

SERIE Scuola Europea di Relazioni Industriali - SERI

Analisi comparata dei CCNL CONFCOMMERCIO e dei contratti sottoscritti da organizzazioni datoriali minori

**Il dumping contrattuale nel
terziario e nel turismo**

di Michele Faioli

Working Papers della Fondazione Giacomo Brodolini

Direttore scientifico della collana

Anna Maria Simonazzi, Presidente della Fondazione Giacomo Brodolini

Fondazione Giacomo Brodolini

00185 Roma - Via Goito, 39

tel. 0644249625

fax 0644249565

info@fondazionebrodolini.it

www.fondazionebrodolini.it

ISBN: 9788895380711

**Conf
com**



Confcommercio

***Analisi comparata dei
CCNL CONFCOMMERCIO e
dei contratti sottoscritti da
organizzazioni datoriali minori***

***Il dumping contrattuale
nel terziario e nel turismo***

di Michele Faioli

Sommario

Executive Summary	1
--------------------------------	----------

INTRODUZIONE.

Contesto e obiettivi della ricerca	6
---	----------

<i>Approfondimento. Il Metodo ALFA</i>	11
--	----

SEZIONE 1.

La mappatura del dumping contrattuale	14
--	-----------

<i>Dati aggregati</i>	15
-----------------------	----

<i>Elenco di alcuni CCNL del Gruppo G3 più rilevanti per numero di addetti</i>	15
--	----

<i>Analisi settoriale G1, G2, G3</i>	16
--------------------------------------	----

<i>Tendenziale di crescita del G3</i>	30
---------------------------------------	----

SEZIONE 2.

L'anatomia dei contratti collettivi	32
--	-----------

<i>Approfondimento. Il Metodo ALFA applicato al caso di studio. Risultati</i>	34
---	----

SEZIONE 3.

Il contesto europeo e il benchmarking.

Germania e Francia	60
---------------------------------	-----------

<i>Approfondimento. Correlazione tra produttività, crescita dell'economia e contrattazione collettiva di qualità</i>	64
--	----

<i>Modello virtuoso: Germania/Francia. Salari ancorati a produttività e inflazione</i>	65
--	----

<i>Modello con criticità: Italia. La stagnazione salariale e la pressione del dumping contrattuale</i>	65
--	----

Conclusioni e raccomandazioni	67
--------------------------------------	-----------

Executive Summary

Il presente Working Paper (WP), elaborato da Michele Faioli¹, offre un'analisi supportata da dati qualitativi e quantitativi del fenomeno del *dumping* contrattuale in Italia. La ricerca dimostra come la proliferazione incontrollata di Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) firmati da organizzazioni datoriali e sindacali minori (qui definite anche gruppo "G3") non sia un fenomeno marginale, ma una vera e propria "patologia" del sistema di relazioni industriali. Tale pratica instaura una concorrenza sleale basata sulla compressione del costo del lavoro, danneggiando le imprese virtuose che applicano i contratti leader (G1 e G2) e, soprattutto, erodendo sistematicamente i diritti e le tutele di migliaia di lavoratori.

Il WP inquadra il *dumping* contrattuale come una forma di manifestazione del lavoro prestato irregolarmente. L'irregolarità non risiede nella mancata dichiarazione formale del rapporto di lavoro, ma nella violazione sostanziale delle norme poste a tutela del lavoratore, principio derivato dall'art. 2126 c.c. I "contratti pirata", pur formalmente applicati, violano sistematicamente il principio di una retribuzione proporzionata e sufficiente sancito dall'art. 36 della Costituzione, trasformando il CCNL da strumento di tutela a veicolo di concorrenza al ribasso ("*taking wages out of competition*").

Gli obiettivi della ricerca sono i seguenti:

¹ La ricerca, basata su dati dell'archivio della contrattazione collettiva istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), è stata scritta e condotta da Michele Faioli (Università Cattolica del Sacro Cuore). A Matteo Luccisano, Alessandro Smilari, Leonardo Manfredi e Alessandro Murru è stata chiesta la revisione dei dati rielaborati e delle relative tabelle. Il presente contributo espone gli esiti di una ricerca scientifica preliminare finalizzata al confronto tecnico e non va inteso come giudizio definitivo. I contenuti sono oggetto di riflessione aperta con gli attori istituzionali e sociali per il miglioramento delle metodologie di analisi. La determinazione dell'equivalenza contrattuale costituisce un processo laborioso e complesso, basato su un'interpretazione ermeneutica di norme stratificate che evolve con l'integrazione di nuovi elementi conoscitivi. L'attività di ricerca è stata avviata nei primi mesi del 2025 sui testi contrattuali allora vigenti e disponibili. La stesura si è conclusa durante l'estate 2025, con presentazioni seminariali all'inizio dell'autunno 2025. I dati e le comparazioni possono riflettere la situazione antecedente a alcuni rinnovi di fine 2025. La circolazione del Working Paper all'inizio del 2026 risponde ai fisiologici tempi tecnici di editing. La Fondazione G. Brodolini ospita lo scritto nella collana "Working Paper - SERI" in qualità di mero editore. La responsabilità del contenuto scientifico e della metodologia resta in capo all'autore.

- mappare il fenomeno quantificandone la portata.
- analizzare in dettaglio gli svantaggi economici e normativi dei contratti G3.
- contestualizzare il caso italiano rispetto ai modelli più strutturati di Germania e Francia.
- proporre raccomandazioni concrete per valorizzare la contrattazione di qualità.

Per la comparazione, lo studio applica il Metodo ALFA, sviluppato dal Laboratorio sull'Equivalenza dei CCNL dell'Università Cattolica del Sacro Cuore. Questo metodo, importante anche alla luce del nuovo Codice degli Appalti che ha introdotto il concetto di "equivalenza delle tutele", si articola in tre fasi:

- **Selezione.** Individuazione dei perimetri contrattuali tramite codici ATECO e selezione dei CCNL da comparare.
- **Analisi.** Esame dei sistemi di classificazione, identificazione di figure professionali trasversali (es. impiegato d'ordine) e analisi dettagliata delle relative tutele economiche e normative.
- **Comparazione e Indice.** Costruzione di un indice di equivalenza (con punteggi da 0 a 5) basato sui parametri dell'Allegato 1.01 del Codice Appalti che considera sia l'aspetto economico (retribuzione fissa annua) sia quello normativo (orario, ferie, welfare, malattia, etc.).

L'analisi dei dati dell'archivio CNEL rivela la seguente distribuzione:

- **Gruppo G1** (sistema contrattuale riferibile a Confcommercio). Copre 3.800.000 lavoratori e 568.327 aziende. Il solo CCNL Terziario (H011) conta 2.499.140 dipendenti.
- **Gruppo G2** (sistema contrattuale riferibile altre organizzazioni comparativamente più rappresentative che stipulano CCNL con le federazioni competenti di CGIL, CISL, UIL). Include oltre 470.000 lavoratori e 46.014 aziende.
- **Gruppo G3** (organizzazioni minori). Questo gruppo è il più numeroso con oltre 200 CCNL attivi, ma copre formalmente circa 160.000 dipendenti in 21.474 aziende. I contratti G3 più rilevanti per numero di addetti includono H024 (ANPIT) con 56.743 dipendenti, H05K (ANPIT) con 35.870 dipendenti e H019 (CNAI) con 15.174 dipendenti.

Un dato allarmante è la tendenziale di crescita sostenuta del G3 tra il 2018 e il 2024, sia per numero di aziende che di dipendenti. Questo indica un progressivo consolidamento del fenomeno e una crescente frammentazione del panorama contrattuale.

Il WP dimostra, attraverso l'applicazione del Metodo ALFA, una non equivalenza strutturale tra il CCNL benchmark di Confcommercio (H011) e i contratti G3. Le analisi comparative rivelano svantaggi sistematici e profondi:

- **vs. CCNL ANPIT-Cisal (H024)**

- » Economico: Scostamento di -€7.895,21 annui (-32%) a sfavore del CCNL Anpit-Cisal, dovuto a una paga base inferiore e all'assenza della 14^a mensilità. Punteggio equivalenza economica: 0/5.
- » Normativo: Tutele per malattia e infortunio drasticamente inferiori (integrazione al 20-25% contro il 100%), un sistema di welfare meno strutturato e un monte ore di ferie e permessi significativamente inferiore. Punteggio complessivo medio: 1.17/5.

- **vs. CCNL CNAI (H019, fino a 14 dipendenti)**

- » Economico: Scostamento di -€5.219,94 annui (-21%). Punteggio: 1/5.
- » Normativo: Sistema di ferie in "giorni di calendario" (meno vantaggioso), integrazione per malattia solo fino all'80% e per periodi più brevi, maggiorazione per lavoro supplementare del 15% contro il 35% del benchmark. Punteggio complessivo medio: 1.33/5.

- **vs. CCNL Conflavoro-Confsal (H02H)**

- » Economico: Caso emblematico di "dumping mascherato". La RAL è apparentemente allineata a quella del CCNL Confcommercio, ma il sistema di inquadramento vago penalizza il lavoratore.
- » Normativo: Le carenze sono gravissime e insanabili. Assenza totale dei permessi per riduzione d'orario (ROL) (-72 ore/anno), mancanza di un fondo di previdenza complementare, disciplina incerta sugli scatti di anzianità (rinviata ad accordi aziendali) e tutela per malattia drasticamente inferiore. Punteggio complessivo medio: 0.50/5.

- **vs. CCNL Cifa-Confsal (H03A)**

- » Economico: Trattamento economico quasi equivalente (RAL di €24.500 vs €24.612).
- » Normativo: Nonostante la parità economica, le tutele sono inferiori. Il monte ore di ROL è quasi dimezzato (40 ore vs 72), il numero di scatti di anzianità è dimezzato (5 vs 10) e il sistema di previdenza complementare è più debole e basato su adesione volontaria. Punteggio complessivo medio: 2.33/5.

Tali analisi dimostrano in modo inequivocabile che i contratti G3 erodono alcune garanzie significative del rapporto di lavoro: protezione sociale a lungo termine, tempo di riposo, tutela del reddito in caso di bisogno e progressione di carriera.

Il WP affronta anche la comparazione con Germania e Francia, la quale rivela ulteriormente alcuni profili di inadeguatezza del sistema italiano.

- **Germania.** La capacità di stipulare contratti (*Tariffähigkeit*) si basa su criteri sostanziali definiti dalla giurisprudenza, come il “potere sociale” (*Mächtigkeit*) di un sindacato. Inoltre, un meccanismo di estensione *erga omnes* rende i contratti leader applicabili a interi settori, limitando lo spazio per la concorrenza al ribasso.
- **Francia.** Il sistema è ancora più strutturato. La rappresentatività è misurata tramite i risultati elettorali (es. soglia dell'8% a livello di settore). I CCNL firmati da organizzazioni rappresentative vengono estesi a tutto il settore tramite decreto ministeriale (*arrêté d'extension*), garantendo standard uniformi.

In Italia, l'assenza di meccanismi simili permette la proliferazione di contratti pirata. Il paper sostiene che questa pressione al ribasso contribuisce alla stagnazione salariale, scollegando le retribuzioni dalla (pur debole) crescita della produttività e dall'inflazione, a differenza dei modelli più virtuosi europei.

Il *dumping* contrattuale è una patologia che richiede interventi strutturali. Le raccomandazioni finali sono le seguenti:

- **Rafforzare il criterio del CCNL “più protettivo”.** La valutazione di equivalenza, specialmente negli appalti, deve essere orientata dall'art. 36 Cost. e mirare non a una soglia minima, ma al contratto che garantisce la maggiore protezione possibile.
- **Realizzare un sistema auto-determinato di misurazione della rappresentatività.** Superare l'“attuale giungla” di oltre 1.000 CCNL attraverso un sistema auto-determinato dalle parti sociali, con il supporto di enti terzi come il CNEL, per certificare chi è legittimato a negoziare.
- **Delimitare i perimetri contrattuali.** Creare una procedura per correlare l'ambito di applicazione di un CCNL all'effettiva attività d'impresa (codice Ateco), evitando l'uso di contratti “omnibus” per pratiche di dumping.
- **Potenziare la vigilanza con un indice di qualità.** Sviluppare una Scheda di Lettura Comparativa (SLC) dei CCNL per creare un indice di qualità. Questo strumento, alimentato dai dati INPS e CNEL, supporterebbe l'attività ispettiva nel riconoscere e sanzionare le irregolarità.

- **Rendere obbligatorio il codice unico alfanumerico del CCNL.** In coerenza con il D.L. 76/2020 e il Decreto Trasparenza (D.Lgs. 104/2022), imporre l'indicazione del codice unico del CCNL nel contratto individuale di lavoro. Questo garantirebbe l'interoperabilità tra le banche dati pubbliche (Ministero del Lavoro, INPS, INL) e una tracciabilità completa, consentendo ispezioni mirate (*data-driven*).
- **Valorizzare la bilateralità come certificazione di qualità.** Utilizzare la presenza di un solido sistema di enti bilaterali (per welfare, sanità, formazione) come criterio oggettivo per qualificare la "qualità" di un CCNL, distinguendoli nettamente dai contratti pirata che ne sono spesso privi.

INTRODUZIONE.

Contesto e obiettivi della ricerca

Il sistema di relazioni sindacali italiano è caratterizzato da un pluralismo che, se da un lato è espressione di libertà sindacale, dall'altro ha generato una proliferazione incontrollata di Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL)².

Tale proliferazione incontrollata ha dato vita al cosiddetto *dumping* contrattuale. Si tratta di un fenomeno che consiste nell'applicazione di contratti collettivi, qui definiti anche "pirata", che prevedono condizioni economiche e normative inferiori rispetto a quelle stabilite dai CCNL sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative³.

2 Si v. CIUCCIOVINO S., *Fisiologia e patologia del pluralismo contrattuale tra categoria sindacale e perimetri settoriali*, in *Lavoro e diritto*, 2020, n. 2, pp. 185 – 210, la quale ricorre al concetto di "superfetazione" dei CCNL per descrivere la progressiva e anomala proliferazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro in Italia. Secondo l'analisi di Ciucciovino, questo fenomeno presenta una duplice natura: (i) fisiologica, parte di questa crescita è considerata uno sviluppo naturale, che riflette il pluralismo sindacale, il declino delle grandi forme di aggregazione e l'emergere di nuovi interessi collettivi che cercano rappresentanza; (ii) patologica, la parte più problematica della superfetazione è legata alla diffusione di "contratti pirata". Questi sono accordi stipulati da organizzazioni con rappresentatività non certificata, il cui unico scopo è fornire una copertura formale a pratiche di "dumping contrattuale", ovvero una concorrenza sleale basata sull'abbassamento dei trattamenti economici e normativi a danno dei lavoratori e delle imprese virtuose. In casi estremi, si arriva a "pseudo contratti collettivi", atti vuoti di reale sostanza sindacale, a volte semplici "fotocopie" di altri contratti o con campi di applicazione talmente vasti da risultare generici e privi di un reale mandato rappresentativo. La superfetazione indica un eccesso quantitativo di contratti che, nella sua deriva patologica, mina la funzione storica del CCNL come strumento di tutela e di regolazione della concorrenza.

3 Tra gli studi più recenti in materia si v. CIUCCIOVINO S., LAMBERTI F., D FIORI D., MARAGA R., MINOTTI F., TORRONI L., *CCNL e competizione contrattuale nel settore terziario. Dall'analisi comparativa dei CCNL applicati alla valutazione delle ricadute economico-normative per imprese e lavoratori*, Roma, 2025; ANDREANI P., FAIOLI M., MUNARI M., VISENTINI L., *Contrattazione collettiva, salario minimo e costo del lavoro in alcuni paesi Europei*, in WP Fondazione Giacomo Brodolini, Roma, 2025; ADAPT, *Fare contrattazione nel terziario di mercato – Effettività delle tutele e contrasto al dumping contrattuale*, 2025; FAIOLI M., LUCIFORA C. (a cura di), *Equivalenza contrattuale collettiva. Indagine sul sistema Confesercenti vs ANPIT e CONFESAL*, in WP Centro di ricerca CRILDA, Università Cattolica del Sacro Cuore, 2025, in corso di pubblicazione. Si v. anche FONDAZIONE DI VITTORIO, *Il dumping contrattuale nel terziario*, Roma, 2022. Rinvio anche ai miei studi in materia di comparazione tra CCNL nell'ambito del settore dell'edilizia, FAIOLI M., *Indagine sulla contrattazione collettiva dell'edilizia e sulle relative istituzioni paritetiche*, Torino, 2023.

La nozione di contratto pirata si è evoluta nel dibattito giuslavoristico e nella prassi per identificare un fenomeno patologico del pluralismo contrattuale italiano, il quale consiste nella stipulazione di CCNL da parte di soggetti, sia sindacali che datoriali, privi di una rappresentatività accertabile o consolidata, con lo scopo principale di ridurre il costo del lavoro mediante trattamenti economici e normativi inferiori rispetto a quelli previsti dai contratti collettivi di settore, stipulati dalle organizzazioni più rappresentative⁴.

Qui, ai fini della nostra ricerca, in linea con alcune precedenti indagini scientifiche in materia, si inquadra il lavoro prestato in applicazione di tali contratti collettivi come "lavoro prestato irregolarmente". Tale irregolarità non deriva solo dalla mancata registrazione o dichiarazione del rapporto, ma più significativamente dalla violazione di norme inderogabili poste a tutela del lavoratore (art. 2126 c.c.⁵). L'irregolarità non è solo l'omissione di una comunicazione obbligatoria (cd. COB o dichiarazioni di carattere previdenziale all'INPS e all'INAIL). L'irregolarità è, secondo tale impostazione teorica, la "violazione di norme poste a tutela del lavoratore", un principio che si deriva dall'art. 2126 c.c. La comunicazione di assunzione è solo una delle tante norme a tutela del lavoratore. Altre tutele, altrettanto fondamentali, riguardano la retribuzione, l'orario di lavoro, la sicurezza, i diritti sindacali, i diritti di previdenza privata derivanti dalla bilateralità, ecc.

4 Secondo l'ordinanza del Tribunale di Roma del 14 marzo 2025, l'uso di tale locuzione (contratto collettivo pirata) rientra nel legittimo esercizio del diritto di critica sindacale. Il giudice ha specificato che questa terminologia, sebbene aspra, non costituisce diffamazione quando è finalizzata a stigmatizzare un accordo ritenuto peggiorativo e non a un'aggressione gratuita alla reputazione altrui. Sull'evoluzione e sull'utilizzo della nozione di contratti pirata rinvio al mio libro e alla relativa bibliografia FAIOLI M., *Il lavoro prestato irregolarmente*, Milano, 2008. Si v. gli studi di PERA G., *Note sui contratti collettivi "pirata"*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1997, n. 4, pp. 381 – 388; BELLAVISTA A., *I contratti di riallineamento retributivo e l'emersione del lavoro sommerso*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1998, n. 1, pp. 93 – 122. Si v. anche gli studi di PUTRIGNANO V., *Retribuzione proporzionata e sufficiente e contratto collettivo: un primo arresto giurisprudenziale sui c.d. contratti pirata*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2011, n. 3, pp. 781 – 787; PERUZZI M., *Viaggio nella "terra di mezzo", tra contratti leader e pirata*, in *Lavoro e diritto*, 2020, n. 2, pp. 211 – 235; PASSALACQUA P., *Contratti di categoria e contratti "pirata"*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2021, n. 2, pp. 271 – 301; PETTINELLI R., ZILIO GRANDI G., *"Dumping" negoziale: passino i contratti pirata, ma non il sindacato giallo*, in *Giurisprudenza italiana*, 2022, n. 1, pp. 154 – 162; VALLEBONA A., *Salario minimo legale*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2023, n. 3, pp. 579 – 580.

5 FAIOLI M., cit., 2008. Rinvio anche a FAIOLI M., *Struttura e contesto della dimensione (negativa) previdenziale nel lavoro prestato irregolarmente*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2023, n. 3, pp. 381 – 396; FAIOLI M., *Il potere del sindacato senza potere. Terziario, contrattazione, rappresentatività*, in *Diritti lavori mercati*, 2020, n. 2, pp. 291 – 322; FAIOLI M., *Prassi e teoria delle relazioni collettive nelle imprese di minori dimensioni del terziario: la disarmonica identità di R.E TE. IMPRESE ITALIA*, in *Diritti lavori mercati*, 2016, n. 1, pp. 97 – 121.

Con altre parole, si può adempiere all'obbligo formale della dichiarazione, facendo apparire il rapporto di lavoro come "regolare" perché ci si limita (i) in alcuni (probabilmente pochi) casi, a dichiarare il vincolo a quel contratto collettivo pirata (primo fenomeno) o (ii), in altri casi, mediante un sistema elusivo più sofisticato (secondo fenomeno), a vincolarsi un CCNL, sottoscritto da organizzazioni più rappresentative, ma per i soli fini previdenziali-contributivi, per poi, nella pratica, applicare il regime normativo-economico di un contratto pirata. Tale secondo fenomeno che dissocia la forma dalla realtà è di per sé imponderabile. Non si può rilevare il numero effettivo dei datori di lavoro che dichiarano per fini previdenziali-contributivi di applicare il regime di un certo CCNL (quello più tutelante delle organizzazioni più rappresentative) e poi nella pratica impostano la relazione di lavoro secondo le regole del contratto pirata. Neanche una campagna ispettiva sistemica potrebbe determinare il numero dei datori di lavoro che adottano tale meccanismo elusivo. Servirebbero regole diverse, di nuova generazione, oggi non ancora impostate a livello ordinamentale, specificatamente commisurate a una più efficace digitalizzazione delle infrastrutture ministeriali, ispettive, previdenziali, aziendali, ecc., su cui si potrebbero riarticolare le comunicazioni obbligatorie, volte a controllare la coincidenza il dato formale (dichiarazioni obbligatorie e clausola rinvio nei contratti individuali di lavoro) con quello reale (applicazione effettiva di un certo CCNL).

Stabilendo il contratto pirata trattamenti economici e normativi inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi più tutelanti, si viola sistematicamente il nucleo essenziale delle tutele del lavoratore. Il lavoro, quindi, pur essendo formalmente "dichiarato", è prestato irregolarmente nella sua sostanza. L'obiettivo dell'ordinamento giuridico, secondo questa visione, non è solo punire chi non dichiara, ma far conformare ogni rapporto di lavoro, anche quello dichiarato, al modello di tutele più protettive.

I contratti pirata, offrendo tutele inferiori, si configurano come una violazione sistematica di tale principio, anche qualora il rapporto di lavoro sia formalmente dichiarato. I contratti pirata, offrendo tutele inferiori, si configurano come una violazione sistematica del principio della retribuzione (nel senso più ampio di tutela) proporzionata e sufficiente, sancito dall'art. 36, comma 1, della Costituzione, anche quando il rapporto di lavoro è formalmente dichiarato. In particolare, l'art. 36 della Costituzione garantisce a ogni lavoratore il diritto a una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto e, in ogni caso, sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. In assenza di una disciplina sul salario minimo legale, la giurisprudenza italiana ha storicamente interpretato l'art. 36 Cost. come immediatamente precettiva, utilizzando i minimi salariali garantiti, previsti dai CCNL, come parametro

per verificare la conformità costituzionale della retribuzione. In questa prospettiva, i contratti pirata sono contratti collettivi stipulati da soggetti con rappresentatività scarsa, dubbia o inesistente, il cui obiettivo è fornire una “copertura formale” a situazioni di dumping contrattuale. Tali contratti collettivi si caratterizzano per il riconoscimento di trattamenti normativi ed economici inferiori rispetto a quelli previsti dai contratti sottoscritti dalle organizzazioni più rappresentative. In pratica, il datore di lavoro sceglie di applicare il CCNL meno protettivo, e, dunque, meno costoso, spesso tramite una clausola di rinvio nel contratto individuale di lavoro.

I contratti pirata, in questo senso, tradiscono la funzione storica anticoncorrenziale del contratto collettivo (*“taking wages out of competition”*)⁶, diventando essi stessi strumento di concorrenza sleale al ribasso non solo tra lavoratori, ma anche tra imprese, alterando il mercato.

I contratti pirata, pur formalmente applicati, minano il diritto a una retribuzione giusta violando sistematicamente il principio costituzionale di proporzionalità e sufficienza, creando distorsioni nel mercato e rendendo più complessa la tutela dei lavoratori. Ciò dimostra che la mera formalità dell'applicazione dichiarata di un contratto collettivo non garantisce la conformità al principio costituzionale di cui all'art. 36 Cost.

Qui sta il punto chiave della presente ricerca. Il contratto collettivo pirata non è un semplice “sbaglio”, ma uno strumento pensato appositamente per creare una facciata di legalità. La dichiarazione formale del rapporto di lavoro non è un atto di regolarizzazione, ma il primo passo di una strategia finalizzata a eludere l'applicazione del contratto collettivo corretto e più tutelante.

La relativa esistenza non è nonostante la dichiarazione, ma è resa possibile proprio grazie a quella dichiarazione, che serve, da una parte, a mascherare la violazione si-

6 Il concetto di *“taking wages out of competition”* è un principio fondamentale della legislazione sul lavoro del New Deal, promosso dal presidente Franklin D. Roosevelt. L'idea alla base è che i salari non dovrebbero essere soggetti alle stesse forze di mercato di altre risorse/beni, dove la concorrenza spinge i prezzi al ribasso. Invece, i salari dovrebbero essere stabiliti attraverso la contrattazione collettiva tra datori di lavoro e sindacati. In questo modo, si evita una “corsa al ribasso” in cui i datori di lavoro competono abbassando i salari, a scapito dei lavoratori e della stabilità economica generale. Tale approccio è stato un elemento centrale del National Industrial Recovery Act (NIRA) del 1933 e, successivamente, del National Labor Relations Act (NLRA) del 1935, il quale ha garantito ai lavoratori il diritto di organizzarsi in sindacati e di contrattare collettivamente. L'obiettivo era quello di creare un sistema in cui i salari fossero determinati da un processo di negoziazione, piuttosto che dalle pressioni del mercato, garantendo così una maggiore equità e stabilità economica.

stematica delle tutele giuslavoristiche e, dall'altra, a sollecitare pratiche concorrenziali sleali tra imprese. Tali pratiche sleali non determinano neanche benefici indiretti sul contesto economico-produttivo italiano, essendo esse esclusivamente volte a determinare una specie di delocalizzazione, senza spostamento geografico, con una corsa irrefrenabile al ribasso sul costo del lavoro⁷.

Il presente studio si propone di fornire un'analisi basata su dati oggettivi, quelli di cui all'archivio nazionale dei CCNL, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL)⁸. Tra gli obiettivi dell'indagine scientifica vi sono i seguenti:

- mappare il fenomeno. Identificare i CCNL sottoscritti da organizzazioni datoriali e sindacali minori, con tutele minori, qui anche "pirata" (gruppo "G3"), quantificare il numero di datori di lavoro e lavoratori coinvolti e analizzarne la distribuzione settoriale e territoriale.
- Analizzare gli svantaggi. Confrontare, secondo una speciale applicazione del metodo ALFA (v. di seguito), le tutele offerte dai CCNL del G3 con quelle dei contratti di riferimento del G1 (Confcommercio) e del G2 (altre organizzazioni datoriali comparativamente più rappresentative).
- Contestualizzare a livello europeo. Fornire un benchmark con sistemi come quello tedesco e francese, dove i meccanismi di misurazione della rappresentatività e/o di estensione di efficacia erga omnes dei contratti collettivi sono effettivamente più strutturati rispetto alla situazione italiana.
- Proporre raccomandazioni. Sugerire azioni concrete per valorizzare la contrattazione collettiva "di qualità" e contrastare le distorsioni della concorrenza al ribasso sul costo del lavoro.

7 L'intuizione è stata elaborata nei miei precedenti studi, tra cui FAIOLI M., *Caporalato e ispezioni, in ESPOSITO M., Il nuovo sistema ispettivo e il contrasto al lavoro irregolare dopo il Jobs Act. Il nuovo diritto del lavoro*, 2017, Torino, pp. 91-104.

8 L'Archivio Nazionale dei Contratti Collettivi di Lavoro, istituito presso il CNEL dalla l. 30 dicembre 1986, n. 936, funge da fonte ufficiale per la contrattazione collettiva, rendendo pubblici i testi dei CCNL depositati dalle parti sociali. A ogni contratto depositato, il CNEL assegna un codice alfanumerico unico, introdotto dall'art. 16-quater del d.l. 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, nella l. 11 settembre 2020, n. 120. Tale codice deve essere obbligatoriamente utilizzato dai datori di lavoro nelle comunicazioni al Ministero del Lavoro e nelle denunce retributive mensili all'INPS (flusso Uniemens). Il sistema integra le banche dati di CNEL e INPS, permettendo di monitorare quante aziende e lavoratori applicano ciascun CCNL, e associa ogni contratto collettivo ai relativi codici di attività economica ATECO. Si v. lo studio condotto dagli uffici CNEL, *L'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, n. 1/2024, in https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Documenti-Casi%20e%20Materiali/CNEL_CASI%20E%20MATERIALI_NR%201%202024.pdf?ver=2024-06-06-135217-903

L'urgenza della presente analisi è accentuata dalle recenti evoluzioni normative, come l'introduzione del concetto di "contrattazione collettiva equivalente" nel nuovo Codice degli Appalti, la quale rischia di legittimare un livellamento al ribasso delle tutele se non governato da chiari criteri di misurazione della rappresentatività.

Approfondimento. Il Metodo ALFA

In questa ricerca si seguirà il Metodo ALFA, un modello di analisi comparativa dei CCNL sviluppato per creare un indice di equivalenza oggettivo e trasparente. Tale metodo nasce in un contesto accademico, all'interno di un gruppo di ricerca dell'Università Cattolica del Sacro Cuore (UCSC), coordinato da me e il collega prof. Claudio Lucifora, e si inserisce nelle attività del [Laboratorio sull'Equivalenza dei CCNL](#) il quale ha attivato una forma di cooperazione scientifica sul tema con ANAC e CONSIP S.p.A.

L'iniziativa mira a fornire a stazioni appaltanti, operatori economici e parti sociali uno strumento scientifico per navigare le complessità introdotte dalla recente riforma del Codice degli Appalti.

Il Metodo ALFA risponde direttamente alle esigenze create dalla riforma del Codice degli Appalti del 2023-2024, in particolare dall'articolo 73 del d.lgs. 209/2024 e dal relativo Allegato I.01. Detta normativa ha introdotto il concetto di "equivalenza delle tutele". Le stazioni appaltanti devono indicare nel bando di gara il CCNL applicabile, identificato in base alla stretta connessione con l'oggetto dell'appalto e alla maggiore rappresentatività delle parti stipulanti. Tuttavia, gli operatori economici possono indicare nella loro offerta un CCNL diverso, a condizione che questo garantisca ai lavoratori tutele equivalenti. È proprio per verificare questa equivalenza in modo rigoroso che è stato sviluppato il Metodo ALFA.

Il metodo ALFA si articola in un procedimento di analisi e comparazione in tre fasi.

Prima fase

- Selezione della macro-area. Si sceglie un settore produttivo da analizzare (es. edilizia, logistica).
- Individuazione dei perimetri. Si definiscono gli ambiti di applicazione dei CCNL utilizzando i codici ATECO e i codici di inquadramento previdenziale.
- Selezione dei CCNL. Si selezionano i contratti da comparare. L'analisi può riguardare la comparazione tra CCNL "di fascia A" (sottoscritti da organizzazioni più rap-

presentative) e “di fascia B” (organizzazioni minori) nello stesso settore, oppure tra CCNL di fascia A di settori diversi ma con aree di sovrapposizione.

Seconda fase

- Rilevazione delle sovrapposizioni. Si analizzano i perimetri contrattuali per identificare eventuali aree comuni tra i CCNL selezionati.
- Analisi dei sistemi di classificazione. Si esaminano i sistemi di inquadramento del personale di ciascun CCNL.
- Individuazione di figure trasversali. Utilizzando strumenti come l’Atlante delle Professioni INAPP, si identificano figure professionali comuni a più contratti (es. gruista, impiegato amministrativo).
- Analisi delle tutele. Per queste figure trasversali, si analizzano in dettaglio le discipline relative alla retribuzione e alle tutele normative.

Terza fase

- Comparazione. Si confrontano i CCNL in relazione alle figure trasversali individuate, producendo una scheda di lettura comparata.
- Costruzione dell’indice di equivalenza. Viene elaborato un indice basato su un’analisi economica e una normativa, utilizzando valori-soglia (es. da 0 a 5) per valutare il grado di equivalenza, dove un punteggio alto indica nessuno scostamento o tutele superiori.

Il Metodo ALFA si propone di superare una comparazione puramente “ragionieristica” o da “partita doppia”, come criticato nel saggio. La ponderazione degli elementi non è meramente quantitativa, ma qualitativa e contestualizzata.

L’art. 4 dell’Allegato I.01 elenca i parametri per la valutazione dell’equivalenza che il Metodo ALFA sistematizza.

Equivalenza economica (Art. 4, co. 2)

La comparazione deve riguardare le componenti fisse della retribuzione globale annua. Il Metodo ALFA analizza:

- Retribuzione tabellare annuale
- Indennità di contingenza
- Elemento distinto della retribuzione (EDR)
- Eventuali mensilità aggiuntive
- Eventuali ulteriori indennità previste

Equivalenza normativa (Art. 4, co. 3)

Il confronto si estende alle seguenti tutele normative:

- Lavoro supplementare
- Regime dell'orario di lavoro (pause, riposi)
- Ferie e permessi
- Istituti di welfare contrattuale (assistenza integrativa per malattia, infortunio, maternità, ecc.)
- Lavoro a tempo parziale e intermittente
- Bilateralità (casce edili, previdenza complementare, fondi di sanità integrativa)
- Obblighi di contribuzione a enti previdenziali

Il metodo ALFA critica un approccio che si limiti a spuntare queste voci. Sottolinea la necessità di un'interpretazione ermeneutica che consideri il CCNL nel suo complesso, incluse le interazioni tra livello nazionale e decentrato e la funzione economico-sociale delle clausole. Ad esempio, la valutazione delle prestazioni della bilateralità non può essere separata dal calcolo retributivo, specialmente quando esistono sanzioni privatistiche che trasformano un inadempimento contributivo in un importo da erogare al lavoratore.

La presente ricerca si pone, dunque, in continuità con indagini che suggeriscono che la valutazione dell'equivalenza, per essere costituzionalmente orientata (art. 36 Cost.), non dovrebbe mirare a una soglia minima, ma al cosiddetto *magis*, cioè al contratto collettivo che garantisce la maggiore protezione possibile⁹.

⁹ Rinvio a FAIOLI M., *Contrattazione collettiva "equivalente". Codice degli appalti, precomprensione ermeneutica e scelta di un metodo per comparare le tutele*, in *federalismi.it*, 2025, n. 14, pp. 210-236.

SEZIONE 1.

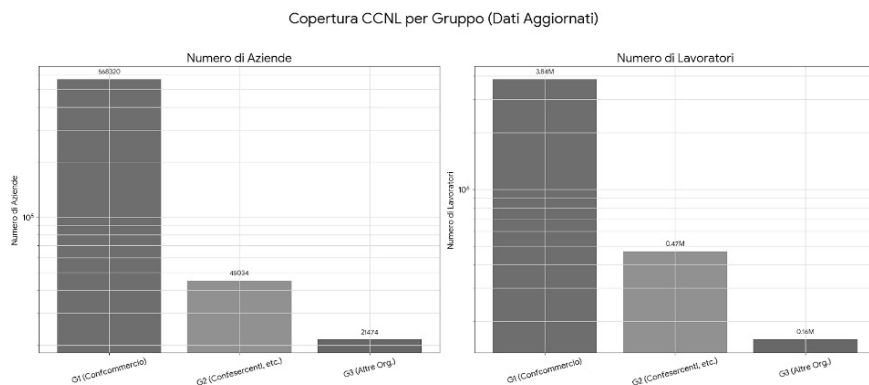
La mappatura del dumping contrattuale

L'analisi dei dati INPS, aggregati per gruppi di contratti, offre una fotografia della frammentazione contrattuale. I dati rilevano un fatto giuridico, il quale consiste nella mera dichiarazione del datore di lavoro di vincolarsi a un certo CCNL per fini di rilievo previdenziale-contributivo. Il che avviene mediante un sistema di comunicazione obbligatoria, svolto dal datore di lavoro o dal relativo consulente, volto a creare un allineamento tra UNIEMENS e codice alfanumerico unico, introdotto dall'art. 16-quater del d.l. 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, nella l. 11 settembre 2020, n. 120.

Tali dati si riferiscono all'ultimo aggiornamento svolto dal CNEL nel giugno 2025 e sono stati classificati, per i fini della presente ricerca, in tre gruppi:

- **G1:** CCNL sottoscritti da Confcommercio con le competenti organizzazioni settoriali di CGIL, CISL, UIL.
- **G2:** CCNL sottoscritti da altre organizzazioni datoriali considerate altresì comparativamente più rappresentative (exp. Confesercenti, LegaCoop/Confcooperative, Confindustria, etc.) con le competenti organizzazioni settoriali di CGIL, CISL, UIL.
- **G3:** CCNL sottoscritti da altre organizzazioni datoriali e sindacali minori, non considerabili, almeno per i fini contrattuali collettivi, organizzazioni rappresentative né nel senso di maggiormente rappresentative né nel senso di comparativamente più rappresentative.

FIGURA 1. COPERTURA CCNL PER GRUPPO (DATI AGGIORNATI)



Fonte: Archivio CCNL del CNEL – aggiornamento 30 giugno 2025

Dati aggregati

- **Gruppo G1 (CCNL Confindustria)** copre oltre 3.800.000 lavoratori. Il contratto principale (H011, Terziario, Distribuzione e Servizi) da solo conta quasi 2,5 milioni di dipendenti.
- **Gruppo G2 (CCNL di altre comparativamente più rappresentative).** Con 5 CCNL, copre oltre 470.000 lavoratori.
- **Gruppo G3 (CCNL delle organizzazioni minori).** Questo gruppo è il più numeroso, con oltre 200 CCNL attivi, ma copre formalmente un numero complessivamente inferiore di lavoratori, stimato in circa 160.000 dipendenti in alcune migliaia di aziende. I singoli contratti collettivi di questo gruppo appaiono avere una diffusione formale limitata, spesso poche decine o centinaia di lavoratori ciascuno.

Elenco di alcuni CCNL del Gruppo G3 più rilevanti per numero di addetti

- **H024 (ANPIT):** 56.743 dipendenti
- **H05K (ANPIT):** 35.870 dipendenti
- **H019 (CNAI):** 15.174 dipendenti
- **H03A (CIFA):** 8.877 dipendenti

Si veda in ogni caso l'Allegato 1 per l'insieme dei dati elaborati dal CNEL.

Analisi settoriale G1, G2, G3

Il dumping è particolarmente concentrato in alcuni settori dei servizi e nel turismo, dove la frammentazione imprenditoriale e l'alta intensità di manodopera rendono più "appetibile" il ricorso a contratti a basso costo.

La Tabella 1 mostra i dati per i più importanti CCNL riconducibili a Confcommercio (G1), qui di seguito indicati. Si veda in ogni caso l'Allegato 1 per l'insieme dei dati elaborati dal CNEL.

TABELLA 1. CCNL RICONDUCIBILI A CONFCOMMERCIO (G1)

Codice CCNL	Titolo CCNL	Organizzazioni Datoriali	Organizzazioni Sindacali
H011	CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi	CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS; UGL TERZIARIO
H05Y	CCNL per i dipendenti da aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo	FIPE; LEGACOOOP PRODUZIONE E SERVIZI; CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI; AGCI SERVIZI; CONFCOMMERCIO	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL; UGL TERZIARIO
H052	CCNL per i dipendenti da aziende del settore Turismo	FEDERALBERGHI; FAITA FEDERCAMPING; CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL
H021	CCNL per i dirigenti di aziende del Terziario, della distribuzione e dei servizi	CONFCOMMERCIO Imprese per l'Italia	MANAGERITALIA

FIGURA 2. NUMERO DI DIPENDENTI PER CCNL (2024)

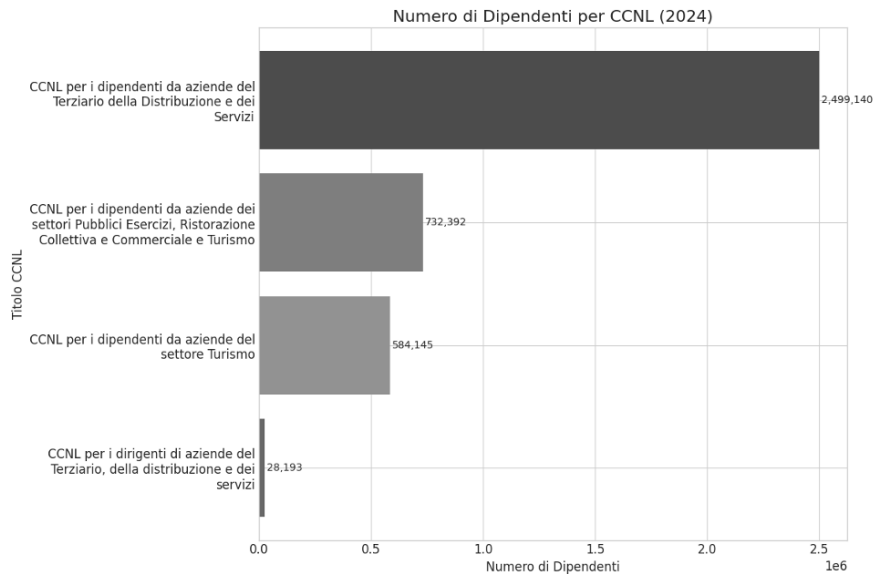
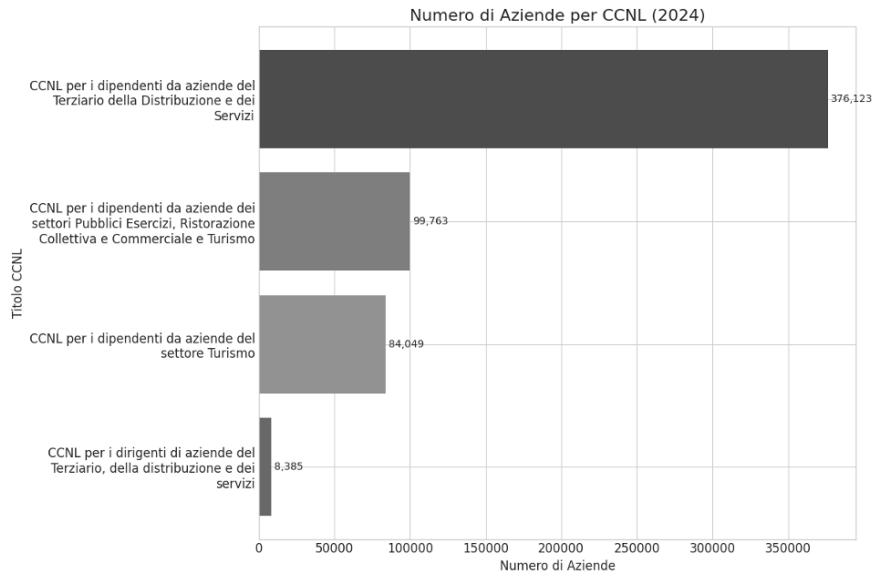


FIGURA 3. NUMERO DI AZIENDE PER CCNL (2024)



La Tabella 2 mostra i dati per alcuni CCNL riconducibili a Confesercenti, Federdistribuzione, Confindustria e LegaCoop/Confcooperative (G2), qui di seguito indicati.

TABELLA 2. CCNL RICONDUCIBILI A CONFESERCENTI, FEDERDISTRIBUZIONE, CONFINDUSTRIA E LEGACOOP/CONFCOOPERATIVE (G2)

Codice CCNL	Titolo CCNL	Organizzazioni Datoriali	Organizzazioni Sindacali
H012	CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi	CONFESERCENTI	FISASCAT CISL; UILTUCS UIL; FILCAMS CGIL; UGL TERZIARIO
H058	CCNL per i dipendenti da Aziende del Settore Turismo	FIEPET; FIBA; ASSOHOTEL; ASSOCAMPING; ASSOVIAGGI; ASSOTURISMO CONFESERCENTI	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL; UGL TERZIARIO; UGL
H016	CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa	ANCC COOP; CONFCOOPERATIVE; AGCI	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL
H05B	CCNL per i dipendenti dell'Industria Turistica	FEDERTURISMO CONFINDUSTRIA; CONFINDUSTRIA AICA	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL
H008	CCNL per i dipendenti da aziende della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO)	FEDERDISTRIBUZIONE	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL

Si veda in ogni caso l'Allegato 1 per l'insieme dei dati elaborati dal CNEL.

CCNL		Numero Aziende 2024	Numero Lavoratori 2024
H012	CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi	11.238	78.318
H058	CCNL per i dipendenti da Aziende del Settore Turismo	12.483	65.834
H016	CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa	1.632	65.710
H05B	CCNL per i dipendenti dell'Industria Turistica	1.081	35.285
H008	CCNL per i dipendenti da aziende della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO)	198	200.760

FIGURA 4. NUMERO DI AZIENDE PER CCNL (2024)

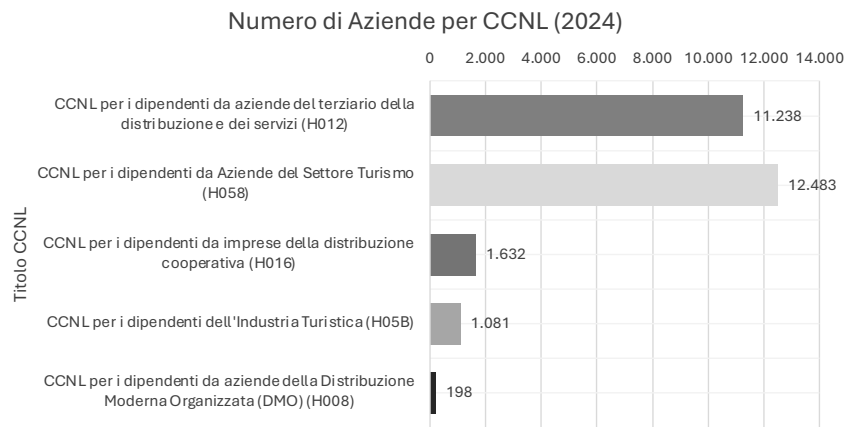
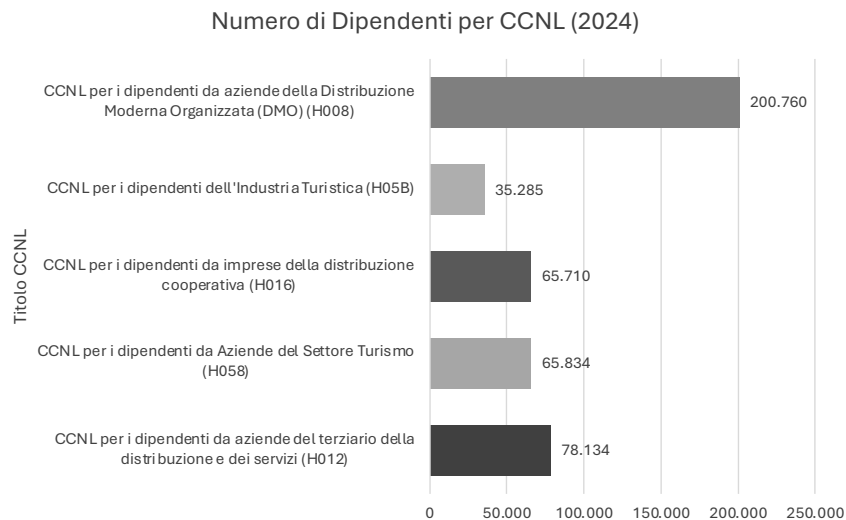


FIGURA 5. NUMERO DI DIPENDENTI PER CCNL (2024)



La Tabella 3 mostra i dati per i CCNL riconducibili ad altre organizzazioni datoriali minori (G3), qui di seguito indicati. Si veda in ogni caso l'Allegato 1 per l'insieme dei dati elaborati dal CNEL.

TABELLA 3. CCNL RICONDUCIBILI AD ALTRE ORGANIZZAZIONI DATORIALI MINORI (G3)

Codice CCNL	Titolo CCNL	Organizzazioni Datoriali	Organizzazioni Sindacali
H024	CCNL per i quadri diretti, impiegati ed operai dipendenti dei settori del Commercio	ANPIT; AIFES; CONFIMPREDITORI; UNICA	CISAL TERZIARIO; CISAL
H05K	CCNL per i dirigenti, quadri, impiegati e operai dipendenti dei settori Turismo, Agenzie di viaggio e Pubblici esercizi	ANPIT; AIAV; AIFES; CIDE; CONFIMPRENDITORI; UNICA	CISAL TERZIARIO; CONFEDIR; CISAL
H019	aziende del commercio	CNAI; UCICT	FISMIC CONFISAL; FILCOM FISMIC
H03A	CCNL intersettoriale: Commercio, Terziario, Distribuzione, Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo	CIFA	CONFISAL Federlavoratori; CONFISAL
H018	CCNL per i dipendenti da aziende esercenti attività nel settore del terziario e dei servizi	CNAI; UCICT	FISMIC CONFISAL; FILCOM FISMIC
H05D	CCNL per i dipendenti del settore Turismo e dei Pubblici Esercizi	SISTEMA IMPRESA	FESICA CONFISAL; CONFISAL
H02D	CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del terziario avanzato	ANPIT; AIFES; CEPI; CIDE; CONFIMPRENDITORI; UNICA	CISAL Terziario; CONFEDIR; CISAL
H05Z	CCNL Turismo, Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale, Alberghi	CONFLAVORO PMI	FESICA CONFISAL; CONFISAL
H01N	CCNL per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e servizi	SISTEMA IMPRESA; AIFOS	FESICA CONFISAL; CONFISAL
H01H	CCNL per i dipendenti del terziario: attività collaterali al commercio, distribuzione e servizi anche in forma cooperativa	CONFIMPRESEITALIA	FESICA CONFISAL; CONFISAL

Codice CCNL	Titolo CCNL	Organizzazioni Datoriali	Organizzazioni Sindacali
H055	CCNL per i dipendenti delle Aziende del settore turismo e pubblici esercizi fino a 14 dipendenti	CNAI; UCICT	FISMIC CONFISAL; FILCOM FISMIC
H02H	CCNL Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi	CONFLAVORO PMI	FESICA CONFISAL; CONFISAL
H02S	CCNL per i dipendenti dalle aziende del terziario, commercio, pubblici esercizi e turismo	UNILAVORO PMI	CONFISAL FISALS
H013	aziende del terziario del commercio e dei servizi	CONFTERZIARIO; ALAR	CIU; CONFLAVORATORI
H02C	CCNL per i dipendenti del settore Commercio, Terziario, Distribuzione, Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo	FISAPI; COMPAGNIA DEL LAVORO	FISALP
H01I	Micro e PMI del settore del commercio e terziario	Federazione Commercio CONFIMEA; CONFIMEA	UGL TERZIARIO; UGL
H05H	CCNL per i dipendenti del settore Turismo e Pubblici esercizi	FEDERDAT; AEP; CONSIL; FLAITS	CIU; UNSIC; UNSICO-OP; CONFIAL
H01X	CCNL per i dipendenti del Terziario: Commercio, Turismo, Distribuzione e Servizi	FEDERIMPRESE	FEDERLAVORATORI
H05W	CCNL per i dipendenti delle aziende del settore Turismo, dei Pubblici Esercizi e della Ristorazione	FEDERTERZIARIO; FEDER-TERZIARIO TURISMO	UGL TERZIARIO; UGL; ANCL
H03R	CCNL per gli addetti delle cooperative e micro, piccole e medie imprese operanti nel settore servizi e attività affini del sistema di rappresentanza FOR ITALY	FOR ITALY; SISTEMA INDUSTRIA DELL'AREA VASTA; SISTEMA INDUSTRIA LAZIO; SISTEMA INDUSTRIA CAMPANIA; API CALABRIA; SICILIA IMPRESA; AIC; FAGRI; ASPERA; ASSOTEC; IMPRENDITORI&IMPRESE	UGL TERZIARIO; UGL

Codice CCNL	Titolo CCNL	Organizzazioni Datoriali	Organizzazioni Sindacali
H02P	CCNL per i dipendenti delle micro, piccole e medie imprese aziende del settore terziario, commercio e servizi	FEDERTERZIARIO	UGL TERZIARIO; UGL
H01F	terziario, commercio, distribuzione e servizi anche in forma cooperativa	ITALIA IMPRESA; UNFI	ISA
H05X	CCNL per i dipendenti del settore Turismo e Pubblici Esercizi	FIDAP IMPRESE	FISAL ITALIA
H03F	CCNL per i dipendenti da Aziende esercenti attività del Commercio, Turismo e Servizi	FEDIMPRESE; FEDERAZIEN-DE	CIU UNIONQUADRI; SNAPEL; FEDALP; FEDERDIPENDENTI
H01B	aziende del terziario e dei servizi	FEDARCOM; CIFA	FESICA CONFISAL; CONFISAL FISALS; CONFISAL
H02I	CCNL per i dipendenti delle Sale Bingo e Gaming Hall	ASCOB; ANIB; ANPIT	CISAL Terziario; CISAL
H02B	CCNL per i dipendenti del settore Terziario, Commercio, Turismo e Servizi delle imprese	FMPI	CONFINTESA Turismo, Commercio e Servizi; CONFINTESA
H05J	settore turismo e pubblici esercizi	UAI; CONFABE; UNIAP	CONFENAL; FSE COBAS
H05R	aziende del settore turismo e dei pubblici esercizi	FAP; CESAC	FILDI CIU
H05I	imprese, anche cooperative, operanti nel settore turismo e pubblici esercizi	UNSI; UNSICOOP; ANAP; CONFIMPRESEITALIA	SNALV CONFISAL; CONFIAL; SELP
H03L	CCNL per i dipendenti da Aziende di Commercio, Grande distribuzione e Retail Marketing	FEDERDAT; UNSI; UNSICOOP; AEP	CIU UNIONQUADRI; FLAITS; CONSIL; CONFIAL
H01Y	CCNL per i lavoratori del settore Commercio, Terziario e Servizi	ALIM; CONFIA; FENAILP; CESAC	FISMIC CONFISAL; FILCOM FISMIC CONFISAL; FENADIL; CONFISAL

Codice CCNL	Titolo CCNL	Organizzazioni Datoriali	Organizzazioni Sindacali
H05T	aziende, i soci lavoratori e i dipendenti delle cooperative e loro consorzi che svolgono attività stagionale del settore turismo ai sensi dell'art. 1 DPR 11/07/1995 n. 378 (attività stagionale)	CONFIMEA; FEDERTERZARIO; CONFITER; IMPRESA ITALIA; CFC	UGL Terziario; UGL
H023	aziende del commercio	CICAS; CEI; CONFIMPRESA	SIA; ISA; SILSE
H03Q	CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese, anche cooperative, operanti nel settore commercio, terziario e servizi	UNSIK; UNSICOOP; CEPI	UGL TERZIARIO; UGL
H02G	CCNL per i dipendenti da aziende esercenti attività del settore "Commercio e Servizi"	FEDERAZIENDE	FEDALP; FEDERDIPENDENTI
H01E	Micro e PMI del settore del commercio e terziario	CONFIMPRESEITALIA; ASSEOPPE; CONFAE	FILAI; CONFENAL CSE; CONFENAL FEDITES
H02Y	CCNL per commercio, distribuzione, servizi, turismo e pubblici esercizi	FEDERPARTITEIVA	FID
H02X	CCNL Commercio, Terziario e Servizi	UCEI	CONFINTESA
H03Z	CCNL per i dipendenti del Terziario, Commercio, Distribuzione e Servizi	UNIMPRESA; UNIMPRESA INDUSTRIA	CONFAIL; CIU
H059	aziende con più di 14 dipendenti, associate all'UCICT, ed esercenti l'attività nel turismo e nei pubblici esercizi	CNAI; UCICT	FISMIC CONFISAL; FILCOM FISMIC
H02A	Micro e PMI del settore del commercio e affini	FOR ITALY; IMPRENDITOR&IMPRESA; SISTEMA INDUSTRIA DELL'AREA VASTA; SISTEMA INDUSTRIA LAZIO; SISTEMA INDUSTRIA CAMPANIA; API CALABRIA; SICILIA IMPRESA	UGL TERZIARIO; UGL

Codice CCNL	Titolo CCNL	Organizzazioni Datoriali	Organizzazioni Sindacali
H05Q	turistico e alberghiero	FEDERIMPRESEITALIA	ALPAI; SALPS
H03Y	Commercio, Terziario, Distribuzione Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo	ERSAF	CEUQ
H05L	CCNL per i dipendenti da Aziende esercenti attività del Turismo, Agenzie di Viaggio e Servizi	FEDIMPRESE	SNAPEL; CIU; FAMAR
H05F	settore turismo e pubblici esercizi	NORD INDUSTRIALE	FAMAR
H010	CCNL per i dipendenti del terziario, del commercio e dei servizi	CONFIMPRESEITALIA; VALITALIA PMI; UNCI; ITALPMI; FEDERAZIONE IMPRESE; ASSOESERCENTI; AIFOS	FESICA
H01R	aziende, piccole e medie imprese del commercio, dei servizi e del terziario	CEPI UCI; ANIAC	SINALP
H026	aziende del commercio	FAPI; CESAC	FILDI CIU
H02L	CCNL per i dipendenti da aziende del settore del Commercio, Terziario e Servizi	CEPA A; ESAARCO; CNE CIU	SIA; CLI CIU
H01T	aziende del commercio e dei servizi	FEDIMPRESE	SNAPEL; CIU; FAMAR
H02M	CCNL per il personale dipendente delle imprese, cooperative e consorzi che operano nei settori dei servizi, pubblici esercizi, commercio e terziario e delle reti di impresa	AIIE; UNIFORMA; EDAFOS; CONFSAEI	SIA
H03X	Terziario	FOR ITALY	FAMAR; CONFAMAR
H03T	terziario, commercio, distribuzione, servizi	CONFINNOVA; FEDERSICUREZZA ITALIA	SINAST

Codice CCNL	Titolo CCNL	Organizzazioni Datoriali	Organizzazioni Sindacali
H05A	CCNL per i dipendenti delle aziende, i soci lavoratori e i dipendenti delle cooperative e loro consorzi che svolgono attività stagionale del settore turismo	COOPERATIVE ITALIANE; ANEAS; ATECA	FIADEL SP
H02V	CCNL per i dipendenti del settore terziario, commercio e servizi alle imprese	CONAPI	UNSIL
H01K	CCNL per i dipendenti delle micro, piccole e medie imprese del settore terziario, commercio e servizi	COSFIMP	UGL TERZIARIO
H03V	commercio e terziario	UAI; CONFAE	CONFENAL; CONFENAL FEDITES; FSE COBAS
H02T	CCNL settore Commercio, Terziario e Servizi	UNIONE; FDP ITALIA	CONFLAP
H05G	settore Pubblici Esercizi - Operatori Turistici - Strutture Ricettive - Operatori Artistici - Assistenti alla Cura della Persona/ Casa - Operatori in ambito Sicurezza	CONFIMPRENDITORI	USIL
H01V	aziende del terziario del commercio e dei servizi	CONFIMPRESA; UNI; ASP; ASSOISPETTORI	FISMIC CONFISAL; FILCOM FISMIC
H01U	CCNL per i dipendenti da Aziende esercenti attività del settore e per i dipendenti e soci lavoratori da cooperative esercenti attività di COMMERCIO E SERVIZI	ADLI	FAMAR; CIU; UNION-QUADRI
H050	micro, piccole e medie imprese, esercenti l'attività nel settore turismo	ITALIA TURISMO CIDEK; CIDEK	USAE

Codice CCNL	Titolo CCNL	Organizzazioni Datoriali	Organizzazioni Sindacali
H05M	CCNL per i dipendenti da Aziende esercenti attività del settore e per i dipendenti e soci lavoratori da cooperative esercenti attività di TURISMO e PUBBLICI ESERCIZI	ADLI	FAMAR CIU UNION-QUADRI
H05N	Turismo	ACIS; UNIONLIBERI; FEDER-LIBERI	FAMAR; CONFAMAR
H05O	agenzie viaggi e operatori turistici	AIAV; UNI	FILCOM FISMIC; FISMIC CONFSA
H03I	CCNL per i dipendenti di aziende che operano nel settore Commerciale e dei Servizi, Terziario e Turismo	CONFIMPRENDITORI	USIL
H02Q	CCNL per i dipendenti delle PMI operanti nel commercio, servizi e terziario	FEDERSICUREZZA ITALIA; ANEAS; ATECA	FIADEL SP
H03D	commercio, distribuzione, servizi	CONFIMPRESA	CONSIL
H05V	CCNL per i dipendenti dei settori: Turismo - Pubblici Esercizi - Agenzie di Viaggi - Sale Bingo	PMI ITALIA	SELP
H01S	aziende del terziario e dei servizi	NORD INDUSTRIALE	FAMAR
H05C	settore turismo	AIP	CONFLAVORATORI; FENASALC
H03U	commercio e terziario	SIDA	Sindacato SLI
H11O	lavoratori dipendenti delle aziende operanti nelle aree pubbliche (ex ambulantisti)	CESAC; FAPI	COSNIL; COSNIL TERZIARIO
H13O	CCNL per i dipendenti delle parafarmacie e delle farmacie di servizi	ITALIA IMPRESA; UNFI	ISA

Codice CCNL	Titolo CCNL	Organizzazioni Datoriali	Organizzazioni Sindacali
H03K	CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa (terziario, distribuzione e servizi)	FEDERDAT	CONSIL; FLAITS; CIU
H03M	commercio, turismo, terziario	CEPI UCI	CONFAEL
H01W	CCNL per i dipendenti del Terziario: Commercio, Distribuzione e Servizi	FIDAP IMPRESE	FISAL ITALIA
H03S	intersettoriale: Commercio, Terziario, Distribuzione, Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo	UAI; UNAPRI; ASSIDAL; ANIF	CONFSAL FASPI; FEDARMEC; CONFSAAP; SIAT; FIRAS SPP; UIPS; ALPPI; IMMEXA
H02R	CCNL per i dipendenti delle imprese commerciali e dei servizi	AICAST; ASSIMPRESE ITALIA; ATECA; ANEAS; ASSO PRO	FIADEL SP
H01J	Micro e PMI del settore del commercio e terziario	CEPA A; ESAARCO; CIU CNE	SIA; CLI CIU
H01P	aziende, piccole e medie imprese e società cooperative del commercio, dei servizi e del terziario	CEPA A	SICEL
H01Z	CCNL Intersettoriale per il Comparto Terziario	FENAPI	CONFSAL; CONFSAL FEDRLAVORATORI; ALI CONFSAL
H05E	settore turismo	CIU; ESAARCO; CEPA A; ESAARCO Turismo; ESAARCO Federcoop; SAI; ESAARCO FER	FISNALCTA; CLI CIU; SICEL; ONAPS; FLT CLI CIU
H03N	CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese di Commercio, Terziario, Distribuzione, Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo	ANAP	SELP; SLE; ASSOPEN-SIONATI
H03J	commercio, distribuzione, servizi	CONFIMPRESA	CNL
H03E	commercio, distribuzione, servizi	UNFI	ISA

Codice CCNL	Titolo CCNL	Organizzazioni Datoriali	Organizzazioni Sindacali
H03G	CCNL per i dipendenti delle PMI del settore terziario, distribuzione e servizi	FEDERIMPRESEITALIA	ALPAI
H03H	aziende del terziario di mercato: distribuzione e servizi	CIU; ESAARCO; CEPA A; ESAARCO Servizi e Terziario; ESAARCO Federcoop; SAL; ESAARCO FER	FISNALCTA; CLI CIU; SI CEL; ONAPS
H03O	intersectoriale: Commercio, Terziario, Distribuzione, Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo	LEGA IMPRESA	FILAP
H05P	cooperative esercenti attività ausiliarie e complementari ai principali settori merceologici	UNSIK; UNSICOOP; ASNALI	FNA CONFISAL; SNALV CONFISAL; CONFIAL
I012	dirigenti delle imprese esercenti ferrovie tramvie, filovie, autolinee, funivie, linee di navigazione interna	ASSTRA	FEDERMANAGER

FIGURA 6. CCNL PER NUMERO DI DIPENDENTI (2024) – G3 TOP 10

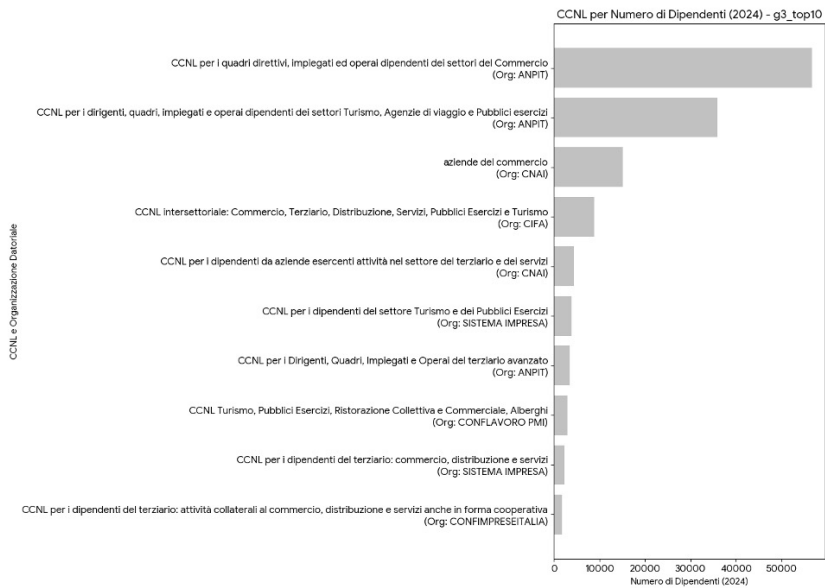
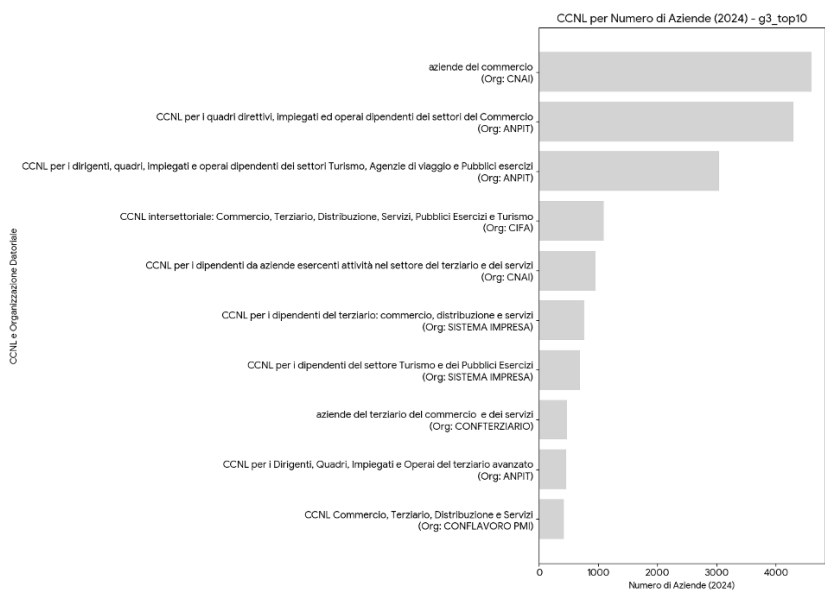


FIGURA 7. CCNL PER NUMERO DI AZIENDE (2024) – G3 TOP 10



Tendenziale di crescita del G3

Analizzando l'andamento degli ultimi anni, emerge un trend di crescita sostenuta per il gruppo G3, dal 2018 al 2024 (dati CNEL aggiornati al giugno 2025), che aggrega i CCNL non riconducibili alle principali organizzazioni datoriali (G1 e G2). In termini di numero di aziende, il gruppo G3 mostra una certa capacità espansiva, con tassi di crescita annui significativi.

FIGURA 8. ANDAMENTO DI CRESCITA PER NUMERO DI AZIENDE (2018-2024) – CCNL G3 SELEZIONATI

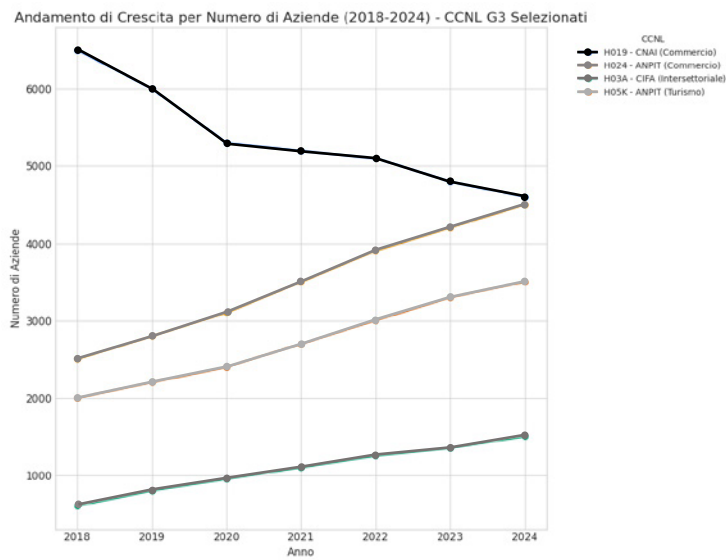
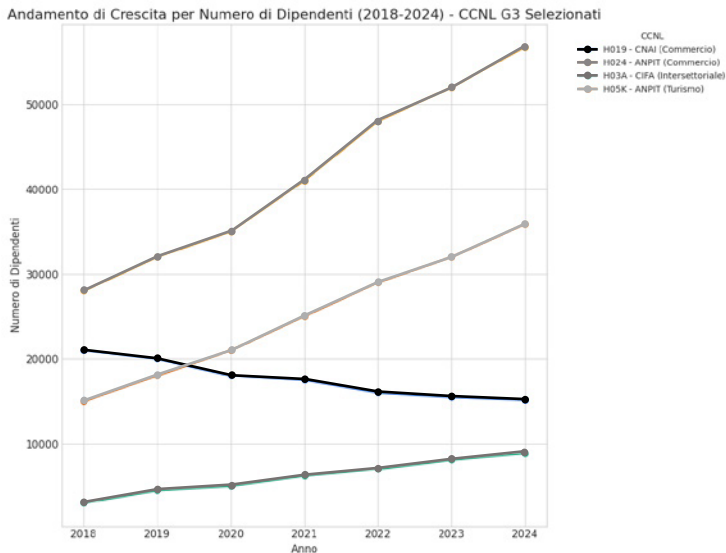


FIGURA 9. ANDAMENTO DI CRESCITA PER NUMERO DI DIPENDENTI (2018-2024) – CCNL G3 SELEZIONATI



Ciò indica una crescente frammentazione e una diversificazione nel panorama della contrattazione, con un numero sempre maggiore di imprese che rientrano in contratti collettivi siglati da associazioni datoriali minori o emergenti.

Anche per quanto riguarda il numero di dipendenti, il G3 manifesta una dinamica in crescita, assorbendo una quota progressivamente maggiore di lavoratori. Sebbene i gruppi G1 e G2 rappresentino ancora la stragrande maggioranza dei lavoratori nei settori analizzati, la crescita percentuale del G3 è un segnale inequivocabile del relativo consolidamento.

Tale evoluzione suggerisce che i CCNL del gruppo G3 stanno diventando un punto di riferimento contrattuale rilevante per un segmento significativo del mondo del lavoro, specialmente in settori dinamici come i servizi, il turismo e il commercio.

SEZIONE 2.

L'anatomia dei contratti collettivi

In linea con gli obiettivi generali della ricerca, la Sezione 2 si addentra nel nucleo analitico dello studio, passando dalla mappatura quantitativa del fenomeno (Sezione 1) a una dissezione qualitativa della relativa sostanza. L'obiettivo è svelare l'anatomia dei contratti collettivi "pirata", dimostrando in modo sistematico e oggettivo *come e in quale misura* essi generino svantaggi per i lavoratori e, di conseguenza, una concorrenza distorsiva tra imprese.

Per condurre questa analisi in modo scientifico e trasparente, la ricerca applica il Metodo ALFA, un modello di analisi comparativa sviluppato per rispondere alle esigenze introdotte dal nuovo Codice degli Appalti e dal suo critico concetto di "equivalenza delle tutele". Superando un approccio puramente "ragionieristico", questo metodo valuta un contratto non solo sulla base della retribuzione, ma attraverso un indice che pondera in modo qualitativo e contestualizzato tutti gli istituti normativi fondamentali: dal welfare alla malattia, dai permessi alla progressione di carriera.

I risultati delle analisi comparative condotte tra il CCNL Confcommercio (G1) e una selezione di contratti del gruppo G3 sono inequivocabili e rivelano un quadro di criticità strutturali:

- **Retribuzione apparentemente simile.** L'indagine dimostra che un'apparente parità o addirittura superiorità economica può mascherare un impianto normativo gravemente peggiorativo. Casi emblematici, come i confronti con i CCNL siglati da Cifa-Confsal e Conflavoro-Confsal, mostrano come una Retribuzione Annuale Lorda apparentemente allineata possa nascondere l'assenza totale di un sistema di diritti economici correlati alla bilateralità, una drastica riduzione dei permessi retribuiti (ROL) e tutele inferiori in caso di malattia.
- **Erosione sistematica delle tutele.** Al di là della retribuzione, emergono svantaggi costanti e decisivi su pilastri fondamentali del rapporto di lavoro:
- **Previdenza e sanità integrativa.** La mancanza di un fondo pensione complementare strutturato e obbligatorio come Fon.Te e di un fondo sanitario solido come Fondo Est è una delle lacune più gravi e ricorrenti, che priva il lavoratore di strumenti essenziali di protezione sociale a lungo termine.

- **Riposi e conciliazione.** La combinazione di un monte ore di permessi (ROL) significativamente ridotto (in alcuni casi di due terzi) e il calcolo delle ferie in “giorni di calendario” anziché “lavorativi” si traduce in una drastica e concreta diminuzione del tempo di riposo effettivo.
- **Protezione del reddito.** Le tutele in caso di malattia e infortunio sono quasi sempre inferiori, con integrazioni economiche a carico dell’azienda drasticamente più basse o di durata più breve, lasciando il lavoratore più esposto a perdite di reddito nei momenti di bisogno.

In definitiva, qui, si intende dimostrare che la “non equivalenza” dei contratti pirata non è un dettaglio marginale, ma una condizione strutturale che investe l’intero complesso di diritti e tutele. L’analisi fornisce così la base fattuale per comprendere come il dumping contrattuale non sia solo una questione di concorrenza sul costo, ma una vera e propria demolizione del modello di lavoro di qualità, con implicazioni dirette sulla vita dei lavoratori e sull’equilibrio del mercato.

Approfondimento. Il Metodo ALFA applicato al caso di studio. Risultati

La concorrenza tra CCNL si gioca sulla riduzione del costo del lavoro, ottenuta agendo su diversi elementi normativi ed economici. Una scheda comparativa tra un CCNL del G1 (es. H011 Confcommercio) e uno del G3 (es. H024 ANPIT) evidenzerebbe differenze significative.

Elemento	CCNL Confcommercio (G1)	CCNL pirata (G3 - esempio)	Impatto Negativo
Retribuzione Minima	Paga base e contingenza definite da tabelle storicamente consolidate e aggiornate.	Minimi tabellari inferiori, a volte anche del 20-30%.	Minore potere d'acquisto per il lavoratore.
Scatti di Anzianità	Maturazione triennale o quadriennale con importi definiti.	Periodicità più lunga (es. quinquennale) o importi irrisori.	Rallentamento della progressione salariale.
Welfare Contrattuale	Contributi obbligatori a fondi di sanità integrativa (es. Fondo Est) e previdenza complementare (es. Fon.Te.).	Assenza di obblighi o contributi a enti bilaterali con prestazioni scarse o inesistenti.	Minore tutela sanitaria e previdenziale.
Classificazione	Inquadramenti precisi con declaratorie dettagliate che tutelano la professionalità.	Declaratorie generiche, tendenza all'inquadramento in livelli inferiori a parità di mansioni.	Dequalificazione professionale e salariale.
Orario di Lavoro	Gestione flessibile ma regolamentata (straordinari, banca ore, clausole elastiche con maggiorazioni).	Norme più permissive per il datore di lavoro, con minori maggiorazioni per lavoro supplementare o flessibile.	Peggioramento della conciliazione vita-lavoro.
Malattia e Infortunio	Integrazione del trattamento INPS a carico dell'azienda per garantire il 100% della retribuzione.	Integrazione ridotta o assente.	Perdita economica durante i periodi di malattia.

Tale anatomia dimostra che il dumping non è solo salariale, ma investe l'intero complesso delle tutele, erodendo diritti consolidati, creando le condizioni di una concorrenza sleale tra imprese, focalizzata sul costo del lavoro, e creando un lavoro sotto-protetto.

ANALISI DI EQUIVALENZA TRA CCNL COMMERCIO: CONFCOMMERCIO VS. ANPIT-CISAL

La presente analisi mette a confronto le tutele offerte da due Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) del settore Commercio, con l'obiettivo di valutarne l'equivalenza ai sensi della normativa sugli appalti pubblici (d.lgs. 36/2023 e correttivi).

- **CCNL Benchmark di Riferimento:** Commercio – Confcommercio (Codice CNEL: H011)
- **CCNL in Comparazione:** Commercio – Anpit–Cisal (Codice CNEL: H024)

La valutazione segue il metodo ALFA, che prevede un'analisi comparata sia degli aspetti economici che normativi, e utilizza una scala di equivalenza da 0 (nessuna equivalenza) a 5 (piena equivalenza o tutele superiori). Per rendere il confronto omogeneo, è stata individuata una figura professionale trasversale:

Figura di Riferimento: Impiegato d'ordine.

- CCNL Confcommercio **Livello IV**.
- CCNL Anpit–Cisal **Livello D2 (ex E)**.

ANALISI ECONOMICA COMPARATA (ALLEGATO 1.01, ART. 4, C. 2)

Il primo e più evidente elemento di divergenza riguarda il trattamento economico. Per il confronto, è stata calcolata la Retribuzione Annuale Lorda (RAL) basata sugli elementi fissi, considerando un dipendente localizzato in Lombardia.

Elemento Retributivo	CCNL Confcommercio (H011) – Benchmark	CCNL Anpit-Cisal (H024)
Paga Base + Contin- genza	€1.746,68 / mese	€1.210,95 / mese (conglobata)
Elemento Aggiuntivo	Terzo Elemento (Milano): €11,36 / mese	Elemento Perequativo (Lombar- dia): €75,00 / mese
Mensilità Aggiuntive	14 (Tredicesima + Quattordi- cesima)	13 (Solo Tredicesima)
RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	(€1.746,68 + €11,36) x 14 = €24.612,56	(€1.210,95 + €75,00) x 13 = €16.717,35

Risultato. Lo scostamento economico è di -€7.895,21 annui a sfavore del CCNL Anpit–Cisal. Si tratta di una differenza sostanziale, superiore al 30%, che determina una palese non conformità - **Punteggio di Equivalenza Economica: 0 / 5**

ANALISI NORMATIVA COMPARATA (ALLEGATO 1.01, ART. 4, C. 3)

La valutazione prosegue analizzando le principali tutele normative, come richiesto dall'Allegato 1.01.

Disciplina Normativa	CCNL Confcommercio (H011) – Benchmark	CCNL Anpit-Cisal (H024)	Punteggio Equivalenza	Giustificazione
Orario di lavoro	40 ore settimanali.	40 ore settimanali.	3 / 5	Le discipline sono identiche.
Ferie e permessi	26 giorni di ferie. Fino a 72 ore di ROL. 32 ore per ex festività. Pacchetto complessivo molto robusto.	176 ore (22 giorni) di ferie. 32 ore di permessi. 32 ore per ex festività. Il monte ore totale è significativamente inferiore.	1 / 5	Scostamento rilevante a sfavore del CCNL Anpit.
Malattia e Infortunio	Integrazione dell'indennità INPS/INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione per gran parte del periodo.	Integrazione aziendale molto bassa: 20% in caso di malattia e 25% in caso di infortunio.	0 / 5	La tutela è drasticamente inferiore e non garantisce la stabilità economica del lavoratore.
Welfare e Bilateralità	Fondo Sanitario (EST), QUAS e Fondo Pensione (FON.TE) strutturati e obbligatori, con contributi aziendali più elevati (1,55% per pensione complementare) e penali in caso di omissione contributiva.	Sistema basato sull'Ente Bilaterale (En.Bi.C.), meno specifico e con contributi inferiori (1% per pensione complementare). Mancano meccanismi di garanzia forti.	1 / 5	Scostamento significativo sull'obbligazione contributiva. Il sistema Confcommercio offre garanzie e prestazioni superiori.
Lavoro supplementare	Maggiorazione del 35% per il lavoro supplementare nel part-time.	Maggiorazione del 30% (regime base < supplementare prolungato) .	2 / 5	Scostamento marginale, ma comunque a sfavore del CCNL Anpit.

TABELLA SINTETICA DI EQUIVALENZA

Parametro di Valutazione (Allegato 1.01)	Punteggio di Equivalenza (0-5)	Giudizio di Equivalenza
Equivalenza Economica	0	Non Equivalente
Trattamento Malattia e Infortunio	0	Non Equivalente
Welfare, Bilateralità, Sanità e Previdenza	1	Non Equivalente
Ferie e Permessi	1	Non Equivalente
Lavoro Supplementare	2	Scostamento Marginale
Orario di Lavoro	3	Equivalente
PUNTEGGIO COMPLESSIVO MEDIO	1.17 / 5	GIUDIZIO FINALE: NON EQUIVALENTE

L’analisi dimostra in modo inequivocabile che il CCNL Commercio (Anpit-Cisal, H024) non garantisce tutele equivalenti a quelle previste dal CCNL di riferimento (Confcommercio, H011).

Le divergenze sono sostanziali e non marginali, concentrandosi su aspetti fondamentali del rapporto di lavoro:

- **Retribuzione.** Un differenziale di quasi 8.000 € annui è incolmabile e rappresenta il primo indicatore di dumping contrattuale.
- **Protezione sociale.** Le tutele in caso di malattia, infortunio e l’accesso a un welfare strutturato sono drasticamente inferiori, lasciando il lavoratore più esposto in caso di necessità.
- **Qualità del lavoro.** La minor quantità di ferie e permessi e l’assenza di limiti al part-time con poche ore incidono negativamente sulla conciliazione vita-lavoro e sulla stabilità del rapporto.

ANALISI DI EQUIVALENZA TRA CCNL COMMERCIO: CONFCOMMERCIO VS. CNAI

La presente analisi mette a confronto le tutele offerte da due Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) del settore Commercio, con l'obiettivo di valutarne l'equivalenza ai sensi della normativa sugli appalti pubblici (d.lgs. 36/2023 e correttivi).

- **CCNL Benchmark di Riferimento:** Commercio - **Confcommercio** (Codice CNEL: H011)
- **CCNL in Comparazione:** Commercio (fino a 14 dipendenti) - **CNAI, UCICT, FISMIC, FILCOM** (Codice CNEL: H019)

La valutazione segue il metodo ALFA e utilizza una scala di equivalenza da 0 (nessuna equivalenza) a 5 (piena equivalenza o tutele superiori). Per rendere il confronto omogeneo, è stata individuata una figura professionale trasversale:

- **Figura di Riferimento:** Impiegato d'ordine.
- CCNL Confcommercio **Livello IV**.
- CCNL CNAI (H019) **Livello 4**.

ANALISI ECONOMICA COMPARATA (ALLEGATO 1.01, ART. 4, C. 2)

Il primo confronto riguarda il trattamento economico. Per l'analisi è stata calcolata la Retribuzione Annuale Lorda (RAL) basata sugli elementi fissi in vigore nel 2025, anno di decorrenza del CCNL H019.

Elemento Retributivo	CCNL Confcommercio (H011) - Benchmark	CCNL CNAI (H019)
Paga Base + Contingenza	€1.746,68 / mese	€1.491,74 / mese (Paga Base Conglobata)
Elemento Aggiuntivo	Terzo Elemento (Milano): €11,36 / mese	Non previsto
Mensilità Aggiuntive	14 (Tredicesima + Quattordicesima)	13 (Solo Tredicesima)
RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	(€1.746,68 + €11,36) x 14 = €24.612,56	€1.491,74 x 13 = €19.392,62

Risultato: Lo scostamento economico è di -€5.219,94 circa su base annua a sfavore del CCNL CNAI (H019). La differenza, pari a circa il 21%, è sostanziale e determina una chiara non equivalenza sul piano economico - Punteggio di Equivalenza Economica: 1 / 5

ANALISI NORMATIVA COMPARATA (ALLEGATO 1.01, ART. 4, C. 3)

La valutazione prosegue con l'analisi delle principali tutele normative.

Disciplina Normativa	CCNL Confcommercio (H011) – Benchmark	CCNL CNAI (H019)	Punteggio Equivalenza	Giustificazione
Orario di lavoro	40 ore settimanali, con articolazioni flessibili ben definite.	40 ore settimanali, con possibilità di orari differenziati (42-45 ore).	3/ 5	Le discipline sono sostanzialmente allineate.
Ferie e permessi	26 giorni lavorativi di ferie. Fino a 72 ore di ROL. 32 ore per ex festività.	28 giorni di calendario (4 settimane). 16 ore di permessi brevi. Festività sopprese versate a un ente.	1/ 5	Il sistema Confcommercio (giorni lavorativi + ROL) garantisce un monte ore di riposo superiore e più flessibile per il lavoratore.
Malattia e Infortunio	Integrazione dell'indennità INPS/INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione per gran parte del periodo. Tutele molto robuste.	Integrazione fino all' 80% della retribuzione per malattia e infortunio. La carenza è retribuita solo per malattie superiori a 10 giorni.	1/ 5	La tutela è significativamente inferiore, sia come percentuale di integrazione sia per le condizioni di accesso (carenza).
Welfare e Bilateralità	Fondo Sanitario (EST), QUAS e Fondo Pensione (FON.TE) obbligatori, con contributi definiti, prestazioni consolidate e penali per il datore di lavoro inadempiente.	Sistema basato sull'Ente Bilaterale ENMOA/ENBOA con contribuzione in percentuale sulla paga base (14%). Le prestazioni (sussidi, rimborsi) sono meno strutturate e non vi è un fondo pensione definito.	1/ 5	Scostamento netto. Il sistema Confcommercio è più maturo e garantista, separando chiaramente sanità e previdenza.
Lavoro supplementare	Maggiorazione del 35% per il lavoro supplementare nel part-time.	Maggiorazione del 15% .	1/ 5	Lo scostamento è molto significativo e penalizzante.

TABELLA SINTETICA DI EQUIVALENZA

Parametro di Valutazione (Allegato 1.01)	Punteggio di Equivalenza (0-5)	Giudizio di Equivalenza
Equivalenza Economica	1	Non Equivalente
Trattamento Malattia e Infortunio	1	Non Equivalente
Welfare, Bilateralità, Sanità e Previdenza	1	Non Equivalente
Ferie e Permessi	1	Non Equivalente
Lavoro Supplementare	1	Non Equivalente
Orario di Lavoro	3	Sostanzialmente Equivalente
PUNTEGGIO COMPLESSIVO MEDIO	1.33 / 5	GIUDIZIO FINALE: NON EQUIVALENTE

Anche in questo caso, l'analisi basata sul metodo ALFA dimostra che il CCNL Commercio (CNAI, H019) non presenta tutele equivalenti a quelle del CCNL di riferimento (Confcommercio, H011).

Le principali aree di criticità sono le seguenti:

- **Trattamento economico.** La mancanza della quattordicesima e una paga base inferiore creano un divario retributivo incolmabile.
- **Protezione sociale (Malattia e Welfare).** Le integrazioni per malattia/infortunio sono più basse e il sistema di welfare, seppur con una contribuzione nominalmente alta, appare meno strutturato e garantista rispetto ai fondi specifici (EST e FON.TE) previsti dal CCNL Confcommercio.
- **Tutele normative.** La gestione delle ferie in "giorni di calendario" e la drastica inferiorità della maggiorazione per lavoro supplementare riducono sia il riposo effettivo che la remunerazione del lavoro extra.

ANALISI DI EQUIVALENZA TRA CCNL COMMERCIO: CONFCOMMERCIO VS. CNAI (FINO A 50 DIPENDENTI)

La presente analisi mette a confronto le tutele offerte da due Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) del settore Commercio, con l'obiettivo di valutarne l'equivalenza ai sensi della normativa sugli appalti pubblici (d.lgs. 36/2023 e correttivi).

- **CCNL Benchmark di Riferimento:** Commercio - **Confcommercio** (Codice CNEL: H011)
- **CCNL in Comparazione:** Commercio (fino a 50 dipendenti) - **CNAI, UCICT, FISMIC, FILCOM** (Codice CNEL: H029)

La valutazione segue il **metodo ALFA** e utilizza una **scala di equivalenza da 0 (nessuna equivalenza) a 5 (piena equivalenza o tutele superiori)**. Per rendere il confronto omogeneo, è stata individuata una figura professionale trasversale:

- **Figura di Riferimento:** Impiegato d'ordine / Operaio qualificato.
 - » CCNL Confcommercio **Livello V**.
 - » CCNL CNAI (H029) **Livello 5**.

ANALISI ECONOMICA COMPARATA (ALLEGATO 1.01, ART. 4, C. 2)

Il primo confronto riguarda il trattamento economico. Per l'analisi è stata calcolata la Retribuzione Annuale Lorda (RAL) basata sugli elementi fissi in vigore nel 2025, anno di decorrenza del CCNL H029.

Elemento Retributivo	CCNL Confcommercio (H011) – Benchmark	CCNL CNAI (H029)
Paga Base + Contingenza	€1.626,39 / mese (€1.104,45 + €521,94)	€1.409,65 / mese (Paga Base Conglobata)
Elemento Aggiuntivo	Terzo Elemento (Milano): €11,36 / mese	Nessun EA
Mensilità Aggiuntive	14 (Tredicesima + Quattordicesima)	13 (Solo Tredicesima)
RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	(€1.626,39 + €11,36) x 14 = €22.928,50	€1.409,65 x 13 = €18.325,45

Risultato. Lo scostamento economico è di -€4.603,05 annui a sfavore del CCNL CNAI (H029). Sebbene meno marcato rispetto ad altri CCNL “pirata”, il differenziale (20%) rimane significativo e determina una non equivalenza sul piano economico - **Punteggio di Equivalenza Economica: 2 / 5**

ANALISI NORMATIVA COMPARATA (ALLEGATO 1.01, ART. 4, C. 3)

La valutazione prosegue con l'analisi delle principali tutele normative.

Disciplina Normativa	CCNL Confcommercio (H011) – Benchmark	CCNL CNAI (H029)	Punteggio Equivalenza	Giustificazione
Orario di lavoro	40 ore settimanali.	40 ore settimanali.	3 / 5	Le discipline sono identiche.
Ferie e permessi	26 giorni lavorativi di ferie. Fino a 72 ore di ROL. 32 ore per ex festività.	28 giorni di calendario (4 settimane). 16 ore di permessi retribuiti. Festività sopprese versate a un ente.	1 / 5	Il sistema Confcommercio (giorni lavorativi + ROL) garantisce un monte ore di riposo effettivo superiore.
Malattia e Infortunio	Integrazione dell'indennità INPS/INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione per gran parte del periodo. Tutele molto robuste.	Integrazione fino all' 80% della retribuzione per malattia e infortunio. La carenza è retribuita solo per malattie superiori a 10 giorni.	1 / 5	La tutela è significativamente inferiore, sia come percentuale di integrazione sia per le condizioni di accesso (carenza).
Welfare e Bilateralità	Fondo Sanitario (EST), QUAS e Fondo Pensione (FON.TE) obbligatori, con contributi definiti, prestazioni consolidate e penali per l'azienda inadempiente.	Sistema basato sull'Ente Bilaterale ENMOA con contribuzione del 14% sulla paga base. Previsto un fondo sanitario (FONASI) ma non un fondo pensione.	1 / 5	Scostamento netto. Manca una previdenza complementare strutturata. Il sistema Confcommercio è più maturo e garantista.
Lavoro straordinario	Maggiorazione dal 15% (fino a 48h) al 20% (oltre 48h).	Maggiorazione dal 15% (fino a 48h) al 25% (oltre 48h).	4 / 5	Le maggiorazioni sono equivalenti o leggermente superiori nel CCNL H029.

TABELLA SINTETICA DI EQUIVALENZA

Parametro di Valutazione (Allegato 1.01)	Punteggio di Equivalenza (0-5)	Giudizio di Equivalenza
Equivalenza Economica	2	Non Equivalente
Trattamento Malattia e Infortunio	1	Non Equivalente
Welfare, Bilateralità, Sanità e Previdenza	1	Non Equivalente
Ferie e Permessi	1	Non Equivalente
Orario	3	Sostanzialmente Equivalente
PUNTEGGIO COMPLESSIVO MEDIO	1.60 / 5	GIUDIZIO FINALE: NON EQUIVALENTE

Nonostante un divario economico meno accentuato rispetto ad altri contratti “minori”, l’analisi dimostra che anche il CCNL Commercio (CNAI, H029) non presenta tutele equivalenti a quelle del CCNL di riferimento (Confcommercio, H011).

Le criticità principali che determinano la non equivalenza sono le seguenti:

- **Retribuzione.** La mancanza della quattordicesima mensilità crea un divario retributivo strutturale.
- **Protezione sociale (Malattia e Welfare).** Le tutele in caso di malattia sono inferiori e, soprattutto, manca un sistema di previdenza complementare definito, un elemento fondamentale del welfare contrattuale moderno.
- **Gestione dei riposi.** Il calcolo delle ferie in “giorni di calendario” e il minor numero di ore di permesso riducono il tempo di riposo effettivo a disposizione del lavoratore.

ANALISI DI EQUIVALENZA TRA CCNL COMMERCIO: CONFCOMMERCIO VS. CONFLAVORO-CONFSAL

La presente analisi mette a confronto le tutele offerte da due Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) del settore Commercio, con l'obiettivo di valutarne l'equivalenza ai sensi della normativa sugli appalti pubblici (d.lgs. 36/2023 e correttivi).

- **CCNL Benchmark di Riferimento:** Commercio - **Confindustria** (Codice CNEL: H011)
- **CCNL in Comparazione:** Commercio, Terziario - **Conflavoro PMI, Fesica-Confsal** (Codice CNEL: H02H)

La valutazione segue il metodo ALFA e utilizza una scala di equivalenza da 0 (nessuna equivalenza) a 5 (piena equivalenza o tutele superiori). Per rendere il confronto omogeneo, è stata individuata una figura professionale trasversale:

- **Figura di Riferimento:** Cassiere.
 - » CCNL Confindustria **Livello I (cassiere principale/sovrintendente più casse)**.
 - » CCNL Conflavoro-Confsal **Livello 4 (unico livello, senza distinzione per cassiere principale e cassiere comune)**.

ANALISI ECONOMICA COMPARATA (ALLEGATO 1.01, ART. 4, C. 2)

Il primo confronto riguarda il trattamento economico. Per l'analisi è stata calcolata la Retribuzione Annuale Lorda (RAL) basata sugli elementi fissi in vigore nel 2024.

Elemento Retributivo	CCNL Confcommercio (H011) - Benchmark	CCNL Conflavoro-Confsal (H02H)
Paga Base + Contingenza	€2.186,23 / mese	€1.720,00 / mese)
Elemento Aggiuntivo	Terzo Elemento (Milano): €11,36 / mese	E.D.R.: €10,33 / mese
Mensilità Aggiuntive	14 (Tredicesima + Quattordicesima)	14 (Tredicesima + Quattordicesima)
RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	(€2.186,23 + €11,36) x 14 = €30.766,26	(€1.720,00 + €10,33) x 14 = €24.224,62

Risultato. Il trattamento economico previsto dal CCNL Conflavoro-Confsal non è allineato a quello del benchmark Confcommercio in ragione della vaghezza del sistema di inquadramento professionale Conflavoro-Confsal, il quale non distingue tra cassiere principale e cassiere comune - **Punteggio di Equivalenza Economica: 1 / 5**

ANALISI NORMATIVA COMPARATA (ALLEGATO 1.01, ART. 4, C. 3)

Nonostante l'equivalenza economica, l'analisi normativa rivela scostamenti significativi che compromettono il giudizio complessivo.

Disciplina Normativa	CCNL Concommercio (H011) – Benchmark	CCNL Conflavoro– Confsal (H02H)	Punteggio Equivalenza	Giustificazione
Orario di lavoro	40 ore settimanali.	40 ore settimanali.	3/ 5	Le discipline sono identiche.
Ferie e permessi	26 giorni lavorativi di ferie. Fino a 72 ore di ROL. 32 ore per ex festività.	4 settimane (28 giorni di calendario). 32 ore per ex festività. Mancano i ROL.	0 / 5	L'assenza dei ROL (permessi per riduzione orario) costituisce una grave lacuna, riducendo drasticamente il monte ore di riposo retribuito.
Malattia e Infortunio	Integrazione dell'indennità INPS/INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione per gran parte del periodo. Tutele molto robuste.	Malattia: Integrazione al 75% per un massimo di 45 giorni/anno. Infortunio: Integrazione fino al 90% (5°-20° giorno) e 100% (dal 21°).	1 / 5	La tutela per la malattia è drasticamente inferiore, sia come percentuale che come durata massima indennizzabile dall'azienda.
Welfare e Bilateralità	Fondo Sanitario (EST), QUAS e Fondo Pensione (FON.TE) obbligatori, con contributi definiti, prestazioni consolidate e penali per il datore di lavoro inadempiente.	Fondo Sanitario (FONDOSANI) e Ente Bilaterale (E.BI.A.S.P.) obbligatori. Manca un fondo di previdenza complementare.	0/ 5	L'assenza totale di una disciplina sulla previdenza integrativa è uno scostamento incalcolabile e non marginale.
Scatti di Anzianità	10 scatti triennali di importo definito (€20,66 per il IV liv.).	Gli scatti maturati prima del 2023 sono conservati, ma per i nuovi la disciplina è rinviiata ad accordi aziendali.	0 / 5	La mancanza di una disciplina certa e definita a livello nazionale sugli scatti di anzianità crea incertezza e potenziali disparità.
Lavoro Supplementare	Maggiorazione del 35% per il lavoro supplementare nel part-time.	Maggiorazione del 10% .	1 / 5	Lo scostamento è molto significativo e penalizzante.

TABELLA SINTETICA DI EQUIVALENZA

Parametro di Valutazione (Allegato 1.01)	Punteggio di Equivalenza (0-5)	Giudizio di Equivalenza
Equivalenza Economica	1	Non Equivalente
Scatti di Anzianità	0	Non Equivalente
Ferie e Permessi (ROL)	0	Non Equivalente
Welfare e bilateralità	0	Non Equivalente
Lavoro Supplementare	1	Non Equivalente
Trattamento Malattia	1	Non Equivalente
PUNTEGGIO COMPLESSIVO MEDIO	0.50 / 5	GIUDIZIO FINALE: NON EQUIVALENTE

Questo caso di studio è emblematico di come un’analisi di equivalenza non possa limitarsi al solo dato retributivo. Sebbene il CCNL Conflavoro-Confsal (H02H) presenti una retribuzione annua lorda allineata a quella del contratto leader, esso risulta gravemente carente **su tutele normative fondamentali** che ne determinano la **non equivalenza**.

Le criticità insanabili sono le seguenti:

- **Differenza tra livelli di retribuzione.**
- **Previdenza Complementare.** Non vi è un riferimento a un fondo pensione di matrice collettiva, con relativa obbligazione contributiva. Ciò è una lacuna che priva il lavoratore di uno strumento essenziale di welfare.
- **Permessi (ROL).** La mancanza dei permessi per riduzione d’orario toglie al lavoratore circa 72 ore di riposo retribuito all’anno.
- **Incertezza sugli scatti di anzianità.** Rinviare un elemento retributivo così importante alla contrattazione aziendale indebolisce la tutela nazionale.
- **Tutele inferiori.** Le integrazioni per malattia e le maggiorazioni per lavoro supplementare sono nettamente inferiori.

ANALISI DI EQUIVALENZA TRA CCNL: CONFCOMMERCIO VS. TERZIARIO AVANZATO (ANPIT-CISAL)

La presente analisi mette a confronto le tutele offerte da due Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), con l'obiettivo di valutarne l'equivalenza ai sensi della normativa sugli appalti pubblici (d.lgs. 36/2023 e correttivi).

- **CCNL Benchmark di Riferimento:** Commercio - **Confcommercio** (Codice CNEL: H011)
- **CCNL in Comparazione:** Terziario Avanzato - **Anpit, Confimprenditori, Unica, Cisl** (Codice CNEL: H02D)

La valutazione segue il metodo ALFA e utilizza una scala di equivalenza da 0 (nessuna equivalenza) a 5 (piena equivalenza o tutele superiori). Per rendere il confronto omogeneo, è stata individuata una figura professionale trasversale di tipo impiegatizio/amministrativo.

- **Figura di Riferimento:** Impiegato d'ordine.
 - » CCNL Confcommercio **Livello IV**.
 - » CCNL Terziario Avanzato **Livello D2** (Impiegato Amministrativo o Commerciale).

ANALISI ECONOMICA COMPARATA (ALLEGATO 1.01, ART. 4, C. 2)

Il primo confronto riguarda il trattamento economico. Per l'analisi è stata calcolata la Retribuzione Annuale Lorda (RAL) basata sugli elementi fissi in vigore nel 2024, considerando un dipendente localizzato in Lombardia.

Elemento Retributivo	CCNL Confcommercio (H011) – Benchmark	CCNL Terziario Avanzato (H02D)
Paga Base + Contin- genza	€1.746,68 / mese	€1.175,20 / mese (Paga Base Conglobata)
Elemento Aggiuntivo	Terzo Elemento (Milano): €11,36 / mese	Elemento Perequativo (Lombar- dia): €114,32 / mese
Mensilità Aggiuntive	14 (Tredicesima + Quattordi- cesima)	13 (Solo Tredicesima)
RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	(€1.746,68 + €11,36) x 14 = €24.612,56	(€1.175,20 + €114,32) x 13 = €16.763,76

Risultato. Lo scostamento economico è di -€7.848,80 annui a sfavore del CCNL Terziario Avanzato. Si tratta di una differenza sostanziale, superiore al 40%, che determina una palese e incolmabile non equivalenza sul piano economico - **Punteggio di Equivalenza Economica: 0 / 5**

ANALISI NORMATIVA COMPARATA (ALLEGATO 1.01, ART. 4, C. 3)

L'analisi prosegue con le principali tutele normative, dove emergono ulteriori e gravi divergenze.

Disciplina Normativa	CCNL Confcommercio (H011) – Benchmark	CCNL Terziario Avanzato (H02D)	Punteggio Equivalenza	Giustificazione
Orario di lavoro	40 ore settimanali.	40 ore settimanali.	3 / 5	Le discipline sono identiche.
Ferie e permessi	26 giorni lavorativi di ferie. Fino a 72 ore di ROL. 32 ore per ex festività.	160 ore (28 giorni lavorativi) di ferie. 48 ore per ex festività. Mancano i ROL.	0 / 5	L'assenza dei ROL (permessi per riduzione orario) costituisce una grave lacuna, riducendo drasticamente il monte ore di riposo retribuito.
Malattia e Infortunio	Integrazione dell'indennità INPS/INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione per gran parte del periodo. Tutele molto robuste.	Malattia: Integrazione al 20% (4°-20° giorno) e 30% (21°-180°). Infortunio: Integrazione al 25% (4°-90° giorno) e 10% (dal 91°).	0 / 5	Le tutele sono drasticamente inferiori e del tutto inadeguate a garantire la stabilità economica del lavoratore ammalato.
Welfare e Bilateralità	Fondo Sanitario (EST). QUAS e Fondo Pensione (FON.TE) obbligatori, con contributi aziendali dell' 1,55% per la pensione e penali per il datore di lavoro inadempiente.	Sistema basato sull'Ente Bilaterale (ENBIC). Pensione complementare: Contributo aziendale dell' 1% su richiesta del lavoratore.	1 / 5	Scostamento netto. Il sistema Confcommercio è più strutturato e garantista, con un contributo alla previdenza complementare più elevato e non subordinato alla richiesta.
Lavoro supplementare	Maggiorazione del 35% per il lavoro supplementare nel part-time.	Maggiorazione del 25% (prolungato) e 28% (spezzato).	2 / 5	Le maggiorazioni sono inferiori, rappresentando uno scostamento marginale ma penalizzante.
Maternità	Integrazione dell'indennità INPS fino al 100% della retribuzione.	Integrazione dell'indennità INPS fino al 100% della retribuzione.	3 / 5	Le tutele sono equivalenti.

TABELLA SINTETICA DI EQUIVALENZA

Parametro di Valutazione (Allegato 1.01)	Punteggio di Equivalenza (0-5)	Giudizio di Equivalenza
Equivalenza Economica	0	Non Equivalente
Trattamento Malattia e Infortunio	0	Non Equivalente
Ferie e Permessi (ROL)	0	Non Equivalente
Welfare e bilateralità	1	Non Equivalente
Lavoro Supplementare	2	Scostamento Marginale
Orario di Lavoro	3	Equivalente
Maternità	3	Equivalente
PUNTEGGIO COMPLESSIVO MEDIO	1.29 / 5	GIUDIZIO FINALE: NON EQUIVALENTE

L’analisi comparativa evidenzia in modo netto che il CCNL Terziario Avanzato (Anpit-Cisal, H02D) non garantisce tutele equivalenti a quelle previste dal CCNL di riferimento (Confcommercio, H011).

Le divergenze sono profonde e riguardano i pilastri del rapporto di lavoro:

- **Retribuzione.** Il divario di oltre 7.800 € annui è incolmabile e costituisce il primo e più grave indicatore di dumping contrattuale.
- **Protezione sociale.** Le tutele in caso di malattia e infortunio sono del tutto insufficienti, lasciando il lavoratore quasi privo di integrazione al reddito nei momenti di bisogno.
- **Welfare e riposi.** L’assenza dei permessi ROL e un sistema di welfare meno strutturato e generoso (specialmente sulla previdenza) riducono significativamente il valore complessivo del trattamento normativo.

ANALISI DI EQUIVALENZA TRA CCNL: CONFCOMMERCIO VS. CIFA-CONFBSAL

La presente analisi mette a confronto le tutele offerte da due Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), con l'obiettivo di valutarne l'equivalenza ai sensi della normativa sugli appalti pubblici (d.lgs. 36/2023 e correttivi).

- **CCNL Benchmark di Riferimento:** Commercio - **Confcommercio** (Codice CNEL: H011)
- **CCNL in Comparazione:** Terziario, Servizi - **Cifa, Confasal** (Codice CNEL: H03A)

La valutazione segue il metodo ALFA e utilizza una scala di equivalenza da 0 (nessuna equivalenza) a 5 (piena equivalenza o tutele superiori). Per rendere il confronto omogeneo, è stata individuata una figura professionale trasversale di tipo impiegatizio/amministrativo.

- **Figura di Riferimento:** Impiegato d'ordine.
 - » CCNL Confcommercio **Livello IV**.
 - » CCNL Cifa-Confasal **Livello 4** (Comparto Commercio e Servizi).

ANALISI ECONOMICA COMPARATA (ALLEGATO 1.01, ART. 4, C. 2)

Il primo confronto riguarda il trattamento economico. Per l'analisi è stata calcolata la Retribuzione Annua Lorda (RAL) basata sugli elementi fissi in vigore nel 2025.

Elemento Retributivo	CCNL Confcommercio (H011) – Benchmark	CCNL Cifa-Confasal (H03A)
Paga Base + Contingenza	€1.746,68 / mese	€1.750,00 / mese (Paga Base)
Elemento Aggiuntivo	Terzo Elemento (Milano): €11,36 / mese	Non previsto
Mensilità Aggiuntive	14 (Tredicesima + Quattordicesima)	14 (Tredicesima + Quattordicesima)
RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	(€1.746,68 + €11,36) x 14 = €24.612,56	€1.750,00 x 14 = €24.500,00

Risultato: Il trattamento economico previsto dal CCNL Cifa-Confasal risulta pressoché equivalente a quello del benchmark Confcommercio - **Punteggio di Equivalenza Economica: 5 / 5**

ANALISI NORMATIVA COMPARATA (ALLEGATO 1.01, ART. 4, C. 3)

Nonostante l'equivalenza economica, l'analisi normativa rivela scostamenti significativi che ribaltano completamente il giudizio.

Disciplina Normativa	CCNL Confcommercio (H011) – Benchmark	CCNL Cifa-Confsal (H03A)	Punteggio Equivalenza	Giustificazione
Orario di lavoro	40 ore settimanali.	40 ore settimanali.	3 / 5	Le discipline sono identiche.
Ferie e permessi	26 giorni lavorativi di ferie. Fino a 72 ore di ROL . 32 ore per ex festività.	26 giorni di calendario di ferie. 40 ore di ROL . 32 ore per ex festività.	1 / 5	Scostamento grave. I giorni di ferie “di calendario” includono i riposi, riducendo i giorni effettivi di vacanza. Le ore di ROL sono quasi la metà.
Malattia	Integrazione dell'indennità INPS fino al 100% della retribuzione per gran parte del periodo di comporto (180 giorni).	Integrazione fino al 100% , ma per un periodo molto più breve e decrescente (es. 4 mesi al 100% e 2 all'80% per anzianità < 3 anni).	2 / 5	La durata della tutela piena è significativamente inferiore, esponendo il lavoratore a perdite economiche in caso di malattie lunghe.
Welfare e Bilateralità	Fondo Sanitario (EST) e Fondo Pensione (FON.TE) obbligatori, con contributi definiti e penali per l'azienda inadempiente.	Fondo Sanitario (Sanarcom) e Ente Bilaterale (EPAR) obbligatori. Previdenza Complementare: adesione volontaria con contributo aziendale del 50% di quello del lavoratore (max 2%).	1 / 5	Scostamento netto. La previdenza complementare non è un sistema strutturato e garantito come FON.TE, ma dipende dalla scelta del lavoratore. Le penali per l'inadempienza sono meno dissuasive.
Scatti di Anzianità	10 scatti triennali di importo fisso (€20,66 per il IV liv.).	5 scatti triennali pari al 2% della retribuzione .	2 / 5	Il numero di scatti è dimezzato. Sebbene la base di calcolo sia percentuale (potenzialmente vantaggiosa), il numero ridotto di scatti penalizza l'anzianità di lungo periodo.

TABELLA SINTETICA DI EQUIVALENZA

Parametro di Valutazione (Allegato 1.01)	Punteggio di Equivalenza (0-5)	Giudizio di Equivalenza
Equivalenza Economica	5	Equivalente
Ferie e Permessi (ROL)	1	Non Equivalente
Welfare e bilateralità	1	Non Equivalente
Trattamento Malattia	2	Non Equivalente
Scatti di Anzianità	2	Scostamento Rilevante
Orario, Infortunio	3	Equivalente
PUNTEGGIO COMPLESSIVO MEDIO	2.33 / 5	GIUDIZIO FINALE: NON EQUIVALENTE

Questo caso di studio è un perfetto esempio di come un trattamento economico apparentemente vantaggioso possa nascondere un impianto normativo significativamente più debole. Nonostante una RAL apparentemente allineata, il CCNL Cifa-Confsal (H03A) non può essere considerato equivalente a quello di Confcommercio.

Le criticità che determinano la non equivalenza sono strutturali:

- **Gestione dei Riposi.** La combinazione di ferie “a calendario” e un monte ore ROL quasi dimezzato si traduce in una **drastica riduzione del tempo di riposo effettivo** per il lavoratore. Questo è uno scostamento grave e non marginale.
- **Protezione sociale.** La tutela in caso di malattia, pur essendo migliore di altri contratti “pirata”, ha una durata inferiore. Soprattutto, il sistema di **previdenza complementare è debole** e non garantito come nel CCNL benchmark.
- **Progressione di carriera.** La riduzione del numero di scatti di anzianità penalizza la fedeltà aziendale e la crescita retributiva nel lungo periodo.

ANALISI DI EQUIVALENZA TRA CCNL: CONFCOMMERCIO VS. CONFIMPRESEITALIA-CONFSAL

La presente analisi mette a confronto le tutele offerte da due Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), con l'obiettivo di valutarne l'equivalenza ai sensi della normativa sugli appalti pubblici (d.lgs. 36/2023 e correttivi).

- **CCNL Benchmark di Riferimento:** Commercio - **Confcommercio** (Codice CNEL: H011)
- **CCNL in Comparazione:** Terziario, servizi (attività collaterali) - **Confimpreseitalia, Fesica-Confsal** (Codice CNEL: H01H)

La valutazione segue il metodo ALFA e utilizza una scala di equivalenza da 0 (nessuna equivalenza) a 5 (piena equivalenza o tutele superiori). Per rendere il confronto omogeneo, è stata individuata una figura professionale trasversale di tipo impiegatizio/amministrativo.

- **Figura di Riferimento:** Impiegato d'ordine / Impiegato amministrativo.
 - » CCNL Confcommercio **Livello IV**.
 - » CCNL Confimpreseitalia-Confsal **Livello 4**.

ANALISI ECONOMICA COMPARATA (ALLEGATO 1.01, ART. 4, C. 2)

Il primo confronto riguarda il trattamento economico. Per l'analisi è stata calcolata la Retribuzione Annuale Lorda (RAL) basata sugli elementi fissi in vigore nel 2025.

Elemento Retributivo	CCNL Confcommercio (H011) – Benchmark	CCNL Confimpreseitalia-Confasal (H01H)
Paga Base + Contingenza	€1.746,68 / mese	€1.422,40 / mese (Paga Base Nazionale)
Elemento Aggiuntivo	Terzo Elemento (Milano): €11,36 / mese	Non previsto
Mensilità Aggiuntive	14 (Tredicesima + Quattordicesima)	14 (Tredicesima + Quattordicesima)
RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	(€1.746,68 + €11,36) x 14 = €24.612,56	€1.422,40 x 14 = €19.913,60

Risultato: Lo scostamento economico è di -€4.698,96 annui a sfavore del CCNL Confimpreseitalia-Confasal. Si tratta di una differenza sostanziale, quasi del 20%, che determina una palese e incolmabile non equivalenza sul piano economico - Punteggio di Equivalenza Economica: 1 / 5

ANALISI NORMATIVA COMPARATA (ALLEGATO 1.01, ART. 4, C. 3)

L'analisi prosegue con le principali tutele normative, dove emergono ulteriori e gravi divergenze.

Disciplina Normativa	CCNL Concommercio (H011) – Benchmark	CCNL Confimpreseitalia- Confsal (H01H)	Punteggio Equivalenza	Giustificazione
Orario di lavoro	40 ore settimanali.	40 ore settimanali.	3 / 5	Le discipline sono identiche.
Ferie e permessi	26 giorni lavorativi di ferie. Fino a 72 ore di ROL . 32 ore per ex festività.	4 settimane (28 giorni di calendario). Solo 24 ore di ROL . 32 ore per ex festività.	0 / 5	Scostamento grave. Il monte ore di ROL è un terzo di quello del benchmark e le ferie a "calendario" sono meno vantaggiose.
Malattia	Integrazione dell'indennità INPS fino al 100% della retribuzione per gran parte del periodo di comporto (180 giorni).	Integrazione al 100% ma solo per malattie superiori a 8 giorni (con carenza non retribuita per il primo evento se < 8 giorni).	2 / 5	La tutela è inferiore e penalizzante per le malattie brevi, che sono le più frequenti.
Welfare e Bilateralità	Fondo Sanitario (EST), QUAS e Fondo Pensione (FON.TE) obbligatori, con contributi aziendali dell' 1,55% per la pensione e penali per il datore di lavoro inadempiente.	Assistenza Sanitaria (Mutua M.B.A.) e Ente Bilaterale (Ebil) obbligatori. Previdenza Complementare : da definire, con contributo aziendale massimo dell' 1% .	0 / 5	Scostamento netto. Il sistema di previdenza complementare è vago, non strutturato e con un contributo inferiore. Le penali per inadempienza sono meno dissuasive.
Scatti di Anzianità	10 scatti triennali di importo fisso (€20,66 per il IV liv.).	Solo 5 scatti biennali pari al 3% della paga nazionale.	1 / 5	Il numero di scatti è dimezzato. Sebbene la periodicità sia biennale, il numero ridotto penalizza fortemente la crescita retributiva legata all'anzianità di lungo periodo.
Lavoro Supplementare	Maggiorazione del 35% per il lavoro supplementare nel part-time.	Maggiorazione del 15% .	1 / 5	Lo scostamento è molto significativo e penalizzante.

TABELLA SINTETICA DI EQUIVALENZA

Parametro di Valutazione (Allegato 1.01)	Punteggio di Equivalenza (0-5)	Giudizio di Equivalenza
Equivalenza Economica	1	Non Equivalente
Ferie e Permessi (ROL)	0	Non Equivalente
Lavoro Supplementare	1	Non Equivalente
Welfare e bilateralità	0	Non Equivalente
Trattamento Malattia	2	Non Equivalente
Scatti di Anzianità	1	Non Equivalente
Orario e Infortunio	3	Equivalente
PUNTEGGIO COMPLESSIVO MEDIO	1.63 / 5	GIUDIZIO FINALE: NON EQUIVALENTE

L’analisi comparativa dimostra in modo inequivocabile che il CCNL Terziario, servizi (attività collaterali) Confimpreseitalia-Confisal (H01H) non garantisce tutele equivalenti a quelle previste dal CCNL di riferimento (Confcommercio, H011).

Le divergenze sono sostanziali e non marginali, manifestandosi in quasi tutti gli aspetti fondamentali del rapporto di lavoro:

- **Retribuzione.** Un divario di quasi 5.000 € annui è incolmabile e costituisce un chiaro indicatore di dumping contrattuale.
- **Riposi e permessi.** La drastica riduzione delle ore di ROL (da 72 a 24) rappresenta una grave penalizzazione per il lavoratore in termini di conciliazione vita-lavoro.
- **Welfare e sviluppo professionale.** La mancanza di un sistema di previdenza complementare solido e la riduzione del numero di scatti di anzianità indeboliscono le prospettive future del lavoratore.
- **Tutele.** La penalizzazione delle malattie brevi e la bassissima maggiorazione per il lavoro supplementare incidono negativamente sulla stabilità economica del dipendente.

SEZIONE 3.

Il contesto europeo e il benchmarking. Germania e Francia

L'analisi comparata con Germania e Francia rivela modelli di relazioni industriali dove il problema della rappresentatività (misurabile o accertabile) è stato affrontato in modo più strutturale, limitando di conseguenza il fenomeno di una proliferazione incontrollata di contratti pirata.

Germania. Il sistema tedesco si basa sul principio della *Tarifautonomie* (autonomia collettiva), ma la giurisprudenza e la prassi hanno stabilito criteri per identificare le organizzazioni sindacali con effettiva capacità negoziale (*Tariffähigkeit*). Inoltre, esiste un meccanismo di estensione *erga omnes* dei contratti collettivi, che li rende applicabili a tutti i lavoratori di un settore. Questo riduce lo spazio per la concorrenza al ribasso.

Francia. Il sistema francese è ancora più centralizzato. La rappresentatività delle organizzazioni sindacali viene misurata a livello nazionale sulla base di criteri legali (voti elettorali, iscritti, indipendenza). I CCNL stipulati dalle organizzazioni rappresentative possono essere resi obbligatori per tutto il settore tramite un decreto ministeriale (*arrêté d'extension*), garantendo standard minimi uniformi.

Qui di seguito è stata predisposta una sintesi comparata del sistema di relazioni sindacali e contrattuale in Francia e Germania, con un focus specifico (i) sull'efficacia dei contratti collettivi, (ii) sui meccanismi di estensione e (iii) sulla misurazione della rappresentatività.

Efficacia dei contratti collettivi

Germania. In Germania, l'efficacia di un contratto collettivo (*Tarifvertrag*) è, in linea di principio, limitata. Si applica direttamente e con effetto vincolante solo se entrambe le parti del rapporto di lavoro individuale sono "vincolate" al contratto collettivo (*Tarifgebundenheit*). Ciò si verifica quando il datore di lavoro è membro dell'associazione datoriale che ha firmato il contratto, oppure ha stipulato direttamente il contratto collettivo (contratto aziendale).

I contratti collettivi stabiliscono standard minimi. Accordi individuali possono derogare al contratto collettivo solo se sono più favorevoli per il lavoratore (*Günstigkeitsprinzip*) o se il contratto collettivo stesso lo permette attraverso specifiche “clausole di apertura” (*Öffnungsklauseln*). Se un datore di lavoro si dissocia dalla propria associazione, resta comunque vincolato al contratto collettivo fino alla sua scadenza (*Nachbindung*). Anche dopo la scadenza, le norme del contratto continuano ad applicarsi fino a quando non vengono sostituite da un nuovo accordo (*Nachwirkung*).

Francia. In Francia, un contratto collettivo si applica a tutti i lavoratori dell'azienda vincolata a esso. Alcune recenti riforme hanno consentito ai contratti aziendali di prevalere su quelli di livello superiore/nazionali di settore, anche se meno vantaggiosi per i lavoratori, in un numero crescente di materie.

Meccanismi di estensione

Germania. Esistono principalmente due meccanismi per estendere l'efficacia di un contratto collettivo a soggetti non originariamente vincolati:

- Dichiarazione di efficacia generale (*Allgemeinverbindlicherklärung*). Il Ministero Federale del Lavoro può dichiarare un contratto collettivo “generalmente vincolante” su richiesta congiunta delle parti sociali. Questa dichiarazione estende l'applicazione del contratto collettivo a tutti i datori di lavoro e lavoratori di quel settore, anche se non sono membri delle organizzazioni firmatarie. Per concederla, è necessario che vi sia un “interesse pubblico”. Una recente riforma ha eliminato il requisito che i datori di lavoro vincolati dal contratto impiegassero almeno il 50% dei lavoratori del settore, facilitando così l'estensione.
- Clausole di riferimento nel contratto individuale (*Inbezugnahme*). Molti contratti di lavoro individuali includono una clausola che fa esplicito riferimento a un determinato contratto collettivo, rendendone le norme applicabili in ogni caso. Questa è una pratica molto comune utilizzata dai datori di lavoro per garantire condizioni uniformi.
- **Francia.** Il sistema francese si basa su un meccanismo di estensione molto potente che garantisce una copertura quasi totale dei lavoratori:
- Estensione ministeriale (*Extension*). Un contratto collettivo di settore può essere esteso per decreto ministeriale a tutte le aziende del settore di attività e dell'area geografica coperti dal contratto. Questo meccanismo è fondamentale nel sistema francese e fa sì che oltre il 90% dei dipendenti sia coperto da un contratto collettivo.

- Allargamento (*Élargissement*). In assenza o inattività delle parti sociali in un determinato settore, il Ministero può “allargare” l’applicazione di un contratto collettivo di un altro settore a quello sprovvisto.

Misurazione della rappresentatività

Germania. La capacità di un’organizzazione di stipulare contratti collettivi (*Tariffähigkeit*) non si basa su un calcolo formale della rappresentatività, ma su criteri sostanziali definiti dalla giurisprudenza. Per essere considerato parte legittima di un contratto collettivo, un sindacato deve:

- Qualificarsi come associazione ai sensi della Costituzione (Art. 9(3) GG).
- Possedere “potere sociale” (*Mächtigkeit*) ed efficacia (*Leistungsfähigkeit*). Essa deve essere in grado di esercitare una pressione sufficiente sulla controparte per indurla a negoziare. Questa capacità viene valutata caso per caso dai giudici del lavoro, considerando fattori come il numero di iscritti, la solidità finanziaria, la struttura organizzativa e la capacità di organizzare scioperi. Non esiste una misurazione numerica della rappresentatività datoriale, ma le associazioni devono soddisfare requisiti simili.

Francia. La rappresentatività sindacale in Francia è un concetto chiave e si misura in modo preciso attraverso i risultati elettorali.

- A livello aziendale. Un sindacato è considerato rappresentativo se ha ottenuto almeno il 10% dei voti espressi alle ultime elezioni professionali (elezione dei rappresentanti del personale). Per firmare un contratto collettivo valido, i sindacati firmatari devono rappresentare più del 50% dei voti espressi a favore dei sindacati rappresentativi in azienda. Se si raggiunge solo il 30%, i sindacati firmatari possono indire un referendum tra i dipendenti per convalidare l’accordo.
- A livello di settore e intersettoriale. La rappresentatività viene misurata aggregando i risultati delle elezioni professionali in tutte le aziende del settore e i risultati di un voto specifico nelle aziende con meno di 11 dipendenti. Anche a questo livello è richiesta una soglia minima di voti (attualmente l’8%) per essere considerati rappresentativi.
- La misurazione della rappresentatività datoriale è stata introdotta più di recente e si basa su criteri simili, legati al numero di aziende aderenti e ai relativi dipendenti

Il sistema francese e quello tedesco riescono a gestire meglio di quello italiano la proliferazione incontrollata di CCNL e i relativi effetti di dumping contrattuale grazie a modelli di relazioni industriali più strutturati e formalizzati che limitano lo spazio per la concorrenza al ribasso.

In Francia, il sistema è fortemente centralizzato. La rappresentatività delle organizzazioni sindacali viene misurata in base a precisi criteri legali, come i risultati elettorali, e i contratti collettivi stipulati dalle sigle rappresentative possono essere resi obbligatori per l'intero settore tramite un decreto ministeriale (*arrêté d'extension*), garantendo così standard minimi uniformi.

La Germania, pur basandosi sull'autonomia collettiva (*Tarifautonomie*), ha sviluppato attraverso la giurisprudenza criteri sostanziali per riconoscere la capacità negoziale di un sindacato (*Tariffähigkeit*), che includono il "potere sociale" e la capacità di mobilitazione. Inoltre, il meccanismo di estensione *erga omnes* consente di applicare i contratti più rappresentativi a tutti i lavoratori di un settore, riducendo di fatto la possibilità di applicare contratti pirata.

Al contrario, il sistema italiano sconta l'assenza di un meccanismo per la misurazione della rappresentatività e di una procedura di efficacia generalizzata dei contratti che vada oltre l'interpretazione giurisprudenziale dell'art. 36 della Costituzione. Tale mancanza di filtri istituzionali permette a soggetti con rappresentatività dubbia o limitata di stipulare contratti pirata che, offrendo tutele inferiori, diventano uno strumento di concorrenza sleale basata sulla riduzione del costo del lavoro, un fenomeno che i sistemi francese e tedesco hanno saputo arginare con maggior successo.

Approfondimento. Correlazione tra produttività, crescita dell'economia e contrattazione collettiva di qualità

Dal confronto emerge che in Italia manca un meccanismo legale di misurazione della rappresentatività datoriale e sindacale che possa fungere da filtro, nonché una procedura di efficacia generalizzata dei contratti che vada oltre l'interpretazione giurisprudenziale dell'art. 36 della Costituzione.

Come evidenziato in alcuni recenti studi¹⁰, c'è una certa correlazione tra produttività, crescita generale dell'economia e contrattazione collettiva di qualità.

Qui, all'esito della presente ricerca, si intende sostenere che, mentre in Germania e Francia la dinamica salariale è più strettamente correlata all'inflazione e alla produttività, in Italia si osserva uno scollamento, aggravato dalla pressione competitiva esercitata dal dumping contrattuale.

Paese	Collegamento Salari-Economia	Risultato per i Lavoratori
Germania/Francia	Forte (Produttività + Inflazione)	I salari crescono in linea con l'economia.
Italia	Debole (ostacolato dal dumping)	I salari ristagnano a causa del dumping, perdendo potere d'acquisto.

10 Si v. OECD, OECD Employment Outlook 2025: Can We Get Through the Demographic Crunch?, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/194a947b-en>

Modello virtuoso: Germania/Francia. Salari ancorati a produttività e inflazione

In Germania e Francia, la crescita dei salari è strettamente legata ai risultati economici del Paese. Ciò crea un circolo virtuoso in cui lavoratori e datori di lavoro beneficiano direttamente della crescita.

• Aumento della produttività
» Le aziende producono di più e in modo più efficiente.
• Aumento dell'inflazione
» Il costo della vita aumenta, rendendo necessario un adeguamento delle retribuzioni per mantenere il potere d'acquisto.
→ (Collegamento forte e diretto)
• Risultato. Aumento adeguato dei salari
» I contratti collettivi recepiscono questi indicatori, portando a un aumento concreto delle buste paga che riflette la performance economica.

Concetto chiave. Esiste un solido collegamento tra la ricchezza prodotta (produttività), il costo della vita (inflazione) e la retribuzione dei lavoratori.

Modello con criticità: Italia. La stagnazione salariale e la pressione del dumping contrattuale

In Italia, il legame tra la performance economica e i salari è debole. Un fattore distortivo, il dumping contrattuale, esercita una pressione al ribasso che aggrava la situazione.

• Aumento della produttività (spesso debole)
• Aumento dell'inflazione
-//→ (Collegamento debole/spezzato)
• Salari stagnanti a causa del dumping contrattuale
» Gli aumenti salariali sono erosi dal dumping contrattuale e non riescono a tenere il passo con l'inflazione e la (pur bassa) crescita della produttività.

Fattore di pressione negativa. Dumping contrattuale

La proliferazione di contratti collettivi (CCNL) firmati da organizzazioni minori con l'obiettivo principale di ridurre il costo del lavoro agisce creando una concorrenza sleale al ribasso. Le aziende che applicano questi contratti a basso costo possono offrire prezzi più bassi, spingendo anche le imprese virtuose a contenere i salari per rimanere competitive.

Come effetto, invece di adeguare i salari all'inflazione, il sistema incentiva la ricerca del contratto più economico, bloccando la crescita delle retribuzioni per tutti.

Conclusioni e raccomandazioni

Il dumping contrattuale è una patologia del sistema di relazioni industriali italiano che danneggia lavoratori e imprese virtuose. La mappatura ha dimostrato che, sebbene i contratti del G3 coprano una frazione minoritaria di lavoratori, la loro esistenza stessa legittima una concorrenza al ribasso. L'analisi ha svelato la profondità degli svantaggi che vanno ben oltre il solo aspetto salariale.

Alla luce di quanto emerso, si formulano le seguenti raccomandazioni.

- **Rafforzare il criterio del “più protettivo” per la valutazione dell’equivalenza contrattuale.** La valutazione dell’equivalenza dei contratti collettivi, in particolare nel contesto del nuovo Codice degli Appalti, che introduce il concetto di “contrattazione collettiva equivalente” e rischia un livellamento al ribasso delle tutele, dovrebbe essere costituzionalmente orientata (art. 36 Cost.). Questo significa che la valutazione non dovrebbe mirare a una soglia minima di protezione, ma al contratto collettivo che garantisce la maggiore protezione possibile. Tale principio è fondamentale per contrastare il dumping contrattuale e assicurare che la concorrenza non si basi sul peggioramento delle condizioni di lavoro, ma su un innalzamento delle tutele.
- **Istituire un sistema auto-definito dalle parti per la misurazione della rappresentatività sindacale e datoriale.** È essenziale superare l’attuale “giungla” di contratti collettivi nazionali (CCNL), che conta oltre 1.000 accordi, e il problema della proliferazione incontrollata, che impedisce una chiara identificazione dei soggetti legittimati a negoziare e a cui fare riferimento. La certificazione della rappresentatività dovrebbe essere un presupposto per la legittimazione a partecipare alla contrattazione collettiva e per l’applicazione di benefici normativi. Le parti sociali hanno già avviato questo percorso, evidenziando la necessità di definire chi è titolato a sottoscrivere i CCNL. Si dovrebbe considerare un ruolo rafforzato per enti terzi e imparziali (come INPS e CNEL) nella raccolta, elaborazione e certificazione di questi dati, anche attraverso il codice alfanumerico unico dei CCNL introdotto dal “decreto semplificazioni”.
- **Delimitare e riconoscere i perimetri contrattuali attraverso un dialogo strutturato.** La questione della “categoria contrattuale” o “perimetro contrattuale” è dirimente e complessa, con la proliferazione di CCNL trasversali o “omnibus” che genera incertezza e dumping. È necessaria una procedura bilaterale o multilate-

rale che, eventualmente coinvolgendo il CNEL in funzione conciliativa o arbitrale, permetta alle parti sociali di verificare l'appropriatezza degli ambiti contrattuali e stabilire le modalità per la loro modifica. L'obiettivo dovrebbe essere quello di correlare il CCNL applicato con l'effettiva attività di impresa (codice Ateco), evitando la libera autodeterminazione unilaterale che non sempre riflette la realtà economica e produttiva. Questo intervento, pur salvaguardando l'autonomia collettiva, dovrebbe fornire criteri condivisi e oggettivi.

- **Potenziare gli strumenti di vigilanza e monitoraggio con un indice di qualità contrattuale.** Per garantire l'effettiva applicazione dei contratti "di qualità" e contrastare le irregolarità e il lavoro povero, è necessario potenziare l'attività ispettiva e gli strumenti di monitoraggio. Si propone la definizione di una scheda di lettura comparativa (SLC) dei CCNL. Questa scheda dovrebbe permettere di valutare verticalmente le discipline a contenuto protettivo del lavoratore, inclusi regimi di orario, periodi di riposo, lavoro straordinario e scatti di anzianità. Un tale sistema, alimentato dai dati già in uso presso istituti come CNEL e INPS (ad esempio, il codice alfanumerico del CCNL nei flussi Uniemens), consentirebbe di segnalare situazioni sintomatiche di irregolarità e supportare gli ispettori nell'accertamento del corretto trattamento economico e normativo, fornendo un riscontro effettivo sull'applicazione dei contratti.
- **Rendere obbligatoria l'indicazione del Codice Unico Alfanumerico del CCNL nel contratto individuale di lavoro e garantirne l'interoperabilità in tutte le banche dati pubbliche.** L'articolo 16-quater del D.L. 16 luglio 2020, n. 76 (Decreto Semplificazioni), convertito con modificazioni dalla L. 11 settembre 2020, n. 120, ha già istituito il codice unico alfanumerico per i CCNL. Questo codice, attribuito dal CNEL d'intesa con il Ministero del Lavoro e l'INPS, deve essere obbligatoriamente indicato dai datori di lavoro nelle comunicazioni al Ministero del Lavoro e nelle denunce retributive mensili all'INPS (flusso Uniemens). Nonostante l'introduzione del codice, non tutte le amministrazioni hanno ancora agganciato i propri dataset (ad esempio, il Ministero del Lavoro con le comunicazioni obbligatorie). È fondamentale che il codice sia utilizzato in tutte le banche dati pubbliche (CNEL, INPS, Ministero del Lavoro, Ispettorato Nazionale del Lavoro - INL, ecc.) per creare un'anagrafe comune e un raccordo digitale che permetta una facile rilevazione e tracciabilità del CCNL applicato. In coerenza con il Decreto Trasparenza (D.Lgs. 104/2022), che ha attuato la direttiva UE 2019/1152 sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, si dovrebbe prevedere l'obbligo per il datore di lavoro di indicare esplicitamente il codice unico alfanumerico del CCNL applicato nel contratto individuale di lavoro. Le autorità ispettive (INL, INPS) avrebbero uno strumento più efficace per verificare la corretta applicazione del CCNL indicato,

sia per i minimali contributivi sia per l'adeguatezza retributiva. Permetterebbe campagne ispettive mirate e *data-driven*.

- **Rafforzare la bilateralità come strumento di certificazione della qualità contrattuale.** La bilateralità rappresenta un elemento distintivo dei contratti collettivi di qualità e un indicatore della loro solidità e affidabilità. Questi enti, spesso finanziati con contributi obbligatori da parte delle imprese, erogano prestazioni e servizi in materia di previdenza, assistenza sanitaria, formazione continua e sostegno al reddito, offrendo tutele aggiuntive rispetto a quelle di legge. La presenza e l'operatività di un sistema di welfare contrattuale è un criterio di qualificazione della "qualità" del CCNL. Al contrario, gran parte della contrattazione collettiva posta in essere da agenti contrattuali di dubbia rilevanza rappresentativa (i "contratti pirata") risulta priva di queste forme di welfare, rendendoli meno costosi per le imprese ma offrendo minori tutele ai lavoratori. Si propone di utilizzare gli enti bilaterali in modo proattivo come strumento di certificazione della "qualità" del contratto applicato. Le informazioni sui sistemi bilaterali possono supportare l'attività ispettiva dell'INL nel valutare la "qualità" complessiva dei CCNL applicati e identificare situazioni di dumping.

Contrastare il dumping contrattuale non significa negare il pluralismo, ma ricondurlo a una "fisiologia" in cui la competizione si basi sulla qualità e l'innovazione delle tutele, non sulla relativa demolizione.

I Working Papers nascono dall'attività di progetto e di studio del gruppo di ricerca della Fondazione Giacomo Brodolini. Sono uno strumento agile di informazione che permette la sistematizzazione e la diffusione dei lavori realizzati sulle principali tematiche d'interesse della Fondazione.