il Corriere della Sera, alla Segretaria Confederale Francesca Re David.

⁴¹ *Rappresentanza, conto alla rovescia per l'intesa*, 15 giugno 2026, www.ildiariodellavoro.it.

e non utili [con l'obiettivo per la prima volta] di riunificare il modello contrattuale di tutti i settori privati, dall'industria al terziario, [rafforzando] il ruolo del contratto nazionale, a partire dalla difesa e dalla crescita dei salari, e ad estendere la contrattazione decentrata»⁴².

E nel documento condiviso dalla Triplice, oltre a richiedere impegni sui temi della formazione⁴³, salute e sicurezza⁴⁴ e partecipazione⁴⁵, i sindacati Confederali esplicitavano la loro posizione proprio riguardo ai nodi centrali della rappresentanza e degli assetti contrattuali, ivi compresa la composizione del trattamento economico minimo (TEM) e del TEC, il metodo di comparazione di quest'ultimo nonché la durata dei CCNL.

In particolare, precisando in premessa che all'intesa quadro «faranno seguito specifici accordi interconfederali di ambito, su materie ad essi demandate, al fine di cogliere peculiarità e caratteristiche dei settori», le OO.SS.: confermavano l'impianto fondato su due livelli di contrattazione, nazionale e decentrata⁴⁶, con la prima in particolare tesa a garantire alla retribuzione l'adeguatezza «al reale recupero e incremento del potere di acquisto»; definivano le variazioni dei valori del TEM, in via principale, mediante il riferimento all'indice IPCA NEI come calcolato dall'ISTAT; individuavano i contenuti del TEC, da recepire e specificare in seguito attraverso i CCNL, prevedendo un confronto, per l'accertamento delle differenze fra contratti, «delle singole componenti retributive che concorrono alla determinazione del trattamento economico complessivo, tenendo conto della natura, delle funzioni, dei profili e del valore economico di ciascun istituto, secondo un criterio di comparazione analitica e non meramente compensativa o per saldo finale»; confermavano il sistema di misurazione della rappresentanza, sul lato sindacale, fondata sulla combinazione del dato associativo ed elettorale⁴⁷, lasciando comunque aperta la possibilità all'utilizzo di ulteriori indicatori⁴⁸, facendo invece istanza sul versante delle imprese di definire «criteri di rappresentanza tra tutte le associazioni, sulla base di dati omogenei, certi e misurabili».

Un'iniziativa, quella dei sindacati Confederali, ben accolta dai Rappresentanti delle aziende, ritenendo il documento «una buona base di discussione»⁴⁹ e che «possa aprire una stagione di proficuo confronto e di convergenza anche tra le grandi organizzazioni datoriali»⁵⁰.

Così come dall'Esecutivo, non solo per bocca della Ministra del Lavoro, la quale definiva il documento «un passo avanti, soprattutto per alcune componenti del mondo sindacale [e] per il nostro Paese nel momento in cui vogliamo scrivere una storia di qualità e una storia di lavoro di

⁴² Landini, *importante proposta unitaria su contratti e rappresentanza*, 17 giugno 2026, www.cgil.it.

⁴³ Espresso in un «diritto a un monte ore di formazione continua in orario di lavoro non inferiore a 40 ore per anno».

⁴⁴ Nel senso di sviluppare e dare effettività delle figure degli RLS e RLST.

⁴⁵ «[...] L'accordo quadro deve valorizzare il ruolo e l'estensione della contrattazione collettiva anche quale sede privilegiata di regolazione e sviluppo degli strumenti partecipativi, attraverso esperienze di partecipazione organizzativa, gestionale, economica e consultiva, fondate sulla codeterminazione dei lavoratori e delle lavoratrici e delle loro rappresentanze in forma preventiva ai processi decisionali delle imprese».

⁴⁶ Nelle sue varie declinazioni, che nel documento vengono esplicitate in «aziendale e/o di gruppo, territoriale e/o di sito e/o di filiera/distretto».

⁴⁷ Con l'espresso e non trascurabile impegno delle Confederazioni, a proposito delle rappresentanze aziendali, di «individuare, negli specifici accordi interconfederali, strumenti volti a favorire la diffusione della rappresentanza nei luoghi di lavoro, estendendo le elezioni delle RSU anche nelle realtà di minori dimensioni, superando gli ostacoli che ne hanno limitato la costituzione».

⁴⁸ Si legge nel documento: «Accordi interconfederali sottoscritti da CGIL CISL UIL afferenti a diversi ambiti datoriali potranno individuare ulteriori criteri al fine di cogliere le diverse peculiarità, sempre nell'ambito di misurazione di iscritti e voti».

⁴⁹ Così Maurizio Marchesini, Vice Presidente Confindustria. *Confindustria, piattaforma Cgil Cisl Uil è una buona base di discussione*, 17 giugno 2026, www.ansa.it.

⁵⁰ *Rappresentanza: Lusetti (Confindustria), intesa sindacale segnale importante. Ora convergenza tra le grandi organizzazioni datoriali nel rispetto delle specificità settoriali*, 17 giugno 2026, www.confcommercio.it.

qualità»⁵¹, ma direttamente dalla Premier, incassandone addirittura la disponibilità «a ragionare sulle modalità più idonee per dare riconoscimento, dignità, alla futura intesa»⁵².

Di modo che, incalzati anche dalle OO.SS., le quali ribadivano la necessità di stringere i tempi della trattativa⁵³, il 10 luglio 2026, nonostante le difficoltà di tenere insieme realtà e interessi diversi e talvolta contrastanti⁵⁴, le quattordici maggiori Associazioni datoriali⁵⁵ “rispondevano” con un proprio documento, intitolato «Principi sulla misurazione della rappresentanza datoriale». Dal contenuto più limitato, il testo dei Rappresentanti delle imprese, che riaffermava il principio di libertà sindacale *ex art.* 39 Cost. ed escludeva con ciò l’obbligo di applicazione generalizzata dei CCNL *leader*, si concentrava, allo scopo di “pesare” la rappresentatività di ciascun soggetto ai fini del TEC, «sulla necessità di definire [...] criteri condivisi tenendo conto della tipologia e della natura giuridica delle imprese rappresentate [e] procedere a una corretta perimetrazione dei campi di applicazione contrattuale, quale presupposto per individuare il contratto collettivo di riferimento sulla base del peso rappresentativo dei soggetti firmatari».

Così, ripartendo la misurazione della maggior rappresentatività comparata, tra fini “istituzionali” e “della contrattazione”, le Organizzazioni delle imprese individuavano tre criteri “qualitativi” (*seniority*), partecipazione al dialogo sociale europeo nell’ambito del CESE e presenza di istituti contrattuali volti a integrare il sistema di *welfare* pubblico⁵⁶) e uno “quantitativo”, riconosciuto nel « numero di dipendenti che vedono regolato il proprio rapporto dalla contrattazione collettiva del settore rappresentato», demandando a un successivo confronto la possibilità di acquisire «i dati relativi alla consistenza associativa, da valutare in relazione al dato della diffusione del contratto».

Naturale e conseguente appariva, dunque, anche l’attenzione posta nel documento al tema dei perimetri contrattuali⁵⁷, onde «non si dia corso ad impropri allargamenti», sul quale peraltro era demandato a vigilare un apposito Organismo costituito dalle Parti sottoscrittrici.

L’inizio della trattativa

⁵¹ Lavoro, Calderone: *il patto dei sindacati sulla contrattazione è “un passo avanti”*, 23 giugno 2026, www.ildiaridellavoro.it.

⁵² *L'intervento del Presidente Meloni al XIX Congresso della UIL*, 2 luglio 2026, www.governo.it.

⁵³ Lavoro. Fumarola all'Assemblea nazionale Fisacat Cisl: «La piattaforma unitaria sui contratti è un progetto-Paese. Servono regole nuove», 7 luglio 2026, www.cisl.it, dove la Segreteria generale afferma che: «La piattaforma unitaria ci mette nelle condizioni di fare questo salto. Ora va portata rapidamente al confronto con le associazioni datoriali. Non possiamo permetterci tempi lunghi, rinvii, tatticismi. Servono tavoli veri, volontà di arrivare a un nuovo accordo quadro che aggiorni gli assetti e dia strumenti più forti a tutto il sistema delle relazioni industriali».

⁵⁴ Come osservato in *Rappresentanza e contratti, dal 14 luglio potrebbe partire la trattativa tra sindacati e imprese, ma il tempo è poco e i problemi molti. Oggi il vertice delle associazioni datoriali*, 7 luglio 2026, www.ildiaridellavoro.it, dove si evidenziava come «I nodi che restano da sciogliere, infatti, sono ancora parecchi e, questa volta, non sono sul fronte sindacale ma tutti su quello datoriale. Le difficoltà di mettere d'accordo tante realtà diverse, come lo sono l'industria delle grandi imprese e quella delle piccole, il commercio, l'artigianato, sono enormi, e il tempo per arrivare a un accordo prima di agosto e' davvero molto poco, un paio di settimane al massimo».

⁵⁵ AGCI, ANIA, Casartigiani, CLAAI, CNA, Confapi, Confartigianato, Confcommercio, Confcooperative, Confesercenti, Confetra, Confindustria, Confservizi (la Confederazione formata da Utilitalia e Asstra) e Legacoop.

⁵⁶ Nel documento esemplificati in «forme di previdenza di complementare contrattuale, forme di assistenza sanitaria integrativa contrattuale, fondi per la formazione professionale, fondi per il sostegno al reddito».

⁵⁷ Sul quale naturalmente incide la “pendente” L. 11 marzo 2026, n. 34, che all’art. 15 prevede la «Delega al Governo per la riforma dell'artigianato», con possibilità di ampliare la disciplina oltre i limiti vigenti ed essenzialmente espressi per numero di dipendenti dalla L. 8 agosto 1985, n. 443. In particolare si veda la posizione critica espressa da Confindustria, *Riforma artigianato, Bianchi (Piccola industria Confindustria)*: «È un tema di competitività e di risorse pubbliche: ai nostri numeri si risponde con altri numeri, non con le battute», 28 settembre 2026, www.confindustria.it; ma anche da Confapi, *Riforma artigianato, Confapi: il Governo si fermi*, 30 settembre 2026, www.confapi.org; e dai Sindacati, *Artigianato. Pirulli: «L'eventuale riforma coinvolga i sindacati e non impoverisca i lavoratori»*, 2 ottobre 2026, www.cisl.it.

Formalizzate le reciproche posizioni, sul versante datoriale ci si premurava a rimarcare la complessità della trattativa, evidenziando come si fosse dinnanzi a «un percorso che non sarà né breve né agevole»⁵⁸, mentre sulla sponda sindacale, all'opposto, si tornava a sollecitare tempi serrati, facendo istanza «di avviare subito un confronto tra le parti sociali»⁵⁹, con proposta per il primo incontro alla data del 14 luglio 2026⁶⁰.

Ma in realtà, l'inizio del confronto fra gli attori sociali si concretizzava solo poco prima della pausa estiva, il 29 luglio⁶¹, nel corso del quale di fatto, oltre a meglio precisare “di persona” il contenuto dei rispettivi documenti, veniva utilizzato per programmare una fitta serie di riunioni per il mese di settembre, con l'intento di chiudere l'accordo al 28 dello steso mese⁶².

Eppure, nonostante i passi avanti fatti sul tema della rappresentanza, con un testo di massima convenuto dal Tavolo⁶³, che nella sostanza recepiva i criteri già indicati nei summenzionati documenti, prendendo però a riferimento esclusivamente settore di attività e natura giuridica dell'impresa, l'altro nodo centrale della contrattazione faceva slittare nuovamente il programma dei lavori, dovendosi aggiungere al calendario le date del 7 e 8 ottobre, con il rinnovato intento di arrivare a un'intesa per il 22 ottobre.

Infatti, se riguardo ai perimetri contrattuali, condiviso e confermato sembrava essere l'impegno a non includere nell'ambito di applicazione di un certo CCNL (oggettivato da corrispondenti codici ATECO), attività e tipi aziendali non rappresentati dai soggetti stipulanti (secondo criteri verificabili), arrivando anche a considerare l'eventualità futura di addivenire a un unico contratto collettivo per intero settore, più distanti si dimostravano le Parti sociali rispetto all'introduzione di meccanismi “automatici”⁶⁴ di recupero dell'inflazione⁶⁵, richieste lato sindacale anche in regime di ultrattività.

Al fondo della discussione la possibilità di mantenere, in vista della prossima tornata di rinnovi contrattuali, modalità di determinazione del TEM anche differenti rispetto al parametro fornito dall'indice IPCA-NEI, cioè secondo regole e criteri già in uso nei singoli CCNL e che tengano altresì conto della trasformazione tecnologica, di innovazione organizzativa e professionale⁶⁶.

Da affinare poi le problematiche concernenti la composizione del TEC⁶⁷, che ogni contratto collettivo sarà chiamato, nella propria autonomia, a evidenziare e per il quale le Parti sociali

⁵⁸ *Rappresentanza datoriale e contrattazione collettiva: siglato l'accordo tra le principali Associazioni*, 10 luglio 2026, www.confesercenti.it.

⁵⁹ *Rappresentanza e contratti, Fumarola: bene l'intesa tra le associazioni datoriali, ora si avvia il confronto*, 10 luglio 2026, www.ildiaridellavoro.it.

⁶⁰ *Rappresentanza e contratti, dal 14 luglio potrebbe partire la trattativa tra sindacati e imprese, ma il tempo è poco e i problemi molti. Oggi il vertice delle associazioni datoriali*, 7 luglio 2026, www.ildiaridellavoro.it.

⁶¹ Inizialmente in programma anche il 30. Cfr. *Rappresentanza, salari e sicurezza: parte il confronto per il nuovo accordo quadro*, 29 luglio 2026, www.collettiva.it.

⁶² Nunzia Penelope in *Rappresentanza e contratti, positivo il primo round, si riprende dal 10 settembre con una “quasi no stop”: sette appuntamenti consecutivi per arrivare a un'intesa entro il mese*, 29 luglio 2026, www.ildiaridellavoro.it, evidenziava come «Eliminando l'incontro che era stato fissato per il 30 luglio, la riunione di oggi, che ha visto allo stesso tavolo, presso la sede confindustriale di Viale dell'Astronomia, i leader di Cgil, Cisl e Uil e i vertici di 14 associazioni di impresa, si è conclusa con un fitto calendario di incontri a partire dal 10 settembre e proseguendo nei giorni 11, 17, 18, 21, 22, e 28».

⁶³ Cfr. la stessa A. in *Rappresentanza e contratti, lunedì 28 non sarà l'ultimo appuntamento, già fissate altre date in ottobre per la trattativa sindacati-imprese*, 25 settembre 2026, www.ildiaridellavoro.it.

⁶⁴ Alla stregua di quelli già previsti oggi nella contrattazione del settore dell'industria metalmeccanica, v. a esempio C.C.N.L. Federmeccanica (cod. CNEL C011) e Unionmeccanica (C018).

⁶⁵ *Contratti e inflazione, Landini: “Serve una rivalutazione annuale dei salari. Nessuno deve perdere potere d'acquisto”*, 25 settembre 2026, www.cgil.it.

⁶⁶ In linea peraltro con quanto convenuto nel Patto della fabbrica del 28 febbraio 2018.

⁶⁷ Anche valutando se considerare gli elementi retributivi erogati dalla contrattazione di secondo livello, su delega di quella nazionale.

riterrrebbero un parametro essenziale anche il numero di ore lavorabili su base annua⁶⁸, con particolare attenzione a impedire ogni compensazione fra TEM ed elementi di *welfare* contrattuale, per i quali comunque resterebbe tutt'ora da risolvere il "controvalore" economico preso a riferimento, se espresso in termini di costo aziendale ovvero beneficio economico percepito dai lavoratori.

Nondimeno, ancora "sospese" sembrerebbero alcune questioni intorno ai sistemi di rappresentanza aziendali ovverosia sulla facoltà delle OO.SS. sottoscrittrici dell'intesa di intervenire nei passaggi dalle RSA alle RSU nonché richiedere di essere inserite nelle commissioni elettorali, pur non esprimendo candidati diretti al voto.

Tanto che nell'ulteriore incontro fissato e svolto nella giornata del 15 ottobre, la mancata convergenza fra le numerose bozze elaborate dalle Parti per addivenite a un documento unitario su questi aspetti, è sembrata aver comportato un più significativo rallentamento della trattativa, che a questo punto pare destinata a protrarsi anche nel mese di novembre⁶⁹.

Brevi note a conclusione

A conclusione di questa breve - e volutamente acritica - rassegna, può senz'altro osservarsi come nel contesto italiano, salari e contrattazione collettiva continuino a mostrare una forte interdipendenza, con ricadute su ogni aspetto della vita del Paese, come visto non circoscritte solo alla stretta sfera delle relazioni sindacali, ma incidendo in modo più diffuso anche sulle sue vicissitudini giudiziarie e politiche.

Di talché, l'effettiva realizzazione di una convergenza ampia delle Parti sociali su questi temi e le "regole" destinate a governarli, con espressa apertura nei riguardi delle Sigle minori⁷⁰ e finanche disponibilità dell'Esecutivo a recepire l'eventuale intesa, si rivelerebbe un fatto certamente importante, per non dire storico⁷¹, visto e considerato che, al netto delle questioni di analisi dei numeri⁷², il problema del livello delle retribuzioni in Italia, quantomeno per alcuni coorti di lavoratori, innegabilmente persiste.

Ciononostante, l'esito delle trattative non può dirsi affatto scontato, palesando la cronaca le difficoltà di arrivare a un compromesso proprio sul tema degli adeguamenti "automatici" dei TEM, per via contrattuale attraverso l'indice IPCA NEI, cioè su di un meccanismo che a qualcuno potrebbe far tornare in mente i periodi della c.d. "scala mobile"⁷³, come noto

⁶⁸ Tenuto conto degli istituti indiretti quali ferie, festività e r.o.l. e congedi.

⁶⁹ Secondo quanto riportato da Rita Quercè per il Corriere della Sera del 16 ottobre 2026, la quale fra l'altro annota lo sfilamento dalle trattative di Ania, «Le parti si sono incontrate nel pomeriggio del 15 ottobre. Il tavolo si è sciolto alle 23: intesa sostanzialmente raggiunta sulla rappresentanza, tensioni se non una vera e propria rottura sulle regole per gli aumenti salariali».

⁷⁰ Nel documento presentato dai Confederati, si afferma infatti: «Devono essere individuati criteri aperti affinché possano concorrere anche sigle diverse da CGIL CISL UIL in parte già aderenti agli accordi interconfederali a suo tempo definiti»; mentre su quello dei Rappresentanti delle imprese: «Il presente accordo è aperto alla sottoscrizione delle organizzazioni datoriali che, condividendone le finalità, accettano l'integrale applicazione dei suoi contenuti, e intendono rispettarne le previsioni ivi contenute».

⁷¹ M. Tiraboschi, *Verso la nuova Carta costituzionale delle relazioni industriali in Italia*, Bollettino ADAPT, n. 33-2026.

⁷² V. il "botta e risposta" fra M. Leonardi, L. Rizzo e R. Secomandi, *Salari italiani: se cambia la misura il problema resta*, 5 ottobre 2026 e M. Bella e P. Refuto, *Il salario non si esaurisce nel minimo contrattuale*, 29 settembre 2026 in lavoce.info.

⁷³ Già nelle discussioni intorno al Decreto 1° Maggio, come emerge da un passaggio dell'Ansa del 2 maggio 2026: «[...] La segretaria Cisl prende però le distanze dal "meccanismo che permetta di rivalutare annualmente i salari in base all'inflazione reale" evocato dal leader della Cgil Maurizio Landini, che qualcuno associa ad un ritorno a una scala mobile: "Nessun automatismo sui salari", dice Fumarola - ma comunque "bisogna aumentare salari e pensioni. Rinnovare tutti i contratti scaduti, pubblici e privati. Non è possibile avere contratti che da 14 anni aspettano un rinnovo" [...]» (Corsivo mio).

definitivamente superata con la sottoscrizione del Protocollo Ciampi del 23 luglio 1993⁷⁴ ovvero l'ultimo grande atto di concertazione, su queste tematiche, del nostro Paese.

Quindi, a proposito di “corsi e ricorsi storici” e anche se in una direzione non del tutto coincidente, si tratterebbe di un atto di grande responsabilità degli Attori sociali, che farebbe propria una importante eredità, anche in questa occasione come allora, in un momento delicato della vita del Paese.

⁷⁴ Dopo la sua abolizione col Protocollo Amato del 31 luglio 1992.