FIOM-CGIL

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.:Fabio Tamburini
Tiratura: 108.878 Diffusione: 55.303 Lettori: 657.000

Rassegna del: 13/11/26
Edizione del:13/11/26
Estratto da pag.:1,4-5

Accordo sulla rappresentanza, più forza alla contrattazione

Lavoro

Intesa su rinnovi, potere d'acquisto e contrasto agli accordi pirata

Nella sede di Confindustria è stato raggiunto l'accordo quadro sulla rappresentanza, gli assetti contrattuali, i salari e i contenuti della contrattazione collettiva. Le regole, sottoscritte dalle associazioni datoriali e da Cgil, Cisl e Uil, vanno dai rinnovi dei contratti al recupero del potere d'acquisto dei salari fino al contrasto agli accordi pirata. **Pogliotti** —*a pag. 4*

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

Le parti sociali. Intesa anche su partecipazione, formazione e sicurezza sul lavoro. Per il vicepresidente di Confindustria, Maurizio Marchesini è un «risultato di grande responsabilità, maturato dopo un confronto complesso»

Giorgio Pogliotti

Criteri per misurare la rappresentanza datoriale e sindacale, con la definizione degli ambiti di esercizio della contrattazione e dei perimetri contrattuali. Principi generali per un sistema di contrattazione collettiva di qualità. Partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze alla vita delle imprese. Salvaguardia della salute e sicurezza sul lavoro attraverso una contrattazione che punti sulla prevenzione. La formazione come leva strategica per la competitività e la qualità del lavoro.

Sono i cinque capitoli di cui si compone l'Accordo quadro firmato all'alba di giovedì nella sede di Confindustria da 13 associazioni datoriali con Cgil, Cisl e Uil, che si completa di un Addendum che impegna le parti a dare piena attuazione ad un «efficace meccanismo» di revisione dei prezzi negli appalti pubblici. A distanza di oltre 30 anni dal Protocollo del 1993 sugli assetti della contrattazione, le parti sociali si riprendono la scena, dopo la decisione del governo Meloni di lasciar decadere la delega su retribuzio-



Il presente documento non e' riproducibile, e' ad uso esclusivo del committente e non e' divulgabile a terzi.

498-001-001

Telpress
Servizi di Media Monitoring

ni e contratti - introducendo il "salario giusto" nel Decreto Primo Maggio-, con l'intesa che si prevede verrà formalizzata il 14 dicembre. Tra le novità, oltre alla definizione delle regole per misurare la rappresentatività di associazioni datoriali e sindacati, sul versante retributivo l'Accordo prevede, se l'inflazione misurata dall'Ipca-Nei risulta superiore a quella stimata quando è stato firmato il contratto, l'adeguamento del Trattamento economico minimo, secondo le regole fissate dal Ccnl, per evitare la perdita del potere d'acquisto dei salari. Saranno i contratti collettivi nazionali di lavoro a definire tempi e modalità di questo adeguamento, con una verifica periodica in vigenza di contratto, fatta con cadenza annuale o biennale.

Alla vigilia della convocazione delle parti sociali a Palazzo chigi sulla manovra, la premier Giorgia Meloni saluta l'intesa come «un traguardo storico per innovare le relazioni sindacali e industriali in Italia», un «passo decisivo, per rafforzare le retribuzioni dei lavoratori e per rendere il nostro sistema economico e produttivo più competitivo». Di «accordo storico» parla il ministro del Lavoro, Marina Calderone, che «dimostra il valore del dialogo tra le parti sociali e segna l'avvio di una nuova stagione per le relazioni industriali e la contrattazione».

Tra i protagonisti del negoziato, il vice presidente di Confindustria per il Lavoro e le Relazioni Industriali, Maurizio Marchesini, considera l'Accordo quadro «un risultato frutto di un metodo che si basa sul valore del dialogo e dell'ascolto: con il presidente Orsini, sin dalla prima volta in cui ci siamo incontrati con i sindacati, quasi due anni fa, abbiamo cercato punti di preoccupazione e interesse comune, per poi lavorarci ad uno ad uno e arrivare a dei risultati concreti per le imprese e per i lavoratori. Un metodo che intendiamo tutti portare avanti».

Marchesini ricorda che il Decreto Primo Maggio «ha riconosciuto e valorizzato il ruolo della contrattazione collettiva e delle organizzazioni comparativamente più rappresentative», con l'intesa raggiunta «le parti sociali esercitano fino in fondo questa responsabilità, rafforzando la contrattazione e costruendo un sistema di relazioni industriali più moderno, certo ed efficace. Ci diamo regole più solide sulla rappresentanza, contrastando il dumping contrattuale, e strumenti per favorire rinnovi tempestivi e una crescita sostenibile dei salari attraverso la contrattazione. L'obiettivo comune è creare le condizioni per far crescere insieme produttività, competitività delle imprese e potere d'acquisto dei lavoratori».

In caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i primi nove mesi successivi alla scadenza, l'Accordo richiama il Decreto Primo Maggio che prevede un adeguamento delle retribuzioni al 50% dell'indicatore dei prezzi al consumo al netto dei prodotti energetici importati (Ipca Nei), con alcune novità. Per i contratti collettivi nazionali di lavoro scaduti prima del 28 giugno 2026 trovano applicazione le disposizioni del Decreto Primo Maggio, per quelli scaduti dopo ii 28 giugno 2026 (o in scadenza fino al 30 giugno 2027), se sono state presentate le proposte per il rinnovo contrattuale, la copertura economica sarà corrisposta dopo 9 mesi dalla scadenza del contratto, oppure dalla presentazione della piattaforma (se successiva alla scadenza del contratto). Novità per milioni di lavoratori dei settori ad alta stagionalità, sanitari o sociosanitari per cui era prevista una deroga dal Decreto Primo Maggio: i contratti collettivi dovranno definire la copertura economica entro il 1° giugno 2027, in assenza interverrà l'indennità al 50% dell'Ipca Nei. «L'Accordo, rispetto al Decreto Primo Maggio, definisce con chiarezza la retribuzione su cui calcolare la copertura economica - spiega il professor Emmanuele Massagli (presente al tavolo per la Cisl) -, ovvero il Trattamento economico minimo più le componenti fisse e continuative previste dalla contrattazione nazionale. Inoltre, l'indennità da giugno si applica a tutti i lavoratori, superando le deroghe del Decreto».

Dal fronte sindacale, il leader della Cgil, Maurizio Landini parla di «buona notizia per i lavoratori, siamo riusciti a ottenere la garanzia che in ogni contratto nazionale di lavoro, annualmente o ogni due anni, ci sia un adeguamento dei salari all'inflazione», la parola passa ora «ai lavoratori, che nei prossimi giorni saranno chiamati a discutere e a votare l'accordo». Per il segretario generale della Uil, PierPaolo Bombardieri «si sono gettate le basi per generare una crescita salariale e per smantellare i contratti pirata, attraverso la definizione di un sistema di misurazione della rappresentanza, sia delle associazioni datoriali sia dei sindacati». Il presidente di Confcommercio, Carlo Sangalli sottolinea «l'atto di grande responsabilità che certifica il ruolo imprescindibile delle organizzazioni maggiormente rappresentative e dei sindacati per modernizzare i contratti e far crescere i salari e, quindi, sostenere i consumi».

Per il presidente nazionale di Confesercenti, Nico Gronchi, «l'intesa rafforza il ruolo della contrattazione collettiva, introducendo meccanismi volti a favorire rinnovi contrattuali più rapidi e tempestivi, a beneficio della certezza delle condizioni economiche e normative». Confartigianato, rimarca che si «riconosce il ruolo delle organizzazioni comparativamente più rappresentative, principio fondamentale per contrastare il dumping contrattuale e garantire tutele salariali adeguate». Per il presidente di Confcoperative, Maurizio Gardini «all'accordo storico dovranno seguire azioni comuni di parti sociali e governo». Per il presidente di Legacoop, Simone Gamberini, è «importante che l'intesa riconosca la specificità della forma cooperativa e la pari dignità della contrattazione».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il presente documento non e' riproducibile, e' ad uso esclusivo del committente e non e' divulgabile a terzi.

498-001-001

Telpress
Servizi di Media Monitoring

Per la premier Giorgia Meloni «è un traguardo storico per innovare le relazioni sindacali e industriali»

13 **LE ASSOCIAZIONI FIRMATARIE**
Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Claai, Legacoop, Confcooperative, Agci, Confetra e Confservizi.

I protagonisti dell'Accordo quadro sulla rappresentanza e contrattazione



CONFINDUSTRIA
Maurizio Marchesini

Per il vice presidente di Confindustria con l'intesa «si conferma la capacità delle parti sociali di trovare autonomamente soluzioni condivise sulle grandi questioni del lavoro. Ci diamo regole più solide sulla rappresentanza contro il dumping contrattuale»



CGIL
Maurizio Landini

Per il leader della Cgil è una «buona notizia per i lavoratori, abbiamo ottenuto che in ogni Ccnl, annualmente o ogni due anni, ci sia l'adeguamento dei salari all'inflazione. La parola passa ai lavoratori, che saranno chiamati a discutere e a votare l'accordo».



CISL
Daniela Fumarola

La leader della Cisl sottolinea«la protezione dei salari dall'inflazione mentre il contratto è in vigore. Lo scarto tra inflazione prevista e Ipca-Nei a consuntivo va recuperato con verifiche annuali o biennali, senza assorbimento nei rinnovi: tempi e modalità sono materia negoziale».



UIL
PierPaolo Bombardieri

Per il leader della Uil «si sono gettate le basi per generare una crescita salariale e per smantellare i contratti pirata, attraverso un sistema di misurazione della rappresentanza, sia delle associazioni datoriali che dei sindacati».



CNEL
Renato Brunetta

Per il presidente del Cnel «L'Accordo ha una portata storica. Non perché introduca novità dirompenti, ma perché, per la prima volta dal Protocollo Ciampi-Giugni del 23 luglio 1993, ricompone in una cornice unitaria le regole del sistema di relazioni industriali ».

1993 **IL PRECEDENTE**
Il precedente è il Protocollo Ciampi-Giugni del 23 luglio 1993, sugli assetti contrattuali,le politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo.

212 **I CCNL DI CGIL, CISL E UIL**
Nell'Archivio nazionale del Cnel 212 Ccnl sottoscritti dalle categorie di Cgil, Cisl, Uil riguardano il 96,1% dei 14,7 milioni di lavoratori del privato



Il presente documento non e' riproducibile, e' ad uso esclusivo del committente e non e' divulgabile a terzi.

498-001-001

Telpress Servizi di Media Monitoring

Il Sole 24 ORE

13 Novembre 2026

L'analisi/1

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

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile

Il Sole 24 ORE

13 Novembre 2026

L'analisi/2

L'ARCHITRAVE PATTIZIA ATTUA IL SALARIO GIUSTO

di **Renato Brunetta** e **Michele Tiraboschi**

L'accordo quadro su rappresentanza, assetti contrattuali e salari sottoscritto dalle principali organizzazioni dei lavoratori e delle imprese è un testo di portata storica. Non perché introduca novità dirompenti, ma perché, per la prima volta dal Protocollo Ciampi-Giugni del 23 luglio 1993, ricompone entro una cornice generale e unitaria le regole fondamentali del sistema italiano di relazioni industriali.

Dopo il 1993 non sono mancati accordi di sistema. Questi interventi si sono però sviluppati nei diversi ambiti contrattuali, dando vita a una pluralità di modelli non pienamente dialoganti tra di loro e con spazi per l'emersione di fenomeni di dumping contrattuale.

Industria, terziario, artigianato, cooperazione, agricoltura e piccola impresa presentano attori, sedi negoziali e specificità settoriali profondamente differenti. Il nuovo accordo non cancella questa pluralità e non impone un modello uniforme. Ne riconosce anzi il valore e però la riconduce a una grammatica comune: rappresentatività verificabile, trasparenza dei perimetri, definizione del trattamento economico minimo e complessivo, continuità dei cicli negoziali, tutela del potere d'acquisto.

Seguiranno accordi di attuazione nei singoli ambiti di rappresentanza, nel rispetto delle loro specificità e della autonomia delle singole organizzazioni. È questa unità nel pluralismo a rappresentare il primo elemento qualificante dell'intesa. Il secondo è il collegamento istituzionale con il decreto-legge del 1° maggio sul salario giusto.

Il decreto ha scelto di non sostituire la contrattazione collettiva con una tariffa fissata per legge. Ha affidato la determinazione della retribuzione ai contratti sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, assumendo il trattamento economico complessivo come parametro per contrastare il dumping e per orientare l'accesso agli incentivi pubblici e alle ingenti risorse dei contratti pubblici. La legge, tuttavia, non poteva da sola individuare i soggetti rappresentativi, ordinare i perimetri contrattuali e definire le voci del trattamento economico. Occorreva l'assunzione di responsabilità delle parti sociali.

L'accordo costituisce dunque l'architrave pattizia che mancava per dare piena attuazione al salario giusto: collega la libertà sindacale a regole comuni e rende il richiamo legislativo alla contrattazione qualificata concretamente praticabile. Operazione non da poco perché non limitata alla leggibilità e trasparenza dei singoli testi contrattuali. La contrattazione collettiva, come fenomeno dinamico, è infatti cosa ben diversa dal singolo testo contrattuale di settore. Opera come il metabolismo di un organismo vivente: trasforma

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile

continuamente le esigenze della economia e della tecnologia in regole e processi istituzionali, con l'obiettivo di rendere socialmente sostenibile l'organizzazione del lavoro ed evitare che la persona sia ridotta a semplice fattore produttivo.

In questo disegno emerge anche il contributo del Cnel. La rappresentatività resta una qualità delle parti sociali firmatarie dei testi contrattuali e la definizione dei perimetri appartiene alla loro autonomia. Ma entrambe devono oggi essere verificabili secondo classificazioni economiche condivise e criteri omogenei per ricostruire i trattamenti retributivi complessivi minimi.

La recente riforma dell'Archivio nazionale dei contratti collettivi ha costruito questa base. Il codice univoco Cnel collega i testi depositati ai flussi Uniemens dell'Inps, consentendo di conoscere quante imprese applichino ciascun contratto e quanti lavoratori ne siano coperti. L'associazione con i codici Ateco colloca i contratti nei relativi settori economici nel rispetto delle libere determinazioni delle parti sociali. Le nuove schede contratto rendono leggibili contenuti retributivi e dinamiche contrattuali e faciliteranno ora l'estrazione del Tec.

L'Archivio dei contratti non è più il luogo nel quale si conservano i prodotti della contrattazione: è già oggi uno strumento di conoscenza del suo ordinato funzionamento e dell'effettivo radicamento dei contratti nei settori di riferimento. L'accordo valorizza espressamente questa infrastruttura. La diffusione dei contratti rilevata dal Cnel diventa la controprova quantitativa della rappresentatività, riduce le asimmetrie informative e mette Governo, Parlamento, amministrazioni e forze sociali nelle condizioni di assumere decisioni fondate su elementi condivisi e verificabili.

Se il Protocollo del 1993 aveva dato un ordine politico e negoziale alla contrattazione collettiva, l'accordo del 2026 prova a darle anche un ordine conoscitivo, misurabile e trasparente, ai fini della determinazione del salario giusto e del sostegno alla produttività. La firma non conclude il processo: occorreranno accordi attuativi, metodologie condivise e comportamenti coerenti. Ma il passaggio è già storico. Dopo oltre trent'anni, i principali sistemi di rappresentanza tornano a riconoscersi in regole comuni e in una infrastruttura istituzionale capace di renderle effettive.

Dopo l'ordine politico, la ricerca di un ordine misurabile. Ma dopo la firma servono attuazione e regole condivise

Presidente del Cnel, Presidente Commissione dell'Informazione del Cnel

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile

FIOM-CGIL

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.:Fabio Tamburini
Tiratura: 108.878 Diffusione: 55.303 Lettori: 657.000

Rassegna del: 13/11/26
Edizione del:13/11/26
Estratto da pag.:1,5
Foglio:1/2

CONFINDUSTRIA

Orsini: passaggio epocale, prova che il dialogo funziona

Nicoletta Picchio —*a pag. 5*

Orsini: «Passaggio epocale, la prova che il dialogo funziona»

Confindustria

L'intesa è un tassello importante nella lotta contro i contratti pirata

Nicoletta Picchio

Un «passaggio epocale». Così Emanuele Orsini, presidente di Confindustria, ha commentato l'accordo sulla rappresentanza firmato ieri all'alba tra organizzazioni imprenditoriali e sindacati. Sono molti gli aspetti che definiscono l'importanza dell'intesa e Orsini li ha messi in evidenza: «si misura la rappresentanza, quanto valiamo, chi siamo. È un passaggio importante nella lotta contro i contratti pirata, ci sarà una tutela della crescita delle imprese e della capacità di spesa, con il legame tra contratti e inflazione, che avevamo già introdotto con il contratto dei metalmeccanici». È anche la dimostrazione che «il dialogo funziona. Quando imprese e sindacati siedono allo stesso tavolo trovano soluzioni concrete nell'interesse del paese. La nostra proposta è che questo tavolo diventi permanente. Perché il futuro dell'industria italiana e del lavoro si costruisce insieme, imprese e lavoro sono due facce della stessa medaglia. Senza imprese competitive non c'è crescita economica, ma senza salari adeguati non c'è crescita sociale. E' questo il senso dell'accordo storico».

L'obiettivo, infatti, ha sottolineato Orsini, «è far crescere la produttività delle imprese e insieme aumentare i salari e il potere d'acquisto dei lavoratori». Non solo: «l'intesa rafforza anche un principio fondamentale: un salario giusto deve essere garantito da una contrattazione di qualità, sottoscritta da organizzazioni realmente rappresentative».

Con i meccanismi che definiscono la rappresentanza «gli altri si dovranno adeguare a noi, i nostri sono i contratti migliori: sui salari abbiamo fatto i compiti a casa, con il 94% dei contratti firmati, nell'artigianato un giovane a parità di mansione guadagna il 34% in meno, devono fare gli altri i compiti a casa», ha detto Orsini, che ha parlato dell'intesa sia all'assemblea di Confindustria Bergamo, sia in una intervista al Tg de La7.

L'intesa diventa il tassello importante di come attrarre i giovani nel paese, di evitare quella fuga dei cervelli che, unita all'andamento della demografia, rende difficile trovare competenze e lavoratori. «Merito, stipendio, avere nuove industrie tecnologiche e competitive sono fattori per far restare i giovani e attrarre capitale umano dall'estero», ha detto Orsini, che ha rilanciato ieri la necessità di andare avanti sul piano casa, per avere una abitazione che non pesi più del 25-30% della retribuzione, proposta che aveva lanciato sin dall'inizio della sua presidenza.

Le imprese, ha ricordato il presidente di Confindustria, sostengono l'83% del welfare del paese.

«Vanno salvaguardate». Serve un «piano industriale di lunga visione», in Italia e in Europa. E affrontare l'emergenza dei costi dell'energia: «un problema che ci è sfuggito di mano, a gennaio rischiamo che il gas arrivi a 100-120 euro a mwh». La scorsa settimana, ha ricordato Orsini, ha avuto un incontro con la premier: «abbiamo dimostrato che ciò che abbiamo chiesto l'anno scorso ha funzionato, con l'iperammorta-



Il presente documento non e' riproducibile, e' ad uso esclusivo del committente e non e' divulgabile a terzi.

498-001-001

Telpress
Servizi di Media Monitoring

mento a fronte di uno stanziamento di circa 3 miliardi dello Stato sono stati attivati investimenti sui 9 miliardi. Bisogna continuare la misura fino al 2029». E poi insistere con le semplificazioni: la burocrazia sta aumentando i suoi costi, pesa per 83-84 miliardi. Va avviato l'iter parlamentare di revisione della 231, ha detto Orsini, estesa la Zes unica a tutto il paese per ciò che riguarda la certezza del diritto e delle procedure, oltre a ripotenziare il suo finanziamento per il Sud. Per il presidente di Confindustria, sono necessarie misure per favorire la patrimonializzazione e l'aggregazione delle piccole imprese.

Bene il primo passo del decreto bollette: «si cerca di stabilire un prezzo giusto delle rinnovabili e del gas», in Europa va affrontato il tema del meccanismo dell'Ets 67«infernale». La richiesta di Orsini è di un mercato unico dell'energia in Europa. E, nei confronti del governo, restituire alle imprese il 50% dei proventi che derivano dall'Ets, che sono arrivati a 4 miliardi.

Occorre investire nelle nuove industrie, in Italia e in Europa, con un debito pubblico europeo, per eliminare le dipendenze nei confronti di altri paesi, primo la Cina che con la politica del meno 30 ha provocato, ha ricordato Orsini, una perdita di 1 milione di posti di lavoro nel 2025, con il rischio di perderne altri 2 nel 2026.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IMAGOECONOMICA



Il presidente. Emanuele Orsini

LE PROSSIME TAPPE

Parola ai lavoratori e poi la firma definitiva

Siglato l'accordo tra le parti sociali ora saranno i sindacati a sottoporre i contenuti su salari e rappresentanza alla consultazione dei lavoratori. Al termine della consultazione la tappa successiva dovrebbe portare a un nuovo tavolo le parti sociale, presumibilmente il prossimo 14 dicembre, per la firma definitiva dell'intesa raggiunta all'alba di ieri.



Il presente documento non e' riproducibile, e' ad uso esclusivo del committente e non e' divulgabile a terzi.

498-001-001

Telpress

Servizi di Media Monitoring

Il Sole 24 ORE

13 Novembre 2026

Nei macchinari 23 miliardi di export potenziale aggiuntivo

Beni strumentali

Presentato all'assemblea Federmacchine il rapporto Ingenium di Confindustria

Diciotto miliardi ottenibili con investimenti in nuova capacità produttiva

Luca Orlando

Quasi cinque miliardi in più ottenibili già ora alle condizioni date. E più di 18 contendibili a fronte di nuovi investimenti in capacità produttiva. Sono le prospettive dell'export italiano di beni strumentali individuate nel terzo rapporto Ingenium realizzato dal Centro Studi di Confindustria in collaborazione con Federmacchine. L'area esaminata, impianti ad alta intensità di Automazione, Creatività e Tecnologia (Act), che vale ad oggi 30 miliardi di euro in termini di export, potrebbe ottenere dunque risultati superiori mettendo a terra il potenziale stimato attraverso la metodologia ExPAnD, misurando cioè quanto business le imprese italiane potrebbero sottrarre ai concorrenti che vendono gli stessi prodotti nei medesimi mercati. Area preziosa quella analizzata in occasione dell'assemblea annuale di Federmacchine, con l'Italia a posizionarsi al terzo posto mondiale in quanto ad export (33 miliardi di dollari), conquistando l'8,3% delle vendite oltreconfine mondiali nel settore, alle spalle soltanto di Cina (19,2%) e Germania (17,9%) ma davanti a Giappone e Stati Uniti.

Un quadro mediamente positivo ma per nulla statico, guardando ad una concorrenza sempre più nutrita e agguerrita: tra 2019 e 2024 la quota italiana di export di beni Act è scesa così dall'8,6% all'8,3%, flessione comunque più contenuta rispetto a quanto sperimentato da Germania (1,1 punti) e Giappone (2,6 punti), mentre all'opposto la Cina, nello stesso periodo, ha guadagnato 4,6 punti di quota. Dove cercare nuovo

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile

business? Il potenziale di crescita per l'Italia riguarda anzitutto ai mercati avanzati, dove primeggiano gli Usa con 516 milioni di euro di potenziale realizzabile, seguiti da Germania (248 milioni) e Francia (204). Tra gli emergenti, il margine maggiore è in Cina (323 milioni), India (265), Messico (132).

Per cogliere interamente le opportunità di export aggiuntivo il rapporto indica la necessità di inserire nuove risorse: persone in grado di usare le nuove tecnologie, investimenti che portino l'innovazione dalla ricerca alla fabbrica, una finanza che accompagni le vendite dove il rischio è più alto, forniture e regole presidiate. Sul fronte delle competenze in particolare il rapporto propone di mettere in rete imprese, associazioni, competence center, fondazioni e università per formare sulle nuove tecnologie, dall'intelligenza artificiale alla robotica, dai digital twin alla cybersecurity. Per innovazione e investimenti indica incentivi stabili e pluriennali, con un iperammortamento esteso alla robotica, e strumenti per chi progetta e produce robot e sistemi di automazione: ricerca e sviluppo, scale up, investimenti produttivi. Per mercati e finanza propone un pre-screening coordinato tra Sace, Simest e banche, prima delle offerte commerciali, per definire finanziabilità, dilazioni e rischi delle operazioni. Completa il quadro il monitoraggio permanente di export, potenziale, dipendenze e adozione tecnologica e l'istituzionalizzazione del Tavolo della Meccanica con il Mimit.

«Le macchine italiane - ha sottolineato Lucia Aleotti, vicepresidente di Confindustria per il Centro Studi - partono da una posizione solida: l'Italia è il terzo esportatore mondiale di beni strumentali ad alta intensità di automazione, creatività e tecnologia. Ma il campo da gioco è cambiato in modo strutturale, tra un'incertezza diventata condizione, regole del commercio meno stabili e una concorrenza cinese che si è spostata sulla manifattura avanzata. Il rapporto Ingenium misura il settore per consentire di governarlo meglio: mostra dove cresce la domanda e quanto export in più è alla nostra portata. Per coglierlo servono competenze, incentivi agli investimenti stabili e prevedibili, una finanza che accompagni le imprese sui mercati più rischiosi e una regia che tenga insieme gli strumenti che già esistono».

Per il settore - 215mila addetti, 52 miliardi di ricavi e responsabile di un surplus commerciale di 24 miliardi - si tratta di una fase delicata, in cui la nuova concorrenza va affrontata a livello di sistema-Paese. «Dobbiamo poter contare su incentivi stabili per investire - spiega il presidente di Federmacchine Bruno Bettelli - così come di promozione e garanzie per favorire il nostro export. Le nostre macchine sono il punto di partenza di ciò che l'industria, in Italia e nel mondo, riesce a progettare, produrre e innovare. Dove c'è una produzione, c'è una competenza italiana che l'ha resa possibile. Il nostro compito è continuare a raccontarlo e a rafforzarlo, insieme alle imprese e alle istituzioni, perché è da qui che passa la capacità del Paese di restare protagonista nel mondo».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Aleotti: «Per cogliere le opportunità servono competenze, finanza, incentivi stabili e prevedibili nel tempo»

Bettelli: «Cruciale rafforzare il settore, da qui passa la capacità del Paese di restare protagonista»

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.:Fabio Tamburini
Tiratura: 108.878 Diffusione: 55.303 Lettori: 657.000

VAVASSORI (ANFIA)

«Bene Arvedi per rilancio Ilva»

«Le filiere italiane sono lunghe e importanti. La componentistica è articolata e complessa. Abbiamo bisogno dell'acciaio italiano. Appoggiamo un'iniziativa italiana seria come l'offerta di un grande gruppo industriale come Arvedi per il rilancio dell'Ilva». Così Vavassori, presidente dell'Anfia: «Abbiamo grande rispetto per l'opera dei giudici. Ma riteniamo che si possano conciliare salute e lavoro», ha aggiunto. E Arvedi ha costruito il suo modello sull'acciaio ultra-green e l'inquinamento ai minimi.

—P.Br.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il presente documento non e' riproducibile, e' ad uso esclusivo del committente e non e' divulgabile a terzi.

565-001-001

Telpress
Servizi di Media Monitoring

FIOM-CGIL

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.:Fabio Tamburini
Tiratura: 108.878 Diffusione: 55.303 Lettori: 657.000

Rassegna del: 13/11/26
Edizione del:13/11/26
Estratto da pag.:25
Foglio:1/1

Lavoro, a novembre le imprese prevedono 452mila assunzioni (+2,1%)

Excelsior

Il 29,1% delle entrate è rivolta ad under 30. Difficoltà di reperimento al 44,2%

Claudio Tucci

Sono quasi 452mila le entrate programmate dalle imprese a novembre, con un incremento del 2,1% rispetto allo stesso mese del 2025. I servizi concentrano il 66,7% degli ingressi previsti, pari a oltre 301mila posizioni. L'industria, comprese le costruzioni, ne programma circa 121mila (26,7%). Al settore primario fanno capo quasi 30mila entrate (6,6%). A rilevarlo è il sistema di monitoraggio Excelsior di Unioncamere e ministero del Lavoro, diffuso ieri, che evidenzia come la crescita sia più sostenuta nel Mezzogiorno (+3,6%). Nel trimestre novembre 2026-gennaio 2027 le assunzioni preventivate dal mondo produttivo sono oltre 1,3 milioni.

A novembre le maggiori opportunità di lavoro si concentrano nei servizi di alloggio, ristorazione e turismo (72mila), nel commercio (71mila), nei servizi alle persone (54mila) e nelle costruzioni (44mila). Le figure più richieste sono gli impiegati e le professioni commerciali e dei servizi, che rappresentano il 35,7% delle entrate programmate, seguite dagli operai specializzati e dai conduttori di impianti e macchinari (29%). Le professioni non qualificate rappresentano il 18,4%, mentre ai dirigenti, specialisti e tecnici sono rivolte il 16,9% delle entrate previste. Ristoratori e personale della ristorazione sono i profili più ricercati, con 62mila ingressi, seguiti dagli addetti alle vendite (44mila) e dal personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna delle merci (30mila).

Per il 29,1% delle entrate programmate, pari a 131mila, le imprese esprimono una preferenza per candidati under 30. L'esperienza professionale specifica o maturata nello stesso settore è richiesta per il 65,4% degli ingressi. Sono oltre 65mila le opportunità rivolte a persone con un titolo terziario (14,5% del totale), di cui circa 56mila destinate a laureati e 9mila a diplomati Its Academy. Resta tuttavia elevata la difficoltà di reperimento, che riguarda il 44,2% dei profili ricercati, pari a circa 200mila ingressi.

A livello regionale, la Lombardia si conferma al primo posto per numero di entrate preventivate, con circa 87mila, seguita dal Lazio (50mila) e dal Veneto (quasi 40mila). Gli incrementi più marcati si registrano in Valle d'Aosta (+13,6%), Basilicata (+13,2%), Trentino-Alto Adige (+8,2%) e Sicilia (+8,0%).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il presente documento non e' riproducibile, e' ad uso esclusivo del committente e non e' divulgabile a terzi.

565-001-001

Telpress
Servizi di Media Monitoring

FIOM-CGIL

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.:Fabio Tamburini
Tiratura: 108.878 Diffusione: 55.303 Lettori: 657.000

Rassegna del: 13/11/26
Edizione del:13/11/26
Estratto da pag.:40
Foglio:1/1

Cassazione

Il Ccnl può vietare demansionamenti nei processi di riassetto aziendale

Il potere del datore di lavoro previsto dal Codice civile è limitabile dall'accordo

Il contratto deve però contenere una previsione esplicita al riguardo

Giuseppe Bulgarini d'Elci

Il contratto collettivo può escludere la deroga in pejus delle mansioni assegnate ai dipendenti in presenza di mutamenti degli assetti interni aziendali, nonostante tale facoltà a favore del datore sia espressamente prevista dalla riforma dell'articolo 2103 del Codice civile introdotta dal Jobs Act. Così ha deciso la Corte di cassazione (sentenza 28942/2026 depositata il 12 novembre) rilevando la novità della questione.

Recita, in proposito, il secondo comma dell'articolo 2103 che, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali tale da incidere sulla posizione del dipendente, il datore possa assegnarlo a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché nell'ambito della stessa categoria legale.

Il quesito si è posto all'attenzione della Suprema corte nella controversia in cui un gruppo di lavoratori ha lamentato la illegittima assegnazione a mansioni inferiori di pulizia, osservando che il Ccnl applicato aveva, invece, ammesso unicamente la disciplina dello ius variandi in senso orizzontale. Ad avviso dei lavoratori, poiché il Ccnl non disciplinava l'assegnazione a mansioni inferiori, tale opzione doveva ritenersi esclusa in via convenzionale.

Per la Cassazione, se la disciplina collettiva introduce un trattamento più favorevole verso i lavoratori, la norma di legge non ha carattere inderogabile. Alle parti sociali non è precluso di prevedere nel contratto collettivo una limitazione del potere dispositivo datoriale rispetto allo ius variandi delle mansioni dei dipendenti e neppure di escluderlo completamente. A questo approdo si perviene anche in considerazione del «tradizionale rapporto in ambito lavoristico» tra norma inderogabile di legge e previsione del contratto collettivo, in forza del quale, se è escluso che la seconda possa prevedere un trattamento peggiorativo per il lavoratore, non è, viceversa, esclusa una disciplina negoziale più favorevole.

Del resto lo stesso articolo 2103, al comma quarto, affida ai contratti collettivi lo spazio per introdurre ipotesi ulteriori di assegnazione a mansioni del livello inferiore. A fronte di tale previsione, non si vede ragione per cui alla contrattazione collettiva possa essere preclusa la regolamentazione di ipotesi che riduca gli spazi di intervento del datore rispetto allo ius variandi.

La volontà negoziale di escludere lo ius variandi, tuttavia, non può desumersi dal rilievo che le parti sociali hanno taciuto ogni riferimento alla disciplina delle mansioni inferiori, ma deve emergere in modo esplicito dalle previsioni del Ccnl.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ntpluslavoro.ilsole24ore.com
La versione integrale dell'articolo



Il presente documento non e' riproducibile, e' ad uso esclusivo del committente e non e' divulgabile a terzi.

478-001-001

Telpress
Servizi di Media Monitoring

Il Sole 24 ORE

13 Novembre 2026

L'utilizzatore può scegliere i somministrati

Tribunale di Milano

Essenziale è che l'agenzia per il lavoro svolga il ruolo di datore di lavoro

Angelo Zambelli

La somministrazione di lavoro non può essere considerata irregolare per il solo fatto che sia l'impresa utilizzatrice a individuare i lavoratori da inserire nella propria organizzazione produttiva. È questo il principio di particolare interesse affermato dal Tribunale di Milano con sentenza del 10 novembre 2026 (ruolo generale 10060/2026), che interviene su una questione ancora poco esplorata dalla giurisprudenza e offre indicazioni importanti per distinguere la genuina somministrazione dall'interposizione meramente cartolare.

Secondo il Tribunale, il fatto che i lavoratori siano stati individuati dall'utilizzatore, o che il colloquio sia stato svolto da suoi referenti, non determina di per sé l'invalidità della somministrazione. Il legislatore, osserva il giudice, non impone all'agenzia di effettuare una ricerca e selezione originaria per ogni missione, né vieta all'utilizzatore di segnalare persone già conosciute o in possesso delle professionalità necessarie. Ritenere diversamente significherebbe introdurre un requisito di validità non previsto dalla legge.

Ciò che conta è, invece, che l'agenzia abbia effettivamente assunto la posizione datoriale che l'ordinamento le riserva. E proprio su questo terreno la decisione valorizza il complesso della documentazione prodotta: contratti individuali, lettere di assegnazione, proroghe e rinnovi, una struttura dedicata presso la sede territoriale, personale dell'agenzia addetto alla gestione dei lavoratori, corrispondenza amministrativa, pagamenti retributivi, adempimenti contributivi e persino l'esercizio del potere disciplinare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

quotidianolavoro.ilsole24ore.com
La versione integrale dell'articolo

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile

FIOM-CGIL

il Fatto Quotidiano
Dir. Resp.:Marco Travaglio
Tiratura: 58.338 Diffusione: 46.940 Lettori: 606.000

Rassegna del: 13/11/26
Edizione del:13/11/26
Estratto da pag.:8-9
Foglio:1/1

LE NOVITÀ LE REGOLE PER CONTRASTARE GLI ACCORDI PIRATA

Salario giusto, intesa imprese-sindacati per il recupero (parziale) dell'inflazione

CONTRATTI DI LAVORO

Nel decreto del Primo Maggio, il governo Meloni aveva volutamente lasciato la pagina in bianco. Confindustria, Cgil, Cisl, Uil e altre 13 associazioni datoriali l'hanno ora scritta, firmando il nuovo accordo sulla rappresentanza sindacale. In pratica, hanno definito il concetto di "salario giusto" previsto dal provvedimento approvato in primavera dall'esecutivo: la corretta retribuzione – l'unica che permetterà alle aziende di accedere agli incentivi pubblici – sarà quella stabilita dai contratti collettivi firmati dalle parti sociali che soddisfino determinati requisiti di rappresentatività, fissati proprio da questa intesa. Si tratta di criteri che ricalcano in larga parte gli accordi precedenti tra Cgil, Cisl e Uil e Confindustria.

Oltre alle norme contro i contratti pirata, il documento definisce le regole di funzionamento della contrattazione collettiva. Innanzitutto, conferma che il parametro di riferimento per legare i salari all'inflazione resta l'indice dei prezzi al netto dei beni energetici importati (Ipca-Nei). Un metodo giudicato però insufficiente da molti osservatori, poiché l'energia è una delle principali voci che contribuiscono al carovita. Non a caso, in queste ore è il bersaglio polemico principale dei sindacati di base Usb e Cub. Impossibile convincere le imprese a includere la componente energetica, sia per un dogma ormai pluridecennale delle relazioni industriali, sia perché le aziende si considerano le prime vittime del caro-bollette. Di fatto i contratti continueranno a non recuperare l'intera inflazione complessiva e il governo interverrà attraverso la spesa pubblica, ricorrendo a bonus e detassazioni per provare a colmare il divario. C'è però una novità positiva rispetto al passato: quantomeno il recupero dell'Ipca-Nei avrà tempi certi. Dopo tre mesi dalla scadenza del contratto collettivo senza rinnovo, scatterà un'indennità pari al 30% dell'inflazione prevista, che salirà al 50% dopo sei mesi e al 90% dopo nove mesi. Nel decreto Primo Maggio la copertura si fermava al 50% solo dopo nove mesi. L'accordo conferma che le retribuzioni saranno composte dal trattamento economico minimo (Tem) e da quello complessivo (Tec). In quest'ultimo sono comprese tutte le voci, anche il *welfare* aziendale.

FIN QUI LE NORME sui salari dettate dall'accordo. L'altro pilastro è la misurazione della rappresentatività. Per i sindacati, questa sarà calcolata incrociando il numero di iscritti e i voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze aziendali. Per le associazioni di imprese – oltre al numero di lavoratori coperti per settore – vengono privilegiate le associazioni che istituiscono enti bilaterali: strutture che erogano servizi (detassati) ai lavoratori, ma che garantiscono anche poltrone ai dirigenti sindacali e datoriali.

Per il leader Cgil Maurizio Landini "è una buona notizia per i lavoratori". La segretaria Cisl Daniela Fumarola e il capo della Uil Pierpaolo Bombardieri si soffermano sulla portata "storica" attribuita all'accordo. Il governo aveva scelto di non introdurre il salario minimo legale né norme sulla rappresentanza, limitandosi ad agganciare il "salario giusto" ai contratti collettivi più rappresentativi. La linea del centrodestra, su pressione di Confindustria, ha lasciato campo libero alle parti sociali, che ora hanno completato l'opera con un'intesa che permette a sindacati e industriali di legittimarsi a vicenda.

ROB.ROT.

I LIMITI L'ENERGIA CONTINUERÀ A RESTARE FUORI DAL CONTEGGIO DEL CARO-PREZZI





Il segretario della Cgil Landini e il presidente di Confindustria Orsini ANSA



Il presente documento non e' riproducibile, e' ad uso esclusivo del committente e non e' divulgabile a terzi.

492-001-001

Telpress
Servizi di Media Monitoring

FIOM-CGIL

il manifesto
Dir. Resp.:Andrea Fabozzi
Tiratura: 16.164 Diffusione: 27.868 Lettori: 125.406

Rassegna del: 13/11/26
Edizione del:13/11/26
Estratto da pag.:8
Foglio:1/1

RINNOVI, RECUPERO DELL'INFLAZIONE, LOTTA CONTRO GLI ACCORDI «PIRATA»: SODDISFATTI GOVERNO E OPPOSIZIONI

Rappresentanza, contratti e salari: firmata l'intesa tra imprese e Cgil, Cisl, Uil

Dopo una maratona di quasi diciotto ore che si è conclusa alle 5,50 del mattino, le principali organizzazioni delle imprese e i sindacati confederali hanno siglato ieri un'ipotesi di accordo quadro su rappresentanza e assetti contrattuali. La firma ufficiale è prevista il prossimo 14 dicembre. Nel frattempo i sindacati sottoporranno l'ipotesi di intesa ai lavoratori. Hanno firmato Confindustria con altre dodici associazioni: Agci, Casartigiani, Claai, Cna, Confapi, Confartigianato, Confcommercio, Confcooperative, Confesercenti, Confetra, Confservizi e Legacoop. I sindacati sono Cgil, Cisl e Uil.

Il confronto è stato lungo e difficile e ha affrontato i nodi dei salari, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, formazione continua e partecipazione dei lavoratori. L'accordo poggia su quattro pilastri: tutela del potere d'acquisto, tempi stringenti per il rinnovo dei contratti nazionali e tutele obbligatorie in caso di slittamenti, verifiche periodiche sul rapporto tra salari e inflazione. Sul fronte della rappresentanza, l'accordo definisce regole più rigide contro i contratti pirata, limitando l'accesso ai fondi pubblici e ai benefici fiscali alle sole imprese che applicano contratti sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Il presidente di Confindustria Emanuele Orsini ha parlato di «passaggio epocale». Maurizio Landini, segretario della Cgil si è detto soddisfatto di avere tenuto il rapporto con la Cisl e la Uil con le quali «abbiamo avuto anche punti di vista diversi». «Siamo riusciti - ha aggiunto - a ottenere la garanzia che in ogni contratto ci sia un adeguamento all'inflazione, il diritto dei lavoratori di votare i propri delegati e la possibilità di cancellare i contratti pirata. Inoltre, i soldi pubblici andranno solo a chi tutela la salute e la sicurezza». Per la segretaria della Cisl Daniela Fumarola «il primo risultato dell'intesa sarà nelle buste paga, con queste nuove regole rinviare i rinnovi non converrà più a nessuno». «È stato definito - ha detto il segretario della Uil Pierpaolo Bombardieri - un sistema di misurazione della rappresentanza e rappresentatività. Si potrà votare in tutti i luoghi di lavoro, per la costituzione delle Rsu, anche se a chiederlo è almeno il 30%+1 dei lavoratori».

Maggioranza e opposizioni hanno espresso soddisfazione per un'intesa la cui portata, è stato detto, è paragonabile a quella del protocollo firmato nel 1993. «È un passaggio di straordinario rilievo - ha detto la segretaria del Pd Elly Schlein - Attesta la consapevolezza dei problemi più urgenti come i salari bassi e il potere d'acquisto eroso dall'inflazione». Per la presidente del consiglio Giorgia Meloni l'accordo applicherebbe ciò che il suo governo ha definito «salario giusto», quello introdotto con un decreto «primo maggio»: un'espressione impropria usata per confondere e soprattutto per rispondere ideologicamente alla richiesta avanzata da più parti di un «salario minimo» che, ad oggi, non esiste in Italia.

L'Unione Sindacale di Base (Usb) ha criticato la decisione di sottoscrivere l'intesa alla vigilia dello sciopero generale proclamato il 20 novembre dalla Cgil contro il carovita. Secondo la sigla di base, si tratta di una contraddizione tra le rivendicazioni e gli impegni presi ai tavoli padronali. Rispetto al merito dell'intesa Usb considera eccessiva la centralità data al trattamento economico complessivo con sanità e Welfare integrativo. Inoltre il meccanismo di recupero dell'inflazione basato sull'indice Ipca-Nei, depurato dai beni energetici, è considerato inadatto al recupero del reale potere d'acquisto perduto. Usb ha denunciato anche il rischio che le norme sulla rappresentanza servano a blindare gli equilibri esistenti a favore dei sindacati firmatari, riducendo gli spazi di agibilità per le organizzazioni indipendenti. **ro. ci.**

L'intesa definitiva il 14 dicembre. Landini: «Una buona notizia». Le critiche di Usb



Il presente documento non e' riproducibile, e' ad uso esclusivo del committente e non e' divulgabile a terzi.

564-001-001

Telpress
Servizi di Media Monitoring

FIOM-CGIL

la Repubblica
Dir. Resp.:Stefano Cappellini
Tiratura: 120.998 Diffusione: 104.588 Lettori: 1.329.000

Rassegna del: 13/11/26
Edizione del:13/11/26
Estratto da pag.:36
Foglio:1/1

Patto imprese-sindacati "Ora diventi subito legge"

L'intesa prevede il recupero dell'inflazione, tempi più stretti per il rinnovo dei contratti e contrasto degli accordi pirata

di **VALENTINA CONTE**

ROMA

Diciotto ore di trattativa, fino alle 5.26 del mattino. Dopo la rottura sfiorata in ottobre, sindacati e imprese firmano l'intesa sulla rappresentanza e sulla tutela dei salari dall'inflazione. Cgil, Cisl, Uil e tredici associazioni datoriali: mai un accordo quadro così ampio. Oltre a Confindustria, ci sono Confcommercio, Confesercenti, Confapi, Confetra, Confservizi, quattro sigle artigiane e tre cooperative. Il Patto della fabbrica del 2018 coinvolgeva solo gli industriali. Ora la parola passa ai lavoratori, chiamati a votare l'accordo prima della firma definitiva del 14 dicembre. Ci credevano in pochi.

Il cuore dell'intesa è il recupero del potere d'acquisto. Ogni contratto nazionale dovrà prevedere verifiche annuali o biennali degli scostamenti tra inflazione prevista ed effettiva, misurata dall'Istat con l'indice Ipca Nei, al netto degli energetici importati. Se i prezzi corrono più del previsto, il trattamento economico minimo (Tem) viene adeguato durante la vigenza del contratto. E soprattutto l'aumento non è riassorbibile: se recupero 40 euro e al rinnovo successivo ne ottengo 100, questi si aggiungono ai 40 già acquisiti. «Finalmente una buona notizia per i lavoratori», dice Maurizio Landini (Cgil).

I sindacati non ottengono invece l'ultrattività, cioè la prosecuzione degli adeguamenti all'inflazione effettiva anche a contratto scaduto. Restano salvi i meccanismi già previsti dai singoli contratti collettivi nazionali. Per la vacanza contrattuale l'accordo rinvia al decreto Primo maggio: dopo nove mesi senza rinnovo, salvo diverse pattuizioni, scatta il recupero del 50% dell'Ipca Nei. Potrebbe rivelarsi più conveniente dell'indennità temporanea fino al 90% proposta dalle imprese in ottobre, se l'adeguamento venisse incorporato nei minimi, producendo effetti cumulativi. La tutela viene estesa anche ai settori stagionali, sanitari e sociosanitari che il decreto rimanda a una disciplina speciale. Per accelerare i rinnovi, piattaforme sei mesi prima della scadenza, risposta entro 30 giorni e trattative entro due mesi. «Rinviare non converrà più a nessuno», dice Daniela Fumarola (Cisl).

L'altra svolta è misurare chi rappresenta chi. Per i sindacati conteranno iscritti e voti, per le associazioni datoriali anche i lavoratori coperti dai contratti, rilevati dall'Inps. Così si individua per ogni settore il contratto di riferimento. Il decreto Primo maggio usa il trattamento economico complessivo (Tec) come parametro del «salario giusto». L'accordo rende confrontabile anche il Tem che non potrà essere compensato con welfare o altre indennità. I contratti pirata non spariscono, ma diventano più esposti. «Contrastiamo il dumping», dice Nico Gronchi (Confesercenti). «Un accordo storico», per Pierpaolo Bombardieri (Uil), che chiede al governo di recepirlo con una legge. «Passaggio epocale», commenta Emanuele Orsini, presidente di Confindustria. «Atto di grande responsabilità», aggiunge Carlo Sangalli (Confcom).

©RIPRODUZIONE RISERVATA

I PUNTI

Dalla regole sulla nuova vacanza ai tempi sulle piattaforme

1. La firma definitiva dell'accordo: 14 dicembre
2. La nuova vacanza contrattuale, il 50% dell'inflazione sui contratti scaduti da oltre 9 mesi, scatta dal primo gennaio 2027, per i contratti scaduti prima del 28 giugno 2026. Per gli altri, dopo 9 mesi
3. Dal primo giugno 2027 anche i contratti dei settori stagionali e delle attività sanitarie e sociosanitarie dovranno avere la vacanza
4. Le nuove regole sui rinnovi scattano dal primo luglio 2027: piattaforme da presentare 6 mesi prima



Il presente documento non e' riproducibile, e' ad uso esclusivo del committente e non e' divulgabile a terzi.

564-001-001

Telpress
Servizi di Media Monitoring

FIOM-CGIL

LA STAMPA

Dir. Resp.:Antonio Di Rosa
Tiratura: 66.758 Diffusione: 79.275 Lettori: 764.000

Rassegna del: 13/11/26
Edizione del:13/11/26
Estratto da pag.:20
Foglio:1/

Accordo aziende-sindacati Nei contratti rinnovi più facili Salari agganciati all'inflazione

Aumenti salariali acquisiti anche se i prezzi corrono più del previsto Cgil, Cisl e Uil soddisfatti: "Una rivoluzione nelle relazioni industriali"

PAOLO BARONI
ROMA

Tutti, a partire dalla premier Giorgia Meloni, lo definiscono un accordo «storico», «un passo decisivo per rafforzare le retribuzioni dei lavoratori e per rendere il nostro sistema economico più competitivo», una «rivoluzione nelle relazioni industriali del Paese», «un atto di responsabilità delle parti sociali»: dopo mesi di trattative ed una maratona durata ben 18 ore ieri mattina poco dopo le 5 Cgil, Cisl e Uil e 13 differenti organizzazioni di impresa hanno siglato la preintesa che aggiorna le regole su salari, contratti, partecipazione e rappresentanza. Oltre a Confindustria il testo porta la firma dei rappresentanti di Confcommercio, Confesercenti, Confapi, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Claai, Confcooperative, Legacoop, Agci, Confetra e Confservizi.

«Finalmente una buona notizia per le lavoratrici e i lavoratori» ha commentato il segretario generale della Cgil, Maurizio Landini. «E' un accordo fondativo, nel solco delle grandi intese interconfederali che hanno segnato la storia repubblicana», ha dichiarato invece la leader Cisl Daniela Fumarola, segnalando come l'intesa sia stata raggiunta «da sindacati e imprese in piena autonomia, dopo un confronto lungo e a tratti aspro fra mondi diversi. Mentre l'Italia si divide su tutto, lavoro e impresa si sono dati regole serie ed esigibili». «L'accordo quadro è un risultato di grande responsabilità, maturato al termine di un confronto lungo e complesso, che conferma la capacità delle parti sociali di trovare autonomamente soluzioni condivise sulle grandi questioni del lavoro» ha commentato a sua volta il vicepresidente di Confindustria per le relazioni industriali, Maurizio Marchesini.«È un metodo che dobbiamo preservare e rafforzare - ha aggiunto - il dialogo sociale e l'autonomia della contrattazione restano strumenti fondamentali per accompagnare crescita e cambiamento del Paese». Commenti positivi sono stati espressi anche dai presidenti di Confcommercio, Confesercenti, Confapi e Legacoop.

«Accordo storico - lo ha definito anche la ministra del Lavoro Marina Calderone segnalando -. Segna l'avvio di una nuova stagione per le relazioni industriali e la contrattazione. La scelta del governo di rinunciare all'esercizio della delega su retribuzioni e contrattazione e l'introduzione del salario giusto hanno contribuito a creare le condizioni per un'intesa importantissima per il Paese».

Il primo risultato è nelle buste paga. L'intesa definisce i contenuti del trattamento economico minimo, il Tem, e del trattamento economico complessivo, il Tec. Ma soprattutto prevede che i contratti vengano tutti rinnovano alla scadenza: le piattaforme dovranno arrivare sei mesi prima, la risposta entro un mese, e quindi la trattativa andrà subito aperta. Se i prezzi corrono più del previsto, la differenza si recupera con verifiche periodiche, annuali o biennali, e resta acquisita. Quando il rinnovo tarda scatta una tutela obbligatoria legata al recupero dell'inflazione.

La scelta di misurare la rappresentanza, con iscritti e voti per i sindacati e lavoratori coperti dai contratti per le imprese, permetterà poi di individuare in ogni settore il contratto di riferimento, parametro del salario giusto, e di battere i contratti pirata che abbassano paghe e diritti. Per i sindacati il sistema



Il presente documento non e' riproducibile, e' ad uso esclusivo del committente e non e' divulgabile a terzi.

479-001-001

Telpress
Servizi di Media Monitoring

per misurare e certificare la rappresentanza d'ora in poi si baserà sul mix tra iscritti e voti, secondo il sistema già in vigore da tempo in tutta la Pa. Per le imprese, invece, vengono indicati una serie di criteri qualitativi, tra cui la storicità dell'organizzazione, e quello quantitativo che fa riferimento ai dati Inps-Uniemens. Per il sistema di welfare, previsto dai contratti collettivi nazionali le parti hanno deciso che le prestazioni a carico dei datori di lavoro debbano essere universali, esigibili ed economicamente quantificabili; la formazione invece diventa un diritto universale che segue la persona quando cambia azienda o mestiere.

All'interno delle varie organizzazione ora partiranno differenti forme di consultazione ed è previsto che l'intesa definitiva venga ufficialmente sottoscritta da tutti il 14 dicembre. —

La firma dopo 18 ore di negoziati. Aderiscono Confindustria e dodici associazioni d'impresa

I punti chiave

Contratti

Controlli periodici per adeguare le retribuzioni

A partire dai contratti che, salvo diverse pattuizioni, scadranno dopo il primpo lugluo 2027 i salari verranno adeguati anche durante la vigenza del contratto, senza attendere necessariamente il rinnovo. Sono infatti previste verifiche periodiche «con cadenza annuale o biennale» per definire l'adeguamento all'inflazione, adeguamento che poi però non potrà essere assorbito dai successivi rinnovi. Fissati anche tempi più stringenti per avviare le trattative sui rinnovi dei contratti collettivi nazionali.

Rappresentanza

Si «pesano» le sigle E ovunque si potrà eleggere una Rsu

Entro dicembre verranno dettagliate le regole sulla rappresentanza in modo da «pesare» sindacati e imprese. Per i sindacati il sistema si baserà sul mix tra iscritti e voti, secondo il sistema già in vigore nella Pa. Per le imprese, invece, vengono indicati criteri qualitativi, tra cui la storicità dell'organizzazione, e quello quantitativo in base ai dati Inps-Uniemens sugli addetti contrattualizzati. È poi previsto che si possa votare in tutti i luoghi di lavoro per la costituzione delle Rsu, basta che lo chieda il 30% + 1 dei lavoratori.

Governo

Chiesta una legge per recepire le nuove intese

Le parti sociali si aspettano che il governo recepisca i contenuti dell'intesa, in particolare sui temi della contrattazione e della rappresentanza. Sul tavolo c'è anche un tema delicato proposto da Legacoop in un addendum e condiviso da tutti i firmatari: ovvero che quando il rinnovo di un contratto comporta aumenti salariali anche il prezzo che la Pa paga per quel servizio ne deve tener conto. E per questo andrebbe modificato il Codice dei contratti per introdurre un meccanismo automatico e obbligatorio di revisione prezzi.



I leader di Cgil, Cisl e Uil, Landini, Bombardieri e Fumarola, assieme al vicepresidente di Confindustria Marchesini



Il presente documento non e' riproducibile, e' ad uso esclusivo del committente e non e' divulgabile a terzi.

479-001-001

Telpress
Servizi di Media Monitoring

FIOM-CGIL

Dir. Resp.:Marco Girardo
Tiratura: 101.758 Diffusione: 92.816 Lettori: 169.000

Rassegna del: 13/11/26
Edizione del:13/11/26
Estratto da pag.:1,9
Foglio:1/2

LAVORO E RAPPRESENTANZA Accordo tra sindacati e 13 associazioni datoriali

Salari "adeguati" ai prezzi e stop ai contratti pirata

MAURIZIO **CARUCCI**

Una trattativa finale durata quasi 18 ore. Ma ne è valsa la pena. Qualcuno definisce storica l'intesa siglata ieri tra Cgil, Cisl, Uil e 13 associazioni datoriali: da Confindustria a Confcommercio, dagli artigiani alle cooperative. Il testo, firmato ieri mattina alle 5,30 nella sede di Confindustria a Roma, sarà formalizzato il 14 dicembre. Tra le novità, l'adeguamento all'inflazione dei salari senza dover attendere il rinnovo del contratto, una stretta sui contratti pirata e più forza alle sigle sindacali maggiormente rappresentative. Intervista al giuslavorista Del Conte: «Accordo positivo, rimette la dinamica delle retribuzioni nelle mani di sindacati e imprese».

Primopiano a pagina 8

Trovato l'accordo tra sindacati e imprese su rinnovi, salari e stop ai contratti pirata

MAURIZIO **CARUCCI**
Roma

Una trattativa conclusiva durata quasi 18 ore. Ma ne è valsa la pena. Qualcuno definisce storica l'intesa siglata ieri tra Cgil, Cisl, Uil e 13 associazioni datoriali: da Confindustria a Confcommercio, dagli artigiani alle cooperative. Il testo dell'accordo - contenuto in 22 pagine - è stato firmato ieri mattina alle 5,30 presso la sede di Confindustria a Roma. Le parti si impegnano «a sottoscrivere o integrare, entro il 14 dicembre, accordi interconfederali» per definire le modalità di misurazione della rappresentanza sindacale nei diversi ambiti datoriali, tenendo conto anche della natura giuridica delle imprese.

I contenuti

La bozza dell'accordo prevede di adeguare i salari anche durante la vigenza del contratto, senza attendere necessariamente il rinnovo. I contratti dovranno definire tempi e modalità dell'adeguamento, prevedendo una verifica periodica «con cadenza annuale o biennale». Si precisa inoltre che «tale adeguamento inflazionistico non può essere assorbito dai successivi rinnovi».

Si prevedono poi tempi più stringenti per avviare le trattative sui rinnovi dei contratti collettivi nazionali. Nel merito, si legge, che le proposte «dovranno essere presentate almeno sei mesi prima della naturale scadenza del contratto». L'ipotesi di accordo si impegna inoltre a delineare i criteri per la stretta ai contratti pirata: ogni Ccnl dovrà indicare il proprio campo di applicazione e la corrispondenza con i relativi codici Ateco. E a vigilare sarà un Osservatorio.

Le parti si impegnano a verificare che nei contratti collettivi «non si dia corso a impropri allargamenti dei perimetri di applicazione» e che venga rispettato il principio di non includere «settori, attività e tipologie di impresa che non siano rappresentati in misura verificabile dai soggetti stipulanti». Tra le nuove regole contenute nella bozza, si evidenzia che il passaggio dalle Rsa (Rappresentanze sindacali aziendali, agiscono solo in nome dei lavoratori iscritti ai sindacati che le formano) alle Rsu (Rappresentanze sindacali unitarie, agiscono in nome di tutto il personale aziendale) potrà avvenire se deciso dalle organizzazioni sindacali che rappresentano, a livello nazionale nel settore, «la maggioranza del 50%+1». In assenza di un accordo, la costituzione delle Rsu potrà essere richiesta «almeno dal 30%+1 delle lavoratrici e dei lavoratori occupati nell'impresa o unità produttiva interessata».

Per il sistema di welfare, previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro, emergono importanti novità, poiché le prestazioni a carico dei datori di lavoro dovranno essere universali, esigibili ed economicamente quantificabili. Completano l'intesa i capitoli su salute e sicurezza, su formazione e su partecipazione.

Le reazioni politiche

Soddisfatta la presidente del Consiglio Giorgia Meloni: «È un passo decisivo, per rafforzare le retribuzioni dei lavoratori e per rendere il nostro sistema economico e produttivo più competitivo e capace di af-



Il presente documento non e' riproducibile, e' ad uso esclusivo del committente e non e' divulgabile a terzi.

471-001-001

Telpress Servizi di Media Monitoring

frontare le complesse sfide di questo tempo». Anche la ministra del Lavoro e delle Politiche Sociali, Marina Calderone, la definisce «un'intesa storica che segna l'avvio di una nuova stagione per le relazioni industriali e la contrattazione». Sulla stessa linea il presidente del Cnel, Renato Brunetta, secondo cui l'accordo «è il riconoscimento di un lavoro lungo 40 anni, dalla legge Mattarella a oggi. È una responsabilità che onoreremo». «Costituisce una pietra miliare per il mondo del lavoro, frutto di un dialogo che mette al centro la tutela dei lavoratori», dichiara Walter Rizzetto di Fratelli d'Italia, presidente della commissione Lavoro alla Camera. Per la segretaria dem Elly Schlein, «una condivisione così ampia di contenuti e di prospettiva futura da parte delle parti sociali testimonia la consapevolezza dell'urgenza dei problemi che attanagliano il mondo del lavoro».

Le reazioni sindacali

«Siamo riusciti a ottenere la garanzia che in ogni contratto nazionale di lavoro, annualmente o ogni due anni, ci sia un adeguamento dei salari all'inflazione», afferma il leader della Cgil Maurizio Landini. «È un accordo fondativo, nel solco delle grandi intese interconfederali che hanno segnato la storia repubblicana», sottolinea la segretaria della Cisl Daniela Fumarola. «Si sono gettate le basi per generare una crescita salariale e per smantellare i contratti pirata», dichiara il segretario generale della Uil, PierPaolo Bombardieri.

Le reazioni datoriali

Lato imprese, per il presidente di Confcommercio, Carlo Sangalli, si tratta di «un atto di grande responsabilità che certifica il ruolo imprescindibile delle organizzazioni maggiormente rappresentative e dei sindacati per modernizzare i contratti e far crescere i salari e, quindi, sostenere i consumi. Sulla stessa lunghezza d'onda Nico Gronchi, presidente nazionale di Confesercenti: «Un passo importante per valorizzare la contrattazione collettiva di qualità». «Possiamo definirla una nuova Carta costituzionale delle relazioni industriali in Italia, perché pone le basi per regole condivise, più trasparenti e certe, sul fronte della rappresentanza, della contrattazione e del rapporto tra imprese e lavoratori», conclude il presidente di Confapi, Cristian Camisa.

Dopo una trattativa finale di 18 ore Cgil, Cisl e Uil hanno raggiunto con 13 sigle datoriali l'intesa che sarà formalizzata il 14 dicembre: torna al centro la rappresentanza sindacale

I PUNTI

1 I salari

Si prevede il loro adeguamento all'andamento dell'inflazione senza attendere il rinnovo del contratto. Lo stesso contratto dovrà definire tempi e modi, prevedendo una verifica annuale o biennale

2 I contratti

Tempi più stringenti per rinnovare i contratti collettivi nazionali. E contro i contratti pirata si prevede l'indicazione in ogni Ccnl del proprio campo di applicazione

3 I sindacati

In ambito aziendale si valorizza e si rafforza il ruolo delle sigle sindacali che rappresentano, a livello nazionale, la maggioranza dei lavoratori nel settore produttivo interessato



Un operaio al lavoro in uno stabilimento della Ducati Motor /Imagoeconomica


Trovato l'accordo tra sindacati e imprese su rinnovi, salari e stop ai contratti pirata

Il presente documento non e' riproducibile, e' ad uso esclusivo del committente e non e' divulgabile a terzi.

471-001-001

Telpress
Servizi di Media Monitoring

FIOM-CGIL

Il Messaggero
Dir. Resp.:Roberto Napoletano
Tiratura: 54.522 Diffusione: 59.267 Lettori: 660.000

Rassegna del: 13/11/26
Edizione del:13/11/26
Estratto da pag.:13

Salari e adeguamenti all'inflazione c'è il patto tra imprese e sindacati

▶Adeguamento periodico per il carovita in caso di variazioni rispetto all'Ipca. Riscritti i criteri della rappresentanza per valorizzare le principali organizzazioni e frenare le intese pirata. Confermata la centralità dei contratti nazionali

LE REGOLE

ROMA Dopo oltre 30 anni le parti sociali aggiornano (e in alcuni casi riscrivono) le regole della rappresentanza. E lo fanno blindando la centralità della contrattazione e quella di secondo livello. Si spazzano via tutte le ipotesi di salario minimo, rafforzando - compresa la Cgil - il "giusto salario" per recuperare l'inflazione. E si alza un muro contro i contratti pirata e le sigle più piccole.

Dopo un estenuante negoziato - l'intesa è stata firmata ieri mattina alle 5 - datori (Confindustria, Agci, Casartigiani, Claai, Cna, Confapi, Confartigianato, Confcommercio, Confcooperative, Confesercenti, Confetra, Confservizi e Legacoop) e sindacati (Cgil, Cisl e Uil) hanno siglato un "accordo quadro" su rappresentanza, contrattazione collettiva e salari. Ambiziosi gli obiettivi: maggiore recupero del potere d'acquisto, rinnovi più rapidi, trasferire anche ai settori più deboli condizioni e istituti welferistici migliori finora garantiti alle principali categorie. Da notare, però che nelle 22 pagine dell'intesa l'intelligenza artificiale viene citata solo due volte: sulla formazione e per spingere le parti a valutarne gli impatti nei contratti.

L'accordo - dopo le intese interconfederali e quelle delle singole categorie - si applicherà sulla parte economica ai contratti scaduti dal 28 giugno 2026. Nel testo le parti concordano che il "salario giusto" si calcolerà basandosi per la parte normativa "sul contratto di riferimento" (che garantisce le condizioni migliori ai lavoratori del comparto) e per la parte economica il Tem (trattamento economico minimo) sarà distinto dal Tec (trattamento economico complessivo) che comprende il welfare. Gli aumenti saranno stabiliti in base all'indice Ipca-Nei, la previsione dell'inflazione al netto degli energetici. Per il recupero del potere d'acquisto sul carovita sarà esteso a tutti i contratti il modello utilizzato da metalmeccanici e chimici: controllare periodicamente la validità dell'Ipca, inserendo la differenza sul Tem. Si coniugherà produttività e redistribuzione della ricchezza. In questa direzione, la «definizione del premio di risultato nelle forme decise tramite la contrattazione decentrata» è indicato «sulla base di obiettivi ed azioni concordate, capaci di incrementare la produttività, la redditività, la qualità del lavoro, dei prodotti e dei processi d'innovazione».

Per velocizzare i rinnovi, le trattative vanno avviate a sei mesi dalla scadenza. Dopo 9 mesi, in caso di mancato accordo, ai lavoratori viene concesso un aumento pari a metà dell'Ipca. Cambiano le regole sulla rappresentanza per i firmatari dei contratti: rientrano tra le "organizzazioni maggiormente rappresentative" le associazioni datoriali con «una consolidata e radicata esperienza negoziale», collegate a organismi europei e che erogano welfare. Sul fronte sindacale, la rappresentatività si calcola sommando iscritti e voti nelle assemblee delle rappresentanze. Per frenare i contratti pirata, stop alle agevolazioni alle imprese firmatarie. Delimitati, poi, i perimetri di applicazione degli accordi (indicando attività e codici Ateco) per evitare pericolose sovrapposizioni, mentre le parti "certificate" dal protocollo non potranno riconoscere ai lavoratori condizioni peggiorative rispetto al contratto di riferimento. Da registrare poi un addendum sugli appalti pubblici, dove si chiede una revisione delle tariffe.

SOSTENERE I CONSUMI

Da Confindustria Emanuele Orsini parla di «passaggio epocale: si viene a misurare la rappresentanza, quanto valiamo, chi siamo». Per Carlo Sangalli (Confcommercio) i focus sono «modernizzare i contratti e far crescere i salari e, quindi, sostenere i consumi». Dai sindacati, Maurizio Landini (Cgil) registra «una buona notizia per le persone che lavorano», Daniela Fumarola (Cisl) vede «un accordo fondativo nel solco delle grandi intese interconfederali», mentre per Pierpaolo Bombardieri (Uil) «si rivoluzionano le relazioni industriali». Secondo la premier Giorgia Meloni l'intesa dimostra che «quando il Sistema Italia lavora unito, dà risultati». Per la segreteria Pd Elly Schlein «è un'ottima notizia». Giuseppe Conte (M5S) nota l'assenza del salario minimo. Se Renato Brunetta (Cnel) sottolinea il «successo dei corpi intermedi», l'economista Giuliano Cazzola «vede un filo che lega quest'intesa agli accordi del '93, che portarono l'Italia nell'euro».

Francesco Pacifico

ORSINI (CONFINDUSTRIA): PASSAGGIO EPOCALE LA PREMIER MELONI: «IL SISTEMA ITALIA QUANDO LAVORA UNITO SA DARE RISULTATI»


Economia
Salari e adeguamenti all'inflazione c'è il patto tra imprese e sindacati

Il presente documento non e' riproducibile, e' ad uso esclusivo del committente e non e' divulgabile a terzi.

485-001-001

Telpress
Servizi di Media Monitoring

CORRIERE DELLA SERA

13 Novembre 2026

Una storia italiana

L'ILVA CI PARLA DI NOI

di **Goffredo Buccini**

La tasca, alla fine, sarà in buona misura sempre la stessa: la nostra. Come quando lo Stato dovette spendere venticinquemila miliardi (di lire) tra il 1978 e il 1988 per ripianare i debiti della siderurgia pubblica, Taranto in testa, prima di vendere. Ora che la storia dell'ex Italsider ed ex Ilva scivola sul viale del tramonto, è fortemente suggerito da più parti un nuovo «aiutino» all'eventuale acquirente privato (Invitalia già dal 2021 è azionista al 38% di Acciaierie d'Italia in amministrazione straordinaria).

Del resto il timer della bomba sociale è già partito. Tempo da perdere o da comprare non ce n'è più. E poche vicende contengono un compendio dei difetti nostrani come quella che ha accompagnato per oltre sei decenni la grande acciaieria tarantina verso la sua agonia. Miopia politica, corruzione diffusa, populismo rampante, supplenza giudiziaria, etica della responsabilità latitante: parafrasando Gobetti, un'autobiografia della nazione al peggio. Il destino di Taranto è diventato un paradosso: se la grande fabbrica avesse prodotto meno acciaio sarebbe stata antieconomica e avrebbe chiuso, lasciando i tarantini per strada; ma producendo di più avrebbe aumentato l'inquinamento, ammazzandoli. Salute contro lavoro è stata l'alternativa diabolica cui è stata sottoposta la popolazione.

L'epilogo si è disvelato domenica, con l'ultima gara: alla prevista offerta degli indiani di Jindal s'è aggiunta, in apparenza a sorpresa ma assai sollecitata informalmente, quella del gruppo Arvedi; una proposta di bandiera (da «imprenditori italiani e cristiani», secondo il patron Giovanni) che raccoglie ovvie simpatie nazionali e prospetterebbe a medio termine un certo vantaggio occupazionale. Ma i tagli al personale saranno comunque pesanti, i costi alti. La bonifica dell'area a caldo, chiusa per mano giudiziaria, un pozzo senza fondo. Inoltre Arvedi, curriculum di tutto rispetto, ha posto una curiosa condizione: «L'apprezzamento della comunità di Taranto». Ora, se è umano che l'imprenditore cremonese voglia evitarsi le accuse di «colonialismo» piovute in capo ai Riva, i milanesi che hanno rilevato l'acciaieria dallo Stato nel 1995 e sono stati sepolti da accuse pesantissime al processo «Ambiente Svenduto», meno chiaro è in cosa dovrebbe tradursi l'«apprezzamento» della città (il sindaco Bitetti ha già ricordato che la politica industriale non spetta al Comune). Messa così, la condizione potrebbe apparire persino un'uscita di sicurezza. I commissari stanno valutando. Ma chiunque vinca, si aggiudicherà un'acciaieria mutilata, con ammortizzatori sociali extralarge: l'ectoplasma di ciò che ne è stata la storia industriale. E il contraccolpo si sentirà su tutte le filiere, un danno per l'Italia intera.

È troppo facile, tuttavia, prendersela con i magistrati per la presunta colpa di non avere

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile

ben soppesato gli elementi in conflitto da anni, facendo prevalere alla fine la tutela della vita umana sulle ragioni della produzione: un «bilanciamento» richiesto nei ricorsi delle parti e, in verità, richiamato anche dalla giurisprudenza costituzionale nel 2018 in termini di «criteri di proporzionalità» e «tutela unitaria» di tutti gli interessi implicati.

Ma era possibile? Si plachino le tifoserie. Il dramma non ha un colpevole unico: segue un copione nel quale ogni attore ha rinviato a chi veniva dopo di lui il costo delle scelte più impopolari. Il cerino acceso è rimasto infine in mano all'ultimo governo della serie, quello in carica. La magistratura, intervenuta come da ra». Quando nel 2012 la Procura sequestrò l'area a caldo con un provvedimento da cui sarebbe nato il processo-monstre «Ambiente Svenduto», seimila operai marciarono contro la Procura. Quando nel 2013 si tenne in città un referendum sulla compatibilità della fabbrica, a Tamburi, il quartiere più operaio e più colpito dai fumi (con un cimitero rosa a causa delle polveri sulle lapidi), votò appena il 14%.

Nei primi anni Sessanta, per far posto all'acciaieria — un'area di mille ettari (cava inclusa) a cinque chilometri dal centro di Taranto — si abbatterono circa 40 mila ulivi. «C'era una tale fame di lavoro che i tarantini quella fabbrica l'avrebbero costruita anche in via D'Aquino, in pieno centro», racconterà poi l'arcivescovo Guglielmo Motolese. Nacque l'orgoglio operaio. Il «metalmezzadro» di Walter Tobagi. Negli anni Settanta la fabbrica raddoppiò, diventando due volte e mezzo la città: antieconomica e letale. L'Ilva dei Riva si comprò la pace sociale foraggiando politici, giornalisti, sindacalisti e persino preti. Non bastò a evitare al management condanne durissime dopo sei anni di dibattimento in «Ambiente Svenduto»: tutto annullato e trasferito a Potenza perché, com'era evidente sin dall'inizio, i giudici tarantini erano anche parti lese. Dieci anni di decreti salva-Ilva hanno solo rinviato il problema. L'ingresso degli indiani di Arcelor Mittal potrebbe averlo aggravato se hanno senso le accuse di una nuova, strabiliante inchiesta, «Ambiente Svenduto 2», secondo cui il nuovo management avrebbe commesso reati analoghi mentre si celebrava il primo processo. Oggi Taranto è un set distopico. Secondo *il Sole 24Ore*, è ultima su 107 città italiane per condizione giovanile: il teppismo urbano, costato la vita al bracciante Bakari Sako, ne è una spia terribile. Tutto il tempo è perduto. E quello ritrovato potrebbe non arrivare più.

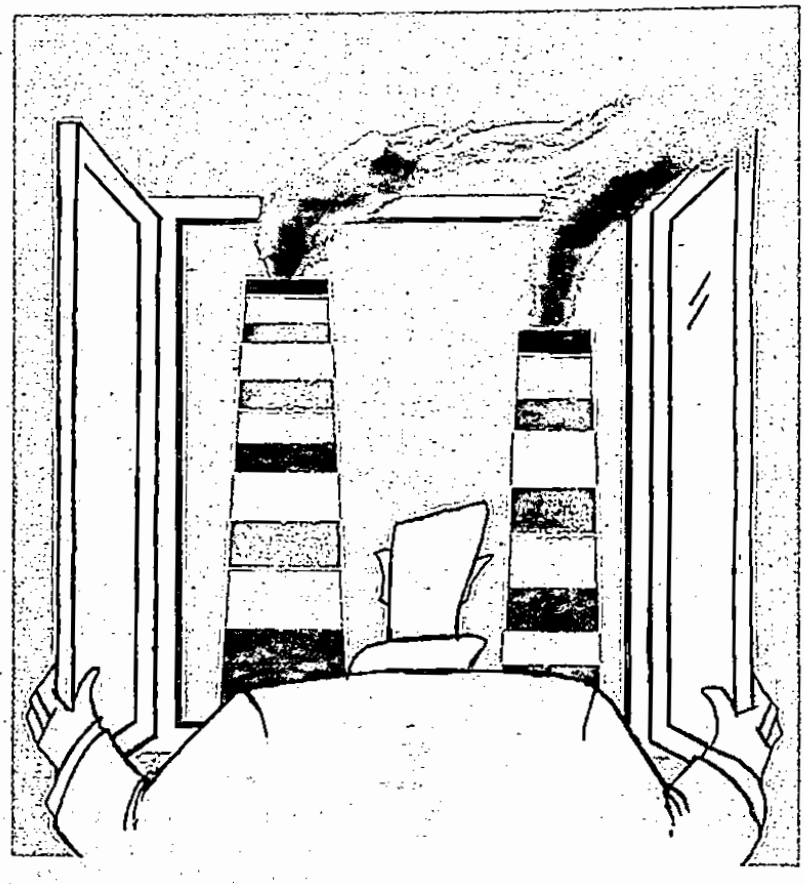


ILLUSTRAZIONE DI DORIANO SOLINAS

cattivo costume nostrano in supplenza politica, ha provveduto poi a inondarlo di benzina, sentenza dopo sentenza, fino a farne un falò con la decisione della Cassazione del 29 ottobre che ha confermato lo stop all'area a caldo, al ciclo integrato.

Dunque, lavoro o morte? A chi scrive è accaduto di trovarsi anni fa in una casa di Taranto Vecchia dove il nonno ex operaio Ilva era malato di asbestosi da amianto e tuttavia si festeggiava il nipote da poco assunto in cokeria: «Meglio un cancro possibile che la fame sicu-

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile

CORRIERE DELLA SERA

13 Novembre 2026

Sindacati e aziende, l'accordo storico: arriva il salario giusto Stop ai contratti pirata

Cgil, Cisl e Uil e 13 associazioni: ora una legge

In campo





Dall'alto, Maurizio Marchesini e Mauro Lusetti, rispettivamente vicepresidenti di Confindustria e Confcom per le Relazioni industriali

Le altre associazioni d'impresa che hanno firmato l'accordo di San Martino sono: Casartigiani, Claai, Cna, Confartigianato per il mondo dell'artigianato, Legacoop, Confcooperative, Agci per le cooperative, oltre a Confesercenti, Confetra, Confservizi, Confapi

Un accordo quadro su rappresentanza, assetti contrattuali, salari. Sembrava troppo ambizioso. Invece Cgil, Cisl e Uil, insieme con 13 associazioni d'impresa, ce l'hanno fatta. Ieri mattina alle 5.30 tutti hanno messo la firma sull'accordo di San Martino.

«L'intesa segna un traguardo storico», ha commentato la premer Meloni. Ma veniamo ai contenuti. L'intesa definisce quali sono le associazioni delle imprese e i sindacati maggiormente rappresentativi. Nel caso delle imprese si tratta delle associazioni che coprono con i loro contratti il maggior numero dei lavoratori (era da vent'anni che le imprese discutevano su come misurarsi senza mai trovato un accordo). Nel caso dei sindacati si rispolvera un accordo del 2014, finora lettera morta, che è basato su numero di iscritti e numero di voti alle elezioni dei rappresentanti sindacali. Le aziende saranno obbligate a conferire i dati relativi a questi indicatori.



Ministra Marina Calderone, ha manifestato apprezzamento rispetto all'accordo tra le parti sociali

Secondo l'accordo, in ogni settore — prendiamo per esempio la meccanica — i contratti nazionali di riferimento saranno tre: per le cooperative, per gli artigiani e per le altre imprese. Di fatto saranno gli accordi che coprono il maggior numero di lavoratori. Altri sindacati o associazioni d'impresa potranno fare altri contratti, purché non siano peggiorativi, sia sul fronte delle tutele che delle retribuzioni.

Ciò presuppone che i contratti siano confrontabili tra di loro. E infatti l'accordo di San Martino stabilisce una serie di parametri comuni a tutti i CCNL. Tutti dovranno definire un salario minimo (che comprende i minimi tabellari, l'indennità di contingenza, l'Elemento distinto della retribuzione). In sede di rinnovo, il TEM varia in funzione degli scostamenti dell'indice IPCA-NEI calcolato dall'Istat. Il trattamento economico complessivo (TEC) comprenderà il TEM più tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite stabilite dai contratti nazionali per tutti i dipendenti. I contratti dovranno indicare anche il numero di ore lavorate.

Per finire, il punto su cui sui è discusso di più, cioè le modalità di recupero dell'inflazione. L'accordo firmato stanotte dice che «i contratti nazionali definiscono tempi e modalità di erogazione degli adeguamenti all'inflazione prevedendo verifiche periodiche annuali o biennali». Insomma, ciascuna categoria continuerà a fare come crede. Infine, in caso di ritardato rinnovo, l'accordo si rifà alla legge: se entro nove mesi dalla scadenza naturale del contratto non viene raggiunto un accordo e il contratto non dispone diversamente, le retribuzioni saranno adeguate in misura pari al 50% della variazione dell'indice IPCA.

Ora le organizzazioni firmatarie chiedono che i criteri per la definizione del salario giusto siano recepiti in una legge.

Rita Querzè

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile

CORRIERE DELLA SERA

13 Novembre 2026

Il ceo Stellantis all'assemblea Anfia

Filosa: la E-Car a Pomigliano sarà con Leapmotor



Automotive Antonio Filosa, amministratore delegato di Stellantis

Stellantis è pronta ad ampliare la collaborazione con l'alleato cinese Leapmotor a più impianti europei, di cui uno italiano. A rivelarlo è stato il ceo del gruppo Antonio Filosa, citando il progetto di E-Car (auto elettrica compatta ed economica) che arriverà a Pomigliano nel 2028.

Filosa ha preso parte ieri all'assemblea annuale dell'Anfia, l'associazione che riunisce la filiera della componentistica dell'auto. Il settore è composto da 2.110 imprese con ricavi per 53,5 miliardi e 166.800 addetti: oltre la metà ha nel portafoglio clienti Stellantis e, quindi, è legata all'andamento degli ordinativi del gruppo. «Abbiamo mantenuto l'impegno di fare acquisti per 7 miliardi dai fornitori italiani nel 2025 e, probabilmente, arriveremo alla stessa cifra quest'anno», ha anticipato Filosa. Nel Paese la produzione di Stellantis è cresciuta del 15% nei primi nove mesi, ha aggiunto, rimarcando però che il costo dell'energia resta «quattro volte più alto che in Spagna». Più in generale, Filosa ha avvertito che «i prossimi due anni saranno duri» e ha paventato «miliardi di costi aggiuntivi» per Stellantis a causa dell'inflazione di materie prime, energia, chip e altri componenti. Il manager ha perciò invitato la filiera italiana ad «alzare insieme la voce in Europa: sulle normative serve chiarezza, prevedibilità e velocità». Filosa ha chiesto una modifica delle regole sulle emissioni e una pronta definizione dei requisiti per il Made in Europe, che dovrebbe proteggere l'auto Ue proprio dalla concorrenza cinese.

Francesco Bertolino

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile