FederTerziario

RELAZIONE TECNICO-GIURIDICA

Analisi delle criticità dell'Accordo quadro sulla rappresentanza, sugli assetti contrattuali, sui salari e sulla contrattazione collettiva

1. Premessa e inquadramento generale

L'ipotesi di Accordo quadro sulla rappresentanza, sugli assetti contrattuali, sui salari e sui contenuti della contrattazione collettiva, raggiunta il 12 novembre 2026 tra CGIL, CISL, UIL e tredici associazioni datoriali, rappresenta un intervento di particolare rilevanza nella ridefinizione del sistema italiano delle relazioni industriali.

L'intesa si propone di rafforzare la contrattazione collettiva, individuare criteri condivisi di misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali e datoriali, contrastare il dumping contrattuale e garantire una maggiore tutela dei trattamenti economici e normativi dei lavoratori. L'Accordo affronta inoltre i temi dei rinnovi contrattuali, della sicurezza sul lavoro, della formazione e della partecipazione.

Tali finalità, considerate in termini generali, risultano condivisibili, in quanto rispondono all'esigenza di promuovere un sistema contrattuale **trasparente, affidabile e capace di assicurare condizioni di lavoro adeguate, salvaguardando la competitività delle imprese.**

Tuttavia, **la legittimità degli obiettivi perseguiti non esclude la necessità di verificare la coerenza costituzionale, la proporzionalità e l'effettiva idoneità degli strumenti individuati per conseguirli**.

L'Accordo presenta, infatti, diversi profili meritevoli di approfondimento, soprattutto nella misura in cui introduce criteri di qualificazione della rappresentatività potenzialmente idonei a condizionare l'accesso alla contrattazione collettiva e a privilegiare organizzazioni già consolidate nel sistema delle relazioni industriali.

Il nodo centrale riguarda il rapporto tra l'autonomia negoziale delle organizzazioni firmatarie e i principi di **libertà sindacale, pluralismo associativo, uguaglianza e libertà di iniziativa economica, sanciti dalla Costituzione.**

Occorre, in particolare, evitare che uno strumento volontario di regolazione delle relazioni industriali possa trasformarsi, direttamente o attraverso successivi interventi normativi, in un meccanismo di selezione dei soggetti legittimati alla contrattazione, con effetti escludenti nei confronti delle associazioni non partecipanti all'intesa.

La presente relazione esamina le principali criticità dell'Accordo, distinguendo i profili di possibile contrasto con i principi costituzionali dalle problematiche relative alla misurazione della rappresentatività e dalle ulteriori conseguenze applicative.

Una precisazione metodologica: alla data della presente analisi risulta pubblicamente confermata la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo del 12 novembre 2026. La verifica delle singole disposizioni, compreso il passaggio di pagina 7 richiamato nell'analisi, richiede il confronto con il testo integrale della preintesa. Le valutazioni che seguono considerano pertanto anche i contenuti specifici segnalati e distinguono le criticità accertabili sul piano giuridico da quelle che dipendono dall'esatta formulazione delle clausole.

2. Il problema dell'efficacia generale dei contratti collettivi e il rapporto con l'articolo 39 della Costituzione

Uno dei profili maggiormente problematici riguarda il riferimento all'efficacia generale dei contratti collettivi nazionali di lavoro individuati attraverso i criteri di rappresentatività stabiliti dall'Accordo.

L'articolo 39 della Costituzione, dopo aver sancito al primo comma che l'organizzazione sindacale è libera, prevede ai commi successivi uno specifico procedimento per l'attribuzione ai contratti collettivi dell'efficacia obbligatoria nei confronti di tutti gli appartenenti alla categoria interessata.
Tale procedimento presuppone la registrazione delle organizzazioni sindacali, l'acquisizione della personalità giuridica e la partecipazione alla stipulazione contrattuale attraverso rappresentanze unitarie proporzionali agli iscritti.
Com'è noto, questa parte dell'articolo 39 non ha mai ricevuto attuazione legislativa. Ne consegue che, nel sistema attuale, i CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali **sono contratti collettivi di diritto comune**, la cui efficacia soggettiva discende dai meccanismi privatistici di rappresentanza, adesione, recepimento o applicazione del contratto.
La criticità emerge qualora l'Accordo, come indicato a pag. 1, intenda attribuire ai CCNL selezionati un'efficacia generale e vincolante anche nei confronti dei soggetti estranei al sistema negoziale che lo ha sottoscritto.
Un accordo interconfederale, infatti, non dispone della capacità giuridica di modificare autonomamente i presupposti costituzionali dell'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi, né può attribuirsi un potere normativo generale nei confronti delle organizzazioni che non vi abbiano aderito.
Diversa è l'ipotesi in cui i CCNL individuati siano assunti quali parametri di riferimento per la valutazione della congruità retributiva, per specifiche finalità di legge o per l'accesso a determinati benefici, purché nel rispetto dei limiti costituzionali.
Sotto questo profilo, risulta fondamentale distinguere tre concetti giuridicamente differenti: la rappresentatività delle organizzazioni stipulanti, la funzione del CCNL come parametro economico o normativo e l'efficacia obbligatoria generale del contratto stesso.
La confusione tra tali piani rischia di determinare un improprio ampliamento degli effetti dell'Accordo, attribuendo a un'intesa di natura privatistica una funzione sostanzialmente regolatoria dell'intero sistema contrattuale.

3. La difficoltà di individuazione della sfera di applicazione dei CCNL e la contraddizione tra delimitazione settoriale e libertà negoziale

Un secondo profilo di criticità riguarda la definizione della sfera di applicazione dei contratti collettivi e la possibilità di individuare, per ciascun settore produttivo, un unico contratto nazionale di riferimento.
La questione assume particolare rilevanza in considerazione della crescente articolazione del sistema produttivo, della diffusione di attività economiche multisettoriali e dell'emersione di nuove professioni e modelli organizzativi che non risultano facilmente riconducibili ai tradizionali comparti della contrattazione collettiva.
La delimitazione delle categorie contrattuali costituisce, storicamente, un'espressione dell'autonomia delle organizzazioni sindacali e datoriali, che individuano liberamente gli interessi collettivi da rappresentare e gli ambiti nei quali esercitare la propria attività negoziale.
Di conseguenza, la pretesa di stabilire una corrispondenza rigida tra attività economica, settore produttivo e contratto collettivo rischia di entrare in tensione con la struttura pluralistica delle relazioni industriali italiane.
L'utilizzo dei codici ATECO, pur rappresentando un possibile strumento di classificazione e di supporto all'analisi, non appare sufficiente a risolvere tale problematica.

La classificazione ATECO risponde, infatti, a finalità prevalentemente economico-statistiche e amministrative, mentre la sfera di applicazione di un CCNL deriva dall'autonomia delle parti stipulanti e dalla concreta tipologia di attività e rapporti di lavoro disciplinati.

La corrispondenza tra codice ATECO e campo di applicazione contrattuale può risultare problematica nelle imprese che svolgono attività plurime, nei gruppi societari, nelle attività caratterizzate da forte integrazione tecnologica e nei settori emergenti.

A ciò si aggiunge la frequente sovrapposizione di più contratti collettivi su attività economicamente analoghe, ma disciplinate da organizzazioni rappresentative di differenti modelli produttivi e organizzativi.

Sul punto va altresì evidenziato come lo stesso accordo manifesti le difficoltà oggettive legate a tale processo di individuazione delle singole sfere contrattuali, tanto che (a pag.7), riconosce alle parti la piena libertà nella definizione dei rispettivi campi di applicazione.

Le due impostazioni possono coesistere solo se vengono chiaramente distinti il diritto delle organizzazioni di definire liberamente il proprio ambito negoziale e l'eventuale utilizzo di criteri condivisi per individuare, limitatamente a determinate finalità, un CCNL di riferimento.

In mancanza di tale distinzione, il sistema risulta contraddittorio: da un lato si cerca di razionalizzare le categorie contrattuali attraverso criteri uniformi; dall'altro si conferma una libertà negoziale (e non potrebbe essere altrimenti tanti i principi costituzionali già richiamati) che consente il mantenimento di sovrapposizioni tra contratti e l'evoluzione dei rispettivi campi di applicazione.

L'analisi svolta da ADAPT nel settembre 2026 aveva già individuato nella definizione dei perimetri contrattuali uno dei problemi più complessi dell'intera operazione di riforma, evidenziando il collegamento tra autonomia delle parti, classificazione ATECO e individuazione dei CCNL di riferimento.

4. L'inadeguatezza dei criteri qualitativi di rappresentatività delle associazioni datoriali

Un'ulteriore criticità riguarda la selezione degli indicatori utilizzati per valutare la rappresentatività delle organizzazioni datoriali.

L'Accordo valorizza, tra gli altri elementi, la storicità dell'associazione, la partecipazione alle sedi europee del dialogo sociale e la presenza di strumenti di welfare contrattuale e bilateralità. A tali elementi viene affiancato un indicatore quantitativo riferito alla copertura contrattuale e ai dati amministrativi disponibili.

La questione fondamentale è stabilire se tali criteri siano effettivamente idonei a misurare la capacità delle associazioni di rappresentare le imprese e di esprimere una contrattazione collettiva rispondente alle esigenze dei rispettivi settori.

Occorre distinguere la rappresentatività, intesa come effettiva consistenza e capacità di rappresentanza di interessi economici e produttivi, dal prestigio istituzionale, dall'anzianità dell'organizzazione o dalla partecipazione a organismi di rappresentanza.

Questi ultimi elementi possono costituire indici accessori, ma non necessariamente dimostrano un'effettiva maggiore capacità negoziale.

4.1. Il criterio della storicità e il rischio di cristallizzazione del sistema associativo

Il riferimento alla storicità dell'organizzazione presenta una delle criticità più rilevanti.

L'anzianità di presenza nel sistema delle relazioni industriali può certamente testimoniare continuità associativa, stabilità organizzativa ed esperienza negoziale.

Tuttavia, **la storicità non costituisce, di per sé, una misura attendibile della rappresentatività attuale, né della capacità di elaborare contratti collettivi adeguati alle caratteristiche del mercato del lavoro contemporaneo**.
Un'associazione costituita da molti decenni potrebbe avere progressivamente ridotto la propria base associativa o la propria capacità di intercettare le esigenze delle imprese. Al contrario, un'organizzazione di recente costituzione potrebbe essere caratterizzata da una significativa diffusione territoriale, da una consistente adesione di imprese e da una forte specializzazione in comparti produttivi emergenti.
L'attribuzione di un peso eccessivo alla storicità rischia quindi di trasformare **un dato descrittivo in un criterio selettivo,** favorendo le organizzazioni già consolidate e rendendo più difficile l'affermazione di nuovi soggetti associativi.
Tale impostazione appare particolarmente problematica nei settori interessati dalla transizione digitale, dall'intelligenza artificiale, dalla green economy, dai servizi innovativi e dalle nuove modalità di organizzazione del lavoro.
In tali ambiti, l'emersione di nuove forme di rappresentanza non costituisce necessariamente un elemento di frammentazione, ma può rappresentare una risposta fisiologica all'evoluzione del tessuto produttivo.
Si configura pertanto il rischio di una sostanziale cristallizzazione degli assetti associativi, nella quale l'accesso alla piena rappresentatività viene condizionato dalla precedente appartenenza al sistema, anziché dall'effettiva capacità di rappresentare imprese e interessi collettivi.
Una simile impostazione potrebbe incidere negativamente sul pluralismo associativo tutelato dall'articolo 39 della Costituzione.

4.2. L'appartenenza al CESE e agli organismi europei del dialogo sociale

Analoga criticità riguarda il riferimento all'appartenenza a organismi e sedi europee del dialogo sociale, con particolare riguardo al Comitato economico e sociale europeo (CESE).
La partecipazione a organismi istituzionali europei rappresenta certamente un elemento qualificante dell'attività associativa, in quanto testimonia la capacità dell'organizzazione di contribuire al confronto sulle politiche economiche e sociali.
Tuttavia, tale partecipazione non può essere automaticamente equiparata alla rappresentatività delle imprese nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale.
Il CESE svolge una funzione consultiva nell'ordinamento dell'Unione europea e la sua composizione risponde a criteri istituzionali di designazione e rappresentanza delle diverse componenti della società civile organizzata.
La presenza nell'organismo non è, pertanto, il risultato di una misurazione uniforme della base associativa delle organizzazioni datoriali italiane, né costituisce una certificazione della loro rappresentatività.
Analogamente, la partecipazione alle organizzazioni europee delle parti sociali dipende anche dalle regole associative e dalle procedure di ammissione delle rispettive organizzazioni, che, conseguentemente, non adottando criteri omogenei non possono costituire un efficace elemento di valutazione in ordine al grado di rappresentatività delle singole associazioni.
Sarebbe quindi improprio attribuire a tale partecipazione un valore determinante nella selezione delle organizzazioni abilitate a concorrere all'individuazione dei CCNL di riferimento.
Si determinerebbe, infatti, una sovrapposizione tra riconoscimento istituzionale e rappresentatività contrattuale che non trova una giustificazione sufficientemente solida sul piano giuridico.

4.3. La bilateralità e il welfare contrattuale come indicatori di rappresentatività

Tra i criteri qualitativi individuati dall'Accordo per la valutazione della rappresentatività delle organizzazioni datoriali, il riferimento alla bilateralità e agli strumenti di welfare contrattuale presenta caratteristiche differenti rispetto agli indicatori della storicità associativa e della partecipazione agli organismi europei del dialogo sociale.

Si tratta, infatti, dell'unico criterio che, almeno indirettamente, valorizza il contenuto e la qualità della contrattazione collettiva, anziché limitarsi a considerare caratteristiche istituzionali, organizzative o storiche delle associazioni stipulanti.

La presenza di strumenti di welfare contrattuale, enti bilaterali, fondi di assistenza sanitaria integrativa e iniziative di formazione continua può costituire un indicatore significativo della capacità delle parti sociali di sviluppare un sistema contrattuale articolato, capace di rispondere non soltanto alle esigenze retributive dei lavoratori, ma anche ai bisogni di tutela sociale, qualificazione professionale e competitività delle imprese.

Sotto questo profilo, il criterio appare condivisibile, in quanto introduce un elemento di valutazione sostanziale che consente di apprezzare la capacità delle organizzazioni stipulanti di costruire un sistema di relazioni industriali evoluto e orientato alla produzione di benefici concreti per imprese e lavoratori.

Tuttavia, la mera previsione di strumenti di bilateralità e welfare all'interno di un CCNL non può essere considerata, di per sé, sufficiente a dimostrare la qualità del contratto collettivo.

Occorrerebbe, infatti, valutare l'effettiva operatività degli strumenti previsti, l'accessibilità delle prestazioni, la loro consistenza economica, la platea dei beneficiari e la capacità di rispondere alle specifiche esigenze del settore produttivo interessato. Tuttavia, anche tale criterio presenta aspetti di irragionevolezza. È noto a tutti, infatti, che per sua stessa natura il sistema della bilateralità si fonda sul contributo paritetico di organismi datoriali e organizzazioni sindacali. Pertanto, non si comprende come mai tale sistema abbia valenza solo con riferimento alla valutazione della rappresentanza datoriale che, conseguentemente, ai sensi dell'Accordo, si attribuisce meriti che invece dipendono anche dal contributo della controparte sindacale.

4.4. La necessità di valorizzare indicatori quantitativi verificabili

Una corretta misurazione della rappresentatività datoriale dovrebbe attribuire maggiore rilevanza a dati oggettivi e aggiornati.

Tra questi assumono particolare significato il numero delle imprese effettivamente associate, la distribuzione territoriale, la presenza nei settori economici interessati e la stabilità delle adesioni.

Un'ulteriore criticità riguarda infatti la possibilità che il numero dei lavoratori ai quali viene applicato un determinato CCNL sia impropriamente utilizzato quale misura della rappresentatività dell'associazione datoriale che lo ha sottoscritto.

L'applicazione di un contratto collettivo da parte di un'impresa non implica necessariamente l'adesione associativa dell'impresa a una delle organizzazioni firmatarie.

Confondere questi due elementi significherebbe attribuire rappresentatività associativa sulla base di comportamenti contrattuali che possono essere determinati da ragioni diverse dall'adesione all'organizzazione.

Ne consegue che **il numero dei lavoratori coperti da un CCNL e il numero delle imprese effettivamente rappresentate dall'associazione datoriale costituiscono due grandezze differenti, che non possono essere considerate automaticamente equivalenti**.

Un'ulteriore e significativa criticità riguarda la scelta di attribuire un ruolo prevalente al numero dei lavoratori ai quali viene applicato un determinato CCNL, senza riconoscere analoga rilevanza al numero delle imprese che adottano il medesimo contratto. Non appare infatti comprensibile per quale ragione, soprattutto nell'ambito della misurazione della rappresentatività datoriale, debba

essere privilegiata quasi esclusivamente la dimensione occupazionale, trascurando la consistenza numerica delle imprese interessate.
Tale impostazione rischia di determinare una sistematica sottovalutazione delle organizzazioni datoriali che rappresentano prevalentemente micro, piccole e medie imprese (MPMI), le quali, pur costituendo una componente fondamentale del tessuto produttivo nazionale, presentano fisiologicamente un numero medio di occupati inferiore rispetto alle grandi imprese.
Ne consegue che un'associazione rappresentativa di un numero molto elevato di micro e piccole imprese potrebbe risultare meno rappresentativa, secondo i criteri adottati, rispetto a un'organizzazione che esprime gli interessi di un numero sensibilmente inferiore di imprese di grandi dimensioni, ma caratterizzate da una maggiore concentrazione occupazionale.
Si determina così una distorsione nella misurazione della rappresentatività datoriale, con il rischio di attribuire maggiore peso alla dimensione delle imprese rappresentate anziché alla reale diffusione e consistenza della rappresentanza associativa.
La rappresentatività datoriale, per sua natura, dovrebbe tenere conto sia del numero delle imprese sia della consistenza occupazionale delle stesse, trattandosi di indicatori differenti ma complementari, entrambi necessari per restituire un quadro equilibrato del sistema produttivo.

5. Ulteriori criticità rilevate

Oltre ai profili già esaminati, l'analisi dell'Accordo consente di individuare ulteriori questioni che meritano particolare attenzione, soprattutto per le possibili conseguenze sul pluralismo sindacale e datoriale.

5.1. Il rischio di autoreferenzialità del sistema di misurazione

La prima ulteriore criticità riguarda la possibilità che i soggetti firmatari dell'Accordo assumano, contemporaneamente, **il ruolo di organizzazioni da valutare e di soggetti chiamati a definire le regole della valutazione.**
Un sistema di misurazione della rappresentatività dovrebbe essere caratterizzato da indipendenza, imparzialità e verificabilità.
Qualora, invece, la determinazione dei criteri, la delimitazione dei perimetri contrattuali e la gestione delle eventuali contestazioni siano affidate esclusivamente alle organizzazioni che hanno sottoscritto l'intesa, **si determina un potenziale conflitto tra l'interesse alla corretta misurazione e quello alla conservazione degli equilibri associativi esistenti.**
L'Accordo prevede un Osservatorio chiamato a verificare la corrispondenza tra i contratti collettivi e le attività rappresentate, nonché a individuare eventuali anomalie e sovrapposizioni.
Il rischio è che un organismo costituito dalle organizzazioni firmatarie finisca per valutare anche la legittimità dei perimetri contrattuali individuati da soggetti esterni all'Accordo, senza garantire a questi ultimi adeguate forme di partecipazione.
La criticità diventerebbe ancora più rilevante qualora le valutazioni dell'Osservatorio fossero utilizzate dalle istituzioni pubbliche per determinare la rappresentatività delle associazioni o individuare i CCNL di riferimento.

5.2. Il rischio di costituzione di un sistema associativo chiuso

L'Accordo risulta aperto all'adesione di ulteriori organizzazioni datoriali e sindacali, subordinatamente all'accettazione integrale dei suoi contenuti.
Tale previsione rappresenta formalmente un elemento di apertura, ma non risolve il problema del pluralismo associativo.

La possibilità di aderire a un sistema di regole già definito da altri soggetti non equivale necessariamente alla possibilità di partecipare alla definizione delle regole stesse.
Occorre pertanto distinguere tra apertura all'adesione e effettiva partecipazione alla governance del sistema.
Il principio di libertà sindacale sancito dall'articolo 39 della Costituzione tutela non soltanto la possibilità di costituire organizzazioni sindacali, ma anche la loro autonomia organizzativa e negoziale.
Sarebbe quindi problematico trasformare la mancata adesione all'Accordo in un elemento automaticamente negativo nella valutazione della rappresentatività di organizzazioni che operano legittimamente nel sistema delle relazioni industriali.
La mancata sottoscrizione di un accordo interconfederale non può costituire, di per sé, prova dell'assenza di rappresentatività di un'organizzazione.
Diversamente, il sistema rischierebbe di evolvere verso una forma di autoregolamentazione chiusa, nella quale le organizzazioni già presenti stabiliscono le condizioni di accesso per quelle concorrenti.

5.3. La distinzione tra rappresentatività e qualità dei contratti collettivi

Un'altra criticità riguarda la possibile sovrapposizione tra rappresentatività delle organizzazioni stipulanti e qualità del contenuto dei contratti collettivi.
La rappresentatività attiene alla capacità di un'organizzazione di esprimere interessi collettivi.
La qualità di un CCNL riguarda, invece, le condizioni economiche e normative previste, la tutela dei lavoratori, la chiarezza delle disposizioni, la coerenza degli inquadramenti professionali e l'adeguatezza della disciplina alle caratteristiche del settore produttivo.
Si tratta di piani distinti, che possono concorrere alla valutazione complessiva di un sistema contrattuale, ma che non devono essere confusi.
Un contratto sottoscritto da organizzazioni storicamente consolidate non può essere automaticamente considerato migliore di un altro contratto sulla sola base dell'identità delle parti stipulanti.
Occorre inoltre considerare che l'adeguatezza delle retribuzioni trova il proprio fondamentale parametro costituzionale nell'articolo 36 della Costituzione, indipendentemente dalle caratteristiche soggettive delle organizzazioni stipulanti.

5.4. Le criticità nella comparazione del trattamento economico complessivo

L'Accordo attribuisce particolare rilevanza alla distinzione tra trattamento economico minimo (TEM) e trattamento economico complessivo (TEC), prevedendo criteri di comparazione tra CCNL che tengono conto delle diverse componenti retributive, del welfare contrattuale e dell'orario di lavoro.
L'obiettivo di rendere omogenea la comparazione economica risulta condivisibile, ma presenta alcune difficoltà applicative.
Il valore economico complessivo di un CCNL non può essere determinato esclusivamente attraverso la sommatoria delle componenti retributive e dei contributi destinati agli strumenti di welfare.
Occorre infatti considerare che alcuni istituti contrattuali hanno natura monetaria immediata, mentre altri attribuiscono benefici differiti, condizionati o collegati all'effettivo utilizzo delle prestazioni.
Particolarmente delicata è la valorizzazione economica della bilateralità e dei fondi integrativi.

Il contributo versato dal datore di lavoro a un fondo non coincide necessariamente con il beneficio effettivamente percepito dal lavoratore.

5.5. L'assenza di una disciplina sufficientemente chiara per i nuovi settori produttivi

Il sistema proposto appare prevalentemente costruito sulla rappresentanza delle categorie produttive tradizionali.
Tale impostazione rischia di risultare poco flessibile rispetto alle trasformazioni del mercato del lavoro.
Lo sviluppo di nuove attività economiche, nuove professioni e modelli organizzativi richiede la possibilità di aggiornare gli ambiti contrattuali e valorizzare nuove forme di rappresentanza.
Un sistema fondato eccessivamente sulla storicità e sui perimetri tradizionali potrebbe rallentare tale evoluzione, ostacolando la capacità della contrattazione collettiva di rispondere tempestivamente alle esigenze delle imprese e dei lavoratori.
La contrattazione collettiva deve certamente assicurare continuità e stabilità, ma non può essere vincolata a una classificazione immutabile delle attività produttive, così come fa l'Accordo, mancando nello stesso la previsione di una procedura di aggiornamento periodico dei perimetri contrattuali e criteri specifici per riconoscere le organizzazioni rappresentative di settori emergenti.

6. Considerazioni conclusive

L'Accordo quadro sulla rappresentanza costituisce un tentativo significativo di riorganizzare il sistema italiano delle relazioni industriali, introducendo criteri condivisi per la misurazione della rappresentatività e per l'individuazione dei contratti collettivi di riferimento.
L'esigenza di assicurare maggiore trasparenza al sistema contrattuale, contrastare il dumping salariale e tutelare i lavoratori attraverso condizioni economiche e normative adeguate rappresenta un obiettivo di indubbio interesse generale.
Tuttavia, l'analisi svolta evidenzia come gli strumenti individuati presentino criticità che rischiano di incidere sul pluralismo sindacale e datoriale e sull'effettiva apertura del sistema delle relazioni industriali.
Il problema fondamentale non è rappresentato dalla volontà di misurare la rappresentatività delle organizzazioni, bensì dalla scelta dei criteri utilizzati e dalle conseguenze che vengono attribuite ai risultati della misurazione.
La rappresentatività deve essere accertata attraverso dati oggettivi, attuali e verificabili, non attraverso elementi che rischiano di privilegiare la posizione acquisita da organizzazioni storicamente consolidate.
Allo stesso tempo, la definizione dei perimetri contrattuali deve rispettare la libertà negoziale delle parti e tenere conto della trasformazione del sistema produttivo, evitando che la razionalizzazione dei CCNL si traduca nella conservazione rigida degli assetti esistenti.
Un accordo interconfederale può certamente disciplinare i rapporti tra le organizzazioni aderenti e individuare criteri condivisi di comportamento, ma non può assumere autonomamente una funzione regolatoria generale tale da limitare i diritti delle organizzazioni estranee all'intesa.
Occorre inoltre distinguere con rigore la rappresentatività delle organizzazioni dalla qualità dei contratti collettivi, evitando che il riconoscimento della prima si trasformi in una presunzione assoluta della seconda.
La lotta al dumping contrattuale deve essere condotta attraverso la trasparenza, la comparabilità dei trattamenti, l'effettività delle tutele e la verifica della rappresentanza, non mediante l'introduzione di barriere all'accesso nel sistema delle relazioni industriali.

In tale prospettiva, l'Accordo dovrebbe essere concepito come uno strumento aperto, inclusivo e dinamico, capace di valorizzare il ruolo delle organizzazioni consolidate senza ostacolare la partecipazione di nuove realtà associative effettivamente rappresentative ed efficaci nel proprio ruolo di supporto ad imprese e lavoratori.
La solidità di un sistema contrattuale non dipende dal numero ristretto dei soggetti che vi partecipano, ma dalla capacità delle regole di garantire il confronto tra interessi realmente rappresentati, nel rispetto dei principi costituzionali e dell'autonomia collettiva.
In conclusione, si ritiene necessario che la misurazione della rappresentatività diventi uno strumento di trasparenza e qualificazione del sistema, anziché un possibile meccanismo di consolidamento delle posizioni associative già esistenti.

Federterziario
Sede Legale Via Cesare Beccaria, 16
00196 Roma
Tel.06/45436424
C.F. 96349910586

federterziario.it
linkedin.com/company/18317364
youtube.com/c/federterziarioTV
twitter.com/federterziario
segreteria@federterziario.it
info@pec.federterziario.it