Sindacati e imprese, un nuovo accordo teso a durare

A cosa serve l'intesa tra le sigle sindacali e le associazioni d'impresa? Fa del CCNL lo strumento principale per proteggere il salario, diminuisce i ritardi dei suoi rinnovi, garantisce il monitoraggio degli scostamenti dall'indice ISTAT. Resta il problema della crescita dei salari e della rappresentatività degli altri sindacati.

Carmelo Caravella, Claudio Treves

Pubblicato il 20.11.2026: https://centroriformastato.it/sindacati-e-imprese-un-nuovo-accordo-teso-a-durare/

La prima osservazione che viene spontanea è di stupore: leggendo i giornali il giorno dopo la stipula dell'accordo tra le Organizzazioni sindacali confederali e tutte le Associazioni d'impresa (tolte le banche e le assicurazioni), il fatto è relegato nelle pagine interne, con l'unica "logica" eccezione de Il Sole 24 ore. Eppure, almeno per il numero di firmatari, per la natura unitaria dell'adesione sindacale e la pressoché totalità delle associazioni d'impresa è un evento che non accadeva dal 1998. Se non altro per questo fatto, la cosa avrebbe dovuto avere un risalto un po' maggiore che, solo per citare un caso, le dichiarazioni di un amministratore delegato sul contributo del suo comparto alla legge di bilancio dell'anno prossimo.

L'altra premessa è un caveat degli scriventi: far commentare un accordo sindacale a chi ha smesso da poco di fare quel mestiere comporta il rischio di un approccio da "sopracciglio alzato" e un implicito "dare i voti", insomma una cosa inutile e altamente sgradevole. Speriamo di evitarlo.

Perché l'accordo è davvero importante, in quanto riempie un vuoto che né il legislatore né l'autonomia collettiva avevano saputo colmare fin da quando,

correva l'anno 1995, il legislatore aveva usato un avverbio fino ad allora sconosciuto nella normativa del lavoro: "comparativamente". E lo aveva fatto per selezionare quale, tra i prodotti della contrattazione collettiva, era frutto di accordo tra soggetti rappresentativi, proprio al fine di contrastare i primi "contratti pirata", apparsi poco prima nella riviera romagnola in concorrenza sleale con il CCNL del turismo. E i soggetti firmatari dei contratti dovevano essere "comparativamente più rappresentativi" rispetto ai firmatari dei contratti pirata, ma come si dovesse tradurre questo principio in norma applicabile e strumento di controllo né il legislatore né le Pubbliche Amministrazioni furono mai in grado di stabilire. Né le parti sociali riuscirono a farlo compiutamente, perché fu trovata facilmente la sintesi riguardo alla rappresentatività dei sindacati (la cui fonte rimase sempre il Protocollo del 23 luglio 1993), ma non lo fu mai per le associazioni d'impresa. Ora questo passo è compiuto, e si giova di un testo legislativo di fonte governativa (sul cui merito sia lecito rimandare a quanto scrivemmo su questo sito) che ricorreva a un altro espediente linguistico (il "salario giusto") per indicare quanto pattuito in proposito da soggetti comparativamente più rappresentativi "*avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro*". Lasciando ancora una volta indefinito chi fossero i soggetti, ma nominando per la prima volta criteri nuovi, spesso desunti da pronunce della magistratura (attività principale esercitata, dimensione e natura giuridica del datore di lavoro), che hanno fornito gli elementi affinché le parti potessero convenire unanimemente sui criteri per individuare il contratto di riferimento, e conseguentemente indicare il livello – salariale e normativo – ineludibile per godere dei benefici pubblici. Si consolidano così sistemi contrattuali distinti per soggetto giuridico (impresa privata, artigiana, cooperativa, impresa di minori dimensioni), accomunati però dal fatto che la rappresentatività di tutti gli attori è verificabile oggettivamente e il frutto delle loro attività (il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) è da assumere come quello di riferimento, perché riflette il consenso di soggetti che rappresentano più di ogni altro le esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori. Una conseguenza di questo approccio è un'attenzione a quello che il gergo degli addetti ai lavori chiama "la sfera di applicazione dei contratti", su cui la fantasia e spesso gli interessi corporativi delle parti hanno scorrazzato negli ultimi anni, e che viene ora ricondotto a una verifica

attenta di cosa possa e non possa rientrare nella sfera di applicazione del singolo CCNL, avuto riguardo alla natura giuridica dell'impresa e al settore di attività rinvenibile dal codice ATECO elaborato dall'ISTAT. Si tratterà di un lavoro delicato ma importante per dare coerenza a un sistema contrattuale spesso cresciuto senza controllo da parte degli stessi attori, che ora potrà beneficiare anche del riformato archivio contratti del CNEL.

Questa è davvero una riforma di lunga durata, e fa un po' sorridere l'enfasi con la quale alcuni commentatori contrappongono questa intesa alle proposte di "salario minimo" avanzate dalle opposizioni, dimostrando – quanto meno – di non conoscere i testi di cui parlano. Perché fu proprio dall'elaborazione delle forze di opposizione che scaturì un testo che salvaguardava il valore universale della contrattazione collettiva, estendendone addirittura l'efficacia alle forme di lavoro non subordinato, fissando però un limite inferiore non valicabile al salario, affinché la libertà dell'autonomia collettiva potesse svilupparsi con la certezza di un limite al di sotto del quale non era consentito scendere. Il che, trattandosi qui di un'intesa tra soggetti privati, era impossibile da fare, mancandone il presupposto universalistico proprio di un atto legislativo, ma che non è assolutamente precluso possa essere fatto da una futura maggioranza parlamentare. Ci si lasci anche ricordare che proprio quel testo conteneva un primo criterio per misurare la rappresentatività delle associazioni datoriali, ripreso nei fatti dall'attuale accordo (il numero di lavoratori cui si applica un CCNL, desunto dalle denunce mensili dell'UNIEMENS). A volte bisogna sacrificare il gusto della polemica al riscontro dei fatti, ma ciò richiede tempo e un livello minimo di onestà intellettuale.

Lo spazio qui disponibile non consente di esaminare l'intero accordo, ma non possiamo evitare un punto delicato, che riguarda la funzione dei due livelli di contrattazione lì riconosciuti e confermati: fin dal Protocollo del 23 luglio 1993 si discute se funzione del CCNL, oltre alla salvaguardia del salario dall'inflazione (esclusi i beni energetici importati, sciagura che dal 1993 rende arduo il recupero salariale in ogni caso), sia o possa essere anche la crescita dei salari. Un'apertura in tale senso fu ravvisabile nell'accordo del 2018 con Confindustria (il "Patto della fabbrica"). In questa intesa si torna a fare del CCNL esclusivamente lo strumento di salvaguardia salariale, certamente migliorandone l'effettività, sia dal lato dell'auspicabile speditezza dei rinnovi (coperti in caso di inconcludenza dall'estesa indennità

di vacanza contrattuale), sia dal monitoraggio annuale o biennale rispetto agli scostamenti con l'indice ISTAT. E tuttavia ciò consegna alla sola contrattazione di secondo livello il compito di accrescere i salari: questo pone il delicato tema dell'estensione di questa contrattazione oltre il 20% scarso dei luoghi di lavoro in cui si esercita. Aver reso più agevole il passaggio alle RSU (Rappresentanze sindacali unitarie) può essere un elemento utile per conseguire quel fine, perché ciò sottintende un protagonismo dei lavoratori che può ben associarsi a dinamiche contrattuali specifiche; ma questo resta un punto su cui si dovrà esercitare il massimo sforzo anche organizzativo delle organizzazioni sindacali.

Per correttezza va detto che a proposito di salari reali c'è irrisolto il contenzioso sulla perdita di salario reale immagazzinata da diversi lustri di inflazione e contratti non rinnovati o rinnovati con ritardi cospicui, per non parlate del drenaggio fiscale. Ma sempre per non tacere proprio questo finisce per dare valore all'accordo: finora si era parlato, ma risultati quasi nessuno[1]. Anzi si erano, per l'appunto, moltiplicati i contratti pirata, come – per esempio – il contratto di Assodelivery con UGL per i Rider condannato da tutti, compreso il Ministero del lavoro, ma tuttora applicato con poche eccezioni; con l'applicazione di questa intesa la strada per accordi pirata diventa veramente molto più difficile. Questa precisazione ne richiama un'altra. Il fare riferimento, quanto ai sindacati stipulanti, alle tre confederazioni CGIL, CISL e UIL fa sicuramente sollevare il sopracciglio a molti che ricorderanno la crescente adesione a sindacati diversi, magari richiamando recenti grandi mobilitazioni. Ora si è già detto che in realtà su questo si ripropone un accordo vigente dal 1993, ma di nuovo il problema esiste ed è anche un ritardo, per restare in casa nostra, della CGIL. Ma anche qui la cura non poteva che essere nella legislazione sulla rappresentatività delle associazioni – comprese quelle datoriali – applicando l'apposito articolo della Costituzione. Cosa che nessuno – a cominciare da questa maggioranza – si è mai sognato di fare, pur esistendo qui un riferimento preciso: quello vigente nel pubblico impiego, che permette a molti sindacati diversi dalle confederazioni di vedere riconosciuta la propria potestà contrattuale.

[1] Abbiamo già detto dell'attività e dei contributi della magistratura. Non è qui la sede per parlarne ci limitiamo a una citazione delle inchieste della procure di Milano e Napoli Nord, facilmente reperibili in rete.