



I tre segretari Pierpaolo Bombardieri, Daniela Fumarola e Maurizio Landini

LA PIATTAFORMA  
di VALENTINA CONTE  
ROMA

# Uniti su rappresentanza e stop ai contratti pirata proposta Cgil, Cisl e Uil

Non era scontato. Avere una piattaforma unitaria, firmata da tutti e tre i sindacati confederali di nuovo compatti. Sei pagine che Cgil, Cisl e Uil firmano alle due di notte. Per consegnarle poi ieri alle organizzazioni delle imprese: "Proposte per un accordo quadro". Un messaggio di unità. Ma anche la cancellazione degli alibi. Come a dire: ora tocca a voi dire se volete andare fino in fondo nel certificare la rappresentanza. Nel dire chi rappresenta chi in Italia. Se volete spazzare via i contratti pirata. E alzare i salari e come. Confindustria non si è fatta attendere. «La piattaforma di Cgil, Ci-

I PUNTI

• Salari e Ipc-a-Nei

Le retribuzioni recuperano ogni anno il potere d'acquisto perso

• Rappresentanza certificata

Sindacati misurati su iscritti e voti nelle elezioni in ogni azienda

• Formazione permanente

Diritto universale alla formazione per sempre: almeno 40 ore l'anno in orario di lavoro

sl e Uil è una buona base di discussione», dice il vicepresidente Maurizio Marchesini al termine del confronto con gli altri datori. «Contiamo di arrivare a un'intesa in tempi brevi».

Parole forti. Attese da molti anni, da quel Patto sulla fabbrica firmato nel 2018. Ma ora è diverso. Il governo Meloni è intervenuto per legge. Ha definito il "salario giusto" con il decreto Primo maggio. Il Parlamento ha lasciato un varco anche ai contratti firmati in dumping, quelli che danno meno diritti e pagano meno. Un nuovo accordo riscriverebbe le relazioni industriali nel Paese. E una volta esigibile, recepito per legge e valido erga omnes, spazzerebbe via il dumping, rendendo di fatto inutile il decreto Meloni. Risolvendo forse anche un problema al governo che ora non sa come declinare nella pratica il "salario giusto" per dare i bonus solo alle imprese che lo applicano.

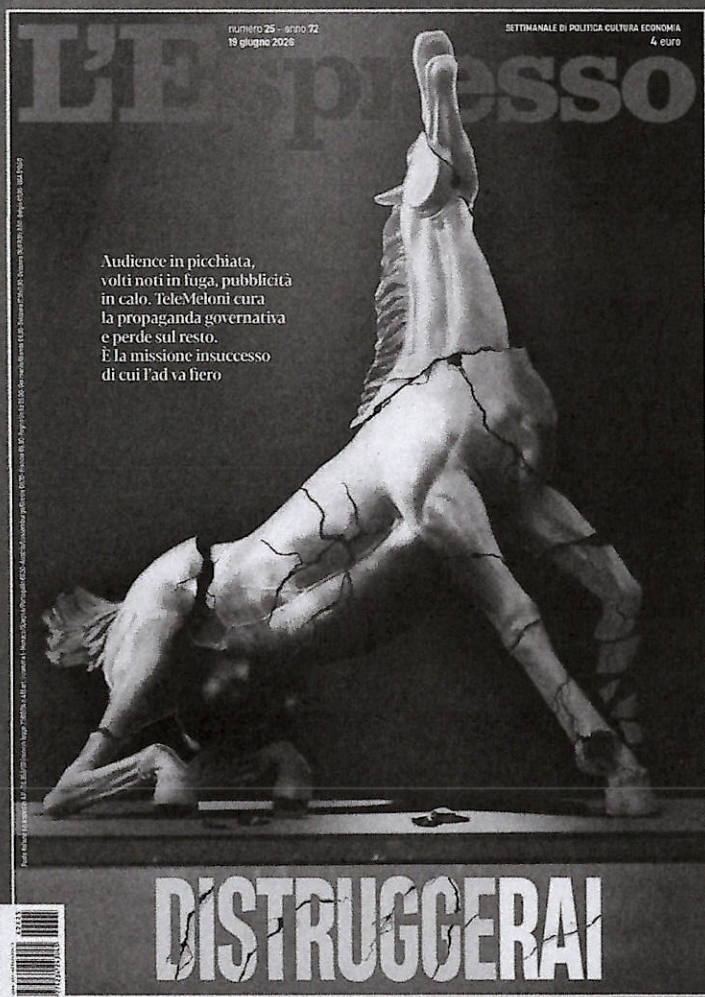
Il cuore della proposta targata Cgil, Cisl e Uil è misurare e certificare la rappresentanza, con il doppio binario di iscritti e voti. Le imprese dovranno comunicare nel modello Uniemens inviato all'Inps gli iscritti ai sindacati. Stesso principio sul fronte datoriale, a cui si chiede criteri «omogenei, certi e misurabili». Ogni contratto dovrà essere depositato con campo di applicazione e codice Ateco. Poi c'è il salario. Le retribuzioni dovranno essere adeguate al «reale recupero e incremento del potere di acquisto». Il riferimento è l'Ipc-a-Nei, l'indice Istat dell'inflazione al netto dei beni energetici importati. La verifica annuale a giugno e

**Confindustria riceve la bozza e apre: "Buona base di discussione"**  
Tra le novità il recupero dell'inflazione anche per gli accordi scaduti

l'adeguamento continueranno, per tutti, anche a contratto scaduto, in "ultrattività". La piattaforma definisce poi Tem e Tec. Il Tem è il trattamento economico minimo: minimi tabellari, contingenza, scatti e altri elementi fissi. Il Tec aggiunge mensilità, indennità, riduzioni di orario e welfare, ma solo se «universale, esigibile ed economicamente quantificabile», formula cara alla Uil per evitare salario finto. Poi formazione come diritto e per tutto l'arco della vita lavorativa: almeno 40 ore all'anno. E partecipazione dei lavoratori alla vita dell'azienda, punto caro alla Cisl: «Organizzativa, gestionale, economica e consultiva».

Maurizio Landini (Cgil) parla di «importante proposta unitaria» e chiede che «ora si apra il negoziato con le imprese». Daniela Fumarola (Cisl) rivendica «una scelta di responsabilità». Pierpaolo Bombardieri (Uil) vede «enormi passi sulla strada dell'unità sindacale» e lega il voto a «un atto di autentica democrazia» per spazzare via contratti pirata che generano «povertà e sottomissione». Anche la leader pd Elly Schlein applaude: «Notizia ottima e di assoluto rilievo».

DA OGGI IN EDICOLA E SU APP



1 anno (52 numeri)

€ 59,90

Sconto 71%

Anziché 200,00€

# Corriere della Sera - Giovedì 18 Giugno 2026

**Rappresentanza:**

## **l'accordo di mezzanotte tra Cgil, Cisl e Uil**

**La Lente**

di Rita Querzè

A mezzanotte la trattativa tra Cgil, Cisl e Uil su contratti e rappresentanza era a buon punto, ma per mettere i sigilli sulle sei pagine dell'intesa ci è voluto fino alle due del mattino. Il tema è da cultori della materia anche se al fondo ci sono questioni sensibili. I salari in Italia ancora dell'8% sotto i livelli del 2019, prima di tutto. Diciamo subito che l'intesa non offre ancora soluzioni. È piuttosto una piattaforma condivisa per affrontare poi il confronto «di sostanza», quello con le associazioni datoriali. Ma mette nero su bianco qualche compromesso tra i sindacati. Il primo: Cgil rinuncia all'election day (che caldeggiava per eleggere ovunque le Rsu lo stesso giorno) mentre la Cisl apre all'idea di estendere le elezioni delle Rsu anche nelle realtà di minori dimensioni (come chiesto anche dalla Uil). A Confindustria si chiede di accettare l'idea che le aziende siano obbligate a comunicare i risultati delle elezioni sindacali. Questo perché anche dai voti ottenuti dalle singole sigle dipenderebbe la «pesatura» della loro rappresentanza. Ieri pomeriggio le associazioni datoriali si sono incontrate per valutare il testo. Cgil, Cisl e Uil con la loro «piattaforma» battono un colpo. Ma, nonostante mesi di incontri, il confronto con le associazioni delle imprese sulla riforma del modello della rappresentanza sembra di fatto cominciare adesso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

di Rita Querzè

## Cgil, Cisl e Uil: come cambiano contratti e rappresentanza

Giorgio Pogliotti

Un nuovo Accordo quadro tra tutte le parti sociali che integri o sostituisca le precedenti intese, con l'obiettivo di «rafforzare le relazioni industriali, aggiornando il modello contrattuale» e «generalizzando i criteri di rappresentanza, di validazione democratica e partecipata delle piattaforme», per dare «efficacia generale» ai contratti collettivi in tutto il comparto privato.

Il testo inviato ieri da Cgil, Cisl e Uil alle associazioni datoriali, conferma l'impianto dell'attuale sistema contrattuale fondato su due livelli - nazionale e decentrato -, definendo il Trattamento economico minimo (Tem) e il Trattamento economico complessivo (Tec) che dovranno essere «recepiti e specificati dai Ccnl». Nel testo compare questo riferimento al rinvio ai Ccnl che rappresenta un segnale al governo, perché nella conversione in legge del Dl 1° maggio (Dl n.62 del 20026), alla Camera su proposta della maggioranza è stata introdotta per via legislativa la definizione del Tec. Nella proposta dei sindacati il Tem si conferma composto dai «minimi tabellari, indennità di contingenza, scatti di anzianità, Edr e altri elementi economici fissi e continuativi definiti dai Ccnl», nella variazione si fa riferimento sempre all'indice Ipca Nei (indice dei prezzi al consumo al netto dei beni energetici importati) dell'Istat. Il Tec, a sua volta, è costituito dal Tem, da «mensilità aggiuntive, altre indennità previste e riconosciute dai Ccnl, riduzioni di orario di lavoro, elementi di welfare, a carico del datore di lavoro, che siano universali, esigibili ed economicamente quantificabili» previsti dai Ccnl delle sigle comparativamente più rappresentative.

Altro elemento importante in chiave anti dumping contrattuale - anche in prospettiva della conversione in legge del Dl 62 - è il richiamo al principio che le differenze tra contratti vanno accertate «attraverso il confronto delle singole componenti retributive che concorrono alla determinazione del Tec, 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». Quanto alla durata

dei Ccnl, il testo indica il triennio o il quadriennio, facendo poi riferimento a meccanismi che garantiscano il «recupero del potere di acquisto delle retribuzioni rapportato all'indice Ipca Nei, con verifica annuale per la parte economica a giugno di ogni anno, fatte salve clausole di miglior favore». In caso di ritardo nel rinnovo contrattuale «la verifica annuale e l'adeguamento della parte economica continueranno ad agire in regime di ultrattività». La misurazione e certificazione della rappresentanza è un elemento «essenziale» per la certezza dei soggetti negoziali, ai fini degli appalti e «del riconoscimento di tutti gli incentivi pubblici». Per misurare il peso dei sindacati è confermato il mix tra iscritti e voti espressi nelle elezioni delle rappresentanze sindacali. Devono essere individuati «criteri aperti», affinché possano concorrere anche sigle diverse da Cgil, Cisl e Uil, in parte già aderenti agli accordi interconfederali.

La parola passa alle associazioni datoriali che ieri si sono incontrate per cercare di definire criteri comuni sulla misurazione della rappresentanza. Il confronto tra le imprese proseguirà: «Siamo impegnati da tempo a costruire un Accordo quadro sulla rappresentanza - ha detto il vicepresidente di Confindustria per il lavoro e le relazioni industriali, Maurizio Marchesini -. È positivo che i sindacati abbiano trovato una linea comune, il documento è una buona base di discussione e continueremo il confronto con l'aspettativa di arrivare a un'intesa in tempi brevi».

Il testo ribadisce che nei Ccnl va posto alle imprese l'obbligo di comunicare nel modello Uniemens le deleghe di iscrizione ai sindacati, con una procedura amministrativa vincolante dell'Inps. Viene affermato un diritto universale alla formazione con la portabilità tra i diversi settori (ogni lavoratore ha diritto ad almeno 40 ore annue). Le Parti introdurranno meccanismi che consentano l'elezione delle Rsu «anche su iniziativa dei lavoratori», impegnandosi a sviluppare «strumenti partecipativi».

Nei commenti dei tre leader sindacali, Maurizio Landini (Cgil) sottolinea che «è la prima volta che ci si pone l'obiettivo di riunificare il modello contrattuale in tutti i settori privati». Per Daniela Fumarola (Cisl) si «riafferma il valore della contrattazione collettiva come strumento per determinare il salario giusto». Il testo, per PierPaolo Bombardieri (Uil) «è la prova che su questioni concrete e di merito si possono fare enormi passi sull'unità sindacale».