

Rappresentanza sindacale: il nodo che resta irrisolto

DI PIETRO ICHINO

IL 16/11/2026

IN LAVORO

L'accordo-quadro tra confederazioni sindacali e imprenditoriali vuole dare un segnale di vitalità del sistema delle relazioni industriali. Non risolve la questione cruciale dei "perimetri" della contrattazione collettiva. Ed è poco incisivo su altre materie.

Il contesto da cui nasce l'accordo e che cosa esso intende significare

Il messaggio che con il nuovo accordo, provvisoriamente siglato il 12 novembre, le confederazioni sindacali e imprenditoriali maggiori vogliono lanciare è questo: "ci siamo, siamo capaci di esercitare il ruolo di autorità salariale e intendiamo esercitarlo in modo efficace mediante la contrattazione collettiva centrale e decentrata, dandoci le regole necessarie perché essa funzioni in modo migliore rispetto a quanto è accaduto fin qui e rimettendo in moto la dinamica salariale bloccata da un trentennio".

Prima di esaminare il contenuto effettivo dell'accordo (e il nodo non secondario che esso lascia irrisolto), per capire il perché e il senso vero di questo messaggio occorre richiamare le vicende legislative e giudiziali che lo hanno preceduto nell'ultimo triennio.

Nel luglio 2023 i partiti di opposizione avevano presentato un progetto di legge (Atto Camera n. 1275) per l'istituzione di uno standard retributivo orario minimo di 9 euro: misura cui in precedenza le confederazioni sindacali maggiori si erano sempre opposte. Nell'ottobre 2023 due importanti sentenze della Corte di Cassazione avevano rilevato l'insufficienza dei minimi retributivi (intorno ai 6 euro orari) previsti da un contratto collettivo

nazionale stipulato da Cgil Cisl e Uil, traendone spunto per avvertire che, nel caso di standard retributivi ritenuti non sufficienti, il ruolo di autorità salariale di ultima istanza doveva essere esercitato dal giudice del lavoro. Il governo aveva reagito con l'emanazione della legge-delega n. 144/2025, entrata in vigore il 18 ottobre dell'anno scorso, che prevedeva l'emanazione di una nuova disciplina delle retribuzioni minime; la legge prevedeva, in particolare, che venisse assunto come parametro il contratto collettivo nazionale "maggiormente applicato" in ciascun settore: cioè quello la cui copertura effettiva si estendesse di fatto al maggior numero di dipendenti. All'adozione di questo criterio le confederazioni sindacali maggiori si erano vigorosamente opposte, perché in alcuni settori esso avrebbe consentito manovre volte a scalzare il loro ruolo predominante spianando la strada a nuovi soggetti sindacali autonomi. E alla fine l'hanno spuntata: il governo ha rinunciato a esercitare la delega legislativa e ha invece emanato il cosiddetto "decreto del Primo Maggio" (Dl 30 aprile 2026 n. 62, convertito in legge a giugno), che assume esplicitamente come parametro per la determinazione dello standard retributivo minimo i contratti collettivi nazionali stipulati dalle "confederazioni comparativamente più rappresentative" nell'ambito di ciascun settore; astenendosi però – correttamente, a mio avviso, poiché questo è compito esclusivo della contrattazione collettiva – dal dire come i confini del settore stesso vadano definiti.

Con l'accordo-quadro siglato nei giorni scorsi le confederazioni sindacali e imprenditoriali maggiori intendono ora innanzitutto rispondere positivamente al decreto-legge del Primo Maggio, lanciando al tempo stesso un segnale di vitalità del sistema delle relazioni industriali. Senonché – se si esclude l'introduzione di una regola sui rinnovi contrattuali e il recupero dell'inflazione che riprende parzialmente quella contenuta nell'ultimo contratto dei metalmeccanici – sulle altre materie l'accordo difetta dell'incisività che ci si sarebbe potuti aspettare; e soprattutto non risolve la grande questione lasciata aperta dal decreto-legge del Primo Maggio.

Leggi anche: Il lavoro c'è, il salario no

Entro quale "perimetro" la rappresentatività deve essere misurata?

Il primo capitolo dell'accordo è dedicato al tema della misura di rappresentatività delle associazioni sindacali e imprenditoriali. Per quel che riguarda le prime, viene riconfermato il criterio già previsto dal Codice della rappresentanza del 2014 con l'aggiunta di disposizioni volte a rendere effettiva la rilevabilità del numero degli iscritti a ciascuna associazione. Per quel che riguarda le associazioni imprenditoriali si prevede l'applicazione di un criterio quantitativo riferito al numero dei dipendenti ai quali il contratto stipulato viene effettivamente applicato, cui si aggiungono tre criteri "qualitativi" (la "storicità" dell'organizzazione, la sua partecipazione a organismi di rappresentanza europei e la sua partecipazione a enti bilaterali preposti a servizi di welfare per i lavoratori), che per la verità appaiono concepiti soprattutto in funzione di sbarramento contro il possibile ingresso in campo di associazioni nuove.

Ma il vero punto dolente è un altro. L'accordo ribadisce più volte che spetta esclusivamente alla contrattazione collettiva definire i "perimetri" dei settori entro i quali il contratto di primo livello deve collocarsi e deve essere misurata la rappresentatività delle associazioni firmatarie; prevede che i settori stessi debbano essere suddivisi in relazione alla natura giuridica dell'impresa (ordinaria, cooperativa o artigiana); prevede che nel delimitarli si dovrà "tenere conto delle attività caratterizzanti il settore"; ma non dice nulla su come possano e debbano essere arbitrate le divergenze in proposito tra le associazioni interessate, che pure già si sono manifestate in alcuni comparti e presumibilmente si moltiplicheranno nel prossimo futuro.

La questione non riguarda soltanto, come si è visto nei mesi scorsi, il territorio di confine già da tempo conteso fra industria e artigianato, o il diritto degli agenti assicurativi (intesi come datori di lavoro) di stipulare un contratto distinto da quello generale delle compagnie di assicurazione. In un tessuto produttivo in continua evoluzione – nel quale non è rapidissimo soltanto il ritmo di obsolescenza delle tecniche applicate, ma anche quello delle stesse tipologie di prodotti – è assai facile prevedere che in comparti produttivi emergenti per effetto dell'evoluzione tecnologica possano formarsi nuove aggregazioni di imprese e/o di dipendenti di imprese, che potranno pretendere di costituire un "settore" a sé, non accettando più di essere incluse in uno dei settori tradizionali.

Qui l'unica soluzione possibile sarebbe quella di prevedere che la verifica di rappresentatività si compia nel solo ambito dell'area eventualmente contesa; ma su questo punto assai rilevante – dove è in gioco il principio costituzionale della libertà di aggregazione sindacale e di contrattazione su entrambi i versanti, sindacale e imprenditoriale – l'accordo tace.

Alcune altre criticità nel testo dell'accordo-quadro

Leggi anche: _ L'Europa regola l'IA, ma la competitività nasce altrove

Un altro capitolo del nuovo accordo-quadro riguarda la formazione professionale, come oggetto di un diritto di ciascun lavoratore, e i percorsi di riqualificazione e ricollocazione nel tessuto produttivo. Avrebbe potuto e dovuto essere questa l'occasione per chiedere un riequilibrio tra la spesa pubblica destinata alle politiche passive del lavoro e quella destinata alle politiche attive; ma nell'accordo non si trova neppure un cenno a questo proposito. Avrebbe potuto e dovuto essere questa l'occasione per esigere l'attuazione di quell'anagrafe della formazione, prevista dagli articoli 13-16 del Dlgs n. 150/2015, con monitoraggio sistematico del tasso di coerenza tra formazione impartita e percorsi professionali successivi, che è il solo criterio utile per la misurazione dell'efficacia del servizio formativo e quindi dell'effettività del diritto che giustamente si rivendica per chi vive del proprio lavoro; ma neppure su questo punto nell'accordo è dato trovare alcun cenno.

Un capitolo dell'accordo è dedicato al tema della partecipazione dei lavoratori nell'impresa. Avrebbe potuto e dovuto essere questa l'occasione per colmare qualche lacuna di contenuto precettivo della nuova legge n. 76/2025, ma l'accordo non va al di là del generico auspicio di "una nuova cultura delle relazioni tra le imprese, le lavoratrici e i lavoratori". Avrebbe potuto e dovuto essere questa l'occasione per la previsione che ogni contratto collettivo di settore contenga la disciplina di *default*, liberamente sostituibile da parte della contrattazione aziendale, di un premio di produzione applicabile in ciascuna impresa legato a variabili soggette a controllo dei lavoratori; ma anche su questo punto l'accordo si limita a "riconosce[re] che [il premio di produzione] è uno degli strumenti attraverso i quali rafforzare" la nuova cultura di cui sopra.
Un capitolo – peraltro molto succinto – dell'accordo è dedicato al tema della salute e sicurezza del lavoro; ma qui tutto si riduce all'impegno delle parti stipulanti "a continuare il confronto per affrontare in maniera approfondita e omogenea i temi della salute e sicurezza sul lavoro". Della possibilità di un migliore coordinamento ed efficientamento dell'attività dei tre Ispettorati diversi attualmente competenti in materia di lavoro, neanche un cenno. Nessuno, del resto, né dal lato imprenditoriale né da quello delle confederazioni sindacali, alzò neppure un sopracciglio due anni fa, quando la norma contenuta nel Dlgs n. 149/2015 che prevedeva l'unificazione organica dei tre Ispettorati, in funzione dell'efficientamento delle attività ispettive, venne abrogata alla chetichella con il comma 12 nascosto in fondo all'articolo 31 del decreto-legge n. 19/2024.

Lavoce è di tutti: sostienila!

Lavoce.info non ospita pubblicità e, a differenza di molti altri siti di informazione, l'accesso ai nostri articoli è completamente gratuito. L'impegno dei redattori è volontario, ma le donazioni sono fondamentali per sostenere i costi del nostro sito. Il tuo contributo rafforzerebbe la nostra indipendenza e ci aiuterebbe a migliorare la nostra offerta di informazione libera, professionale e gratuita. Grazie del tuo aiuto!

SOSTIENI LAVOCE