

ATTUALITÀ

Piattaforma unitaria sindacale, L. 112/2026 e salario giusto

La piattaforma unitaria CGIL-CISL-UIL:
nuove prospettive e connessioni con la
Legge n. 112/2026 sul “salario giusto”

22 Settembre 2026

Luca De Menech, Partner, Dentons



Luca De Menech, Partner, Dentons

> Luca De Menech

Specializzato in diritto del lavoro e sindacale. Fornisce assistenza legale a società italiane e internazionali operanti in diversi settori, tra cui quello chimico, farmaceutico, metalmeccanico, della moda, dei trasporti, dei servizi e del credito. Ha maturato una significativa esperienza in relazione a tutte le questioni giuslavoristiche riguardanti la gestione ordinaria e straordinaria delle imprese, con particolare riferimento alle procedure concorsuali e alle riorganizzazioni aziendali, nonché agli aspetti relativi a retribuzioni, piani di incentivazione e compensi. Luca De Menech si occupa sia di attività contenziosa che non contenziosa.

Il 17 giugno 2026, CGIL, CISL e UIL hanno sottoscritto il documento nominato «Proposte per un accordo quadro», avente ad oggetto una piattaforma unitaria volta a ridefinire le coordinate fondamentali della contrattazione collettiva e delle relazioni industriali nel settore del mercato del lavoro privato italiano. In parallelo, la legge 25 giugno 2026, n. 112 – di conversione del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale – ha introdotto un insieme di disposizioni che, su più fronti, intercettano e, per taluni aspetti, anticipano le istanze della citata piattaforma sindacale. Il presente contributo si propone, dunque, di analizzare i contenuti della piattaforma unitaria, di confrontarli con il quadro normativo scaturito dal decreto-legge convertito, e di valutare le prospettive di sviluppo per il sistema di relazioni industriali, anche alla luce dell'avvento della intelligenza artificiale e della robotica.

1. Il nuovo patto tra le parti sociali

La proliferazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL), talvolta conclusi, soprattutto nel settore degli appalti, da organizzazioni di dubbia rappresentatività – i cd. “contratti pirata” – ha eroso l'uniformità delle tutele minime dei lavoratori e, al contempo, generato fenomeni di concorrenza sleale tra imprese. In risposta a questo fenomeno patologico, CGIL, CISL e UIL hanno condiviso la necessità di intervenire sui temi relativi al modello contrattuale, alla crescita dei salari, alla rappresentanza sindacale e datoriale, alla sua certificazione e alla salute e sicurezza sul lavoro, al fine di rendere certe e trasparenti le procedure negoziali della contrattazione collettiva e procedimentalizzare il riconoscimento delle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, tramite la misurazione certificata degli iscritti e dei voti espressi dalle lavoratrici e dai lavoratori, anche ai fini del contrasto e del superamento dei fenomeni di dumping presenti nell'attuale sistema contrattuale sotto forma di “contratti pirata” e della sempre maggiore ingerenza dei sindacati di base.

La realizzazione di tali obiettivi dovrà avvenire attraverso la stipulazione di un accordo quadro tra CGIL, CISL e UIL e le associazioni datoriali dei diversi ambiti settoriali, che individui le regole generali, a cui faranno seguito specifici accordi interconfederali, su determinate materie ad essi demandate, al fine di cogliere le peculiarità e le caratteristiche di ciascun settore operativo di riferimento.

Il nuovo accordo quadro si pone dunque l'obiettivo di integrare e/o sostituire le corrispondenti parti dei

precedenti accordi interconfederali in materia, capace di rafforzare il sistema delle relazioni industriali, aggiornare il modello contrattuale generalizzando i criteri di rappresentanza, di validazione democratica e partecipata delle piattaforme e degli accordi sindacali con conseguente efficacia generale dei contratti collettivi così stipulati.

2. Il doppio livello della contrattazione collettiva e la definizione del trattamento economico

2.1 La struttura del sistema contrattuale

L'impianto del sistema contrattuale nella citata piattaforma rimane fondato su due livelli di contrattazione: nazionale e decentrata (aziendale e/o di gruppo, territoriale e/o di sito).

Il CCNL continua a occupare il vertice della gerarchia contrattuale e ad assolvere la funzione di fonte di regolazione dei rapporti di lavoro, di definizione e di garanzia dei trattamenti economici e normativi per tutti i lavoratori del settore sul territorio nazionale.

La contrattazione decentrata, invece, si dovrà significativamente estendere e potenziare per dare risposte concrete e focalizzate in relazione alle caratteristiche e alle specificità dell'azienda o del territorio; promuovere la contrattazione decentrata significa, infatti, coniugare la crescita della capacità competitiva e della produttività di sistema con la negoziazione di nuovi modelli organizzativi del lavoro, capaci di migliorare le condizioni lavorative, di salute e sicurezza, formative e professionali, accrescendo così la qualità del lavoro, la stabilità dell'occupazione, nonché l'ulteriore aumento delle retribuzioni.

2.2 Il "TEM" e il "TEC": definizioni e criteri di comparazione

Uno dei contributi tecnici più rilevanti della piattaforma è la definizione delle componenti del trattamento retributivo, che il legislatore con il decreto-legge n. 62/2026 ha in parte recepito. Le parti ritengono necessario individuare, attraverso l'accordo quadro, i contenuti del trattamento economico complessivo (cd. "TEC"), che dovranno essere recepiti e specificati dai CCNL.

Nello specifico, il cd. "TEM" (Trattamento Economico Minimo) è composto dai minimi tabellari, indennità di contingenza, scatti di anzianità, EDR e altri elementi economici fissi e continuativi definiti dai CCNL. La variazione dell'importo del TEM avverrà, secondo le regole previste nei singoli CCNL, avendo

a riferimento l'indice "IPCA NEI" come calcolato dall'ISTAT; inoltre, lo stesso potrà essere modificato dal CCNL medesimo in ragione dei processi di trasformazione tecnologica, di innovazione organizzativa e professionale, degli andamenti specifici di settore.

Il "TEC" (Trattamento Economico Complessivo) ha invece una nozione più ampia. Il TEC, difatti, sarà costituito dal TEM nonché da mensilità aggiuntive, altre indennità previste e riconosciute dai CCNL, riduzioni di orario di lavoro; elementi di welfare, a carico del datore di lavoro, che siano universali, esigibili ed economicamente quantificabili previsti dalla contrattazione collettiva nazionale comparativamente più rappresentativa.

Un importante punto della piattaforma riguarda le modalità di raffronto tra contratti collettivi concorrenti. Viene difatti introdotto il principio della comparazione analitica, col che le differenze tra contratti devono essere accertate attraverso il confronto delle singole componenti retributive che concorrono alla determinazione del trattamento economico complessivo, tenendo conto della natura, delle funzioni, dei profili e del valore economico di ciascun istituto, secondo un criterio di comparazione analitica e non "meramente compensativa o per saldo finale".

Questa impostazione trova riscontro nell'art. 7, comma 4-bis, del decreto-legge n. 62/2026, introdotto in sede di conversione, secondo cui il trattamento economico complessivo è costituito da "tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, comprese le mensilità aggiuntive e le indennità fisse e continuative, nonché dalle prestazioni di welfare contrattuale spettanti alla generalità dei dipendenti e dagli eventuali altri istituti o indennità aventi valore economico, definiti dagli stessi contratti collettivi, con esclusione delle voci retributive discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori".

2.3 La durata dei CCNL e i meccanismi di indicizzazione (contrattuali e di legge)

I contratti avranno durata triennale o quadriennale con meccanismi che garantiscano il recupero del potere di acquisto delle retribuzioni rapportato all'indice "IPCA NEI", con verifica annuale per la parte economica da svolgersi nel mese di giugno di ogni anno, fatte salve clausole di miglior favore.

Con una disposizione, oramai di prassi, la piattaforma prevede la continuità in regime di ultrattività

del meccanismo di verifica annuale e relativo adeguamento della parte economica in caso di vacanza contrattuale.

Si tratta di un aspetto che trova altresì riscontro nella legge n. 112/2026. L'art. 10 del decreto-legge, nella versione riformulata in sede di conversione, difatti, affronta organicamente la questione dei rinnovi contrattuali, prevedendo, da un lato, l'obbligo delle parti contrattuali a definire, autonomamente, procedure idonee a garantire regolarità nei rinnovi nonché meccanismi volti ad assicurare adeguata copertura economica nel periodo intercorrente tra la scadenza del CCNL e la sottoscrizione del relativo rinnovo; dall'altro, introduce una norma suppletiva ai sensi della quale, in caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i primi nove mesi successivi alla data di scadenza naturale, in assenza di diverse pattuizioni contrattuali, le retribuzioni vengono adeguate, a titolo di anticipazione forfetaria dell'incremento retributivo previsto, alla variazione dell'indicatore dei prezzi al consumo al netto dei prodotti energetici importati ("IPCA-NEI"), nella misura del 50 per cento della stessa.

Il legislatore detta altresì regole specifiche e differenziate di indicizzazione per taluni settori quali quelli caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi o quelli a cui appartengono i soggetti erogatori di prestazioni sanitarie e sociosanitarie per conto e a carico del Servizio sanitario nazionale.

Si tratta dunque di due sistemi (quello disciplinato dalla piattaforma sindacale e quello di legge) che possono convivere: la norma legale si attiva come "floor" a garanzia laddove le parti non abbiano diversamente convenuto, mentre l'accordo quadro potrebbe definire condizioni di miglior favore, come la stessa legge espressamente consente.

3. La rappresentanza sindacale e datoriale e contrasto al *dumping* contrattuale

La piattaforma interviene con la previsione di diverse misure volte a rafforzare il concetto di rappresentanza sindacale, nella lotta al *dumping* contrattuale.

La misurazione e certificazione della rappresentanza sindacale costituisce elemento essenziale nella individuazione dei soggetti "affidabili" negoziali. A tal riguardo, il criterio di misurazione proposto, al fine di rendere più solido e trasparente il criterio di misurazione della rappresentatività, è quello combinato tra "dato associativo" (ossia numero di iscritti) e "consenso elettorale" (ossia voti espressi nelle

elezioni per le rappresentanze sindacali come previsto nelle convenzioni INPS-INL).

Ulteriore punto riguarda il potenziamento delle rappresentanze sindacali. CGIL, CISL e UIL si impegnano a individuare, negli specifici accordi interconfederali, strumenti volti a favorire la diffusione della rappresentanza nei luoghi di lavoro, estendendo le elezioni delle RSU anche nelle realtà di minori dimensioni, superando gli ostacoli che ne hanno limitato la costituzione. In questo percorso, le Parti introdurranno meccanismi che consentano l'elezione delle RSU anche su iniziativa dei lavoratori.

Da ultimo, ulteriore strumento di primaria importanza riguarda la disciplina del deposito e dell'identificazione dei CCNL. L'accordo quadro dovrà disciplinare modalità condivise di deposito dei contratti e tutti i CCNL dovranno indicare il proprio campo di applicazione e la corrispondenza con i codici ATECO di riferimento, condividendolo con i firmatari dell'accordo quadro di parte sindacale e datoriale. Tale esigenza risulta peraltro in linea con quanto previsto dal legislatore all'art. 7-bis, introdotto in sede di conversione della legge n. 112/2026, ai sensi del quale è previsto l'obbligo di deposito dei contratti aziendali di prossimità di cui al comma 1 dell'art. 8 del decreto-legge n. 138/2011 presso la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro. Il CNEL, inoltre, provvede a estrarre dai contratti collettivi di lavoro depositati il trattamento economico complessivo ivi contenuto, aggiornando l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro.

4. I pilastri del rinnovamento: formazione, salute, sicurezza e partecipazione

4.1 La formazione come diritto soggettivo e continuativo per l'intero rapporto

Ulteriore aspetto della piattaforma riguarda la formazione, intesa come leva strategica per la competitività e la qualità del lavoro. L'obiettivo è definire una governance condivisa delle politiche formative, rafforzando i fondi interprofessionali, collegando maggiormente la formazione continua ai processi di innovazione e trasformazione digitale e dando maggiore forza alla contrattazione collettiva in materia. L'aspetto innovativo sta nel fatto che la formazione viene riconosciuta come un vero e proprio diritto soggettivo del lavoratore (per un monte ore di formazione continua in orario di lavoro non inferiore a 40 ore per anno) per l'intera durata del rapporto di lavoro.

4.2 Salute e sicurezza

Grande rilievo assume poi il tema della salute e sicurezza sul lavoro. La piattaforma prevede difatti che l'accordo quadro che dovrà essere stipulato dovrà prevedere l'espansione dell'elezione delle RLS in attuazione del D.Lgs. 81/2008, la concreta messa in pratica degli RLS e RLS di sito, una piena attuazione e valorizzazione della pariteticità, degli RLST, della formazione prevenzionale e del ruolo delle parti sociali nella diffusione della cultura della sicurezza, soprattutto negli appalti e nelle filiere.

4.3 Partecipazione e democrazia industriale

La piattaforma si pone inoltre il tema del profondo cambiamento che il mondo del lavoro sta affrontando per effetto della digitalizzazione, intelligenza artificiale e robotica.

Sul punto viene previsto che, al fine di mettere al centro la persona, il lavoro di qualità e la stabilità occupazionale servono nuovi strumenti di democrazia industriale e democrazia economica, l'accordo quadro dovrà valorizzare il ruolo e l'estensione della contrattazione collettiva quale sede privilegiata di regolazione e sviluppo degli strumenti partecipativi, attraverso esperienze di partecipazione organizzativa, gestionale, economica e consultiva, fondate sulla codeterminazione dei lavoratori e delle lavoratrici e delle loro rappresentanze in forma preventiva ai processi decisionali delle imprese.

In sostanza, il profondo cambiamento organizzativo e operativo connesso a digitalizzazione, artificiale intelligence e robotica, dovrà essere oggetto di codeterminazione tra impresa e lavoratori.

Il tema della partecipazione dei lavoratori si allinea con le disposizioni introdotte dalla legge n. 112/2026 in relazione ai cambiamenti tecnologici, quali le disposizioni in materia di lavoro tramite piattaforme digitali (artt. 12-15), il diritto del lavoratore a ottenere una spiegazione intelligibile e il riesame mediante intervento umano delle decisioni automatizzate che dispongono la limitazione, la sospensione o la chiusura del suo account, il diniego della retribuzione per il lavoro prestato e la modifica della situazione contrattuale del lavoratore stesso.

5. Il salario giusto tra legge e contrattazione collettiva: tensioni e sinergie

5.1 Il principio di adeguatezza retributiva

La crescita delle retribuzioni a livello nazionale dovrà essere adeguata al reale recupero e incremento del potere di acquisto, anche conseguente alle trasformazioni dei prodotti e dei processi, ecologiche, dell'introduzione delle tecnologie digitali, delle conseguenti innovazioni organizzative e professionali, dalle dinamiche macroeconomiche e degli andamenti specifici di settore.

Questa affermazione di principio prevista nella piattaforma si colloca in sintonia con l'impianto della legge n. 112/2026, che costruisce l'intero art. 7 sul CCNL come strumento privilegiato per la determinazione del "trattamento economico complessivo" in sostituzione di qualsiasi soglia legale rigida di salario minimo. Il legislatore delega, dunque, al sistema contrattuale la funzione di garantire retribuzioni proporzionate e sufficienti ai sensi dell'art. 36 della Costituzione, confermando la centralità del CCNL come fonte di determinazione del trattamento economico dei lavoratori.

Insomma, sul concetto di adeguatezza retributiva, vi è pieno allineamento di legislatore e parti sociali nell'individuare la contrattazione collettiva come strumento principe.

5.2 La contrattazione di prossimità e i trattamenti peggiorativi

Un punto particolare riguarda quello delle deroghe in peius introdotte dalla contrattazione aziendale di prossimità. L'art. 7-bis della legge n. 112/2026 ha rafforzato le garanzie procedurali in tale materia, al fine, da un lato, di eliminare potenziali prevaricazioni datoriali e, dall'altro, di avere trasparenza sulla situazione complessiva. La norma dispone che le specifiche intese realizzate dai contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale applicati dai datori di lavoro che occupano fino a quindici dipendenti, le quali operano in deroga alle disposizioni di legge e ai CCNL e ove prevedano trattamenti peggiorativi, debbano essere sottoscritte presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio. Inoltre, qualora le specifiche intese prevedano trattamenti peggiorativi, l'impresa informa i lavoratori interessati, entro tre giorni dalla sottoscrizione, con comunicazione scritta anche mediante posta elettronica ovvero con le modalità previste dalle procedure aziendali.

Queste garanzie si inseriscono nel quadro che CGIL-CISL e UIL intendono definire in relazione alla contrattazione collettiva, ossia creare un sistema in cui la contrattazione di secondo livello sia normativamente regolamentata dai CCNL e non divenga uno strumento volto ad eludere le relative disposizioni o a trascinare in una competizione al ribasso tra contratti concorrenti.

6. Conclusioni

La piattaforma rappresenta uno degli atti più significativi del sistema di relazioni industriali italiano degli ultimi anni, sebbene dovrà essere poi implementato sia con l'accordo quadro che con specifici accordi interconfederali. Si tratta di un nuovo modello che scrive nuove regole del gioco delle relazioni industriali, spaziando dalla definizione delle componenti del trattamento economico, all'architettura della rappresentanza certificata, dai meccanismi di adeguamento in regime di ultrattività ai nuovi diritti di partecipazione.

La legge n. 112/2026, nata quasi in contemporanea, dialoga strettamente con questa piattaforma. Da un lato, il legislatore ha accolto alcune delle istanze sindacali – si pensi alla definizione normativa del "TEC", al meccanismo di adeguamento "IPCA-NEI" in caso di vacanza contrattuale, agli obblighi di deposito e identificazione dei CCNL; dall'altro, ha introdotto disposizioni che, come l'art. 10 in tema di ultrattività del CCNL, possono coesistere con i rispettivi meccanismi di ultrattività previsti dai CCNL in forza di clausole di miglior favore.

Restano comunque aperte alcune questioni rilevanti: l'efficacia erga omnes degli accordi conclusi nell'ambito del nuovo sistema di rappresentanza certificata, il ruolo del CNEL come infrastruttura di trasparenza del sistema contrattuale e la capacità delle parti datoriali di aderire alla piattaforma unitaria in modo effettivo e generalizzato. Sono profili che la successiva negoziazione – e la eventuale giurisprudenza che ne seguirà – saranno chiamati a definire, determinando, in ultima analisi, se il 17 giugno 2026 segnerà effettivamente una svolta reale o sarà una occasione mancata per il rinnovamento del sistema di relazioni industriali del nostro Paese.

DB non solo
diritto
bancario

A NEW DIGITAL EXPERIENCE

 **dirittobancario.it**
