PRIMO PIANO Il Sole 24 Ore 12 NOVEMBRE 2026

Rappresentanza e contratti, trattativa alla stretta finale

Relazioni industriali. È proseguito ieri fino a tarda sera il negoziato fra 13 associazioni datoriali e Cgil, Cisl e Uil per definire l'Accordo quadro

Giorgio Pogliotti

Criteri per misurare la rappresentatività delle associazioni datoriali e sindacali, insieme alle regole per definire gli assetti della contrattazione collettiva. Principi condivisi tra le parti sociali sulla formazione quale leva strategica per la competitività dell'impresa e la qualità del lavoro, sulla promozione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e sulla partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa.

Sono questi i capitoli principali dell'Accordo quadro su cui ieri fino a tarda sera è proseguito il confronto nella sede di Confindustria tra le 13 principali associazioni datoriali, Cgil, Cisl e Uil. Sul versante di rappresentanza e contrattazione, l'obiettivo delle parti è quello di

individuare i contratti collettivi di riferimento, sottoscritti da associazioni datoriali e sindacati comparativamente più rappresentative a livello nazionale (distinguendo per settore di attività e natura giuridica di impresa). Da questi contratti collettivi di riferimento si determina il "salario giusto", che rappresenta la condizione per accedere alle agevolazioni fiscali e contributive. Per misurare la rappresentanza datoriale si fa riferimento a tre criteri qualitativi - storicità dell'organizzazione, appartenenza a organizzazioni di rappresentanza europea riconosciute nell'ambito del dialogo sociale europeo o del Ces, la presenza nel proprio sistema di contrattazione di forme di welfare integrativa - ed uno di natura quantitativo (la copertura dei lavoratori ai quali si applica il Ccnl in base alla classificazione Ateco). Per misurare la rappresentanza sindacale si fa riferimento alla combinazione tra iscritti e voti espressi nelle elezioni delle rappresentanze sindacali. Per favorire la diffusione della rappresentanza nei luoghi di lavoro, è possibile il passaggio da Rsa a Rsu se deciso da sigle che rappresentano nel settore a livello nazionale il 50%+1 (o il 30%+1 dei lavoratori dell'impresa).

Tra gli ambiti di esercizio, è previsto l'impegno delle parti nei rispettivi Ccnl a non attuare impropri allargamenti di perimetri contrattuali. Si conferma una struttura contrattuale articolata su due livelli - nazionale e decentrato - con la definizione del Trattamento economico minimo (Tem, minimi tabellari, indennità di contingenza, Edr) e Trattamento economico complessivo (Tec, composto da Tem e da tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, definite dai Ccnl, comprese indennità, welfare ed elementi retributivi fissi erogati ai tutti i dipendenti dalla contrattazione di secondo livello in base al Ccnl). Nella bozza oggetto di confronto le parti concordano sul principio che la continuità nei cicli negoziali migliora la competitività e tutela il potere d'acquisto dei salari. Per assicurare il puntuale inizio dei negoziati di rinnovo dei Ccnl scaduti, si individuano due scadenze: le proposte di rinnovo vanno presentate dalle parti almeno sei mesi prima della scadenza del contratto e il riscontro va dato entro 30 giorni. Al rispetto di questo timing si condiziona l'erogazione di un'indennità rafforzata nel confronto con quella introdotta dal Decreto 1° Maggio a titolo di anticipo per i contratti scaduti: la bozza fa riferimento all'erogazione di un elemento provvisorio

della retribuzione pari al 30% del tasso Ipca Nei dopo un periodo di vacanza contrattuale di 3 mesi dalla scadenza del Ccnl, che sale al 50% dopo 6 mesi e diventa del 90% dopo 9 mesi. È prevista una verifica periodica in vigenza di contratto sull'adeguamento inflazionistico del Tem. In chiave anti dumping, è previsto che i trattamenti economici e normativi del Ccnl di riferimento per un settore e in base alla natura giuridica d'impresa non possano essere modificati in pejus.

© RIPRODUZIONE RISERVATA