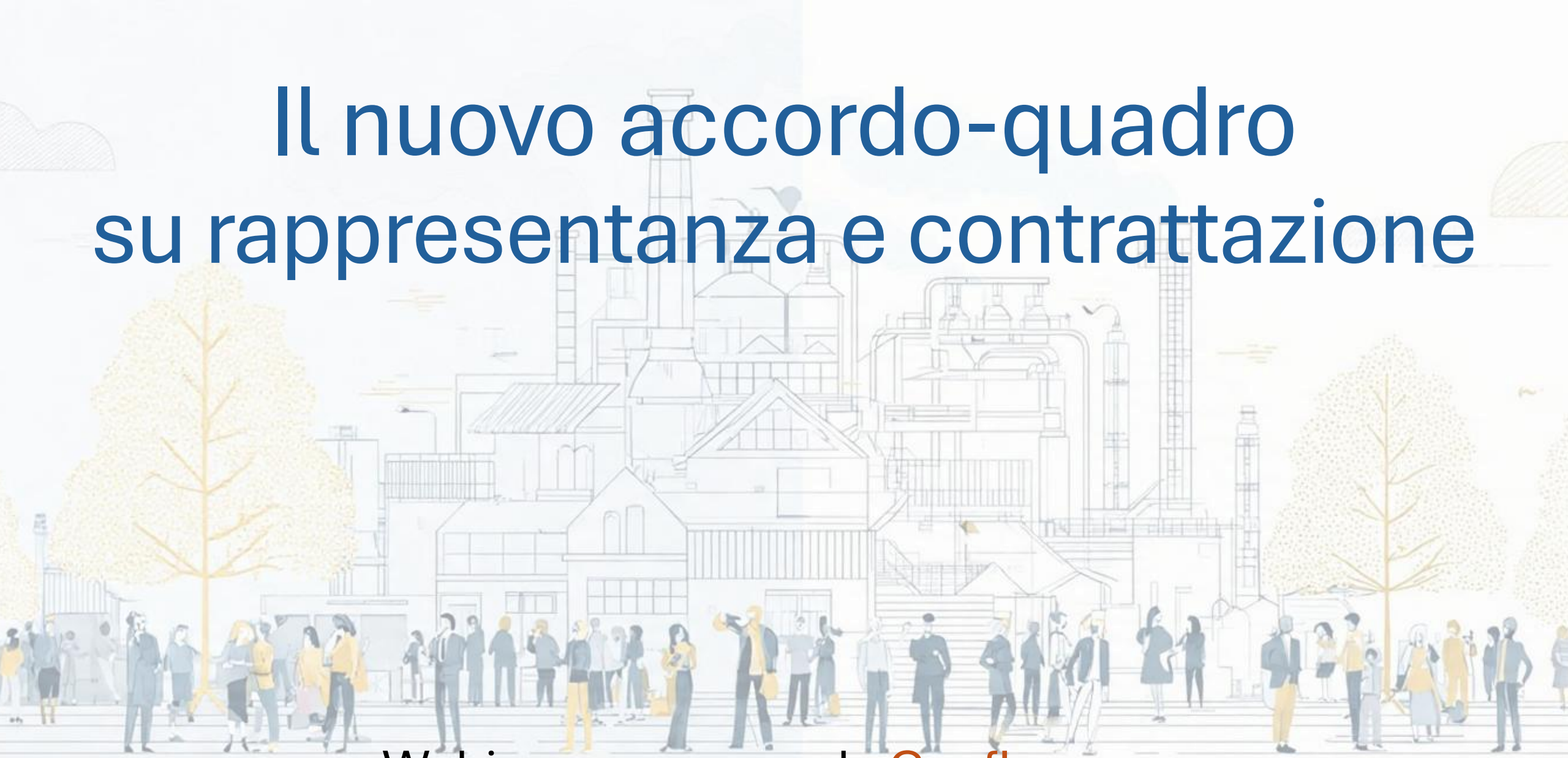
Il nuovo accordo-quadro su rappresentanza e contrattazione



Webinar promosso da ConfLavoro

Milano, 26 novembre 2026

L’antefatto

Il ruolo di supplenza assunto dai Giudici del Lavoro



- Fino al 2023 si presumeva la corrispondenza tra standard collettivo e «giusto salario»:

  il compito di tener conto della **produttività marginale del lavoro** nel settore era svolto dalla contrattazione collettiva

- Il mancato recupero dell'inflazione negli anni 2020-2025 determina una rilevante perdita di potere d'acquisto delle retribuzioni

- Indebolita la contrattazione collettiva, si assiste all'assunzione del ruolo di **«autorità salariale»** da parte dei Giudici del Lavoro

La svolta dell'ottobre 2023



della Corte di Cassazione

- Cass. 2 ottobre 2023 n. 27711 e n. 27769:

  cade (o comunque viene molto indebolita) la presunzione di corrispondenza dei minimi tabellari alla «giusta retribuzione»

- il ruolo di «autorità salariale» d'ultima istanza viene attribuito in modo esplicito ai **Giudici del Lavoro**

- ora sono loro che dovrebbero tener d'occhio la produttività marginale del lav.

  ma non **hanno gli strumenti per farlo**

  e nelle loro sentenze questo riferimento non viene neppure menzionato

Perché il ruolo dell'«autorità salariale» non può essere svolto dalla magistratura

- I giudici del Lavoro sono molte centinaia:

  … il rischio è che si determinino molti standard retributivi minimi diversi, da zona a zona e persino nella stessa zona

- Ma, soprattutto, la determinazione della produttività minima del lavoro ammissibile è una **scelta** *lato sensu* **politica**, che compete soltanto al legislatore e/o alla contrattazione collettiva

(per la quale il giudice non sarebbe comunque attrezzato)







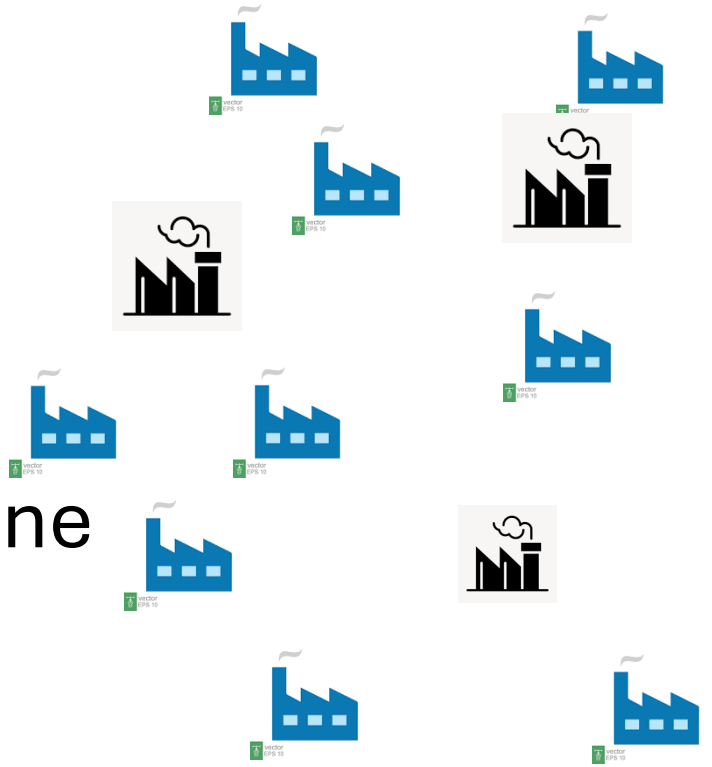


La delega legislativa nel «Collegato Lavoro 2025»

Legge-delega n.144/2025:

> «Si applica *erga omnes* il CCNL che risulti applicato di fatto in misura più estesa»

- Il dato dell'adesione di fatto al CCNL come misura di «rappresentatività» ex art. 39 c. 4°
- Le OO.SS. maggiormente rappresentative, però, non ci stanno, temendo la legittimazione dei sindacati autonomi e dei contratti-pirata
- Il Governo **rinuncia a esercitare la delega**





Il d.-l. 30 aprile 2026 n. 62 (c.d. «Decreto 1° Maggio»)

- La «giusta retribuzione» *ex* art. 36 Cost. è pari al trattamento economico complessivo (TEC), comprensivo del welfare aziendale, previsto dal CCNL stipulato dalle OO.SS. comparativa-mente più rappresentative nel settore

- ogni CCNL deve istituire una procedura di rinnovo regolare e una copertura economica per il periodo di vacanza contrattuale, calcolata dalla scadenza naturale. Comunque:
  - → Dopo 9 mesi senza rinnovo: +50% IPCA-NEI
  - → Dopo 12 mesi senza rinnovo: stop al contributo di assistenza contrattuale

Il nuovo accordo-quadro

Accordo interconf. 12.11.26
a) procedure di rinnovo contrattuale



- **«Giusta retribuzione»**: riferimento al TEC del CCNL di riferimento per il settore (come d.-l. n. 62)
- **Piattaforma sindacale**: almeno 6 mesi prima della scadenza
- **Risposta** della parte imprenditoriale: entro 30 giorni
- **Trattativa**: entro 2 mesi dalla ricezione della piattaforma
- **Tregua**: nei 6 mesi prima della scadenza e nel mese successivo
- **Verifica inflazione**: annuale o biennale in vigenza del CCNL
  - → se inflazione reale IPCA-NEI superiore al previsto, adeguamento dei minimi
  - → recupero non riassorbibile nei rinnovi successivi
- **Ritardo rinnovo**:
  - → dopo 9 mesi anticipazione 50% variazione IPCA-NEI (come d.-l. n. 62, ma solo 9 mesi)
  - → dopo 12 mesi stop contributo di assistenza contrattuale (come d.-l. n. 62)



Accordo interconf. 12.11.26 - *segue*
b) misura della rappresentatività

- Nuovi criteri **rappresentatività** per le **associazioni imprenditoriali**:

→ tre *qualitativi* (un vero sbarramento!) :

a) c.d. **«storicità»** dell'associazione (= no a nuove associazioni)
b) appartenenza a **organizzazioni di rappresentanza europea**
c) partecipazione contratt. a **enti bilaterali per il welfare aziendale**

→ e uno quantitativo: **numero di lavoratori cui si applica** il contratto collettivo stipulato (è il criterio della Legge-delega n. 144/2025, allora rifiutato)

- Per le **associazioni sindacali** resta il mix tra dato associativo e dato elettivo di cui al Codice della Rappresentanza del 2014, con (obbl. per d.d.l. di comunicare deleghe); non richiesta partec. a enti bilat. per welfare

Accordo interconf. 12.11.26 - *segue*
c) la questione dei «perimetri»



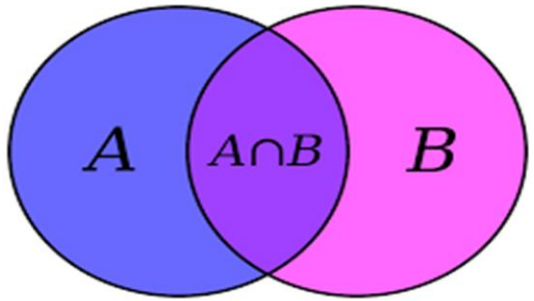
- In ogni settore **tre soli CCNL**:
  per l'artigianato, per le cooperative
  e per le altre imprese

- Resta comunque **irrisolto il nodo dei perimetri** contrattuali: l'accordo dice solo che si deve tenere conto del settore merceologico, rinviando ad accordi ulteriori
  - → controversie in atto irrisolte: industria/artigianato; settore assicurativo
  - → controversie probabili: nuovi prodotti → nuovi soggetti impr. → nuovi soggetti sindacali

Una soluzione possibile del problema dei «perimetri»
coerente con gli accordi interconfederali del 2011-2014



1. La «categoria» è definita dal contratto collettivo (libertà sindacale, a norma dell'art. 39, 1° c.)
2. Nel caso di concorrenza tra due contratti coll. riferiti a perimetri diversi, la rappresentatività delle Parti stipulanti è misurata dal CNEL nel sottoinsieme costituito dal **perimetro coperto da entrambi** (qui $A \cap B$ →)



In questo modo si privilegia la coalizione sindacale più rappresentativa **nell'area più vicina** al luogo di lavoro

Se si adotta quest'ultima soluzione…

- … è consigliabile introdurre la «valvola di sicurezza» di un **referendum sul contratto *erga omnes*** su richiesta del 10% della platea (individuata dal CNEL)





- … è utile un accordo interconfederale che istituisca un **premio di produzione** «di default» sostituibile a opera del contratto aziendale

Sviluppi auspicabili della contrattazione collettiva

Come attuare il principio generale per cui una parte della retribuzione deve variare con la produttività



- Un accordo interconfederale istituisce un **premio di produttività** **determinato in relazione all'aumento del Margine Operativo Lordo** registrato nell'ultimo anno

- ogni **CCNL** stabilisce la percentuale dell'aumento del M.O.L. che va distribuita ai dipendenti, secondo le caratteristiche del settore

- ogni **contratto aziendale** o territoriale può **liberamente ridisciplinare il premio** secondo le esigenze e caratteristiche specifiche di ciascuna unità produttiva



Un esempio

Il CCNL del settore del legno stabilisce che ai dipendenti va distribuito il **50% dell'aumento del M.O.L.** registrato nell'ultimo anno

2025

L'impresa ABC (200 dip.)

- ha avuto un **fatturato di € 40mln**

con **costi totali di € 35,6mln** (di cui 2/3 variabili)

dunque il **M.O.L.** è stato di **€** (40 – 35,6 =) **4,4mln**

2026

Fatturato dell'impresa: **€ 44mln**,

con costi per un totale di **€ 37,9mln**

- dunque il **M.O.L.** è stato di **€ 6,1mln**
- l'**aumento del MOL** è stato **€ 1,7mln**
- di questo aumento il 50% va distribuito: dunque **€ 850.000**
- ciascuno dei 200 dipendenti riceve mediamente un premio di **€ 4.250**
- se la retribuzione annua media è di € 30.000, **il premio incide per il 14,2%**

La **contrattazione aziendale** sarà poi libera di ridefinire il criterio di calcolo del premio in relazione a indici diversi

Gli effetti che ci si possono attendere

- stimolo allo **sviluppo della contrattazione collettiva al livello aziendale** (o territoriale, o di filiera)
- **avvicinamento** della fonte di determinazione **dei livelli retributivi al luogo dove la ricchezza viene prodotta**
- **incentivo all'aumento della produttività** del lavoro – che in Italia ristagna ormai da almeno tre decenni – condizione indispensabile per l'aumento delle retribuzioni
- **incentivo** concreto **alla partecipazione dei lavoratori alla gestione e/o al controllo** dell'andamento dell'azienda



Queste slides si possono scaricare dai siti

www.pietroichino.it

www.ichinobrugnatelli.it

Grazie della vostra attenzione

