RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di MARIO CASSARO

Dal peso misurato al salario adeguato, come cambia la contrattazione

Il 12.11.2026 Cgil, Cisl, Uil e 13 organizzazioni datoriali hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo quadro che ridefinisce rappresentanza, struttura della contrattazione, dinamica salariale e contenuti dei Ccnl.

L'ipotesi di accordo quadro siglata il 12.11.2026 dalle confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil e da 13 organizzazioni datoriali collega la legittimazione a negoziare a un dato misurato. Ne derivano effetti sulla scelta del contratto applicato, sulla dinamica salariale e sul welfare negoziale. La sottoscrizione definitiva è fissata al 14.12.2026.

L'intesa si articola su rappresentanza, assetti contrattuali, salari e contenuti della contrattazione, ai quali si affiancano capitoli autonomi su salute e sicurezza, formazione continua e partecipazione dei lavoratori.
L'ipotesi di accordo quadro mira a rendere la **legittimazione negoziale** un dato misurabile. L'elemento centrale risiede infatti nella certificazione della rappresentanza, estesa per la prima volta in modo organico anche al versante datoriale. Le parti individuano in essa la condizione per stabilire chi sia titolato a sedere al tavolo e, insieme, lo strumento per sottrarre spazio ai contratti sottoscritti da soggetti privi di effettiva rappresentanza, anche nel sistema degli appalti. Le regole di dettaglio sono rinviate ad accordi interconfederali da definire entro dicembre 2026, che dovranno calibrare la misurazione sui diversi comparti e sulla natura giuridica delle imprese.
Anche per i professionisti il riflesso è immediato. La scelta del Ccnl, oggi esposta a contestazioni ispettive e a verifiche di equivalenza nelle gare, potrebbe trovare un ancoraggio oggettivo nella rappresentatività certificata dei firmatari.
La novità impatta anche sui tempi dei rinnovi e sulla tenuta del potere d'acquisto. Sul piano retributivo l'accordo agisce prima sul procedimento che sugli importi. Le piattaforme andranno presentate con 6 mesi di anticipo sulla scadenza e la risposta datoriale dovrà giungere entro 1 mese dall'avvio del confronto, mentre i ritardi nei rinnovi saranno accompagnati da tutele economiche. Vengono inoltre definiti i contenuti di TEM e TEC e introdotta una verifica periodica, annuale o biennale secondo le scelte dei singoli contratti, degli scostamenti inflattivi in corso di vigenza.
L'adeguamento non è più rimesso interamente al rinnovo. Le aziende dovranno tenerne conto nella costruzione del budget del personale, considerando che il costo del lavoro potrà variare anche a contratto vigente.
Le prestazioni di **welfare** previste dai Ccnl e poste a carico del datore dovranno risultare universali, esigibili e quantificabili in termini economici. La qualificazione rafforza la natura retributiva in senso lato di tali istituti e ne rende possibile la rivendicazione individuale, con conseguenze sull'attenzione richiesta in sede di gestione e di contenzioso.
La Uil sottoporrà l'ipotesi al voto dei propri consigli confederali regionali e solleciterà poi il Governo a recepirla per via legislativa. Nella lettura sindacale, il recepimento consentirebbe di dare attuazione, dopo 80 anni, all'art. 39 Cost., sia sul versante della certificazione della rappresentanza sia su quello del **riconoscimento pubblico della funzione contrattuale del sindacato.** Fino ad allora l'efficacia dell'intesa resta affidata alla via pattizia e alla sua traduzione nei singoli contratti di categoria, la cui adesione non potrà che essere progressiva.



Riproduzione vietata - martedì 17 novembre 2026