Il Sole 24 ORE
13-NOV-2026
da pag. 4 / foglio 1
Quotidiano - Dir. Resp.: Fabio Tamburini
Tiratura: 50206 Diffusione: 104896 Lettori: 715000 (Data Stampa 0002883)

DATA STAMPA
45° Anniversario

L'analisi/1

Data Stampa 2883-Data Stampa 2883

Data Stampa 2883-Data Stampa 2883

DIFESA DEI SALARI, VOCE AI LAVORATORI

di **Daniela Fumarola**

Difendere i salari e dare voce a lavoratrici e lavoratori nelle trasformazioni dell'impresa sono obiettivi irrinunciabili per traguardare giustizia e crescita. Va in questa direzione l'accordo quadro siglato ieri all'alba da Cgil, Cisl, Uil e tredici associazioni datoriali, dopo mesi di confronto e quasi diciotto ore di trattativa. Lo chiamano già accordo di San Martino, come il giorno in cui per secoli nelle campagne si rinnovavano i contratti. A trentatré anni dal Protocollo Ciampi, le parti sociali si assumono la responsabilità di definire in autonomia le regole di rappresentanza e contrattazione. Il valore dell'intesa sta nel saper rispondere ai grandi cambiamenti tecnologici, economici e sociali.

La prima novità è la protezione dei salari dalle fiammate dell'inflazione mentre il contratto è in vigore. Finora la prevedevano solo alcune categorie, ora diventa regola generale: l'eventuale scarto tra inflazione prevista e indice Ipca-Nei a consuntivo va recuperato con verifiche annuali o biennali e senza assorbimento nei rinnovi successivi. Non è un ritorno all'indicizzazione: tempi e modalità restano materia negoziale.

Incide altrettanto sulle buste paga il potenziamento della copertura prevista dal decreto Primo maggio per la vacanza contrattuale: dopo nove mesi senza rinnovo spetterà la metà dell'inflazione maturata, calcolata su una base più ampia dei minimi tabellari, e nessun settore resterà scoperto. A regime, per prevenire i ritardi, le piattaforme andranno presentate sei mesi prima della scadenza, con risposta entro trenta giorni.

Il secondo elemento è, finalmente, la definizione del «salario giusto», che lo stesso decreto affida alla contrattazione anziché a una soglia di legge. Ogni Ccnl indicherà, per ciascun inquadramento, composizione e valore del trattamento economico minimo (Tem) e complessivo (Tec). Il primo comprende minimi tabellari, contingenza ed elemento distinto della retribuzione; il secondo include anche retribuzione indiretta e differita, mensilità aggiuntive, indennità fisse e welfare contrattuale, bilateralità compresa. La certezza delle voci rende verificabile il valore delle tutele e comparabili i Ccnl, contro ogni forma di dumping.

Innovativi sono anche i meccanismi di riconoscimento degli interlocutori. Alla misurazione sindacale su iscritti e voti si affianca per la prima volta una cornice per la rappresentanza datoriale: criteri qualitativi (storicità, appartenenza a organizzazioni europee del dialogo sociale, welfare contrattuale) e copertura effettiva dei contratti, verificata sui dati Inps e Cnel. Così si individuano, per settore e natura giuridica dell'impresa, i Ccnl di riferimento, la cui applicazione integrale è condizione per le agevolazioni fiscali e contributive. È una garanzia anche per chi compete lealmente.

L'intesa fa propria un'impostazione storica della Cisl: i livelli contrattuali non sono una gerarchia, ma hanno funzioni distinte. Il contratto nazionale garantisce le regole comuni e il recupero degli scostamenti inflazionistici; il livello decentrato, aziendale o territoriale, valorizza le specificità produttive, redistribuisce la ricchezza generata e promuove nuovi modelli organizzativi e partecipativi.

Per la Cisl sono di straordinaria importanza, infine, i capitoli sui contenuti qualificanti della contrattazione: partecipazione, formazione, salute e sicurezza. Le parti richiamano esplicitamente tutte le forme di partecipazione (gestionale, economico-finanziaria, organizzativa e consultiva) regolate dalla legge 76 del 2025, nata da una nostra proposta di iniziativa popolare: ora spetta ai contratti diffonderle. È riconosciuto il diritto alla formazione e alla sua certificazione per tutti. Sulla sicurezza, dove la contrattazione diventa strumento di prevenzione, e sull'intelligenza artificiale il confronto proseguirà già da dicembre.

Le organizzazioni firmatarie si confronteranno nei propri organismi in vista della firma definitiva del 14 dicembre. Alla politica chiediamo di affiancare a queste regole un Patto sociale per il lavoro, la coesione e la crescita. Non siamo arrivati, siamo solo all'inizio: la prova dell'accordo sarà la sua attuazione. Rinnovi tempestivi, salari migliori, rappresentanza certificata e partecipazione effettiva: è su questi risultati che il sindacato misurerà la sua capacità di cambiare il lavoro.

Segretaria Generale Cisl

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - DS2883 - S.13911 - L.1878 - T.1997


Dopo oltre 30 anni
l'Accordo quadro
su contratti
e rappresentanza