CGIL

IPOTESI ACCORDO QUADRO CGIL, CISL, UIL DEL 12 NOVEMBRE 2026

10 DOMANDE E RISPOSTE SULLE NOVITÀ RISPETTO ALLA SITUAZIONE ATTUALE

1. Qual è la novità più importante introdotta dall'Accordo quadro del 12 novembre rispetto al precedente sistema di relazioni industriali?

La novità principale è la costruzione di un sistema di regole più omogeneo e condiviso sulla rappresentanza, sulla contrattazione e sulla tutela salariale. Rispetto al quadro precedente, caratterizzato da accordi interconfederali sviluppati in ambiti diversi e con soluzioni non omogenee tra loro, si definiscono criteri comuni a più settori e tipologie di impresa. È un passo avanti perché realizza la costruzione di regole comuni e offre maggiore certezza alle lavoratrici e ai lavoratori e alle imprese.

2. Che cosa cambia nella misurazione della rappresentatività sindacale e perché è un risultato positivo e quale è la novità nella misurazione della rappresentatività delle associazioni datoriali?

La rappresentatività viene misurata combinando due elementi: il dato associativo, cioè il numero delle iscritte e degli iscritti, e il dato elettorale, cioè i voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze sindacali. Questi cardini varranno per tutti, diventano quindi criteri universali. Oltre al dato associativo si riconosce quale criterio universale il consenso espresso direttamente dalle lavoratrici e dai lavoratori. Il risultato è: maggiore democrazia sindacale, trasparenza e legittimazione di chi negozia. Gli accordi di settore potranno individuare ulteriori criteri sempre però nell'ambito dei cardini legati al dato associativo e al dato elettorale.
Per la rappresentanza datoriale per la prima volta viene definito un sistema coordinato che considera sia elementi qualitativi (storicità, presenza negli organismi europei, avere definito nella contrattazione sistemi di welfare) sia elementi quantitativi, come il numero delle lavoratrici e dei lavoratori ai quali vengono applicati i contratti sottoscritti (chiamata copertura o diffusione). Questi dati saranno ricavati attraverso le informazioni INPS-Uniemens e il CNEL. È un cambiamento importante perché anche la rappresentanza delle imprese viene valutata attraverso criteri verificabili.
Sia per la parte sindacale che per la parte datoriale vengono definiti criteri certi per la misurazione della rappresentatività ai fini della contrattazione collettiva.

3. Che cosa cambia nella tutela dei salari rispetto al sistema precedente?

La novità consiste nell'obbligo di introduzione nei contratti collettivi di un meccanismo di verifica e adeguamento, annuale o biennale, degli scostamenti tra l'inflazione effettiva e quella prevista al momento del rinnovo contrattuale. Il riferimento è l'indice IPCA-NEI elaborato dall'ISTAT. In questo modo la tutela del potere d'acquisto non viene affidata esclusivamente al momento del rinnovo del contratto, ma può essere rafforzata anche durante la sua vigenza. È un passo avanti verso salari più capaci di difendere il valore reale delle retribuzioni. In nessun accordo interconfederale preesistente erano previsti meccanismi di recupero del differenziale inflattivo, che invece sono presenti – seppure in modo non diffuso – nei contratti collettivi. Ora l'accordo quadro introduce un obbligo alla loro introduzione in ogni contratto collettivo. Sempre rispetto al salario l'accordo quadro ha migliorato quanto previsto dalla normativa relativamente ai contratti scaduti: è stata definita la base di calcolo per la copertura economica del 50% dell'IPCA-NEI e sono stati inclusi, anche se i contratti non provvederanno alla definizione della misura, i settori esclusi dalla norma (stagionali, sanitario, socioassistenziale).
Restano valide le diverse procedure previste dai contratti collettivi che garantiscono una migliore copertura economica (ad esempio, meccanismi di ultrattività).

4. Che cosa cambia nella definizione del trattamento economico dei lavoratori con l'introduzione di TEM e TEC?

Solo in alcuni accordi di settore erano stati definiti il trattamento economico minimo (TEM) e il trattamento economico complessivo (TEC), ora queste definizioni hanno un carattere universale.
L'accordo distingue due componenti:

- **TEM (Trattamento Economico Minimo):** individua gli elementi retributivi minimi previsti dal CCNL: minimi tabellari, indennità di contingenza, EDR 31/7/1992. Il TEM può prevedere anche altri elementi distinti della retribuzione ove il CCNL già li includa nella base di calcolo. Il TEM può variare in fase di rinnovo in funzione degli scostamenti dell'IPCA-NEI secondo le regole condivise per accordo o per prassi nei singoli CCNL e in ragione dei processi di trasformazione tecnologica, di innovazione organizzativa e professionale.
- **TEC (Trattamento Economico Complessivo):** comprende le altre componenti economiche previste dalla contrattazione (voci retributive fisse e continuative dirette, indirette e differite, mensilità aggiuntive, indennità fisse e continuative) compresi gli elementi di welfare contrattuale.

La novità positiva è una maggiore chiarezza nella valutazione di quanto il contratto garantisce realmente alla lavoratrice e al lavoratore e soprattutto vengono introdotte regole universali per la comparazione tra i trattamenti retributivi dei CCNL e per la valorizzazione e quantificazione economica degli istituti di welfare.

5. Quali miglioramenti vengono introdotti nei tempi di rinnovo dei contratti nazionali?

L'accordo introduce una procedura più definita e comune a tutti i settori: le piattaforme per il rinnovo dovranno essere presentate almeno sei mesi prima della scadenza, la controparte dovrà rispondere entro 30 giorni e le trattative dovranno iniziare entro due mesi dalla ricezione delle proposte. La novità è il tentativo di superare ritardi e incertezze, favorendo rinnovi più tempestivi e una maggiore continuità nella tutela economica dei lavoratori.

6. Che cosa cambia per le RSU e per la partecipazione democratica dei lavoratori?

L'accordo si pone l'obiettivo di favorire la diffusione della rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro. Il passaggio da RSA a RSU potrà essere richiesto dalle organizzazioni sindacali che raggiungono il 50% più uno a livello nazionale di settore e anche da almeno il 30% più uno dei lavoratori e delle lavoratrici dell'impresa o dell'unità produttiva interessata. Si supera il diritto di veto previsto nei precedenti accordi. Inoltre, viene valorizzata la validazione democratica delle piattaforme e degli accordi attraverso il voto certificato, secondo le modalità definite dai contratti collettivi. È un risultato positivo perché rafforza il protagonismo delle lavoratrici e dei lavoratori dando impulso alla costituzione della RSU.

7. Quale novità viene introdotta per contrastare i contratti pirata e la concorrenza al ribasso?

L'accordo definisce i criteri per individuare i contratti collettivi di riferimento, sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative nel settore e nella specifica tipologia di impresa. Viene inoltre stabilito che i soggetti firmatari devono rappresentare effettivamente i settori e le imprese ai quali il contratto si applica. Questo consente di contrastare i contratti pirata, che spesso utilizzano salari e tutele inferiori, e di promuovere una concorrenza fondata sulla qualità del lavoro anziché sulla riduzione dei diritti e delle tutele.

8. Che cosa si intende per «contratto collettivo di riferimento» e in che modo viene collegato ai criteri di rappresentatività?

Il contratto collettivo di riferimento è il CCNL individuato, per il settore e per l'ambito di applicazione considerato, sulla base della rappresentatività effettiva delle organizzazioni che lo sottoscrivono. Il contratto collettivo di riferimento costituisce lo standard delle condizioni economiche e normative che non possono essere peggiorate da altri CCNL.
Il collegamento con i criteri di rappresentatività significa che non è sufficiente la sola firma di un contratto: occorre verificare il peso delle organizzazioni sindacali, considerando il dato associativo e quello elettorale, e la consistenza delle organizzazioni datoriali secondo i criteri previsti dall'intesa.
La novità positiva è che il contratto di riferimento viene ancorato a parametri più trasparenti e verificabili. Questo può aiutare a riconoscere i CCNL sottoscritti dalle parti realmente rappresentative, contrastare la proliferazione dei contratti pirata e promuovere standard più solidi di salario e di tutela.

9. Che cosa cambia nel rapporto tra contrattazione nazionale e contrattazione aziendale o territoriale?

L'accordo conferma il sistema dei due livelli di contrattazione ma ne valorizza maggiormente le rispettive funzioni. Il CCNL continua a garantire i trattamenti economici e normativi fondamentali in termini universali per tutto il settore con l'obiettivo della crescita dei salari reali mentre la contrattazione di secondo livello interviene per redistribuire la produttività e la ricchezza prodotta a livello aziendale o territoriale, migliorare l'organizzazione del lavoro, rafforzare la sicurezza e favorire la stabilità occupazionale. È una prospettiva positiva perché permette di tutelare tutte e tutti attraverso il contratto nazionale e, allo stesso tempo, di migliorare le condizioni concrete nei singoli territori e nelle aziende.

10. Quali opportunità apre l'accordo in materia di welfare, formazione, salute, sicurezza e partecipazione?

L'accordo riconosce un ruolo più importante alla contrattazione collettiva in tutte queste materie. Il welfare contrattuale viene valorizzato attraverso prestazioni che dovranno essere universali, esigibili ed economicamente quantificabili. La formazione viene riconosciuta come leva strategica per la qualità del lavoro e la competitività. La salute e la sicurezza diventano elementi centrali della contrattazione, mentre viene rafforzata la partecipazione definita dalla contrattazione collettiva delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita dell'impresa. Il risultato atteso è un modello di relazioni industriali che punta alla salvaguardia e alla crescita dei salari, alla qualità della vita lavorativa, alla crescita professionale e alla dignità della persona.

L'accordo del 12 novembre rappresenta un'opportunità per passare da un sistema di relazioni industriali spesso caratterizzato da regole frammentate a un modello più condiviso. I suoi punti di forza sono:

- **Democrazia: regole universali per misurare il peso delle organizzazioni sindacali e per la rappresentatività delle associazioni datoriali.**
- **Tutela salariale: si introducono verifiche periodiche per recuperare gli scostamenti dell'inflazione durante la vigenza del contratto e si migliora il meccanismo di legge per i contratti scaduti, facendo salvo quanto già previsto dai contratti collettivi.**
- **Certezza contrattuale: si definiscono tempi e procedure per i rinnovi.**
- **Qualità del lavoro: si contrasta la concorrenza basata sulla riduzione di salari e diritti.**
- **Partecipazione definita dalla contrattazione: le lavoratrici e i lavoratori possono avere un ruolo più incisivo nelle decisioni che riguardano l'organizzazione del lavoro.**
- **Attenzione alla persona: welfare, formazione, salute e sicurezza assumono maggiore centralità.**

L'accordo può diventare uno strumento per costruire un sistema nel quale il salario recupera potere d'acquisto, la contrattazione è più efficace, la rappresentanza è più democratica e la partecipazione che si realizza attraverso la contrattazione diventa un elemento concreto della vita lavorativa.