

COLLANA DI RICERCHE



ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

IL DUMPING CONTRATTUALE NEL TERZIARIO DI MERCATO

1/2026



ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Via Marco e Marcelliano, 45 - 00147 Roma - Tel. 06/57305405

info@ebinter.it - ebinter@pec.it - www.ebinter.it

I SOCI

Conf
com



Confcommercio

CGIL



COME NASCE

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario è un organismo paritetico costituito nel 1995 dalle Organizzazioni Nazionali Confcommercio e Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl e Uiltucs - Uil sulla base di quanto stabilito dal CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi. L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

GLI SCOPI

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario ha tra i suoi scopi di incentivare e promuovere studi e ricerche nel settore Terziario, con riguardo alle analisi dei fabbisogni formativi, di promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con Istituti nazionali, europei, internazionali e di fornire e attuare procedure per accedere ai programmi comunitari finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo. Le azioni individuate dalle parti sociali vengono avviate dall'Ente sia sulla base delle proprie risorse sia ricorrendo all'apporto di professionalità esterne di Enti di formazione, Centri di Ricerca, Centri Studi.

LE ATTIVITÀ

Ricerche, Formazione/Progetti, Osservatorio Nazionale sul settore Terziario, Statistiche, Archivio della contrattazione decentrata. L'Ente è posto al centro di una rete capillare che comprende oltre 100 Enti Bilaterali territoriali costituiti su tutto il territorio nazionale. Nel corso di questi anni l'attività istituzionale di Ebinter è stata caratterizzata dalla partecipazione anche a progetti formativi finanziati dal FSE. L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario, avvalendosi della collaborazione di istituti di ricerca, ha realizzato e continua a realizzare, nel rispetto dei propri obiettivi istituzionali, una serie di pubblicazioni su temi di estrema attualità e di forte valenza per il sistema, in grado di valorizzare le esigenze e le specificità del settore terziario. Sono state editate nel corso di questi anni una serie di ricerche che hanno suscitato l'interesse di tutte le componenti sociali del sistema associativo. Altre iniziative sono state realizzate nel formato cd-rom nell'ottica di un sempre maggior sviluppo della formazione a distanza.





ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

IL DUMPING CONTRATTUALE NEL TERZIARIO DI MERCATO

EQUIVALENZA CONTRATTUALE,
BENCHMARK COMPARATIVI
E STRUMENTI OPERATIVI PER GLI ENTI BILATERALI

Realizzata da
Union Labor S.r.l.

con la collaborazione di
ADAPT

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro
e sulle Relazioni industriali

SOMMARIO

INTRODUZIONE

- 1. Oggetto della ricerca 7
- 2. Obiettivi operativi della ricerca per gli enti bilaterali 9

PARTE I – IL TERZIARIO DI MERCATO E LE DINAMICHE DEL DUMPING CONTRATTUALE

- 1. Il terziario di mercato 14
- 2. I CCNL nel settore terziario 16
- 3. Dumping salariale, dumping normativo e sotto-inquadramento 25
- 4. Il dumping contrattuale da fenomeno marginale a anomalia territoriale 28

PARTE II – ANALISI COMPARATIVA E INDICATORI DI EQUIVALENZA

- 1. Il confronto tra i CCNL: premesse metodologiche 31
- 2. La scelta dei contratti collettivi oggetto di analisi 32
- 3. Il confronto empirico sulle figure professionali: l'inquadramento 35
- 4. La comparazione economica ai sensi dell'All. I.01 del Codice dei Contratti Pubblici 36
- 5. La comparazione normativa ai sensi dell'All. I.01 del Codice dei Contratti Pubblici 37
- 6. La comparazione di tutte le componenti fisse della retribuzione 39
- 7. Gli effetti previdenziali del dumping salariale 41
- 8. Il salario di ingresso 42

PARTE III – RICERCA DELL'EQUIVALENZA E LEGITTIMAZIONE DEI CONTRATTI ALTERNATIVI TRA WELFARE E BILATERALITÀ

- 1. Dumping contrattuale, costruzione della equivalenza e nuove forme di legittimazione 44
- 2. La strategia comparativa e comunicativa di ContrattiPirata.it 45
- 3. Dal TEC al TEN: il cuore della strategia comparativa 45
- 4. Il caso del confronto tra il CCNL commercio, terziario e servizi (H02X) e il CCNL terziario, distribuzione e servizi (H011) 46
 - 4.1. Il confronto sul Trattamento Economico Complessivo 47
 - 4.2. Il confronto sul Trattamento Economico Normativo 48

4.3. Gli scatti di anzianità	50
4.4. Il costo aziendale annuo	51
4.5. Elementi innovativi e sintesi delle differenze	52
4.6. La scheda di equivalenza	53
4.7. Equivalenza complessiva e legittimazione del contratto alternativo	53
5. Dalla costruzione dell'equivalenza economica a quella istituzionale: il ruolo della bilateralità	54
6. Bilateralità e costruzione della legittimazione dei sistemi contrattuali	57
PARTE IV – CONCLUSIONI	60
1. Le evidenze comparative emerse dalla ricerca	61
2. Il ruolo della trasparenza e dei dati pubblici	64
3. La bilateralità come presidio: monitoraggio, trasparenza e ruolo strategico di Ebinter	65
4. Considerazioni finali	66
APPENDICE A: IL CONFRONTO TRA LE COMPONENTI ECONOMICHE	70
APPENDICE B: IL CONFRONTO TRA I PARAMETRI NORMATIVI	76
APPENDICE C: IL CONFRONTO TRA TUTTE LE COMPONENTI ECONOMICHE FISSE	85

INTRODUZIONE

1. Oggetto della ricerca

Con l'espressione «dumping contrattuale» si intende l'applicazione di contratti collettivi che prevedono trattamenti economici e normativi inferiori rispetto a quelli previsti dagli accordi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative. Ciò consente di ridurre il costo del lavoro e di ottenere vantaggi competitivi indebiti rispetto alle imprese che applicano i contratti stipulati dalle organizzazioni più rappresentative.

Soltanto i contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentative, infatti, sono assunti come parametro di riferimento per la determinazione dei trattamenti economici e normativi e possono intervenire negli ambiti che la legge riserva alla contrattazione collettiva (come, ad esempio, in materia di orario di lavoro oppure di tipologie contrattuali).

La presente ricerca analizza il fenomeno del dumping contrattuale nel terziario di mercato, esaminando la diffusione e l'utilizzo di contratti collettivi nazionali di lavoro caratterizzati da trattamenti economici e normativi deteriori rispetto ai principali CCNL di settore, spesso sottoscritti da soggetti scarsamente rappresentativi e privi di un effettivo radicamento nel sistema delle relazioni industriali.

Il dumping contrattuale costituisce infatti oggi una delle principali criticità del sistema italiano di relazioni industriali e trova nel terziario di mercato il proprio terreno di maggiore sviluppo ⁽¹⁾. Il fenomeno assume particolare rilevanza in un settore caratterizzato da elevata frammentazione produttiva, forte concorrenza sui costi, alta intensità occupazionale e crescente proliferazione di sistemi contrattuali concorrenti. In questo contesto, la competizione tra imprese tende progressivamente a spostarsi dal terreno della qualità dei servizi e dell'organizzazione del lavoro a quello della riduzione del costo del lavoro attraverso l'applicazione di contratti collettivi meno onerosi o che disciplinano tecniche di compressione della retribuzione, come ad esempio nel caso della previsione di salari di ingresso. È questo il caso dei contratti analizzati nella presente ricerca: un addetto alla vigilanza

¹ Cfr. G. Pigliararmi, M. Tiraboschi, *Fare contrattazione nel terziario di mercato*, ADAPT University Press, 2025.

antitaccheggio impiegato con un contratto sottoscritto da organizzazioni meno rappresentative può percepire fino a oltre €4.500 all'anno in meno, che diventano più di €8.500 se retribuito con salario di ingresso; per un aiuto allenatore la minore retribuzione è di circa €2.000, che arrivano fino a €3.200 se si tiene conto del salario di ingresso.

Le evidenze empiriche mostrano comunque che il dumping contrattuale non riguarda più, o comunque non riguarda soltanto il salario in senso stretto⁽²⁾. La riduzione del trattamento economico complessivo costituisce certamente il profilo più immediatamente visibile del fenomeno, ma la concorrenza al ribasso investe anche l'insieme delle tutele normative e sociali garantite dalla contrattazione collettiva. Anche alla luce della crescente attenzione istituzionale e giurisprudenziale sui minimi tabellari e sui parametri di adeguatezza retributiva, molti contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni minori tendono oggi ad allineare formalmente i minimi retributivi ai contratti leader, spostando però la competizione al ribasso su altre componenti del trattamento economico e normativo: classificazione e inquadramento professionale, orario di lavoro, lavoro straordinario e supplementare, periodo di prova, comparto, preavviso, welfare contrattuale, previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e sistemi di bilateralità (v. *infra*, Parte III).

Il dumping contrattuale produce così effetti sistemici che incidono non soltanto sulle condizioni di lavoro dei singoli lavoratori, ma anche sugli equilibri concorrenziali del mercato e sulla sostenibilità complessiva dei sistemi di relazioni industriali. La riduzione delle tutele retributive e normative altera, infatti, le condizioni della concorrenza tra imprese, favorendo modelli competitivi fondati sulla compressione del costo del lavoro piuttosto che sugli investimenti, sulla qualità e sulla produttività. Allo stesso tempo, il fenomeno rischia di indebolire i sistemi di bilateralità previsti dai contratti più rappresentativi, compromettendo il finanziamento e il funzionamento degli strumenti contrattuali di welfare, formazione e sostegno al reddito costruiti nel tempo dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

² Cfr. M. Tiraboschi, L. Venturi, *Prove di equivalenza contrattuale e dumping salariale: il caso del terziario di mercato*, in CNEL, *Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, 2026, n. 37.

L'analisi assume dunque il dumping contrattuale come problema strutturale del terziario di mercato e non come fenomeno marginale o episodico. La crescente diffusione di contratti collettivi alternativi nei settori del commercio, del turismo e dei pubblici esercizi, insieme alla presenza di differenziali economici e normativi significativi rispetto ai contratti leader, rende necessario sviluppare strumenti di analisi capaci di distinguere il pluralismo contrattuale fisiologico da forme patologiche di concorrenza al ribasso.

2. Obiettivi della ricerca per gli enti bilaterali

Come rilevato, la ricerca non si propone soltanto di ricostruire il fenomeno del dumping contrattuale sul piano teorico e descrittivo, ma mira soprattutto a fornire strumenti operativi utili agli enti bilaterali e agli attori del sistema delle relazioni industriali per comprendere, monitorare e contrastare le dinamiche di dumping nel terziario di mercato. L'attenzione viene dunque posta non tanto sulla mera proliferazione numerica dei contratti collettivi, quanto sulla capacità di alcuni sistemi contrattuali di incidere concretamente sulle condizioni economiche, normative e contributive dei lavoratori e sugli equilibri competitivi tra le imprese.

L'indagine assume come chiave metodologica il criterio della equivalenza contrattuale, valorizzato dal Codice dei contratti pubblici e dalle più recenti evoluzioni normative in materia di salario giusto e trattamento economico complessivo.

In particolare, un primo riferimento centrale è costituito dall'articolo 11 dell'allegato I.01 del decreto legislativo n. 36 del 2023 (c.d. Codice dei contratti pubblici), che introduce il principio della equivalenza contrattuale quale parametro per la valutazione comparata delle tutele economiche e normative garantite dai diversi sistemi contrattuali. Il Codice, infatti, prevede che, in caso di stipulazione di contratti pubblici, debba essere garantita dall'appaltatore l'applicazione del contratto collettivo stipulato dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto oppure di un

contratto reputato equivalente, in base ad un meccanismo presuntivo (perché sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative con organizzazioni datoriali diverse in ragione della diversa dimensione o natura giuridica dell'impresa) oppure a seguito del superamento della valutazione di equivalenza.

L'adozione del criterio della equivalenza comporta quindi un significativo mutamento di prospettiva nell'analisi del dumping contrattuale. L'attenzione non si concentra più esclusivamente sulla rappresentatività formale delle organizzazioni stipulanti, ma si sposta sulla verifica concreta dei trattamenti economici e normativi effettivamente garantiti ai lavoratori.

L'art. 4 dell'All. I.01 del Codice dei contratti pubblici, infatti, indica i parametri da considerare per la valutazione di equivalenza, individuando tanto le componenti fisse della retribuzione globale annua utili ai fini della valutazione di equivalenza economica dei contratti (la retribuzione tabellare annua, l'indennità di contingenza, l'elemento distinto della retribuzione, le eventuali mensilità aggiuntive e le eventuali ulteriori indennità previste) quanto i parametri necessari per la valutazione di equivalenza normativa (la disciplina concernente il lavoro supplementare, le clausole relative al lavoro a tempo parziale, la disciplina del lavoro straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi, la disciplina compensativa relativa alle festività soppresse, la durata del periodo di prova, la durata del periodo di preavviso, la durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio, la disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità, la disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori, il monte ore di permessi retribuiti, la disciplina relativa alla bilateralità, gli obblighi di denuncia agli enti previdenziali, assicurativi e antinfortunistici, la previdenza integrativa, la sanità integrativa).

Un vero e proprio cambio di passo è stato poi segnato dalle ultime innovazioni normative, poiché il recente decreto-legge n. 62/2026 ha chiarito, all'articolo 7, che la contrattazione collettiva costituisce lo strumento per la determinazione del salario giusto, precisando che il

trattamento economico complessivo previsto dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni minori non può essere inferiore a quello individuato dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative ⁽³⁾. Si tratta di un'indicazione normativa che impone, per tutto il settore privato, di verificare il rispetto del trattamento economico complessivo, superando il controllo delle sole componenti fisse della retribuzione considerate dal Codice dei contratti pubblici.

Attraverso la recente previsione del decreto-legge n. 62/2026, il baricentro della valutazione di adeguatezza salariale si sposta in modo sempre più netto dal solo minimo tabellare al trattamento economico complessivo, ostacolando la strategia - già praticata da alcune organizzazioni meno rappresentative - di stipulare contratti formalmente conformi ai parametri del Codice dei contratti pubblici, ma sostanzialmente peggiorativi attraverso la compressione o eliminazione delle ulteriori componenti economiche e normative della retribuzione. Dall'entrata in vigore del decreto-legge 62/2026, dunque, non basta più replicare alcune singole voci richieste dal sistema degli appalti per sostenere l'equivalenza di un contratto collettivo, se il risultato finale continua a determinare un significativo abbattimento delle tutele economiche complessive garantite al lavoratore.

L'obiettivo principale della presente ricerca è, in definitiva, quello di contribuire alla costruzione di criteri interpretativi capaci di superare letture esclusivamente formali della rappresentatività sindacale, valorizzando invece parametri sostanziali di effettività delle tutele, di radicamento reale dei sistemi contrattuali e di concreta applicazione dei CCNL nei territori e nei settori produttivi. In questa prospettiva, il ricorso ai dati resi noti dal Cnel inerenti ai flussi Uniemens assume un ruolo decisivo, poiché consente di verificare la reale diffusione dei contratti collettivi, il numero di imprese e lavoratori coinvolti e le eventuali anomalie.

³ Si veda, per un primo commento, M. Tiraboschi, *Prima lettura del decreto lavoro del 1° maggio*, in Bollettino ADAPT del 4 maggio 2026.

La ricerca intende pertanto fornire agli enti bilaterali:

- strumenti di monitoraggio delle dinamiche contrattuali nel terziario;
- indicatori utili per individuare fenomeni di dumping salariale, normativo e contributivo;
- criteri per la valutazione dell'equivalenza contrattuale anche alla luce dei parametri previsti dal Codice dei contratti pubblici e dell'introduzione del "salario giusto";
- strumenti di lettura dei differenziali retributivi e normativi tra CCNL;
- linee guida operative per la verifica dei sistemi di classificazione e inquadramento professionale;
- elementi di analisi sul rapporto tra dumping contrattuale, bilateralità e welfare contrattuale;
- strumenti conoscitivi per il monitoraggio territoriale dei sistemi contrattuali.

Particolare rilievo assume, in questa prospettiva, il tema della bilateralità (v. *infra*, Parte III). Come già anticipato, le ricerche più recenti mostrano come la proliferazione di sistemi contrattuali scarsamente rappresentativi tenda sempre meno a produrre effetti di compressione salariale, considerando che i minimi tabellari, in molti contratti sottoscritti da organizzazioni minori, vengono progressivamente avvicinati o formalmente allineati a quelli dei contratti leader. La competizione al ribasso si sposta piuttosto su altre componenti del trattamento economico complessivo e sulle tutele normative e sociali: mensilità aggiuntive, scatti di anzianità, maggiorazioni, indennità, classificazione del personale, orario di lavoro, comparto, preavviso, welfare contrattuale, previdenza complementare, sanità integrativa e sistemi di bilateralità. Proprio per questo, la valutazione della qualità di un sistema contrattuale non può essere limitata ai soli minimi tabellari, ma deve estendersi all'insieme delle tutele economiche, contributive, normative, e di welfare che quel contratto è in grado di garantire in modo effettivo.

In un contesto caratterizzato dalla crescente proliferazione di sistemi contrattuali concorrenti e dalla presenza di forme di bilateralità scarsamente radicate, diventa quindi essenziale sviluppare strumenti di osservazione permanente capaci di leggere le trasformazioni della

contrattazione collettiva e di individuare tempestivamente le dinamiche patologiche che incidono sulla qualità del lavoro, sulla concorrenza tra imprese e sulla sostenibilità dei sistemi di welfare contrattuale. Come ricordato, infatti, le evidenze empiriche mostrano che il dumping contrattuale non rappresenta soltanto un problema di tutela del lavoro, ma anche un fattore di alterazione della concorrenza e di indebolimento dei corpi intermedi e delle reti di rappresentanza territoriale.

La ricerca si propone pertanto di contribuire alla costruzione di una infrastruttura conoscitiva stabile e condivisa, utile non soltanto alla comprensione del fenomeno, ma anche alla definizione di strategie operative di prevenzione e contrasto del dumping contrattuale nel terziario di mercato, rafforzando il ruolo degli enti bilaterali come presidi di monitoraggio, trasparenza e regolazione del sistema delle relazioni industriali.

PARTE I – IL TERZIARIO DI MERCATO E LE DINAMICHE DEL DUMPING CONTRATTUALE

1. Il terziario di mercato

Il terziario di mercato rappresenta oggi il principale settore occupazionale del sistema economico italiano e costituisce il luogo nel quale si manifestano con maggiore evidenza le trasformazioni del lavoro, dell'organizzazione produttiva e della contrattazione collettiva ⁽⁴⁾.

È infatti del tutto fuorviante pensare ancora oggi al terziario come a un settore residuale (cioè terzo) rispetto alla manifattura e all'agricoltura: non si tratta più, insomma, di un settore strumentale e servente rispetto agli altri due macrosettori, il primario e il secondario, attraverso cui vengono tradizionalmente rappresentate le attività economiche e produttive.

Ciò si evince soprattutto dai dati relativi ai valori economici e sociali espressi che testimoniano come il terziario largamente inteso (comprensivo cioè anche del settore pubblico, dei servizi finanziari e assicurativi e del settore socio-sanitario-assistenziale) sia il segmento centrale dell'economia italiana.

Da questo punto di vista, per misurare il valore economico e sociale del settore, è importante sottolineare il numero di imprese attive nel terziario, ovvero 3,8 milioni con riferimento al 2024. Parliamo dell'80,5% delle aziende attive nel totale dell'economia italiana. Con riferimento al solo terziario di mercato il numero delle imprese presenti in questo segmento dell'economia è pari al 68,8% delle imprese attive nel totale dei settori economici. Si tratta di un totale complessivo di circa 3,2 milioni di imprese equivalente all'85,3% delle imprese attive nel macrosettore del terziario.

Il numero particolarmente elevato di imprese si spiega, ovviamente, in ragione della dimensione occupazionale delle singole imprese che operano nel terziario di mercato, che risulta essere una delle principali

⁴ Cfr. G. Pigliarini, M. Tiraboschi, *Fare contrattazione nel terziario di mercato*, ADAPT University Press, 2025.

criticità in termini di sindacalizzazione, tutela dei lavoratori e, conseguentemente, per lo sviluppo della contrattazione collettiva in generale e a livello aziendale in particolare.

Secondo i dati Istat, il settore terziario in senso lato conta 3,5 milioni di microimprese (quelle con meno di 10 addetti), 129 mila aziende di piccole dimensioni (quelle tra i 10 e i 49 addetti) e 15.076 unità di medie dimensioni (quelle tra i 50 e i 249 addetti), mentre le grandi imprese nel terziario (quelle con più di 250 dipendenti) sono appena 2.961. Se poi escludiamo le imprese del credito e quelle del settore assicurativo, avvicinandoci così ai più ristretti confini del terziario di mercato, il numero delle grandi imprese si riduce ulteriormente, posizionandosi al di sotto delle 2.800 imprese.

La rilevanza del settore terziario, inoltre, emerge ancora più fortemente guardando alla forza lavoro. Nell'arco degli ultimi decenni, infatti, l'occupazione si è spostata prima dall'agricoltura alla manifattura e alle fabbriche e poi verso il terziario. In questi termini si parla, dalla fine degli anni Settanta del secolo scorso, di terziarizzazione della nostra economia.

Se nel 1977 il 38,4% degli occupati lavorava nell'industria, nel 2023 la percentuale era scesa al 27% mentre, nello stesso periodo quelli nel terziario inteso nel suo complesso (oltre, dunque, i confini del solo terziario di mercato) sono passati dall'essere la metà del totale (50,6%) a oltre i due terzi (69,7%). In termini percentuali, in questo arco di tempo gli occupati dell'industria sono diminuiti del 17,8%, quelli dell'agricoltura del 63,4%, mentre nei servizi sono aumentati del 60,8%.

Nello stesso arco di tempo il numero totale di occupati in Italia è passato da 19,5 milioni (in prevalenza uomini) nel 1977 agli attuali 24 milioni (con una lenta e ancora insufficiente crescita della occupazione femminile che è collocata, in prevalenza, proprio nel terziario). Un incremento del 23,1%, che è da imputarsi alla crescita e al consolidamento della forza lavoro del terziario.

In termini assoluti, dunque, il numero di addetti (lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi) delle imprese attive nel settore terziario ha superato i 12 milioni di unità rispetto a un totale di 18,2 milioni di

lavoratori nelle imprese attive. Di questi, 9,6 milioni (il 51,8% dell'occupazione totale) lavorano in imprese di quello che possiamo chiamare, anche rispetto al raggio di azione delle federazioni di settore che lo rappresentano e disciplinano a livello contrattuale, terziario di mercato in senso stretto.

Restringendo l'analisi ai soli lavoratori dipendenti a cui si applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro del settore terziario depositati al Cnel, i numeri si riducono lievemente ma rimangono comunque significativi: parliamo infatti di 5,1 milioni di lavoratori impiegati nel terziario di mercato (fonte Cnel/Inps).

2. I CCNL nel settore terziario

La centralità del settore terziario emerge con chiarezza dai dati ufficiali relativi alla diffusione della contrattazione collettiva presenti nell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro istituito presso il Cnel, che rilevano come, con riferimento all'anno 2024, la contrattazione collettiva del settore metalmeccanico riguardi nel complesso 2,6 milioni di lavoratori e quella del settore chimico-farmaceutico 550 mila lavoratori, mentre la contrattazione collettiva del terziario di mercato copra complessivamente ben 5,1 milioni di lavoratori, il doppio del primo e quasi dieci volte il secondo.

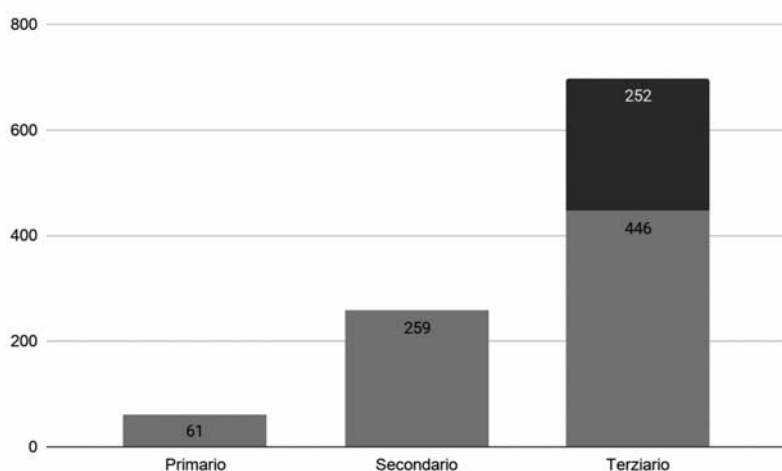
Il solo contratto collettivo del terziario, distribuzioni e servizi sottoscritto tra Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs trova applicazione a ben 2,4 milioni di lavoratori, più di quattro volte l'intero settore chimico-farmaceutico e poco meno del numero di lavoratori a cui sono applicati i primi tre contratti collettivi del settore metalmeccanico (il CCNL Federmeccanica, Assistal, Confindustria; il CCNL Confartigianato, Casartigiani, Clai; il CCNL Unionmeccanica Confapi).

Alla data del 31 dicembre 2024 i soli tre contratti collettivi nazionali del terziario, distribuzione e servizi, del turismo e dei pubblici esercizi sottoscritti da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil coprivano nel complesso, rispetto agli oltre 1.000 contratti nazionali di categoria

depositati presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del Cnel, il 30% del numero complessivo degli occupati in Italia nel settore privato tracciati dai flussi Uniemens. Un mondo ancora largamente da esplorare, stimato in circa 3 milioni di unità di lavoro, è poi quello del lavoro domestico e di cura in senso lato, dove la tracciabilità dei dipendenti è più complessa (ci si affida ai flussi per il pagamento dei contributi nel caso in cui il datore di lavoro sia una famiglia o una persona fisica) e dove ancora dominano incontrastati l'informalità dei rapporti, l'irregolarità contrattuale e contributiva e il lavoro in nero.

Allo stesso tempo, però, è da segnalare come nel terziario di mercato si riscontri una crescente proliferazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro: il macro-settore H dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro istituito presso il Cnel raccoglie oggi oltre 250 contratti collettivi nazionali riferibili al terziario e ai servizi. Si tratta di una crescita particolarmente significativa se si considera che, a metà degli anni Novanta, i contratti riferibili al medesimo macro-settore erano poco più di venti.

Grafico 1: CCNL per macro-settore



Fonte: Cnel (nostra elaborazione). In grigio scuro i CCNL riconducibili al terziario di mercato.

Si tratta indubbiamente di una giungla di testi contrattuali e di relative sigle firmatarie in cui è apparentemente difficile se non impossibile orientarsi. In linea teorica, per un datore di lavoro che opera nel terziario di mercato, sembrerebbe infatti possibile scegliere tra una vasta gamma di testi contrattuali tutti regolarmente depositati presso il Cnel semplicemente in ragione del costo, più o meno vantaggioso, che un dato contratto collettivo determina per la sua azienda. La scelta del contratto collettivo da applicare in azienda dipenderebbe, in altri termini, dal principio di libertà di iniziativa economica privata che è riconosciuto dalla nostra Carta costituzionale.

Il discorso, tuttavia, cambia radicalmente se il pluralismo sindacale e contrattuale viene inquadrato dalla giusta prospettiva che è quella, rafforzata anche dalle recenti evoluzioni normative richiamate in apertura, della effettività della autotutela che sta a fondamento del riconoscimento, sempre nella nostra Carta costituzionale, della libertà di organizzazione sindacale e di contrattazione collettiva.

In questa prospettiva, infatti, è certamente vero che all'imprenditore è riconosciuta una libertà di azione ma questa non può mai svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o, comunque, in modo tale da recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana. Per contro, la tutela costituzionale di un'associazione di rappresentanza degli interessi dei lavoratori non è mai fine a sé stessa ma risponde, piuttosto, alla salvaguardia di un interesse collettivo che deve essere genuino ed espressione di un reale radicamento nel sistema di relazioni industriali, che, come affermato anche dalla più recente giurisprudenza, può essere accertato anche mediante i dati relativi all'applicazione dei contratti collettivi resi noti dal Cnel (si veda Trib. Campobasso, 10 aprile 2024) ⁽⁵⁾.

La crescita quantitativa dei CCNL, dunque, costituisce certamente un dato rilevante, ma non può essere interpretata automaticamente come indice di una effettiva frammentazione del mercato del lavoro o della contrattazione collettiva. Nella maggior parte dei casi, infatti, nei vari

⁵ Si veda G. Piglialarmi, M. Tiraboschi, *La maggiore rappresentatività comparata nel settore del commercio: si può ripartire da Campobasso*, in Bollettino ADAPT del 1 luglio 2024.

settori dell'economia, continuano a trovare applicazione principalmente gli accordi siglati dalle federazioni sindacali dei lavoratori afferenti a Cgil, Cisl e Uil, che, secondo i dati più recenti forniti dal Cnel, sono complessivamente applicati al 96,8% dei lavoratori del settore privato ⁽⁶⁾.

Con riferimento al settore del terziario di mercato, è possibile quindi isolare un primo gruppo di contratti composto da accordi collettivi che sono reputati, alla luce delle tabelle relative al costo del lavoro previste dal Codice dei contratti pubblici e redatte dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, come sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative.

Tabella 1. CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative depositati nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi presso il Cnel e relativi ai "sotto-settori contrattuali" afferenti al terziario di mercato e numero dei lavoratori a cui si applicano

Terziario di mercato				
Codice Cnel	CCNL	Parti datoriali	Parti sindacali	n. lavoratori
H011	CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi	Confcommercio	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil	2.555.539
H052	CCNL per i dipendenti da aziende del settore Turismo	Federalberghi; Faita; Federcamping; Confcommercio	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil	565.582
H05Y	CCNL per i dipendenti da aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo	Fipe; Legacoop Produzione e Servizi; Confcooperative Lavoro e Servizi; Agci Servizi; Confcommercio	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil	804.596

⁶ Cfr. CNEL, XXVII Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva, 2026.

HV17	CCNL vigilanza privata e servizi di sicurezza	Anivp; Assiv; Univ; Legacoop Produzione e servizi; Agci Servizi; Confcooperative Lavoro e Servizi	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil	97.097
H077	CCNL per i dipendenti degli impianti e delle attività sportive profit e no profit	Confederazione Italiana Dello Sport; Confcommercio Imprese Per L'italia	Slc Cgil; Fisascat Cisl; Uilcom Uil	35.533
H341	CCNL per i dipendenti da Aziende Ortofrutticole ed Agrumarie	Fruitimprese	Flai Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil	9.220

Si tratta di contratti collettivi che insistono principalmente sulle aree del terziario, distribuzione e servizi, del turismo, della ristorazione collettiva e dei pubblici esercizi e della vigilanza privata e dei servizi fiduciari, coprendo una parte significativa del terziario di mercato (pari al 75,19% del totale degli occupati).

Accanto a questi contratti, sono poi da considerare le intese collettive che lo stesso Codice dei contratti pubblici considera equivalenti a quelle stipulate dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, perché sottoscritte dalle medesime organizzazioni sindacali Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil con organizzazioni datoriali diverse.

Tabella 2. CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative con altre organizzazioni datoriali depositati nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi presso il Cnel e relativi ai "sotto-settori contrattuali" afferenti al terziario di mercato e numero dei lavoratori a cui si applicano

Terziario di mercato				
Codice Cnel	CCNL	Parti datoriali	Parti sindacali	n. lavoratori
H008	CCNL della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO)	Federdistribuzione	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil	189.411
H012	CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi	Confesercenti	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil	80.752
H016	CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa	Ancc Coop; Confcooperative; Agci	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil	63.201
H04Z	CCNL per i dipendenti delle imprese di Viaggi e Turismo	Fiavet; Confcommercio Imprese Per L'italia	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil	18.018
H058	CCNL per i dipendenti da Aziende del Settore Turismo	Fiepet; Fiba; Assohotel; Assocamping; Assoviaggi; Assoturismo Confesercenti	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil	70.278
H05B	CCNL per i dipendenti dell'Industria Turistica	Federturismo Confindustria; Confindustria Aica	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil	39.735
H0B1	CCNL per i dipendenti da agenti immobiliari professionali e da mandatari a titolo oneroso	Fiaip	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil	6.525

H121	CCNL dipendenti delle farmacie private	Federfarma	Filcams Cgil; Fisascac Cisl; Uiltucs Uil	79.349
H124	CCNL per i dipendenti delle imprese gestite o partecipate dagli enti locali, esercenti farmacie, parafarmacie, magazzini farmaceutici all'ingrosso, laboratori farmaceutici	Assofarm	Filcams Cgil; Fisascac Cisl; Uiltucs Uil	6.389
H401	CCNL dipendenti da proprietari di fabbricati	Confedilizia	Filcams Cgil; Fisascac Cisl; Uiltucs Uil	36.089
H442	CCNL per i dipendenti degli studi e delle attività professionali	Confprofessioni	Filcams Cgil; Fisascac Cisl; Uiltucs Uil	341.015
H515	CCNL Area Acconciatura ed Estetica	Confartigianato Benessere Acconciatori; Confartigianato Benessere Estetica; Cna Unione Benessere E Sanità; Casartigiani; Clai	Filcams Cgil; Fisascac Cisl; Uiltucs Uil	145.039
HV19	CCNL per i dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari	Assicurezza Confesercenti	Filcams Cgil; Fisascac Cisl; Uiltucs Uil	17.051

Si tratta di accordi che insistono su aree non considerate dalle tabelle ministeriali relative al costo del lavoro oppure che insistono sulle medesime aree ma sono siglati dalle medesime organizzazioni sindacali con associazioni datoriali diverse. Tali accordi coprono un'ulteriore porzione importante del terziario di mercato, pari al 20,20% del totale degli occupati nel macrosettore.

È dunque possibile affermare che circa il 95,39% dei lavoratori del terziario di mercato sono coperti da CCNL stipulati dalle federazioni di categoria afferenti a Cgil, Cisl e Uil.

La grande maggioranza dei contratti afferenti al terziario di mercato presenti nell'archivio Cnel, invece, presenta livelli di diffusione estremamente ridotti, risultando applicata a numeri marginali di imprese e lavoratori. In oltre 200 casi si tratta di contratti privi di un reale radicamento territoriale o settoriale, talvolta applicati in un numero limitato di province o a poche decine di imprese.

Al tempo stesso, però, si registra, accanto ai contratti leader del sistema Confindustria, la presenza di una pluralità di contratti collettivi alternativi, spesso riconducibili a sistemi contrattuali scarsamente rappresentativi ma comunque dotati di un minimo radicamento statistico. È soprattutto nel commercio, nel turismo e nei pubblici esercizi che tali contratti trovano una applicazione non trascurabile, configurando forme di concorrenza diretta rispetto ai sistemi contrattuali maggioritari.

Proprio per distinguere i contratti dotati di un effettivo radicamento applicativo da quelli sostanzialmente marginali, le più recenti elaborazioni Cnel hanno introdotto il criterio della soglia minima dell'1% di copertura dei lavoratori e delle imprese del settore di riferimento. Tale criterio assume particolare rilievo nell'analisi del dumping contrattuale, poiché consente di individuare i sistemi contrattuali alternativi che esercitano un'effettiva pressione competitiva sui contratti leader. È così possibile rilevare come, nel terziario di mercato, siano soltanto sei i contratti collettivi alternativi a presentare un radicamento statisticamente significativo.

Tabella 3. CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali minori depositati nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi presso il Cnel e con un'applicazione superiore all'1% nel proprio sotto-settore contrattuale in relazione ai "sotto-settori contrattuali" afferenti al terziario di mercato e numero dei lavoratori a cui si applicano

Terziario di mercato				
Codice Cnel	CCNL	Parti datoriali	Parti sindacali	n. lavoratori
H024	CCNL per i quadri direttivi, impiegati ed operai dipendenti dei settori del Commercio	Anpit; Aifes; Confimprenditori; Unica	Cisal Terziario	59.853
H05K	CCNL per i dirigenti, quadri, impiegati e operai dipendenti dei settori Turismo, Agenzie di viaggio e Pubblici esercizi	Anpit; Aiav; Aifes; Cidec; Confimprenditori; Unica	Cisal Terziario; Confedir	42.201
H475	CCNL per i dipendenti di Studi Professionali che amministrano condomini o immobili, Società di Servizi Integrati alla proprietà immobiliare	Saci; Anaci	Cisal Terziario	3.683
H601	CCNL per i dipendenti di Centri Elaborazione Dati (CED), imprese ICT, professioni digitali e STP	Assoced; Lait; Confterziario; Unilavoro Pmi	Ugl Terziario	21.843
HV40	CCNL Servizi di Vigilanza, Investigazioni, Security, Safety e Ausiliari alla Sicurezza	Aiss; Federterziario; Piuservizi	Ugl Sicurezza Civile	13.126
HV4A	CCNL per i dipendenti degli istituti investigativi privati e delle agenzie di sicurezza sussidiaria o complementare	Federpol	Fesica Confsal	6.135

Come si può riscontrare, tra i contratti alternativi con un grado di radicamento significativo, assumono particolare rilievo i contratti riconducibili al sistema Anpit-Cisal nel settore del commercio e nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, i quali risultano applicati a quote non irrilevanti di lavoratori (in totale circa il 2% del totale dei lavoratori del terziario di mercato) con picchi rilevanti soprattutto in alcuni contesti territoriali.

La proliferazione dei contratti collettivi deve essere quindi letta non tanto come fenomeno puramente quantitativo, quanto come trasformazione qualitativa delle dinamiche della rappresentanza e della concorrenza contrattuale.

Nondimeno, dai dati emerge come in molti casi il deposito di un contratto collettivo presso l'archivio Cnel non sia il frutto di una genuina attività di rappresentanza degli interessi collettivi, ma, soprattutto nei casi dei contratti scarsamente rappresentativi, sia funzionale ad abilitare i sottoscrittori a costituire enti bilaterali, enti di formazione, fondi e servizi collaterali più che a regolare i rapporti di lavoro.

La crescita dei CCNL nel terziario rappresenta pertanto uno degli indicatori più significativi delle trasformazioni contemporanee delle relazioni industriali italiane e costituisce il contesto nel quale si sviluppano le principali dinamiche di dumping contrattuale.

3. Dumping salariale, dumping normativo e sotto-inquadramento

Come si è rilevato, il terziario di mercato ha progressivamente assunto una funzione centrale nel sistema delle relazioni industriali italiane. Tuttavia, la forte polverizzazione del tessuto imprenditoriale, l'elevata mobilità occupazionale, la presenza di lavoro stagionale, discontinuo o a basso valore aggiunto e la pressione competitiva esercitata sui margini di impresa hanno favorito una crescente attenzione al costo del lavoro come principale leva di competitività.

In tale contesto, il fenomeno patologico del dumping ha generato, almeno in alcuni settori e territori (v. *infra*, § 4), distorsioni del mercato del lavoro tese a trasformare progressivamente gli accordi collettivi da

strumento di regolazione condivisa delle condizioni di lavoro a terreno di competizione tra sistemi contrattuali concorrenti. Come si è potuto rilevare il terziario di mercato non è immune a tale patologia e anche al suo interno si registrano pratiche di concorrenza al ribasso fondate sull'utilizzo di contratti collettivi meno onerosi sotto il profilo economico e normativo.

Non si tratta di un fenomeno astratto o marginale, ma di una dinamica concretamente incidente sugli equilibri del mercato del lavoro, poiché il ricorso a contratti collettivi alternativi rispetto ai sistemi contrattuali rappresentativi si traduce, in numerosi casi, in significativi differenziali salariali, riduzioni delle tutele normative e minori livelli di contribuzione previdenziale ⁽⁷⁾.

La dimensione più immediatamente visibile del fenomeno è rappresentata dal dumping salariale ⁽⁸⁾. Le analisi comparative mostrano infatti differenze economiche significative tra i contratti leader del terziario e alcuni contratti alternativi dotati di un minimo radicamento statistico. In numerosi profili professionali del commercio, del turismo e dei pubblici esercizi, gli scostamenti retributivi arrivano a diverse migliaia di euro all'anno .

Tali differenziali non dipendono soltanto dai minimi tabellari, ma derivano dalla diversa struttura complessiva dei sistemi contrattuali. Le differenze riguardano, oltre alle componenti fisse della retribuzione, infatti anche le mensilità aggiuntive, gli scatti di anzianità, le maggiorazioni per lavoro straordinario e festivo, le integrazioni economiche, gli elementi di welfare contrattuale e gli elementi della retribuzione erogati in caso di mancata adesione alla bilateralità.

Accanto al dumping salariale si sviluppa poi il dumping normativo. I contratti alternativi prevedono frequentemente trattamenti meno

⁷ Cfr. M. Tiraboschi, L. Venturi, *Prove di equivalenza contrattuale e dumping salariale: il caso del terziario di mercato*, in CNEL, Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva, 2026, n. 37; M. Tiraboschi, L. Venturi, *Ancora su equivalenza contrattuale e dumping salariale nel turismo e nei pubblici esercizi*, in CNEL, Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva, 2026, n. 39.

⁸ Si veda M. Tiraboschi, *Evidenze empiriche sul dumping contrattuale: il caso del terziario*, in Bollettino ADAPT del 13 aprile 2026.

favorevoli in materia di lavoro straordinario, lavoro supplementare, clausole elastiche nel part-time, periodo di prova, preavviso, comporto, permessi retribuiti e trattamento della malattia.

La riduzione delle tutele normative costituisce uno degli strumenti principali attraverso i quali si realizza la competizione al ribasso nel mercato del lavoro del terziario. In molti casi, la maggiore flessibilità organizzativa riconosciuta alle imprese si traduce in una significativa compressione delle garanzie individuali e collettive dei lavoratori.

Un ulteriore profilo particolarmente rilevante è rappresentato dal sotto-inquadramento professionale. Le analisi comparative evidenziano infatti come numerosi contratti alternativi tendono a collocare determinate figure professionali in livelli inferiori rispetto a quelli previsti dai contratti leader.

Il sotto-inquadramento produce effetti rilevanti non soltanto sul salario diretto, ma anche sull'intero trattamento economico e previdenziale del lavoratore. La riduzione del livello di inquadramento comporta infatti minori retribuzioni, minori contribuzioni previdenziali, minori accantonamenti e una riduzione complessiva delle prospettive pensionistiche future.

Particolarmente significativa risulta inoltre la tendenza, in alcuni sistemi di classificazione, a ricondurre a un unico livello figure professionali che nei contratti leader risultano invece distinte sotto il profilo delle competenze, delle responsabilità e del trattamento economico. Tale assimilazione determina una compressione del valore professionale delle mansioni e contribuisce alla riduzione generalizzata dei livelli retributivi.

A questo si aggiunge un ulteriore elemento di criticità: il rapporto tra dumping contrattuale e bilateralità. In numerosi casi, infatti, la proliferazione dei sistemi contrattuali appare strettamente collegata alla costruzione di sistemi bilaterali scarsamente radicati nel tessuto produttivo e sindacale, finalizzati all'erogazione di servizi, formazione, welfare e attività collaterali. Il dumping contrattuale finisce così per incidere non soltanto sul salario e sulle tutele individuali, ma anche sulla sostenibilità complessiva dei sistemi di welfare contrattuale costruiti nel tempo dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Il dumping contrattuale deve pertanto essere considerato come un fenomeno multidimensionale. La riduzione delle retribuzioni rappresenta

soltanto, quando è presente, uno degli aspetti di una più ampia dinamica di compressione delle tutele economiche, normative e previdenziali che incide complessivamente sulla qualità del lavoro e sugli equilibri del sistema delle relazioni industriali nel terziario di mercato.

4. Il dumping contrattuale da fenomeno marginale a anomalia territoriale

Come precedentemente rilevato, in linea generale i dati sull'applicazione dei contratti collettivi permettono di evidenziare un'incidenza effettiva molto ridotta del fenomeno del dumping contrattuale su scala nazionale, considerando che i contratti sottoscritti dalle federazioni sindacali afferenti a Cgil, Cisl e Uil coprono il 96,8% dei lavoratori del settore privato, mentre i contratti sottoscritti da organizzazioni non appartenenti ai principali sistemi confederali hanno un'applicazione residuale.

È però da evidenziare che, spostando l'indagine dal livello nazionale a quello territoriale, esistono contesti locali nei quali il fenomeno del dumping assume invece dimensioni strutturali e tali da incidere concretamente sugli equilibri del mercato del lavoro. Muovendo da questo assunto, sono state condotte ricerche volte proprio a stimare l'impatto del dumping contrattuale sui mercati locali del lavoro.

In un primo caso, si è osservato come nel contesto delle province di Milano e Lodi, caratterizzate da una forte strutturazione del sistema associativo e da un consolidato radicamento della rappresentanza storica, il fenomeno resti sostanzialmente contenuto ⁽⁹⁾. L'analisi, costruita sui dati INPS-CNEL relativi ai CCNL del macro-settore terziario, evidenzia infatti una forte concentrazione dell'occupazione nei contratti leader sottoscritti dal sistema Confcommercio e dalle federazioni confederali, segnalando come il mercato del lavoro milanese continui a essere regolato prevalentemente dai contratti espressi dalle principali organizzazioni datoriali e sindacali.

⁹ ADAPT, *La copertura contrattuale dei CCNL del terziario nelle province di Milano e Lodi*, ottobre 2025.

In particolare, si è stimato che nelle province di Milano e Lodi il CCNL Terziario, distribuzione e servizi sottoscritto da Confcommercio si applica rispettivamente all'87% e all'85% dei lavoratori del sottosettore contrattuale, mentre altri contratti comunque sottoscritti dalle federazioni sindacali afferenti a Cgil, Cisl e Uil trovano applicazione rispettivamente per il 10,2% e per il 14% dei dipendenti. Per quanto riguarda il settore del turismo, invece, i contratti sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative coprono l'86% dei lavoratori del sottosettore a Milano e il 95% a Lodi (con il CCNL Federalberghi che, da solo, si applica rispettivamente al 66,7% e all'86% dei lavoratori), mentre nei pubblici esercizi il CCNL Fipe si applica in entrambe le province al 94% dei lavoratori del sottosettore. In questi contesti territoriali la presenza di contratti alternativi continua a mantenere un ruolo marginale e non appare in grado di alterare significativamente le dinamiche competitive del settore.

Diverso è invece il quadro che emerge dalla provincia di Lecce, dove un'indagine sul dumping contrattuale nel turismo e nei pubblici esercizi ha evidenziato una vera e propria anomalia territoriale ⁽¹⁰⁾. È stato rilevato infatti che, mentre a livello nazionale e regionale i contratti sottoscritti da organizzazioni minoritarie mantengono una diffusione residuale, nella provincia salentina si registra un'applicazione particolarmente elevata di contratti collettivi non sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, in particolare, sebbene l'83,86% dei lavoratori risulti ancora coperto dai cinque principali contratti leader del settore, ben il 16,14% dei lavoratori applica contratti alternativi. Guardando nello specifico al settore dei pubblici esercizi risulta che il CCNL FIPE-Confcommercio (codice H05Y) è applicato a 6.542 lavoratori, ma il contratto ANPIT-CISAL (codice H05K) interessa già 2.800 lavoratori, con una diffusione nettamente superiore rispetto al resto del Paese e alle altre province pugliesi.

È proprio in questi contesti che il dumping contrattuale cessa di essere una mera anomalia statistica e assume i tratti di una dinamica

¹⁰ Si veda ADAPT, *Dumping contrattuale e giusto salario: dall'analisi alla proposta. Dati empirici e indicazioni di policy per un laboratorio di rilevanza nazionale a Lecce*, 2026.

territoriale strutturata. Come evidenzia la ricerca leccese, il fenomeno non consiste soltanto nella riduzione del costo del lavoro, ma si accompagna alla proliferazione di sistemi bilaterali, enti di formazione e servizi collegati a contratti scarsamente rappresentativi, secondo logiche che puntano a conquistare quote di mercato offrendo alle imprese un abbattimento complessivo dei costi e degli obblighi contrattuali. In questi casi, la competizione tra imprese tende progressivamente a spostarsi dalla qualità del servizio e dell'organizzazione alla compressione delle tutele economiche e normative, con effetti che incidono non solo sui lavoratori ma anche sulla qualità complessiva del tessuto produttivo locale.

La dimensione territoriale del dumping contrattuale suggerisce dunque la necessità di superare letture esclusivamente nazionali del fenomeno. Se sul piano aggregato il sistema della contrattazione maggiormente rappresentativa mantiene una solida tenuta, esistono territori nei quali la diffusione dei contratti in dumping raggiunge soglie tali da alterare concretamente gli equilibri concorrenziali e il funzionamento del mercato del lavoro. In queste aree non sembrano sufficienti strumenti generali o interventi meramente repressivi, ma appaiono necessari interventi mirati sul piano politico e istituzionale, che partano dal costante monitoraggio territoriale dei flussi contrattuali per arrivare al rafforzamento dei controlli ispettivi, in una logica di cooperazione tra le istituzioni e le organizzazioni di rappresentanza.

PARTE II – ANALISI COMPARATIVA E INDICATORI DI EQUIVALENZA

1. Il confronto tra i CCNL: premesse metodologiche

La presente indagine assume come chiave metodologica il criterio della equivalenza contrattuale, valorizzato dalle già richiamate evoluzioni normative apportate dal Codice dei contratti pubblici e dall'introduzione del salario giusto.

Come ricordato, il Codice dei contratti pubblici ha fornito un importante contributo alla valutazione del fenomeno del dumping, consentendo di avere un ancoraggio normativo per le operazioni di concreta verifica dell'equivalenza dei trattamenti economici e normativi effettivamente garantiti ai lavoratori dai contratti collettivi.

L'impianto del Codice dei contratti pubblici è stato poi integrato e rafforzato dal recente decreto-legge n. 62/2026 in materia di salario giusto, che muove nella medesima direzione di contrasto al dumping contrattuale, ma su un piano più generale. Mentre il Codice dei contratti pubblici, con riferimento ai soli appalti delle pubbliche amministrazioni, impone una verifica di equivalenza fondata sulle componenti fisse della retribuzione e su una serie di parametri normativi individuati dall'Allegato I.01, il decreto-legge n. 62/2026, che si applica per tutto il settore privato, valorizza il trattamento economico complessivo previsto dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative come parametro di riferimento per la valutazione dell'adeguatezza retributiva, anche ai fini dell'accesso ai benefici economici e contributivi previsti dal decreto stesso.

In questa prospettiva, non viene meno la disciplina del Codice dei contratti pubblici, che continua a trovare applicazione nel proprio ambito, ma si consolida un criterio di valutazione più ampio, idoneo a intercettare anche quelle strategie contrattuali che, pur adeguando formalmente i minimi tabellari ai contratti leader, realizzano il dumping attraverso il contenimento di altre voci economiche e di tutele normative. Il confronto tra contratti collettivi non può dunque arrestarsi

alla sola retribuzione tabellare, né alle sole componenti fisse considerate ai fini dell'equivalenza negli appalti pubblici, ma deve estendersi all'intero trattamento economico complessivo e, più in generale, all'insieme delle tutele economiche, normative e sociali garantite dal sistema contrattuale.

In questa prospettiva, la ricerca sviluppa il confronto tra i diversi CCNL attraverso un'analisi comparata delle componenti del trattamento economico complessivo e dei principali istituti normativi.

La metodologia adottata, quindi, non si limita a un semplice confronto nominale tra contratti collettivi, ma si fonda su una verifica approfondita della loro effettiva incidenza economica e normativa, che consente di superare una lettura meramente quantitativa o ideologica del fenomeno della contrattazione "pirata" e di costruire invece un'analisi empirica, comparata e verificabile, capace di misurare concretamente il grado di effettività delle tutele garantite dai diversi sistemi contrattuali.

2. La scelta dei contratti collettivi oggetto di analisi

Il presente lavoro prende in esame alcuni contratti collettivi nazionali afferenti a tre sottosettori contrattuali rientranti nell'area del terziario di mercato: le aziende ortofrutticole ed agrumarie, la vigilanza privata e i servizi fiduciari, gli impianti e le attività sportive.

La scelta di concentrare l'analisi su questi ambiti risponde a una precisa opzione metodologica. Le più recenti indagini istituzionali e scientifiche sul dumping contrattuale nel terziario di mercato si sono infatti soffermate, in modo particolare, sui sottosettori del terziario, distribuzione e servizi, del turismo e dei pubblici esercizi, nei quali il fenomeno è stato già oggetto di specifiche analisi comparative ⁽¹¹⁾.

¹¹ Il riferimento è alle indagini svolte su questi sottosettori contrattuali dal CNEL: M. Tiraboschi, L. Venturi, *Prove di equivalenza contrattuale e dumping salariale: il caso del terziario di mercato*, in CNEL, *Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, 2026, n. 37; M. Tiraboschi, L. Venturi, *Ancora su equivalenza contrattuale e dumping salariale nel turismo e nei pubblici esercizi*, in CNEL, *Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, 2026, n. 39.

Muovendo da tali acquisizioni, la presente ricerca intende ampliare il campo di osservazione, verificando se dinamiche analoghe di competizione contrattuale al ribasso siano rinvenibili anche in altri segmenti del terziario di mercato, meno frequentemente indagati ma ugualmente rilevanti per numero di lavoratori coinvolti, intensità occupazionale, struttura dei costi e possibile esposizione a forme di concorrenza fondate sulla riduzione delle tutele economiche e normative.

In questa prospettiva, i sottosettori selezionati presentano profili di particolare interesse. Il comparto delle aziende ortofrutticole ed agrumarie intercetta attività caratterizzate da una significativa componente logistico-distributiva e da una forte sensibilità al costo del lavoro. Il settore della vigilanza privata e dei servizi fiduciari costituisce, da tempo, uno degli ambiti più problematici del terziario, anche in ragione della compresenza di attività ad alta intensità di manodopera, appalti di servizi e differenziazioni contrattuali che possono incidere in modo rilevante sui trattamenti economici e normativi. Il settore degli impianti e delle attività sportive, infine, rappresenta un ambito in crescita e caratterizzato da una pluralità di soggetti, modelli organizzativi e forme di impiego, nel quale il confronto tra contratti collettivi consente di verificare la capacità dei diversi sistemi negoziali di garantire standard omogenei di tutela.

Per ciascuno di questi sottosettori è stato individuato, da un lato, il contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative nel relativo ambito di riferimento e, dall'altro lato, uno o più accordi stipulati da organizzazioni minori o comunque riconducibili a sistemi contrattuali alternativi. La selezione è stata compiuta tenendo conto del campo di applicazione dei contratti, del codice Cnel, della loro riconducibilità al sottosettore analizzato e della loro idoneità a costituire un termine di confronto rispetto al contratto leader.

In questo modo, dunque, sono stati selezionati:

- per il settore delle aziende ortofrutticole ed agrumarie:
 - il CCNL per i dipendenti da Aziende Ortofrutticole ed Agrumarie (cod. Cnel H341), sottoscritto da Fruitimprese con Flai Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil;
 - il CCNL Ortofrutticoli ed Agrumari (cod. Cnel H344), sottoscritto da Conflavoro Pmi con Fesica Confsal;
- per il settore della vigilanza privata e servizi fiduciari:
 - il CCNL vigilanza privata e servizi di sicurezza (cod. Cnel HV17), sottoscritto da Anivp, Assiv, Univ, Legacoop Produzione e servizi, Agci Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi con Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil;
 - il CCNL Servizi di Vigilanza, Investigazioni, Security, Safety e Ausiliari alla Sicurezza (cod. Cnel HV40), sottoscritto da Aiss, Federterziario e Piuservizi con Ugl Sicurezza Civile;
 - il CCNL per i dipendenti degli istituti investigativi privati e delle agenzie di sicurezza sussidiaria o complementare (cod. Cnel HV4A), sottoscritto da Federpol con Fesica Confsal;
- per il settore degli impianti e attività sportive:
 - il CCNL per i dipendenti degli impianti e delle attività sportive profit e no profit (cod. Cnel H077), sottoscritto da Confederazione Italiana Dello Sport con Slc Cgil, Fisascat Cisl e Uilcom Uil;
 - il CCNL per i lavoratori dipendenti degli impianti delle attività sportive (cod. Cnel H07A), sottoscritto da Asi, Msa, Cns Libertas, Conflavoro Pmi, Fise e Fis con Fesica Confsal.

La comparazione tra questi contratti consente dunque di verificare se, anche nei sottosettori considerati, la pluralità contrattuale si traduca in un fisiologico pluralismo negoziale oppure in una differenziazione degli standard di tutela tale da determinare forme di dumping contrattuale.

3. Il confronto empirico sulle figure professionali: l'inquadramento

Il punto di partenza riguarda il confronto dei sistemi di classificazione e inquadramento professionale. Non è sufficiente infatti confrontare i minimi tabellari astrattamente considerati, perché contratti diversi possono collocare la stessa figura professionale in livelli differenti, alterandone il valore economico e professionale. Per questa ragione, la comparazione è stata costruita partendo dalle declaratorie professionali e dall'effettivo inquadramento delle mansioni nei diversi CCNL, così da verificare in concreto il trattamento economico e normativo riconosciuto alle medesime figure lavorative.

Sono dunque state selezionati profili professionali tipici dei settori esaminati: per il settore delle attività ortofrutticole è stato scelto il magazziniere con funzioni di vendita; per il settore della vigilanza privata l'addetto alla vigilanza antitaccheggio; per il settore degli impianti sportivi l'aiuto allenatore.

Nei casi del magazziniere con funzioni di vendita e dell'aiuto allenatore entrambi i contratti esaminati per ogni settore collocano le figure professionali considerate al IV livello.

Una dinamica diversa emerge invece per l'addetto alla vigilanza antitaccheggio: in questo caso i sistemi contrattuali alternativi tendono a collocare la figura professionale in livelli inferiori rispetto al contratto leader, producendo effetti economici peggiorativi sia sul piano della retribuzione mensile sia su quello della retribuzione annua complessiva. In tal caso, infatti, il CCNL Anivp, Assiv e Univ (cod. Cnel HV17) colloca la figura al livello IV, mentre il CCNL Federterziario (cod. Cnel HV40) la contempla al livello V e il CCNL Federpol (cod. Cnel HV4A) al livello VI.

Le evidenze empiriche, inoltre, confermano pertanto che il dumping contrattuale non si realizza soltanto attraverso una riduzione nominale dei salari, ma mediante una complessiva ridefinizione peggiorativa del sistema di classificazione professionale e delle tutele economiche.

4. La comparazione economica ai sensi dell'All. I.01 del Codice dei Contratti Pubblici

La comparazione economica tra i contratti collettivi selezionati è stata condotta, in una prima fase, secondo i criteri indicati dall'Allegato I.01 al Codice dei contratti pubblici, prendendo a riferimento le componenti fisse della retribuzione globale annua. L'obiettivo dell'analisi non è stato soltanto quello di misurare eventuali differenze nei valori retributivi mensili, ma di verificare l'effetto complessivo delle diverse strutture salariali sulla retribuzione annua lorda del lavoratore.

A tal fine, il primo passaggio metodologico è consistito nella ricostruzione della Retribuzione Globale Annua (RGA), intesa come l'insieme delle voci economiche fisse, continuative e predeterminate che compongono il trattamento economico minimo riconosciuto al lavoratore in ragione del livello di inquadramento attribuito. La scelta di assumere una prospettiva annuale consente infatti di superare confronti meramente nominali o parziali tra minimi mensili, facendo emergere l'incidenza concreta di istituti che producono effetti rilevanti sul trattamento economico complessivo, quali le mensilità aggiuntive, le indennità fisse e gli altri elementi retributivi stabilmente previsti dal contratto collettivo.

Ai sensi dell'art. 4 dell'Allegato I.01, la comparazione ha quindi considerato, ove previste dai singoli CCNL, le principali componenti della retribuzione fissa: paga base o minimo tabellare, indennità di contingenza, elemento distinto della retribuzione (EDR), mensilità aggiuntive e ulteriori indennità di natura fissa e continuativa.

La paga base costituisce la componente centrale della retribuzione, poiché esprime il valore economico attribuito dal contratto collettivo al livello di inquadramento professionale del lavoratore. A essa possono aggiungersi l'indennità di contingenza e l'elemento distinto della retribuzione, ove ancora autonomamente indicati, sebbene in molti contratti collettivi tali voci risultino ormai assorbite o inglobate nel minimo tabellare. La comparazione richiede pertanto non soltanto di verificare l'importo formalmente indicato come minimo, ma anche di ricostruire la composizione effettiva della retribuzione fissa riconosciuta dal singolo contratto.

Particolare rilievo assume, in questa prospettiva, la presenza delle mensilità aggiuntive e, in particolare, della quattordicesima mensilità. La previsione, l'assenza o la diversa modulazione di tale istituto può infatti determinare differenziali economici annui significativi anche nei casi in cui i minimi tabellari mensili risultino apparentemente vicini. Proprio per questa ragione, la verifica dell'equivalenza economica non può arrestarsi al confronto tra valori mensili, ma deve tenere conto dell'intera proiezione annuale del trattamento retributivo.

L'analisi della Retribuzione Globale Annua consente dunque di cogliere la reale consistenza economica dei diversi sistemi contrattuali e di verificare se eventuali allineamenti formali dei minimi tabellari siano accompagnati da un'effettiva equivalenza del trattamento economico complessivo oppure se, al contrario, permangano differenziali rilevanti attraverso la riduzione, l'esclusione o la diversa disciplina di altre componenti fisse della retribuzione.

5. La comparazione normativa ai sensi dell'All. I.01 del Codice dei Contratti Pubblici

37

Accanto al profilo economico, la ricerca ha analizzato anche le tutele normative. La metodologia adottata considera infatti il dumping contrattuale come un fenomeno che non riguarda esclusivamente il salario, ma investe l'intero equilibrio regolativo del rapporto di lavoro, incidendo sulla qualità complessiva delle tutele.

L'allegato I.01 al Codice dei contratti pubblici chiarisce che la verifica della equivalenza contrattuale non riguarda esclusivamente il trattamento economico, ma investe anche l'insieme delle principali tutele normative che disciplinano il rapporto di lavoro.

La comparazione normativa assume pertanto un rilievo centrale nella valutazione dei fenomeni di dumping contrattuale, poiché la riduzione del costo del lavoro può essere perseguita non soltanto attraverso salari inferiori, ma anche mediante la compressione dei diritti, delle garanzie e delle condizioni complessive di tutela del lavoratore.

La presente ricerca prende in esame le voci previste all'art. 4 dell'All. I.01 e, in particolare:

- disciplina del lavoro supplementare e straordinario;
- clausole elastiche nel lavoro part-time;
- periodo di prova;
- preavviso;
- periodo di comporta;
- integrazioni economiche in caso di malattia e infortunio;
- permessi retribuiti;
- disciplina della bilateralità;
- previdenza complementare;
- assistenza sanitaria integrativa.

In diversi casi, il dumping contrattuale si realizza infatti attraverso una combinazione tra minori livelli salariali e progressiva riduzione delle tutele normative, determinando un abbassamento complessivo delle condizioni di lavoro.

Ulteriore elemento centrale dell'analisi è stato poi il confronto dei sistemi di bilateralità e welfare contrattuale. Le ricerche evidenziano infatti che la contrattazione collettiva svolge oggi una funzione essenziale anche nella costruzione di strumenti integrativi di welfare – sanità integrativa, previdenza complementare, formazione continua, sostegno al reddito e politiche attive – che rappresentano una componente decisiva del modello sociale del settore. La presenza o l'assenza di questi strumenti, così come la loro qualità ed effettività, costituisce quindi un parametro fondamentale per valutare l'equivalenza tra contratti collettivi.

La comparazione normativa consente pertanto di cogliere il carattere multidimensionale del dumping contrattuale nel terziario di mercato, evidenziando come la concorrenza al ribasso investa simultaneamente retribuzioni, diritti, welfare contrattuale e sistemi di protezione sociale.

6. La comparazione di tutte le componenti fisse della retribuzione

Le schede comparative elaborate nelle appendici A e B, dedicate alla equivalenza economica e normativa, assumono come principale parametro metodologico le componenti fisse della retribuzione indicate dall'allegato I.01 al Codice dei contratti pubblici. Tale scelta consente di sviluppare una comparazione coerente con il quadro normativo introdotto dall'articolo 11 del decreto legislativo n. 36 del 2023, ma non esaurisce necessariamente l'intera struttura economica dei diversi sistemi contrattuali.

La prospettiva adottata nella presente ricerca - e nello specifico impiegata per le schede contenute nell'appendice C - si collega infatti anche al concetto di trattamento economico complessivo, progressivamente valorizzato dalla stessa contrattazione collettiva, mirando a comparare non solo le voci economiche considerate dal Codice dei contratti pubblici, ma tutte le componenti fisse della retribuzione.

Si tratta di una prospettiva ora accolta anche dal legislatore poiché le più recenti evoluzioni normative in materia di salario giusto ed equivalenza contrattuale (decreto-legge n. 62/2026), come ricordato in precedenza, hanno sottolineato come il parametro di valutazione per l'accesso ai benefici economici debba essere l'intero trattamento economico complessivo, non limitandosi quindi alle sole voci selezionate dal Codice dei contratti pubblici.

In quest'ottica, il trattamento economico del lavoratore non coincide con il solo minimo tabellare, ma comprende l'insieme delle componenti economiche stabili, continuative e generalizzate che concorrono a definire il livello effettivo di tutela retributiva garantito dal contratto collettivo.

Per questa ragione, accanto alla comparazione realizzata sulla base dei criteri dell'allegato I.01 al Codice dei contratti pubblici, la ricerca sviluppa una ulteriore analisi diretta a ricostruire tutte le componenti fisse della retribuzione previste dai singoli contratti collettivi, comprese quelle che non rientrano espressamente nell'elenco richiamato dal Codice. Le due analisi devono pertanto essere considerate

complementari: la prima consente di verificare l'equivalenza economica ai fini della disciplina degli appalti pubblici; la seconda permette invece di ricostruire il reale trattamento economico complessivo garantito dai diversi sistemi contrattuali e di misurare in termini sostanziali i differenziali economici tra contratti leader e contratti alternativi.

L'esigenza di una simile ricostruzione deriva dal fatto che il dumping contrattuale nel terziario di mercato non si manifesta esclusivamente attraverso minimi tabellari inferiori, ma anche mediante una diversa composizione della struttura retributiva. Un confronto limitato alle sole tabelle salariali risulterebbe quindi insufficiente, poiché non consentirebbe di cogliere l'incidenza economica delle ulteriori componenti fisse della retribuzione, delle mensilità aggiuntive e degli elementi economici collegati alla bilateralità e al welfare contrattuale.

La metodologia adottata si fonda pertanto su una lettura sistematica dei testi contrattuali, finalizzata a individuare, per ciascun CCNL esaminato, le voci economiche rilevanti e le relative modalità di calcolo. A partire da questa attività ricostruttiva è stata elaborata la composizione della retribuzione mensile ordinaria e della retribuzione annua complessiva, scomponendo analiticamente le singole componenti economiche.

Sono state così isolate e quantificate separatamente:

- paga base nazionale o minimo tabellare;
- elemento distinto della retribuzione (EDR);
- indennità di contingenza;
- elementi perequativi territoriali o regionali;
- indennità economiche fisse;
- trattamenti sostitutivi collegati alla mancata adesione agli enti bilaterali o ai fondi di assistenza sanitaria integrativa;
- mensilità aggiuntive eventualmente previste dal contratto collettivo.

La retribuzione annua lorda complessiva è stata quindi ricostruita moltiplicando la retribuzione mensile ordinaria per il numero totale delle mensilità riconosciute nell'anno, tenendo conto delle specificità dei diversi sistemi contrattuali.

La scelta metodologica di concentrare l'analisi sulle componenti fisse della retribuzione risponde all'esigenza di isolare il nucleo stabile del trattamento economico complessivo, vale a dire quella parte della retribuzione che assume rilievo centrale nella verifica della adeguatezza e sufficienza della retribuzione ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione.

Attraverso questa metodologia comparativa è stato possibile misurare con maggiore precisione le differenze economiche strutturali tra i contratti collettivi leader del terziario di mercato e i contratti alternativi, evidenziando non soltanto gli scostamenti in valore assoluto, ma anche i differenziali percentuali che incidono sulla retribuzione annua complessiva, sulla contribuzione previdenziale e, più in generale, sul costo del lavoro.

L'analisi delle componenti fisse della retribuzione e del trattamento economico complessivo consente dunque di tradurre in dati concreti il fenomeno del dumping contrattuale, rendendo visibili gli effetti economici prodotti dalla applicazione di sistemi contrattuali caratterizzati da livelli di tutela inferiori rispetto ai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

7. Gli effetti previdenziali del dumping salariale

Infine, si è operata anche una verifica degli effetti previdenziali e contributivi derivanti dalle diverse basi imponibili generate dai CCNL comparati. Uno degli aspetti meno visibili ma più rilevanti del dumping contrattuale, infatti, riguarda proprio gli effetti previdenziali prodotti dalla riduzione delle componenti fisse della retribuzione.

Le differenze nei minimi retributivi e nelle mensilità aggiuntive si riflettono infatti direttamente sul montante contributivo del lavoratore e, quindi, sulle future prestazioni pensionistiche. La ricerca mostra come i sistemi contrattuali con minori livelli retributivi producano effetti strutturalmente peggiorativi anche sul piano previdenziale, determinando una riduzione della contribuzione teorica e delle tutele future.

È però da evidenziare che le analisi comparative sviluppate mostrano come i differenziali salariali tra contratti leader e contratti alternativi producano effetti previdenziali significativi già nel breve periodo. La minore contribuzione annuale derivante da una minore retribuzione fissa si traduce infatti in una progressiva riduzione del montante contributivo individuale e quindi delle future prestazioni pensionistiche.

Il dumping salariale assume pertanto una dimensione intertemporale. La riduzione delle retribuzioni non incide soltanto sul reddito immediatamente percepito dal lavoratore, ma produce effetti cumulativi che si estendono lungo l'intera carriera lavorativa.

Particolarmente rilevante è inoltre il rapporto tra dumping salariale e previdenza complementare. I sistemi contrattuali leader del terziario prevedono infatti forme strutturate di previdenza integrativa e bilateralità che risultano frequentemente assenti o significativamente ridotte nei contratti alternativi.

La compressione della contribuzione previdenziale e del welfare contrattuale determina così un indebolimento complessivo delle tutele sociali del lavoratore.

Il dumping contrattuale produce quindi non soltanto una riduzione del salario diretto, ma una più ampia erosione dei diritti previdenziali e del sistema di protezione sociale collegato alla contrattazione collettiva.

8. Il salario di ingresso

Ai fini della presente analisi, particolare attenzione è stata dedicata ai meccanismi di salario di ingresso previsti da tutti i contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni meno rappresentative oggetto di comparazione. Si tratta di meccanismi che consentono al datore di lavoro di corrispondere al lavoratore una retribuzione inferiore qualora quest'ultimo abbia una ridotta esperienza professionale (che talvolta arriva anche fino a 5 anni) nelle attività per le quali viene impiegato. La presenza di simili clausole, che consentono dunque l'applicazione di retribuzioni inferiori rispetto ai minimi ordinari di inquadramento, costituisce uno degli strumenti attraverso cui determinati CCNL

realizzano una riduzione del costo del lavoro, incidendo in modo significativo sulla retribuzione effettivamente percepita dai lavoratori nei primi anni del rapporto. Il salario di ingresso, infatti, colpisce principalmente i lavoratori più giovani che normalmente sono quelli già inquadrati ai livelli più bassi e, quindi, più soggetti a salari bassi.

Per questa ragione, la metodologia adottata non si è limitata al confronto dei soli minimi tabellari ordinari, ma ha considerato anche le disposizioni contrattuali che consentono deroghe temporanee ai livelli retributivi standard. In particolare, sono stati rilevati i meccanismi di salario di ingresso previsti dal CCNL Federterziario (cod. Cnel HV40), che stabilisce, nel caso considerato, per i lavoratori neoassunti una retribuzione pari al 90% del minimo tabellare; dal CCNL Federpol (cod. Cnel HV4A), che prevede per il primo anno di assunzione una riduzione del 25% della paga base conglobata del livello di riferimento; nonché dai CCNL Conflavoro ortofrutticoli ed agrumari (cod. Cnel H344) e Conflavoro Impianti sportivi e attività sportive (cod. Cnel H07A), che consentono, per i lavoratori assunti a tempo indeterminato con esperienza professionale inferiore a cinque anni nelle medesime attività, l'applicazione di retribuzioni ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento rispettivamente del 7,5% nel primo anno e del 5% nel secondo anno.

Nella ricostruzione dei differenziali retributivi si è pertanto tenuto conto, accanto ai trattamenti economici ordinari, anche di queste discipline derogatorie, poiché esse incidono concretamente sul costo del lavoro sostenuto dall'impresa e sul trattamento economico riconosciuto ai lavoratori. La considerazione dei salari di ingresso consente infatti di cogliere più accuratamente gli effetti economici derivanti dall'applicazione dei diversi CCNL e di evitare che il confronto tra soli minimi tabellari ordinari restituisca un quadro parziale o non rappresentativo delle effettive condizioni di impiego.

PARTE III – RICERCA DELL'EQUIVALENZA E LEGITTIMAZIONE DEI CONTRATTI ALTERNATIVI TRA WELFARE E BILATERALITÀ

1. Dumping contrattuale, costruzione della equivalenza e nuove forme di legittimazione

L'analisi del dumping contrattuale nel terziario di mercato richiede strumenti di osservazione capaci di andare oltre la mera constatazione numerica della proliferazione dei contratti collettivi. Il dato relativo all'elevato numero di CCNL depositati presso l'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del Cnel non consente infatti, di per sé, di distinguere tra forme fisiologiche di pluralismo sindacale e dinamiche patologiche di competizione al ribasso sul costo del lavoro.

Più recentemente, il fenomeno del dumping contrattuale non riguarda soltanto la presenza di contratti collettivi alternativi con tutele ridotte rispetto ai CCNL maggiormente applicati, ma anche il modo in cui tali sistemi contrattuali tentano di costruire e rappresentare la propria equivalenza rispetto ai contratti leader del settore.

Emerge, in particolare, una crescente tendenza a spostare il confronto tra contratti collettivi dal terreno della retribuzione fissa e delle tutele strutturali a quello di una equivalenza complessiva costruita attraverso l'aggregazione di elementi eterogenei. Tale impostazione si inserisce in una più ampia strategia comunicativa diretta a produrre una rappresentazione tecnica e apparentemente oggettiva della comparabilità tra contratti collettivi concorrenti. Il differenziale salariale rispetto ai contratti sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative viene frequentemente riconosciuto, ma al tempo stesso ricondotto entro una più ampia ricostruzione del "valore complessivo" del sistema contrattuale.

2. La strategia comparativa e comunicativa di ContrattiPirata.it

Un esempio significativo di questa strategia è rappresentato dal sito *ContrattiPirata.it*, che raccoglie e sistematizza comparazioni tra CCNL Confintesa e contratti “leader” di settore, dichiarando di voler verificare se tutele e diritti siano effettivamente comparabili.

Colpisce, innanzitutto, l'adozione esplicita dell'espressione “contratti pirata”, normalmente utilizzata con accezione critica nel dibattito pubblico e tra gli operatori. In questo contesto, tale espressione viene assunta e quasi rivendicata, per poi essere rovesciata attraverso un apparato tecnico-comparativo volto a ridefinirne il significato ⁽¹²⁾.

La strategia comunicativa appare dunque duplice. Da un lato, il sito accetta un'etichetta potenzialmente delegittimante; dall'altro, la accompagna con una metodologia di confronto che mira a dimostrare la razionalità, l'efficienza e la complessiva equivalenza dei contratti collettivi alternativi rispetto ai CCNL leader. In questo modo, la costruzione dell'equivalenza non opera soltanto sul piano economico-contabile, ma anche su quello simbolico e comunicativo, contribuendo a ridefinire la percezione pubblica di tali strumenti contrattuali.

3. Dal TEC al TEN: il cuore della strategia comparativa

La strategia del sito consiste nel costruire una narrazione tecnica e apparentemente oggettiva, spostando l'attenzione dalla sola retribuzione tabellare e dal Trattamento Economico Complessivo, (TEC), al più ampio Trattamento Economico Normativo (TEN).

Occorre tuttavia evidenziare che, nelle diverse comparazioni tra CCNL presenti nel sito, l'espressione Trattamento Economico Complessivo non appare definita in modo sempre omogeneo. Oltre alla retribuzione diretta e alle mensilità aggiuntive, in alcune analisi viene incluso, e in altre escluso, l'Elemento di Welfare Contrattuale, cioè l'EWC, che caratterizza i CCNL Confintesa. Inoltre, nel calcolo viene talvolta considerata anche la quota annua di TFR.

¹² Si veda, S. Spattini, *Costruire l'equivalenza: la strategia contabile dei “contratti pirata”*, in Bollettino ADAPT, 20 aprile 2026, n. 15

In ogni caso, la nozione di TEC utilizzata nel sito si discosta dalla definizione più consolidata nel panorama contrattuale-collettivo, in particolare da quella sviluppata nel sistema confindustriale. Il TEN, invece, viene utilizzato per misurare i contributi versati dal datore di lavoro per assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare ed enti bilaterali.

La logica del sito è quindi quella di dimostrare che un CCNL con paga base anche leggermente inferiore rispetto al contratto leader può risultare comunque competitivo se integra prestazioni di welfare contrattuale vantaggiose dal punto di vista fiscale e contributivo. Il sito compara inoltre il costo del lavoro relativo ai due contratti collettivi posti a confronto, evidenziando il minor costo dei CCNL Confintesa, dovuto in particolare all'Elemento di Welfare Contrattuale. Quest'ultimo, essendo erogato sotto forma di beni e servizi ai sensi dell'art. 51, commi 2 e 3, del TUIR, non produce un'incidenza degli oneri fiscali e contributivi inferiore rispetto agli elementi ordinari della retribuzione.

46

A ciò si aggiunge che i contributi alla sanità integrativa e alla previdenza complementare non sono soggetti a contribuzione INPS, sono deducibili dal reddito d'impresa e non concorrono alla formazione del TFR.

4. Il caso del confronto tra il CCNL commercio, terziario e servizi (H02X) e il CCNL terziario, distribuzione e servizi (H011)

Approfondendo il confronto pubblicato dal sito *ContrattiPirata.it* tra il CCNL commercio, terziario e servizi, siglato da Confintesa e UCI, codice Cnel H02X, e il CCNL terziario, distribuzione e servizi, sottoscritto da Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs, codice Cnel H011, è possibile rilevare che la comparazione è costruita attraverso tre passaggi principali: il confronto del Trattamento Economico Complessivo, il confronto del Trattamento Economico Normativo e il confronto del costo del lavoro.

L'obiettivo dichiarato del confronto è dimostrare che il CCNL Confintesa-UCI, pur presentando alcuni elementi economici inferiori rispetto al

contratto leader del settore terziario, raggiungerebbe una sostanziale equivalenza complessiva attraverso l'utilizzo di strumenti di welfare contrattuale e di una diversa struttura retributiva.

4.1. Il confronto sul Trattamento Economico Complessivo

Il primo passaggio riguarda il Trattamento Economico Complessivo, definito nella scheda come somma di paga base, contingenza, terzo elemento, mensilità aggiuntive, quota TFR ed Elemento di Welfare Contrattuale, presente per il solo CCNL H02X.

Viene innanzitutto evidenziato che le retribuzioni tabellari mensili sono identiche nei due contratti grazie all'accordo integrativo del CCNL H02X dell'11 febbraio 2026. Successivamente viene calcolata la retribuzione annua: per il CCNL H011 essa è costituita da 14 mensilità, mentre per il CCNL H02X è costituita da 13 mensilità, alle quali viene aggiunto l'EWC. Tale elemento viene espressamente presentato come istituto introdotto dal contratto integrativo per compensare l'assenza della quattordicesima mensilità. Tuttavia, la stessa scheda di confronto sottolinea che i due strumenti hanno natura giuridica differente. La quattordicesima mensilità del CCNL H011 costituisce retribuzione imponibile e incide quindi su contribuzione previdenziale, imponibile fiscale per il lavoratore e TFR. L'EWC del CCNL H02X, invece, non è un elemento retributivo monetario, rientra nelle prestazioni di welfare previste dall'art. 51, commi 2 e 3, del TUIR ed è pertanto escluso dall'imponibile fiscale e contributivo. Ciò significa che, pur avendo un valore economico nominale simile, esso non produce effetti previdenziali né incrementa il trattamento di fine rapporto.

La metodologia del confronto consiste quindi nel:

- moltiplicare il minimo tabellare mensile per 14 nel caso del CCNL H011;
- moltiplicare il minimo tabellare mensile per 13 nel caso del CCNL H02X;
- aggiungere l'EWC annuo per il CCNL H02X;
- includere nel calcolo del TEC anche il TFR maturato.

Il confronto non si limita, dunque, al valore lordo della retribuzione, ma considera la diversa composizione tra salario diretto e welfare. Da qui deriva il risultato riportato nella tabella 1: il TEC del CCNL H02X risulta inferiore di circa il 2,4% rispetto al CCNL H011 nella generalità dei livelli professionali. Tale percentuale è ottenuta rapportando la differenza assoluta tra i due TEC al valore del TEC del CCNL H011.

Tabella 1. Confronto TEC (Trattamento Economico Complessivo)

Liv.	Mensile (identico)	Annuo H011 (14 mens.)	Annuo H02X (13 mens.)	EWC annuo	TEC H011 (incl. TFR)	TEC H02X (incl. EWC+TFR)	Gap	Gap %
1°	€ 2.506,14	€ 35.085,96	€ 32.579,82	€ 1.800,00	€ 37.684,92	€ 36.793,14	-€ 891,78	-2.4%
2°	€ 2.235,67	€ 31.299,38	€ 29.063,71	€ 1.596,00	€ 33.617,85	€ 32.812,58	-€ 805,28	-2.4%
3°	€ 1.983,91	€ 27.774,74	€ 25.790,83	€ 1.416,00	€ 29.832,13	€ 29.117,26	-€ 714,87	-2.4%
4°	€ 1.783,75	€ 24.972,50	€ 23.188,75	€ 1.272,00	€ 26.822,31	€ 26.178,44	-€ 643,88	-2.4%
5°	€ 1.660,08	€ 23.241,12	€ 21.581,04	€ 1.188,00	€ 24.962,68	€ 24.367,64	-€ 595,05	-2.4%
6°	€ 1.541,77	€ 21.584,78	€ 20.043,01	€ 1.104,00	€ 23.183,65	€ 22.631,68	-€ 551,98	-2.4%
7°	€ 1.392,80	€ 19.542,46	€ 18.106,40	€ 984,00	€ 20.990,05	€ 20.431,61	-€ 558,43	-2.7%

Fonte: Scheda di comparazione CCNL Commercio, Terziario e Servizi – CONFINTESA e UCEI – Codice Cnel H02X vs CCNL Terziario, Distribuzione, Servizi – Confcommercio – Codice Cnel H011 in www.contrattipirata.it/h02x/

4.2. Il confronto sul Trattamento Economico Normativo

Successivamente il sito introduce il concetto di TEN, cioè Trattamento Economico Normativo, che comprende i contributi che il datore di lavoro versa a favore del lavoratore per previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa ed enti bilaterali.

Per il CCNL H011 vengono considerati:

- il contributo al Fondo EST per l'assistenza sanitaria integrativa;
- il contributo datoriale al fondo pensione FON.TE, pari allo 0,55%;
- il contributo all'ente bilaterale territoriale, pari allo 0,10%.

Per il CCNL H02X, invece, il confronto prende in considerazione:

- il piano sanitario Seraphis Oro;
- il fondo previdenziale Plurifonds, con contribuzione dello 0,30%;
- l'ente bilaterale ENBIUC.

La metodologia consiste nel sommare i contributi annui versati dal datore di lavoro per ciascun istituto e nel confrontare il totale ottenuto. La comparazione mostra che il CCNL H011 garantisce contributi più elevati ai fondi di previdenza e assistenza integrativa. Il sito, tuttavia, sostiene che tale differenza sarebbe in parte compensata dalla diversa qualità delle prestazioni offerte. In particolare, viene sottolineato che il piano sanitario Seraphis, essendo strutturato come mutua e non come assicurazione, offrirebbe alcune prestazioni aggiuntive, come sussidi per maternità, paternità e decesso.

Il differenziale del TEN rimane comunque a favore del CCNL H011, con importi variabili, a seconda del livello di inquadramento, tra circa 36 e 94 euro annui (v. tabella 2).

Tabella 2. Confronto TEN (Trattamento Economico Normativo)

Liv.	Fondo EST (az.)	FON.TE (az. 0,55%)	EBT (az. 0,10%)	TEN H011	Seraphis Oro (az.)	Plurifonds (az.0,30%)	ENBIUC (az.)	TEN H02X	Gap TEN
1°	€ 180,00	€ 192,97	€ 35,09	€ 408,06	€ 108,00	€ 97,74	€ 108,00	€ 313,74	-€ 94,32
2°	€ 180,00	€ 172,15	€ 31,30	€ 383,45	€ 108,00	€ 87,19	€ 108,00	€ 303,19	-€ 80,25
3°	€ 180,00	€ 152,76	€ 27,77	€ 360,54	€ 108,00	€ 77,37	€ 108,00	€ 293,37	-€ 67,16
4°	€ 180,00	€ 137,35	€ 24,97	€ 342,32	€ 108,00	€ 69,57	€ 108,00	€ 285,57	-€ 56,76
5°	€ 180,00	€ 127,83	€ 23,24	€ 331,07	€ 108,00	€ 64,74	€ 108,00	€ 280,74	-€ 50,32
6°	€ 180,00	€ 118,72	€ 21,58	€ 320,30	€ 108,00	€ 60,13	€ 108,00	€ 276,13	-€ 44,17
7°	€ 180,00	€ 107,48	€ 19,54	€ 307,03	€ 108,00	€ 54,32	€ 108,00	€ 270,32	-€ 36,70

Fonte: Scheda di comparazione CCNL Commercio, Terziario e Servizi – CONFINTESA e UCEI – Codice Cnel H02X vs CCNL Terziario, Distribuzione, Servizi – Confcommercio – Codice Cnel H011 in www.contrattipirata.it/h02x/

4.3. Gli scatti di anzianità

Il confronto prosegue con gli scatti di anzianità, analizzati non solo nel valore unitario dello scatto, ma soprattutto nel diverso meccanismo di maturazione temporale. Gli importi dei singoli scatti sono identici nei due contratti; ciò che cambia è la frequenza con cui maturano.

Il CCNL H02X prevede cinque scatti biennali, mentre il CCNL H011 prevede dieci scatti triennali. La metodologia adottata consiste nel simulare l'evoluzione economica dopo dieci anni di anzianità. In tale orizzonte temporale, nel CCNL H02X il lavoratore ha già maturato tutti e cinque gli scatti disponibili, mentre nel CCNL H011 ne ha maturati soltanto tre.

Da questa simulazione emerge, dopo dieci anni di servizio, un vantaggio economico mensile a favore del CCNL H02X, variabile da circa 39 a 50 euro mensili a seconda del livello di inquadramento (v. tabella 3). Il sito utilizza questo dato per sostenere che il CCNL H02X privilegia una crescita retributiva più rapida nei primi anni di carriera. Resta tuttavia il fatto che il CCNL H011 garantisce, nel complesso, un numero doppio di scatti di anzianità e, conseguentemente, un potenziale incremento retributivo maggiore nel lungo periodo.

Tabella 3. Scatti di anzianità con 10 anni di anzianità di servizio

Liv.	Importo scatto	CCNL H02X a 10 anni (5 scatti maturati)	CCNL H011 a 10 anni (3 scatti maturati)	Vantaggio H02X
1°	€ 24,84	€ 124,20/mese	€ 74,52/mese	+€ 49,68/mese
2°	€ 22,83	€ 114,15/mese	€ 68,49/mese	+€ 45,66/mese
3°	€ 21,95	€ 109,75/mese	€ 65,85/mese	+€ 43,90/mese
4°	€ 20,66	€ 103,30/mese	€ 61,98/mese	+€ 41,32/mese
5°	€ 20,30	€ 101,50/mese	€ 60,90/mese	+€ 40,60/mese
6°	€ 19,73	€ 98,65/mese	€ 59,19/mese	+€ 39,46/mese
7°	€ 19,47	€ 97,35/mese	€ 58,41/mese	+€ 38,94/mese

Fonte: Scheda di comparazione CCNL Commercio, Terziario e Servizi – CONFINTESA e UCEI – Codice Cnel H02X vs CCNL Terziario, Distribuzione, Servizi – Confcommercio – Codice Cnel H011 in www.contrattipirata.it/h02x/

4.4. Il costo aziendale annuo

Un ulteriore elemento di confronto riguarda il costo aziendale annuo, che il sito calcola sommando:

- retribuzione lorda;
- oneri contributivi;
- TFR;
- welfare contrattuale;
- contributi a fondi e bilateralità.

In questo caso il sito evidenzia che il costo del lavoro per il CCNL H02X risulta sistematicamente inferiore rispetto al CCNL H011. La differenza non dipende da una minore retribuzione tabellare mensile, che risulta identica nei due contratti, bensì dalla diversa distribuzione tra retribuzione imponibile e welfare esente.

L'obiettivo del confronto, e più in generale della strategia comunicativa del sito, è quindi quello di dimostrare che il CCNL H02X consente una riduzione del costo contributivo per il datore di lavoro (mediamente tra il 3% e il 4%, v. tabella 4), pur offrendo, secondo la ricostruzione proposta, un valore netto percepito dal lavoratore superiore. Tale risultato sarebbe ottenuto attraverso l'utilizzo dell'EWC, welfare contrattuale erogato ai sensi dell'art. 51 TUIR, che non costituisce reddito per il lavoratore e pertanto, oltre a non essere imponibile dal punto di vista contributivo e fiscale per il lavoratore, non costituisce imponibile contributivo per il datore di lavoro e non entra nella base di calcolo del TFR.

Tabella 4. Confronto costo annuo aziendale

Liv.	Costo anno H011 (retribuzione+oneri +welfare)	Costo annuo H02X (retribuzione +oneri+EWC +welfare)	Differenza
1°	€ 45.911,04	€ 44.366,51	€ 1.544,53
2°	€ 40.975,61	€ 39.591,92	€ 1.383,70
3°	€ 36.381,60	€ 35.157,50	€ 1.224,10
4°	€ 32.729,16	€ 31.631,06	€ 1.098,10
5°	€ 30.472,48	€ 29.457,19	€ 1.015,28
6°	€ 28.313,60	€ 27.373,91	€ 939,69
7°	€ 25.651,64	€ 24.736,51	€ 915,13

Fonte: Scheda di comparazione CCNL Commercio, Terziario e Servizi – CONFINTESA e UCEI – Codice Cnel H02X vs CCNL Terziario, Distribuzione, Servizi – Confcommercio – Codice Cnel H011 in www.contrattipirata.it/h02x/

4.5. Elementi innovativi e sintesi delle differenze

La comparazione tra CCNL include anche una sezione dedicata agli elementi innovativi ed esclusivi del CCNL H02X, che non vengono tradotti direttamente in valori economici, ma sono presentati come fattori compensativi e competitivi. Si tratta, in particolare, dell'indennità per competenze digitali e IA, delle maggiori ore di formazione, del diritto alla disconnessione, dei congedi aggiuntivi e dei rimborsi per il trasporto pubblico nel tragitto casa-lavoro.

Il sito inserisce infine una sezione di “trasparenza” nella quale vengono indicati gli elementi del CCNL H02X considerati meno favorevoli rispetto al CCNL H011. Tra questi figurano l'assenza della quattordicesima mensilità, un numero inferiore di ROL e permessi, la minore contribuzione alla previdenza complementare e il numero inferiore di scatti di anzianità.

Questa impostazione adottata dal sito *ContrattiPirata.it* conferma che la comparazione mira a fare leva su un bilanciamento complessivo tra elementi di minor favore ed elementi di maggior favore tra i due contratti e a dimostrare che il costo per l'azienda è inferiore per il CCNL H02X

4.6. La scheda di equivalenza

Il confronto tra CCNL è completato anche da una “scheda di equivalenza”, che il sito indica come redatta ai sensi dell’Allegato I.01 al d.lgs. n. 36/2023, come modificato dal d.lgs. n. 209/2024, e della Nota illustrativa ANAC al Bando Tipo n. 1/2023. Tale scheda viene presentata come uno strumento utilizzabile per dimostrare l’equivalenza con il CCNL leader di settore nell’ambito degli appalti pubblici, tanto da concludersi con uno spazio dedicato a luogo, data e firma.

Tuttavia, la scheda non sembra prendere in considerazione tutti gli elementi individuati dagli istituti normativi richiamati dall’art. 4 dell’Allegato I.01 al d.lgs. n. 36/2023. Anche sotto questo profilo, l’operazione appare orientata a dimostrare una “equivalenza complessiva”, costruita sulla combinazione tra medesima retribuzione tabellare, elementi di minor favore ed elementi di maggior favore.

4.7. Equivalenza complessiva e legittimazione del contratto alternativo

53

In conclusione, la metodologia di confronto adottata dal sito *ContrattiPirata.it* intende dimostrare che il CCNL H02X garantirebbe un trattamento complessivo competitivo rispetto al CCNL H011, individuato come contratto leader di settore. In particolare, il sito insiste sull’idea che il costo per l’azienda sia inferiore e che il valore netto percepito dal lavoratore possa risultare superiore grazie alla diversa composizione del trattamento economico.

La struttura del CCNL viene descritta come “welfare-centrica”, fondata sull’efficienza fiscale dell’art. 51 TUIR e rappresentata come vantaggio strategico per le aziende che intendano ottimizzare il costo del lavoro. La comparazione proposta tende così a legittimare il contratto alternativo non negando le differenze rispetto al CCNL leader, ma riorganizzandole all’interno di una narrazione di equivalenza complessiva e cercando di sostenere che il CCNL H02X rappresenta un modello alternativo fondato su una diversa composizione del trattamento economico nel suo complesso.

5. Dalla costruzione dell'equivalenza economica a quella istituzionale: il ruolo della bilateralità

Il tentativo di costruire l'equivalenza tra i contratti collettivi "leader" e i contratti alternativi non si esaurisce nella somma di voci retributive, welfare contrattuale, contributi a fondi sanitari o previdenziali e ulteriori componenti accessorie del trattamento economico-normativo. Essa tende progressivamente a investire l'intero sistema che ruota attorno al contratto collettivo.

In questa prospettiva, la bilateralità rappresenta uno snodo decisivo della strategia di equivalenza dei sistemi contrattuali alternativi. Gli enti bilaterali, i fondi di welfare, le strutture formative, i fondi interprofessionali e gli organismi paritetici non rilevano soltanto come componenti del trattamento economico-normativo, ma anche come elementi attraverso i quali il sistema contrattuale intende costruire la propria affidabilità, la propria riconoscibilità esterna e la propria pretesa di equivalenza rispetto ai contratti leader. È dunque a questo livello che il tema della bilateralità si collega direttamente alla strategia comparativa descritta nelle pagine precedenti: dal confronto tra voci economiche si passa alla costruzione di una vera e propria infrastruttura contrattuale, utilizzata per rafforzare la rappresentazione di equivalenza complessiva del sistema negoziale e per attenuare, sul piano funzionale e comunicativo, la percezione dei differenziali retributivi e normativi rispetto ai contratti leader.

Il punto, allora, non è soltanto verificare se un contratto preveda o meno prestazioni bilaterali, ma comprendere quale sia la qualità istituzionale del sistema che quelle prestazioni promette di erogare. Fondi e enti bilaterali nascono come espressione delle relazioni industriali e dovrebbero radicarsi nei settori produttivi e nella contrattazione collettiva, a livello nazionale, territoriale e aziendale, non ridursi a meri canali di finanziamento o di erogazione di servizi. In questa prospettiva, la bilateralità non coincide con la semplice esistenza formale di un ente, di un fondo o di una contribuzione obbligatoria, ma presuppone un collegamento effettivo e coerenza tra ente o fondo, contratto collettivo applicato e sistema di relazioni industriali ⁽¹³⁾, capace di intercettare i

¹³ Si veda, For.te, ADAPT, *I Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua ventinque anni dopo: bilancio e rilancio di una esperienza*, 2025, p. 84.

fabbisogni di imprese e lavoratori, programmare interventi coerenti e garantire qualità, trasparenza e verificabilità delle prestazioni.

Tuttavia, per esempio nell'ambito dei Fondi interprofessionali, esistono evidenze di significativi disallineamenti tra applicazione dei contratti collettivi e adesione a tali fondi. Nel caso del fondo For.Te., riconducibile al sistema di relazioni industriali di Confcommercio-Confetra, le imprese aderenti sono 79.757, a fronte di 632.230 aziende che applicano CCNL riconducibili al relativo sistema di relazioni industriali: l'incidenza delle aziende aderenti sulle aziende che applicano CCNL del sistema è dunque pari al 13%. Sul versante dei lavoratori, i dipendenti delle imprese aderenti al Fondo sono 989.706, mentre i lavoratori coperti da CCNL del sistema Confcommercio-Confetra sono 4.571.190, con una incidenza del 22% ⁽¹⁴⁾. Il dato, pertanto, segnala come una parte molto ampia del bacino contrattuale naturale non confluisce nel Fondo riconducibile al medesimo sistema di relazioni industriali.

Il disallineamento emerge anche in senso opposto. Alcuni Fondi presentano un numero di adesioni enormemente superiore rispetto al bacino contrattuale delle organizzazioni che li hanno costituiti. FonARCom, ad esempio, registra 158.517 aziende aderenti e 1.286.555 dipendenti delle imprese aderenti, a fronte di soli 2.592 aziende e 13.772 lavoratori coperti da CCNL riconducibili al sistema Cifa-Confsal, con incidenze pari rispettivamente al 6.116% e al 9.342%. Analogamente, Fondolavoro conta 22.527 aziende aderenti e 143.858 dipendenti, mentre i CCNL riconducibili al sistema Unsic-Ugl risultano applicati a 33 aziende e 179 lavoratori, con incidenze pari al 68.264% per le aziende e all'80.368% per i lavoratori. FormAzienda presenta un'analoga sproporzione: 80.762 aziende aderenti e 697.183 dipendenti delle imprese aderenti, a fronte di 1.821 aziende e 13.327 lavoratori coperti da CCNL del sistema Sistema Impresa-Confsal, con incidenze del 4.435% e del 5.231% ⁽¹⁵⁾.

¹⁴ Si veda, For.te, ADAPT, *I Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua venticinque anni dopo: bilancio e rilancio di una esperienza*, 2025, p. 222.

¹⁵ Si veda, For.te, ADAPT, *I Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua venticinque anni dopo: bilancio e rilancio di una esperienza*, 2025, p. 222 e ss.

Tali dati dimostrano che l'adesione ai fondi non segue il perimetro del sistema contrattuale applicato. FondItalia, FonARCom, FormAzienda, Fondo Conoscenza e Fondolavoro presentano incidenze «enormemente superiori al 100%, in alcuni casi di due o tre ordini di grandezza rispetto ai bacini contrattuali di riferimento», indicando che tali fondi «raccolgono adesioni in misura sproporzionata rispetto alla rappresentanza reale delle parti costituenti e operano ben oltre i confini dei sistemi di relazioni industriali che li hanno originati» ⁽¹⁶⁾. Tali fondi trasversali, promossi da organizzazioni datoriali e sindacali minori, hanno acquisito nel tempo quote crescenti.

Queste evidenze sono rilevanti anche per comprendere la questione del dumping contrattuale, che assume una dimensione ulteriore rispetto alla questione salariale, mostrando come la bilateralità in generale possa svilupparsi secondo logiche parzialmente autonome rispetto ai sistemi contrattuali che dovrebbero esprimerla. Quando il fondo o l'ente bilaterale intercetta imprese e lavoratori collocati al di fuori del proprio perimetro naturale, oppure quando il bacino contrattuale di riferimento non confluisce nel fondo o ente ad esso collegato, si produce una frattura tra rappresentanza, contrattazione e servizi. In tale frattura si inserisce il rischio che la bilateralità perda la propria funzione di governo condiviso dei fabbisogni del settore e si trasformi in uno strumento competitivo, orientato ad attrarre adesioni, risorse e imprese indipendentemente dal contratto collettivo applicato.

Il contratto collettivo alternativo non viene proposto soltanto come strumento di abbattimento del costo del lavoro, ma come porta di accesso a un insieme di servizi: formazione, welfare, assistenza, certificazioni, supporto gestionale, prestazioni sanitarie o previdenziali integrative. La bilateralità diventa così parte della proposta commerciale e reputazionale del sistema contrattuale. Essa consente di presentare il contratto non come un testo isolato, ma come una infrastruttura organizzata, apparentemente equivalente a quella dei contratti leader. Tuttavia, quando tale infrastruttura non è sorretta da una rappresentanza effettiva, da una governance paritetica sostanziale e

¹⁶ Si veda, For.te, ADAPT, *I Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua venticinque anni dopo: bilancio e rilancio di una esperienza*, 2025, p. 84.

da un radicamento settoriale verificabile, il rischio è che la bilateralità perda la propria funzione originaria e venga utilizzata come fattore di attrazione delle imprese, più che come strumento di tutela collettiva.

Nel caso, per esempio, dei Fondi interprofessionali, la proliferazione e la sovrapposizione tra soggetti operanti nello stesso perimetro hanno prodotto dinamiche concorrenziali che non sempre si fondano sulla qualità della formazione o sulla coerenza con il sistema contrattuale di riferimento, ma sulla maggiore accessibilità delle risorse, sulla portabilità dei versamenti e sulla convenienza percepita dalle imprese ⁽¹⁷⁾.

Questo schema è utile anche per leggere la bilateralità contrattuale in senso ampio. Quando il raccordo tra fondo, ente bilaterale, contratto collettivo e soggetti rappresentati si indebolisce, la bilateralità può diventare un mercato di servizi parallelo alla rappresentanza, anziché una funzione propria del sistema di relazioni industriali.

6. Bilateralità e costruzione della legittimazione dei sistemi contrattuali

57

La funzione competitiva della bilateralità si salda, infine, con una funzione propriamente reputazionale e istituzionale. Gli enti bilaterali, i fondi sanitari, i fondi interprofessionali, le strutture formative e gli organismi paritetici non sono soltanto strumenti di erogazione di prestazioni, ma diventano anche dispositivi di legittimazione del sistema contrattuale che li promuove. In un contesto privo di una disciplina legislativa organica della rappresentanza sindacale, la presenza di tali strutture può essere utilizzata per proiettare all'esterno una immagine di solidità, affidabilità e rappresentatività, anche quando il radicamento effettivo delle organizzazioni stipulanti risulta limitato ⁽¹⁸⁾.

Questa dinamica impone di distinguere tra bilateralità come espressione della rappresentanza e bilateralità come strumento di accreditamento formale. Nel primo caso, l'ente bilaterale è parte di un

¹⁷ Si veda, For.te, ADAPT, *I Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua venticinque anni dopo: bilancio e rilancio di una esperienza*, 2025, p. 17.

¹⁸ Si veda M. Tiraboschi, *Capire il fenomeno del dumping contrattuale? Follow the money*, in *Bollettino ADAPT*, 7 aprile 2026, n. 13.

sistema contrattuale coerente: nasce da soggetti comparativamente rappresentativi, opera dentro un perimetro settoriale riconoscibile, contribuisce alla regolazione del mercato del lavoro, alla qualificazione professionale, alla trasparenza delle competenze e alla costruzione di tutele effettive. Nel secondo caso, invece, la bilateralità rischia di essere sganciata dal sistema di relazioni industriali e utilizzata come elemento di legittimazione autonoma del contratto, quasi che la sola presenza di un ente, di un fondo o di una prestazione bastasse a dimostrare la qualità complessiva del sistema contrattuale.

Questa dinamica appare particolarmente evidente nei sistemi contrattuali caratterizzati da un limitato radicamento. In tali casi, la costruzione di una rete di servizi e strutture collaterali tende spesso a compensare la debolezza della rappresentanza effettiva attraverso una articolazione organizzativa formalmente complessa.

La coerenza tra governance degli enti bilaterali, rappresentanza e sistemi contrattuali di riferimento è decisiva per rafforzare credibilità ed efficacia dell'azione bilaterale. Il problema, dunque, non è la bilateralità in sé, che anzi rappresenta una delle componenti più rilevanti del modello italiano di relazioni industriali, ma il suo possibile uso distorto. Quando la bilateralità è radicata in una rappresentanza effettiva, essa consente di integrare contrattazione collettiva, politiche formative, welfare, qualificazione professionale e governo dei fabbisogni settoriali. Quando, al contrario, viene separata dalla rappresentanza e trasformata in un catalogo di servizi contendibile sul mercato, essa può contribuire a rafforzare sistemi contrattuali deboli, offrendo loro una patente di affidabilità non sempre corrispondente alla reale qualità delle tutele garantite.

La bilateralità rischia, in sintesi, di assumere funzioni distanti dalla propria originaria finalità, trasformandosi in strumento di legittimazione reputazionale, di accreditamento istituzionale e di consolidamento simbolico del sistema contrattuale.

In questa prospettiva, il tema della bilateralità consente di chiudere il ragionamento sulla costruzione dell'equivalenza. I contratti alternativi non cercano soltanto di compensare il differenziale retributivo attraverso

la somma di voci eterogenee, ma tendono a costruire un ecosistema istituzionale capace di presentarsi come equivalente a quello dei contratti leader. La verifica dell'equivalenza, pertanto, non può limitarsi alla quantificazione delle prestazioni formalmente previste, ma deve estendersi alla qualità della rappresentanza, alla coerenza tra sistema contrattuale e sistema bilaterale, alla effettività delle prestazioni, alla trasparenza della governance e alla capacità dell'ente di perseguire finalità collettive e non meramente commerciali.

Da questo punto di vista, la bilateralità costituisce al tempo stesso un indicatore e un banco di prova. È indicatore della solidità di un sistema contrattuale quando esprime una rete stabile di relazioni industriali, capace di leggere i fabbisogni del settore e di tradurli in servizi effettivi per imprese e lavoratori. Diventa, invece, banco di prova della qualità della rappresentanza quando viene utilizzata per misurare se dietro il contratto collettivo vi sia un reale investimento collettivo nella tutela del lavoro, nella formazione, nella previdenza, nella sanità integrativa e nella regolazione del mercato, oppure soltanto una infrastruttura formale funzionale alla competizione contrattuale al ribasso. In questo secondo caso, il dumping non riguarda più soltanto il salario o le tutele normative, ma investe la stessa architettura della rappresentanza, trasformando la bilateralità da strumento di governo condiviso del lavoro a dispositivo di legittimazione di sistemi contrattuali deboli.

PARTE IV – CONCLUSIONI

Le evidenze raccolte nella ricerca consentono di leggere il fenomeno del dumping contrattuale nel terziario di mercato in una prospettiva unitaria. Il dumping non si esaurisce nella mera applicazione di contratti collettivi con minimi tabellari inferiori, né può essere compreso attraverso il solo dato quantitativo della proliferazione dei CCNL depositati presso l'Archivio nazionale del CNEL. Il dato numerico, pur rilevante, deve essere interpretato alla luce del concreto radicamento applicativo dei contratti, della qualità dei trattamenti economici e normativi garantiti, della coerenza dei sistemi di rappresentanza e dell'effettività degli strumenti di welfare contrattuale e bilateralità.

La ricerca conferma, infatti, che il dumping contrattuale è un fenomeno multidimensionale. Esso può manifestarsi attraverso differenziali retributivi, sotto-inquadramento professionale, riduzione delle componenti fisse della retribuzione, assenza della quattordicesima mensilità, disciplina peggiorativa di istituti normativi rilevanti, minori tutele previdenziali e indebolimento dei sistemi di welfare contrattuale. In questa prospettiva, il confronto tra contratti collettivi non può limitarsi ai minimi tabellari, tanto più in una fase nella quale alcuni contratti sottoscritti da organizzazioni minori tendono ad avvicinare formalmente tali minimi a quelli dei contratti leader. La valutazione deve piuttosto estendersi all'intero trattamento economico previsto e all'insieme delle tutele normative, previdenziali e sociali assicurate dal contratto collettivo.

Il Codice dei contratti pubblici e, più recentemente, il decreto-legge n. 62/2026 in materia di salario giusto offrono, da questo punto di vista, due riferimenti complementari. Il primo individua, in relazione agli appalti delle pubbliche amministrazioni, parametri utili per la verifica dell'equivalenza economica e normativa tra contratti collettivi. Il secondo stabilisce, su un piano più generale, il riferimento al trattamento economico complessivo previsto dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Non viene dunque meno la disciplina del Codice dei contratti pubblici, che continua a trovare applicazione nel proprio ambito, ma si sviluppa una traiettoria normativa che impone di guardare all'insieme del trattamento economico previsto dal contratto collettivo.

I contratti in dumping vengono presentati come una strategia competitiva per le imprese, quando in realtà producono effetti negativi sia per i lavoratori - a livello retributivo, normativo e previdenziale - che per il mercato.

Gli effetti negativi nei confronti dei lavoratori sono immediatamente visibili dai risultati delle schede in appendice. Tali strumenti comparativi sono essenziali: senza di essi e senza criteri condivisi di equivalenza contrattuale, non si riesce a comprendere l'impatto del fenomeno del dumping contrattuale, con la conseguenza che il mercato del lavoro nel terziario resta esposto a simili pratiche elusive.

1. Le evidenze comparative emerse dalla ricerca

La presente ricerca ha messo in luce come, sebbene la maggior parte dei lavoratori (96,8%) sia coperta dai CCNL maggiormente rappresentativi, i CCNL meno rappresentativi esercitano una pressione competitiva in crescita sui contratti leader.

L'analisi comparativa sviluppata conferma che il dumping contrattuale non può essere individuato attraverso un confronto astratto tra testi contrattuali o tra livelli retributivi nominali. La comparazione deve partire dall'inquadramento professionale, perché contratti diversi possono collocare la medesima figura in livelli differenti, alterando così il valore economico e professionale della prestazione lavorativa.

Il sotto-inquadramento costituisce una delle forme più rilevanti e meno immediatamente visibili di dumping contrattuale. In alcuni sistemi contrattuali alternativi, figure professionali che nei contratti leader sono distinte in ragione delle competenze, delle responsabilità e del grado di specializzazione vengono ricondotte a livelli inferiori o accorpate in classificazioni meno articolate. In tal modo, la compressione retributiva non deriva soltanto da un minimo tabellare più basso, ma da una diversa costruzione della classificazione professionale, che finisce per comprimere il valore della mansione e il trattamento economico ad essa collegato.

Tuttavia, i contratti pirata mirano al dumping salariale soprattutto attraverso differenziali retributivi sistematici tra i contratti leader del sistema Confcommercio e i contratti sottoscritti da associazioni sindacali comparativamente meno rappresentative.

Le schede comparative evidenziano differenziali retributivi sistematici: per le figure più diffuse nei sotto-settori analizzati - attività sportive, vigilanza privata e attività ortofrutticole - gli scostamenti tra i contratti leader e i contratti alternativi arrivano nel caso più eclatante al 27,75% della retribuzione annua complessiva, che sale fino al 71,48% se si tiene conto del salario di ingresso. In termini assoluti, per un addetto alla vigilanza antitaccheggio il differenziale annuo è pari a circa 4.500 euro (8.500 se si tiene conto del salario di ingresso); per un aiuto allenatore raggiunge i 2.000 euro (3.200 se si tiene conto del salario di ingresso).

L'analisi complementare delle componenti economiche sia attraverso le voci dell'All. I.01 del Codice dei Contratti Pubblici (Appendice A) che di tutte le voci fisse della retribuzione (Appendice C) consente di evidenziare la reale consistenza economica dei diversi sistemi contrattuali. Tale metodo permette di superare confronti parziali e di valutare l'effetto complessivo prodotto da paga base, indennità di contingenza, EDR, mensilità aggiuntive, ulteriori indennità fisse e altre componenti economiche continuative. Proprio la prospettiva annuale consente di rilevare differenziali che resterebbero meno visibili se il confronto fosse limitato ai soli minimi tabellari.

Peraltro, con l'entrata in vigore del decreto-legge 62 del 2026, che ha assunto il TEC come parametro di riferimento per la determinazione del "salario giusto", l'eventuale solo adeguamento da parte dei contratti pirata alle voci dell'All. I.01 del Codice dei contratti pubblici (cfr. Parte III, cap. 1), non consentirà di affermare che vi sia equivalenza sostanziale.

Accanto al profilo economico, la ricerca conferma la rilevanza del dumping normativo. La riduzione delle tutele può riguardare istituti centrali del rapporto di lavoro, quali periodo di prova (CCNL Federpol, CCNL Conflavoro ortofrutticoli ed agrumari), periodo di comportamento di malattia (CCNL Conflavoro Impianti sportivi e attività sportive, CCNL

Federpol), lavoro supplementare e straordinario (CCNL Conflavoro ortofrutticoli ed agrumari, CCNL Federterziario), permessi retribuiti (CCNL Conflavoro ortofrutticoli ed agrumari, CCNL Conflavoro Impianti sportivi e attività sportive), trattamento della malattia e dell'infortunio (CCNL Conflavoro Impianti sportivi e attività sportive, CCNL Federpol), previdenza complementare (CCNL Conflavoro Impianti sportivi e attività sportive, CCNL Conflavoro ortofrutticoli ed agrumari, CCNL Federpol, CCNL Federterziario), sanità integrativa e bilateralità (CCNL Conflavoro ortofrutticoli ed agrumari, CCNL Conflavoro Impianti sportivi e attività sportive). La minore tutela normativa produce un peggioramento complessivo delle condizioni di lavoro e trasferisce sul lavoratore una parte significativa del rischio organizzativo ed economico dell'impresa.

Infine, il dumping contrattuale dispiega effetti sistematici anche sul piano previdenziale e contributivo. La riduzione della retribuzione fissa e delle componenti economiche continuative incide sulla base imponibile, determinando minori contributi previdenziali, e si riflette, nel tempo, sul montante contributivo individuale e sui futuri trattamenti pensionistici.

Tali risultati sono in linea con quanto emerso da ricerche analoghe effettuate nel macrosettore del terziario di mercato e, in particolare, nei sottosettori del terziario, distribuzione e servizi, del turismo e dei pubblici esercizi ⁽¹⁹⁾.

Il danno per i lavoratori del terziario, pertanto, non è soltanto immediato ma si proietta nel futuro, assumendo la forma di una perdita differita di tutele previdenziali e sociali. Peraltro, il danno si riverbera sulla finanza pubblica in termini di centinaia di milioni di euro ogni anno.

Da questo punto di vista, il dumping contrattuale non rappresenta soltanto un problema retributivo, ma anche una questione di corretto funzionamento del mercato e di sostenibilità del sistema economico e sociale.

¹⁹ Cfr. M. Tiraboschi, L. Venturi, *Prove di equivalenza contrattuale e dumping salariale: il caso del terziario di mercato*, in CNEL, Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva, 2026, n. 37; M. Tiraboschi, L. Venturi, *Ancora su equivalenza contrattuale e dumping salariale nel turismo e nei pubblici esercizi*, in CNEL, Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva, 2026, n. 39; G. Pigliararmi, M. Tiraboschi, *Fare contrattazione nel terziario di mercato*, ADAPT University Press, 2025.

2. Il ruolo della trasparenza e dei dati pubblici

L'indagine effettuata consente di superare una lettura semplicistica che identifica automaticamente dumping e pluralismo contrattuale. La mera presenza di più contratti collettivi in uno stesso settore non costituisce, di per sé, un indice sufficiente per dimostrare l'esistenza del dumping contrattuale. Ciò che rileva è la capacità di ciascun contratto di garantire tutele economiche, normative e sociali effettive, nonché il suo reale radicamento nel sistema produttivo e nelle relazioni industriali.

In questa prospettiva, la trasparenza dei dati assume una funzione decisiva. I dati CNEL-INPS sui contratti applicati, letti insieme ai testi contrattuali depositati nell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi, consentono di stimare il grado di diffusione dei diversi CCNL per settore, territorio, imprese e lavoratori coinvolti. Tali informazioni permettono di distinguere i contratti effettivamente radicati da quelli privi di reale applicazione e di individuare i sistemi contrattuali alternativi che esercitano una pressione competitiva sui contratti leader.

La trasparenza non riguarda tuttavia soltanto la diffusione dei contratti, ma anche i loro contenuti. Per contrastare il dumping contrattuale occorrono strumenti comparativi chiari, accessibili e aggiornati, capaci di rendere visibili le differenze tra contratti collettivi sul piano dell'inquadramento, della retribuzione annua, delle tutele normative, della contribuzione previdenziale, della previdenza complementare, della sanità integrativa e della bilateralità.

Le schede comparative rappresentano, da questo punto di vista, uno strumento essenziale. Esse consentono di tradurre in dati concreti differenze che, nella lettura isolata dei testi contrattuali, possono risultare difficili da cogliere. Un'impresa può essere attratta da un contratto apparentemente meno oneroso senza percepire pienamente i rischi retributivi, contributivi, ispettivi, reputazionali e concorrenziali connessi a tale scelta. Allo stesso modo, il lavoratore può non essere in grado di valutare immediatamente la perdita complessiva di tutele derivante dall'applicazione di un diverso CCNL.

La costruzione di benchmark comparativi, fondati su criteri trasparenti e replicabili, costituisce quindi una condizione indispensabile per

rendere effettivo il contrasto al dumping contrattuale. Solo attraverso strumenti di misurazione condivisi è possibile superare una lettura ideologica del fenomeno e sviluppare una valutazione empirica, verificabile e utile agli attori del sistema.

3. La bilateralità come presidio: monitoraggio, trasparenza e ruolo strategico di Ebinter

La ricerca mostra chiaramente che uno dei terreni più delicati sui quali si sviluppa la concorrenza tra sistemi contrattuali riguarda la bilateralità e il welfare contrattuale.

Da un lato, la bilateralità espressione della contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa svolge una funzione che non può essere ridotta alla mera erogazione di prestazioni. Essa rappresenta una infrastruttura del sistema di relazioni industriali, capace di intercettare fabbisogni del settore, sostenere lavoratori e imprese, finanziare strumenti di welfare, promuovere formazione, rafforzare la coesione territoriale e contribuire alla regolazione del mercato del lavoro.

Dall'altro lato, la proliferazione di sistemi contrattuali scarsamente rappresentativi sviluppano sistemi bilaterali la cui funzione è di sopperire alle scarse tutele riconosciute dai contratti in dumping, nonché offrire servizi in concorrenza con la bilateralità della contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa.

Da questo punto di vista, la bilateralità è al tempo stesso oggetto e strumento di contrasto al dumping. È oggetto del dumping quando viene utilizzata come elemento di legittimazione formale di sistemi contrattuali deboli o come canale di attrazione di risorse e adesioni secondo logiche prevalentemente commerciali ⁽²⁰⁾.

La bilateralità è invece strumento di contrasto quando opera come presidio di trasparenza, monitoraggio e qualità del sistema contrattuale, per esempio mettendo a disposizione delle imprese aderenti le schede

²⁰ M. Tiraboschi, *Capire il fenomeno del dumping contrattuale? Follow the money*, in *Bollettino ADAPT*, 7 aprile 2026

comparative tra i CCNL per le varie figure professionali, colmando l'asimmetria informativa che spesso porta le imprese di minori dimensioni a sottovalutare i rischi retributivi e contributivi connessi all'applicazione dei contratti alternativi.

Ebinter può assumere, in questa prospettiva, un ruolo strategico. In primo luogo, può contribuire al monitoraggio periodico delle dinamiche contrattuali nel terziario, osservando l'evoluzione dei contratti applicati, l'eventuale migrazione delle imprese verso sistemi alternativi, la diffusione territoriale dei diversi CCNL e gli effetti sul sistema della bilateralità. In secondo luogo, può promuovere strumenti informativi e comparativi destinati alle imprese e ai lavoratori, rendendo più chiari i differenziali economici, normativi e previdenziali derivanti dall'applicazione dei diversi contratti collettivi. In terzo luogo, può partecipare alla costruzione di criteri condivisi di valutazione della qualità contrattuale, mettendo a disposizione dati, competenze e strumenti di lettura del mercato.

Il ruolo dell'ente bilaterale non è dunque soltanto difensivo. Non si tratta esclusivamente di contrastare la fuoriuscita di imprese dal sistema contrattuale leader, ma di rafforzare la capacità del sistema stesso di dimostrare il proprio valore. Un sistema bilaterale solido, trasparente e radicato costituisce un elemento di differenziazione positiva per le imprese che vi aderiscono e un fattore di tutela per i lavoratori. Rendere visibile questo valore, in termini di tutele per i lavoratori e i datori di lavoro, è una delle principali leve per prevenire il dumping contrattuale.

4. Considerazioni finali

Dalla lettura complessiva dei risultati emerge come il fenomeno del dumping contrattuale nel terziario di mercato è una questione che investe non soltanto i livelli salariali, ma l'intero equilibrio del sistema delle relazioni industriali. Le evidenze raccolte in questa ricerca mostrano che la concorrenza al ribasso produce effetti negativi per i lavoratori, altera la competizione tra imprese e indebolisce i sistemi di welfare contrattuale mettendo sotto pressione la sostenibilità stessa dei sistemi di bilateralità.

L'analisi sviluppata mostra che la riduzione del costo del lavoro può essere perseguita attraverso molteplici canali: minori componenti retributive annue, diversa disciplina delle mensilità aggiuntive, sotto-inquadramento, minori tutele normative, riduzione delle prestazioni di welfare contrattuale, indebolimento della previdenza complementare e della sanità integrativa, nonché costruzione di sistemi bilaterali scarsamente radicati. Il dumping contrattuale, pertanto, non va misurato soltanto sul salario diretto, ma sull'insieme delle tutele economiche, normative, previdenziali e istituzionali garantite dal contratto collettivo.

La ricerca conferma anche che il contrasto al dumping contrattuale richiede un insieme coordinato di misure e interventi che devono basarsi su alcuni fattori: la predisposizione di strumenti aggiornati che, fornendo un'adeguata base informativa, rendano visibili i differenziali reali tra i sistemi contrattuali, il monitoraggio sistematico sull'applicazione dei CCNL, benchmark comparativi affidabili, lo sviluppo di una cultura della qualità contrattuale fondata sulla equivalenza sostanziale delle tutele.

In questa prospettiva, gli enti bilaterali possono svolgere una funzione decisiva. Essi sono collocati in una posizione privilegiata per osservare le dinamiche del mercato del lavoro, intercettare le trasformazioni della contrattazione collettiva, rendere trasparenti gli effetti delle diverse scelte contrattuali e valorizzare la qualità del sistema di tutele costruito dalla contrattazione comparativamente più rappresentativa.

Ebinter, in particolare, quale espressione della bilateralità del sistema Confindustria e di un sistema di relazioni industriali che ha scelto di investire sulla qualità del lavoro, può contribuire alla costruzione di una infrastruttura conoscitiva stabile, capace di integrare monitoraggio, comparazione, informazione e supporto operativo alle imprese. La disponibilità di schede comparative, benchmark aggiornati, indicatori di rischio contrattuale e strumenti di lettura della bilateralità può consentire di rendere visibile ciò che spesso resta nascosto nella scelta di un contratto collettivo meno oneroso: la perdita complessiva di tutele per i lavoratori, i rischi per le imprese e l'indebolimento del sistema delle relazioni industriali.

La qualità di un contratto collettivo non si misura soltanto nel costo immediato che esso genera per l'impresa, ma nella capacità di regolare in modo equilibrato il rapporto di lavoro, sostenere la professionalità, garantire tutele effettive, alimentare strumenti di welfare e contribuire a una concorrenza leale tra operatori economici.

Il contrasto al dumping nel terziario di mercato richiede dunque una strategia integrata: trasparenza dei dati, comparazione dei trattamenti, valorizzazione dei contratti leader, rafforzamento della bilateralità e capacità degli enti bilaterali di agire come presidi di legalità sostanziale, qualità del lavoro e corretto funzionamento del mercato. In questa direzione, la ricerca intende offrire non soltanto una ricostruzione del fenomeno, ma una base operativa per orientare l'azione futura di Ebinter e degli altri attori del sistema.

APPENDICI

APPENDICE A: IL CONFRONTO TRA LE COMPONENTI ECONOMICHE

1. Magazziniere anche con funzione di vendita

Voce	H341 – CCNL FRUITIMPRESE IV livello		H344 – CCNL CONFLAVORO livello IV	
	Mensile	Annuale	Mensile	Annuale
a) Retribuzione tabellare	1.750,01	21.000,12	1.750,40	21.004,80
b) Contingenza				
c) EDR				
d) Mensilità aggiuntive		13 ^a : 1.750,01 14 ^a : 1.750,01		13 ^a : 1.750,40 14 ^a : 1.750,40
e) Ulteriori indennità				
Totale RAL		24.500,14 €		24.505,60 €

70

Totale componenti fisse (RGA)
H341: € 24.500,14 H344: € 24.505,60
Differenza (H341-H344): - € 5,46 Scostamento (H341-H344): - 0,02% (questa percentuale indica quanto H341 è minore di H344)

La scheda che segue replica i medesimi calcoli circa le componenti fisse della retribuzione ma tenendo conto della retribuzione di ingresso del primo anno di servizio prevista dall'art. 25 del CCNL Conflavoro ortofrutticoli ed agrumari (cod. Cnel H344), pari ad una riduzione del 7,5% rispetto alla retribuzione ordinaria del livello di inquadramento. La disposizione riconosce infatti al datore di lavoro, in caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori con esperienza professionale pregressa inferiore a cinque anni nelle medesime attività e inquadrati nei livelli tra il 3° e il 6°, la facoltà di applicare per i primi due anni retribuzioni ridotte (del 7,5% nel primo anno e del 5% nel secondo).

Voce	H341 – CCNL FRUITIMPRESE IV livello		H344 – CCNL CONFLAVORO livello IV	
	Mensile	Annuale	Mensile	Annuale
a) Retribuzione tabellare	1.750,01	21.000,12	1.619,12	19.429,44
b) Contingenza				
c) EDR				
d) Mensilità aggiuntive		13 ^a : 1.750,01 14 ^a : 1.750,01		13 ^a : 1.619,12 14 ^a : 1.619,12
e) Ulteriori indennità				
Totale RAL		24.500,14€		22.667,68€

Totale componenti fisse (RGA)
H341: € 24.500,14 H344: € 22.667,68
Differenza (H341-H344): - € 1.832,46 Scostamento (H341-H344): +8,08% (questa percentuale indica quanto H341 è maggiore di H344)

2. Addetto alla vigilanza antitaccheggio

Voce	HV17 – CCNL ANIVP IV livello		HV40 – CCNL FEDERTERZIARIO V livello		HV4A – CCNL FEDERPOL VI livello	
	Mensile	Annuale	Mensile	Annuale	Mensile	Annuale
a) Retribuzione tabellare	1.468,88	17.626,56	1.245,00	14.940,00	1.230,00	14.760,00
b) Contingenza						
c) EDR						
d) Mensilità aggiuntive		13 ^a :1.468,88 14 ^a :1.468,88		13 ^a :1.245,00		13 ^a :1.230,00
Totale RAL		20.564,32€		16.185,00€		15.990,00€

Totale componenti fisse (RGA)

HV17: € 20.564,32

HV40: € 16.185,00

HV4A: € 15.990,00

Differenza (HV17-HV40): € 4.379,32

Scostamento (HV17-HV40): 27,6 % (questa percentuale indica quanto HV17 è maggiore di HV40)

Differenza (HV17-HV4A): € 4.574,32

Scostamento (HV17-HV4A): 28,61 % (questa percentuale indica quanto HV17 è maggiore di HV40)

La scheda che segue replica i medesimi calcoli circa le componenti fisse della retribuzione ma tenendo conto della retribuzione di ingresso prevista all'art. 76 del CCNL Federterziario servizi di vigilanza, investigazioni, security, safety e ausiliari alla sicurezza (cod. Cnel HV40), pari al 90% della retribuzione tabellare del livello V e della retribuzione di ingresso prevista all'art. 23 del CCNL Federpol per i dipendenti degli istituti investigativi privati e delle agenzie sicurezza sussidiaria o complementare (cod. CNEl HV4A), che per il primo anno prevede una riduzione del 25% rispetto alla paga base conglobata del livello di riferimento.

Voce	HV17 – CCNL ANIVP IV livello		HV40 – CCNL FEDERTERZIARIO V livello		HV4A – CCNL FEDERPOL VI livello	
	Mensile	Annuale	Mensile	Annuale	Mensile	Annuale
a) Retribuzione tabellare	1.468,88	17.626,56	1.120,50	13.446,00	922,50	11.070,00
b) Contingenza						
c) EDR						
d) Mensilità aggiuntive		13 ^a :1.468,88 14 ^a :1.468,88		13 ^a : 1.120,50		13 ^a : 922,50
Totale RAL		20.564,32€		14.566,50€		11.992,50€

Totale componenti fisse (RGA)	
HV17: € 20.564,32	
HV40: € 14.566,50	
HV4A: € 11.992,50	
Differenza (HV17-HV40): € 5.997,82	
Scostamento (HV17-HV40): 41,18 % (questa percentuale indica quanto HV17 è maggiore di HV40)	
Differenza (HV17-HV4A): € 8.571,82	
Scostamento (HV17-HV4A): 71,48% (questa percentuale indica quanto HV17 è maggiore di HV40)	

3. Aiuto allenatore

Voce	H077 – CCNL CONFCOMMERCIO IV livello		H07A – CCNL CONFLAVORO: livello IV	
	Mensile	Annuale	Mensile	Annuale
a) Retribuzione tabellare	1.506,82	18.081,84	1.330,50	15.966,00
b) Contingenza				
c) EDR				
d) Mensilità aggiuntive		13 ^a : 1.506,82		13 ^a : 1.330,50
e) Ulteriori indennità				
Totale RAL		19.588,66 €		17.296,50 €

Totale componenti fisse (RGA)

H077: € 19.588,66

H07A: € 17.296,50

Differenza (H077-H07A): € 2.292,16

Scostamento (H077-H07A): +13,3% (questa percentuale indica quanto H077 è maggiore di H07A)

La scheda che segue replica i medesimi calcoli circa le componenti fisse della retribuzione ma tenendo conto della retribuzione di ingresso del primo anno di servizio prevista dall'art. 25 del CCNL Conflavoro Impianti sportivi e attività sportive (cod. CNEL H07A), pari ad una riduzione del 7,5% rispetto alla retribuzione ordinaria del livello di inquadramento. L'articolo riconosce infatti al datore di lavoro, in caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori con esperienza professionale pregressa inferiore a cinque anni nelle medesime attività e inquadrati nei livelli tra il 2° e il 6°, la facoltà di applicare per i primi due anni retribuzioni ridotte (del 7,5% nel primo anno e del 5% nel secondo).

Voce	H077 – CCNL CONFCOMMERCIO IV livello		H07A – CCNL CONFLAVORO: livello IV	
	Mensile	Annuale	Mensile	Annuale
a) Retribuzione tabellare	1.506,82	18.081,84	1.230,71	14.768,55
b) Contingenza				
c) EDR				
d) Mensilità aggiuntive		13 ^a : 1.506,82		13 ^a : 1.230,71
e) Ulteriori indennità				
Totale RAL		19.588,66 €		15.999,26 €

Totale componenti fisse (RGA)	
H077: € 19.588,66	
H07A: € 15.999,26	
Differenza (H077-H07A): € 3.589,40	
Scostamento (H077-H07A): +22,4% (questa percentuale indica quanto H077 è maggiore di H07A)	

APPENDICE B: IL CONFRONTO TRA I PARAMETRI NORMATIVI

1. Magazziniere anche con funzione di vendita

Parametro	H341 – CCNL FRUITIMPRESE IV livello	H344 – CCNL CONFLAVORO livello IV	Risultanze sintetiche
a) Lavoro supplementare	Maggiorazioni: 35% (ordinario), 42% (festivo), 60% (festivo notturno).	Maggiorazioni: 10% (ordinario), 42% (festivo), 60% (notturno).	H341 ha una maggiorazione oltre tre volte superiore in caso di straordinario diurno.
b) Clausole elastiche	Non disciplinate espressamente nel CCNL. Trova applicazione la disciplina dell'art. 6, co. 6 d. lgs. n. 81/2015 in caso di mancata previsione collettiva.	Clausole flessibili ed elastiche: maggiorazione 10% della retribuzione oraria globale di fatto dell'intera prestazione.	H344 disciplina espressamente le clausole flessibili ed elastiche.
c) Straordinario	Limite 200 ore. Maggiorazioni: 35% (oltre la 40ª ora settimanale); 42% (festivo); 50% (notturno); 60% (festivo notturno).	Limite di 250 ore annue (derogabili per esigenze particolari). Maggiorazioni: 35% (diurno feriale); 50% (notturno); 42% (festivo); 60% (festivo notturno).	H344 prevede un tetto maggiore.
d) Festività soppresse	32 ore di permessi retribuiti.	32 ore di permessi retribuiti annui in alternativa al pagamento delle festività soppresse.	Disciplina equivalente.
e) Periodo di prova	45 giorni effettivi	3 mesi di lavoro effettivo	H344 prevede un periodo più lungo.
f) Preavviso	A seconda dell'anzianità, 20 giorni - 45 giorni	45 giorni per operai e 60 giorni per impiegati.	H344 prevede un preavviso più elevato e senza articolazioni per fasce di anzianità di servizio.

Parametro	H341 – CCNL FRUITIMPRESE IV livello	H344 – CCNL CONFLAVORO livello IV	Risultanze sintetiche
g) Comporto	180 giorni annui + possibile aspettativa non retribuita di 180 giorni. Per gravi patologie e terapie salvavita: divieto di licenziamento anche oltre il comporto, periodo di aspettativa senza retribuzione.	180 giorni in 36 mesi. 720 giorni in 48 mesi su richiesta in caso di gravi patologie. Possibile aspettativa non retribuita fino a 6 mesi (12 per terapie salvavita).	H341 più protettivo.
h) Malattia/infortunio e integrazioni	Malattia: integrazione a carico azienda fino al 100% per i primi 3 giorni (carenza); 75% dal 4° al 20°; 100% dal 21° in poi. Infortunio: integrazione fino al 100% per i primi 3 giorni; 100% dal 5° al 20°; 75% dal 22° in poi.	Malattia: 60% della retribuzione lorda per i primi 3 giorni. I giorni successivi percentuali dal 75% (fino al 45°). Per gravi patologie certificate: integrazione fino al 100% per massimo 180 giorni. Infortunio: 100% della retribuzione fino a guarigione clinica.	H341 copre integralmente il periodo di carenza di malattia e prevede integrazioni più lunghe ed estese. H344 è più vantaggioso solo per l'infortunio di lunga durata.
i) Maternità	Integrazione al 100% per 5 mesi.	Integrazione al 100% per 5 mesi	Equivalenti.
l) Permessi retribuiti	66 ore annue comprensive delle 32 ore di ex festività soppresse. Ulteriori 4 ore di permesso retribuito per assistenza ai figli fino a 14 anni e/o convivente/coniuge, parenti ed affini entro il 2° grado di età > 65 anni con certificazione medica.	Nessuna ora in aggiunta alle 32 ore annue previste in sostituzione delle ex festività soppresse.	H341 prevede oltre il doppio dei permessi retribuiti.

Parametro	H341 – CCNL FRUITIMPRESE IV livello	H344 – CCNL CONFLAVORO livello IV	Risultanze sintetiche
m) Bilateralità	E.B.O. 0,05% azienda + 0,05% lavoratore. Si segnala, tuttavia, che la vigenza della disposizione risulta attualmente sospesa.	Ebiasp, Contributo mensile € 7,50 (€ 6,50 azienda + € 1,00 lavoratore).	H344 prevede una cifra fissa. H342 prevede una quota proporzionale alla retribuzione.
o) Previdenza integrativa	Fondo Fon.Te Contribuzione: 1% lavoratore + 1% datore di lavoro sulla retribuzione utile TFR; quota TFR pari al 100% maturando per i nuovi assunti	Intento di costruire un fondo di previdenza complementare nazionale a capitalizzazione, in attesa adesione ai fondi esistenti di emanazione Confsal.	H341 garantisce un fondo operativo con contribuzione paritetica.
p) Sanità integrativa	Fondo EST €10/mese datore + una tantum prevista dal Regolamento.	Fondosani: Contributo mensile € 12,50 (€ 11,50 azienda + € 1,00 lavoratore). Quota annua di iscrizione parametrata sull'organico aziendale.	Il finanziamento complessivo del fondo H341 risulta superiore

Comparazione normativa

Nel perimetro a–p, **H341** prevede, in media, maggiori tutele in materia di:

- lavoro supplementare;
- integrazioni malattia;
- permessi retribuiti;
- sistema di previdenza/sanità integrativa;
- periodo di comporta;
- periodo di prova.

H344 presenta alcuni elementi migliorativi, ma tali aspetti non compensano le differenze di tutele in materia di periodo di prova, integrazioni di malattia, struttura della previdenza complementare e bilateralità.

2. Addetto alla vigilanza antitaccheggio

Parametro	HV17 – CCNL ANIVP IV livello	HV40 – CCNL FEDERTERZIARIO V livello	HV4A – CCNL FEDERPOL VI livello	Risultanze sintetiche
a) Lavoro supplementare	Maggiorazioni: 35%.	Maggiorazioni: 25%	Maggiorazioni: 15%	HV17 prevede maggiorazioni più elevate.
b) Clausole elastiche	Clausole elastiche: maggiorazione del 20%.	Non previste espressamente. Trova applicazione la disciplina dell'art. 6, co. 6 d. lgs. n. 81/2015 in caso di mancata previsione collettiva.	Non previste espressamente. Trova applicazione la disciplina dell'art. 6, co. 6 d. lgs. n. 81/2015 in caso di mancata previsione collettiva.	HV17 disciplina le clausole elastiche prevedendo apposita maggiorazione.
c) Straordinario	Maggiorazioni: 35% (festivo); 25% (feriale); 35% (riposo settimanale); 40% (oltre l'orario giornaliero).	Limite di 300 ore. Maggiorazioni: 25% (feriale da 41° a 48° ora); 35% (oltre la 48° ora); 25% (da 43° a 52° ore); 35% (oltre la 52° ora); 10% (notturno); 10% (domenicale notturno); 20% (riposo lavorato)	Limiti di legge. Maggiorazioni: 30% (festivo) 15% (notturno)	HV40 stabilisce un limite più ampio e prevede delle maggiorazioni più articolate. HV17 prevede maggiorazioni più elevate.
d) Festività soppresse	32 ore di permessi retribuiti	32 ore di permessi retribuiti annui.	32 ore di permessi retribuiti.	Equivalenti.
e) Periodo di prova	60 giorni effettivi	25 giorni	90 giorni di calendario.	HV40 prevede un periodo di prova più breve.
f) Preavviso	15 giorni	A seconda dell'anzianità da 20-45 giorni.	25 giorni di calendario.	HV17 prevede un preavviso più breve.

Parametro	HV17 – CCNL ANIVP IV livello	HV40 – CCNL FEDERTERZIARIO V livello	HV4A – CCNL FEDERPOL VI livello	Risultanze sintetiche
g) Comporto	240 giorni nell'anno solare riferibili a più episodi morbosi. Fino a 300 giorni riferibili allo stesso episodio morboso + periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di 6 mesi.	240 giorni in un anno solare.	180 giorni di calendario in un anno solare. Fino a 24 mesi per patologie di particolare gravità. Fino a 6 mesi di aspettativa non retribuita, prorogabile fino a 12 in caso di patologia grave.	HV17 ha un periodo di comporto più lungo ed articolato.
h) Malattia/ infortunio e integrazioni	Malattia: integrazione a fino al 100% per un periodo massimo di 180 giorni. Infortunio: integrazione fino al 100%.	Malattia: 100% a carico dell'azienda. Infortunio: 100% per i primi tre giorni, 90% dal 4° al 20°, 200% dal 21° in poi.	Malattia: integrazione a carico del datore fino al 100% per i primi tre giorni, dal 4° al 20° 75%, dal 21° al 180° integrazione fino alla copertura prevista. Infortunio: 60% per i primi 3 giorni, 80% dal 4° al 20°, dal 21° 70%.	HV17 prevede integrazioni fino al 100% sia per la malattia che per l'infortunio. HV40 e HV4A articolano le integrazioni in percentuali a seconda dei giorni.
i) Maternità	Richiamo alla legge.	Integrazione al 100% (obbligatoria).	Integrazione aziendale fino all'80% (il datore può corrispondere facoltativamente il restante 20%).	Sostanzialment e equivalenti.
l) Permessi retribuiti	32 ore per le festività sopresse. + 6 giornate di permessi annuali retribuiti.	88 ore annue (32 ore per ex festività + 56)	104 ore annue (32 festività sopprese + 72).	HV4A prevede maggiori permessi.

Parametro	HV17 – CCNL ANIVP IV livello	HV40 – CCNL FEDERTERZIARIO V livello	HV4A – CCNL FEDERPOL VI livello	Risultanze sintetiche
m) Bilateralità	0,20% di paga base e contingenza, di cui 0,10% a carico del datore di lavoro.	Enbisit, per le aziende fino a 250 dipendenti una quota di adesione pari all'1% (0,70% a carico del datore di lavoro), per le aziende con più di 251 dipendenti 0,40% a carico del datore di lavoro. È prevista una seconda quota pari all'1%, 50% a carico del datore.	Ebinisp, contributo pari all'1% (0,60% a carico del datore e 0,40% a carico del lavoratore)	HV40 e HV4A prevedono percentuali maggiori.
o) Previdenza integrativa	Fondo Fon.Te Contribuzione: 0,50% a carico del datore + 0,50% a carico del lavoratore + 3,45% del TFR maturando + una tantum pari a € 15,50 (di cui €11,88 a carico dell'azienda e €3,62 a carico del lavoratore).	Non previsto un fondo negoziale obbligatorio specifico né una contribuzione minima datoriale predeterminata.	Non istituito un fondo di categoria specifico.	HV17 prevede un fondo ed una disciplina specifica.
p) Sanità integrativa	Fondo Fasiv €10/mese datore.	€12,00 (di cui €10,00 a carico del datore di lavoro e €2,00 a carico del lavoratore).	MutualMED: contributo €12,00 per 12 mensilità (€10 azienda + €2,00 lavoratore)	Equivalente la quota a carico del datore di lavoro.

Comparazione normativa

Nel perimetro a-p, **HV17** prevede, in media, maggiori tutele in materia di:

- maggiorazioni per il lavoro supplementare e straordinario;
- clausole elastiche;
- comparto;
- malattia e infortunio;
- preavviso;
- previdenza integrativa.

HV40 e HV4A presentano elementi leggermente migliorativi in materia di permessi retribuiti, periodo di prova, bilateralità e sanità integrativa.

3. Aiuto allenatore

Parametro	H077 – CCNL CONFCOMMERCIO: IV livello	H07A – CCNL CONFLAVORO: livello IV	Risultanze sintetiche
a) Lavoro supplementare	Limite 50% delle ore settimanali concordate. Maggiorazioni: 25% (ordinario), 28% (festivo), 30% (notturno), forfetarie e comprensive di tutti gli istituti differiti, TFR incluso	Limite 40 ore settimanali. Maggiorazioni: 32,40% (ordinario), 27,50% (festivo), 29% (notturno).	H07A ha una maggiorazione più alta sul singolo straordinario diurno.
b) Clausole elastiche	Clausola flessibile: maggiorazione non inferiore a + 1,5% sulla quota di retribuzione di fatto, in alternativa indennità annuale di almeno € 120,00. Non è esplicitata la maggiorazione per le clausole elastiche.	Clausole elastiche e flessibili: maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto dell'intera prestazione, nella misura del 10%	H07A applica il 10% all'intera prestazione resa in regime di flessibilità/elasticità, mentre H077 riconosce una percentuale solo sulla quota interessata da clausole di flessibilità.
c) Straordinario	Limite 250 ore. Maggiorazioni: 15% (dalla 41 ^a alla 48 ^a ora settimanale); 20% (oltre la 48 ^a); 30% (festivo); 50% (notturno).	Limite di 250 ore annue (derogabili per esigenze particolari). Maggiorazioni: 20% (diurno feriale); 50% (notturno); 30% (festivo).	Maggiorazioni simili, H07A prevede una maggiorazione più elevata per il diurno feriale.

Parametro	H077 – CCNL CONCOMMERCIO: IV livello	H07A – CCNL CONFLAVORO: livello IV	Risultanze sintetiche
d) Festività soppresse	32 ore di permessi retribuiti in sostituzione delle 4 festività abolite	32 ore di permessi retribuiti annui in alternativa al pagamento delle festività soppresse.	Disciplina equivalente.
e) Periodo di prova	70 giorni effettivi	3 mesi di lavoro effettivo	H07A prevede un periodo più lungo.
f) Preavviso	A seconda dell'anzianità, 20 giorni - 45 giorni	A seconda dell'anzianità, 20-45 giorni	Equivalenti.
g) Comporto	180 giorni annui + possibile aspettativa non retribuita di 120 giorni. 18 mesi complessivi in caso di malattia grave e invalidante.	180 giorni solari Per sommatoria: 180 giorni in 36 mesi. 720 giorni in 48 mesi su richiesta in caso di gravi patologie.	H077 più protettivo nelle malattie non gravi/patologiche. H07A nel complesso è meno protettivo perchè prevede la medesima soglia di 180 giorni in un periodo più lungo (36 mesi).
h) Malattia /infortunio e integrazioni	Malattia: integrazione a carico azienda fino al 100% per i primi 3 giorni (carenza); 75% dal 4° al 20°; 100% dal 21° in poi. Infortunio: integrazione fino al 60% per i primi 3 giorni; 90% dal 5° al 20°; 100% dal 21° in poi.	Malattia: 60% della retribuzione lorda per i primi 3 giorni. I giorni successivi percentuali dal 75% (fino al 45°). Infortunio: 100% della retribuzione per massimo 180 giorni.	H077 copre integralmente la carenza di malattia e parzialmente l'infortunio.
i) Maternità	Integrazione al 100% per 5 mesi.	Integrazione al 100% per 5 mesi	Equivalenti.
l) Permessi retribuiti	72 ore annue comprensive delle 32 ore di ex festività soppresse.	Nessuna ora in aggiunta alle 32 ore annue previste in sostituzione delle ex festività soppresse.	H077 prevede più del doppio dei permessi retribuiti.

Parametro	H077 – CCNL CONFCOMMERCIO: IV livello	H07A – CCNL CONFLAVORO: livello IV	Risultanze sintetiche
m) Bilateralità	0,10% azienda + 0,05% lavoratore sulla retribuzione complessiva mensile.	Ebiasp, Contributo mensile € 7,50 (€ 6,50 azienda + € 1,00 lavoratore) + quota una tantum € 10,00	H077 prevede una contribuzione proporzionale e produce un finanziamento superiore al sistema bilaterale.
o) Previdenza integrativa	Fondo Fon.Te Contribuzione: 0,55% lavoratore + 0,55% datore di lavoro sulla retribuzione utile TFR (di cui 0,05% quota associativa per ciascuno); 3,45% prelevato dal TFR maturando; una tantum € 15,50 all'iscrizione (€ 11,88 azienda + € 3,62 lavoratore).	Possibilità per i lavoratori di destinare al fondo il welfare aziendale (100/annui).	H077 Fondo stabile
p) Sanità integrativa	Fondo EST €10/mese datore; EDR su 14 mensilità	Fondosani: Contributo mensile € 12,50 (€ 11,50 azienda + € 1,00 lavoratore). Quota annua di iscrizione parametrata sull'organico aziendale.	Il finanziamento complessivo del fondo H077 risulta superiore

Comparazione normativa

Nel perimetro a–p, **H077** prevede, in media, maggiori tutele in materia di:

- lavoro supplementare;
- integrazioni malattia;
- permessi retribuiti;
- sistema bilaterale e di previdenza/sanità integrativa;
- periodo di prova.

H07A presenta elementi di maggior favore (come la disciplina delle clausole elastiche) ma tali aspetti non sono sufficienti a colmare le differenze di tutele in materia di permessi retribuiti, malattia, bilateralità, previdenza e sanità integrativa.

APPENDICE C: IL CONFRONTO TRA TUTTE LE COMPONENTI ECONOMICHE FISSE

1. Magazziniere anche con funzione di vendita

Voce	H341 – CCNL FRUITIMPRESE IV livello		H344 – CCNL CONFLAVORO livello IV	
	Mensile	Annuale	Mensile	Annuale
a) Retribuzione tabellare	1.750,01	21.000,12	1.750,40	21.004,80
b) Contingenza				
c) Elemento perequativo regionale				
d) Anzianità (uno scatto) ²¹				
e) Elemento distinto della retribuzione (sost contrib Enti Bilaterali Territoriali)			25,00	300,00
f) Elemento distinto della retribuzione (sost contrib Assistenza sanitaria)			25,00	300,00
Totale retribuzione ordinaria	1.750,01€	21.000,12€	1.800,40€	21.604,80€
h) Tredicesima		1.750,01		1.800,40
i) Quattordicesima		1.750,01		1.800,40
Totale RAL		24.500,14€		25.205,60€

Totale componenti fisse (RGA)	
H341: € 24.500,14	
H344: € 25.205,60	
Differenza (H341-H344): - € 705,46	
Scostamento (H341-H344): - 2,88% (questa percentuale indica quanto H341 è minore di H344)	

²¹ Ai fini della presente comparazione, gli scatti di anzianità sono stati esclusi dal calcolo, essendo stata condotta sull'ipotesi di un lavoratore neoassunto, privo quindi di anzianità maturata.

Base retributiva e imponibile previdenziale				
Voce	H341 – CCNL FRUITIMPRESE	H344 – CCNL CONFLAVORO	Differenza H341-H344	Scostamento H341-H344
RGA fissa annua (Codice dei Contratti Pubblici, Appendice A)	€ 24.500,14	€ 24.505,60	- € 5,46	- 0,02%
RGA fissa annua (Tutte le componenti economiche fisse)	€ 24.500,14	€ 25.205,60	- € 705,46	- 1,03%
Imponibile previdenziale	inferiore	maggiore	proporzionale alla RGA	

Contribuzione pensionistica teorica (stima proporzionale IVS 33%)				
Voce	H341 – CCNL FRUITIMPRESE	H344 – CCNL CONFLAVORO	Differenza H341-H344	Scostament o H341-H344
Base contributiva (Codice dei Contratti Pubblici, Appendice A)	€ 24.500,14	€ 24.505,60	- € 5,46	- 0,02%
Contribuzione annua stimata (Codice dei Contratti Pubblici, Appendice A)	€ 8.085,05	€ 8.086,85	- € 1,8	-0,02%
Base contributiva (Tutte le componenti economiche fisse)	€ 24.500,14	€ 25.205,60	€ 705,46	- 1,03%
Contribuzione annua stimata (Tutte le componenti economiche fisse)	€ 8.085,14	€ 8.317,84	- € 232,79	- 1,03%

La scheda che segue replica i medesimi calcoli circa le componenti fisse della retribuzione ma tenendo conto della retribuzione di ingresso del primo anno di servizio prevista dall'art. 25 del CCNL Conflavoro ortofrutticoli ed agrumari (cod. Cnel H344), pari ad una riduzione del

7,5% rispetto alla retribuzione ordinaria del livello di inquadramento. La disposizione riconosce infatti al datore di lavoro, in caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori con esperienza professionale pregressa inferiore a cinque anni nelle medesime attività e inquadrati nei livelli tra il 3° e il 6°, la facoltà di applicare per i primi due anni retribuzioni ridotte (del 7,5% nel primo anno e del 5% nel secondo).

Voce	H341 – CCNL FRUITIMPRESE IV livello		H344 – CCNL CONFLAVORO livello IV	
	Mensile	Annuale	Mensile	Annuale
a) Retribuzione tabellare	1.750,01	21.000,12	1.619,12	19.429,44
b) Contingenza				
c) Elemento perequativo regionale				
d) Anzianità (uno scatto) ²²				
e) Elemento distinto della retribuzione (sost contrib Enti Bilaterali Territoriali)			25,00	300,00
f) Elemento distinto della retribuzione (sost contrib Assistenza sanitaria)			25,00	300,00
Totale retribuzione ordinaria	1.750,01€	21.000,12€	1.669,12€	20.029,44€
h) Tredicesima		1.750,01		1.669,12
i) Quattordicesima		1.750,01		1.669,12
Totale RAL		24.500,14€		23.367,68€

Totale componenti fisse (RGA)	
H341: € 24.500,14	
H344: € 23.367,68	
Differenza (H341-H344): € 1.132,46	
Scostamento (H341-H344): +4,85% (questa percentuale indica quanto H341 è maggiore di H344)	

²² Ai fini della presente comparazione, gli scatti di anzianità sono stati esclusi dal calcolo, essendo stata condotta sull'ipotesi di un lavoratore neoassunto, privo quindi di anzianità maturata.

Base retributiva e imponibile previdenziale				
Voce	H341 – CCNL FRUITIMPRESE	H344 – CCNL CONFLAVORO	Differenza H341-H344	Scostamento H341-H344
RGA fissa annua (Codice dei Contratti Pubblici, Appendice A)	€ 24.500,14	€ 22.667,68	+ € 1.832,46	+ 8,08%
RGA fissa annua (Tutte le componenti economiche fisse)	€ 24.500,14	€ 23.367,68	+ € 1.132,46	+ 4,85%
Imponibile previdenziale	maggiore	maggiore	proporzionale alla RGA	

Contribuzione pensionistica teorica (stima proporzionale IVS 33%)				
Voce	H341 – CCNL FRUITIMPRESE	H344 – CCNL CONFLAVORO	Differenza H341-H344	Scostament o H341-H344
Base contributiva (Codice dei Contratti Pubblici, Appendice A)	€ 24.500,14	€ 22.667,68	+ € 1.832,46	+ 8,08%
Contribuzione annua stimata (Codice dei Contratti Pubblici, Appendice A)	€ 8.085,05	€ 7.480,33	€ 604,71	+ 8,08%
Base contributiva (Tutte le componenti economiche fisse)	€ 24.500,14	€ 23.367,68	+ € 1.132,46	+ 4,85%
Contribuzione annua stimata (Tutte le componenti economiche fisse)	€ 8.085,14	€ 7.711,33	€ 373,81	+ 4,85%

2. Addetto alla vigilanza antitaccheggio

Voce	HV17 – CCNL ANIVP IV livello		HV40 – CCNL FEDERTERZIARIO V livello		HV4A – CCNL FEDERPOL VI livello	
	Mensile	Annuale	Mensile	Annuale	Mensile	Annuale
a) Retribuz. tabellare	1.468,88	17.626,56	1.245,00	14.940,00	1.230,00	14.760,00
b) Conting.za						
c) Elemento perequativo regionale						
d) Anzianità (uno scatto) ²³						
e) Elemento distinto della retribuzione (sost contrib Enti Bilaterali Territoriali)	4,41	52,92	186,75	2.241,00	12,30	147,60
f) Elemento distinto della retribuzione (sost contrib Assistenza sanitaria)	30,00	360,00	16,00	192,00	25,00	300
Totale retribuzione ordinaria	1.503,29€	18.039,48€	1.447,75€	17.373,00€	1.267,30€	15.207,60€
g) 13 ^a		1.503,29		1.447,75		1.267,30€
h) 14 ^a		1.503,29		-		-
Totale RAL		21.046,06 €		18.820,75 €		16.474,90€

²³ Ai fini della presente comparazione, gli scatti di anzianità sono stati esclusi dal calcolo, essendo stata condotta sull'ipotesi di un lavoratore neoassunto, privo quindi di anzianità maturata.

Totale componenti fisse (RGA)

HV17: € 21.046,06

HV40: € 18.820,75

HV4A: € 16.474,90

Differenza (HV17-HV40): € 2.225,31

Scostamento (HV17-HV40): 11,82% (questa percentuale indica quanto HV17 è maggiore di HV40)

Differenza (HV17-HV4A): € 4.571,16

Scostamento (HV17 – HV4A): 27,75% (questa percentuale indica quanto HV17 è maggiore di HV4A)

Base retributiva e imponibile previdenziale

Voce	HV17 CCNL ANIVP	HV40 – CCNL FEDER- TERZIARIO	HV4A CCNL FEDERPOL	Differenza HV17- HV40	Differenza HV17- HV4A	Scost.to HV17- HV40	Scost.to HV17- HV4A
RGA fissa annua (Codice dei Contratti Pubblici, Appendice A)	€ 20.564,32	€ 16.185,00	€ 15.990,00	€ 4.379,32	€ 4.574,32	27,6 %	28,61%
RGA fissa annua (Tutte le componenti economiche fisse)	€ 21.046,06	€ 18.820,75	€ 16.474,90	€ 2.225,31	€ 4.571,16	11,82%	27,75%
Imponibile previdenziale	maggiore	inferiore	inferiore	proporz.le alla RGA	proporz.le alla RGA		

Base retributiva e imponibile previdenziale							
Voce	HV17 CCNL ANIVP	HV40 – CCNL FEDER- TERZIARIO	HV4A CCNL FEDERPOL	Differenza HV17– HV40	Differenza HV17– HV4A	Scost.to HV17– HV40	Scost.to HV17– HV4A
Base contributiva (Codice dei Contratti Pubblici, Appendice A)	€ 20.564,32	€ 16.185,00	€ 15.990,00	€ 4.379,32	€ 4.574,32	27,6 %	28,61 %
Contribuzione annua stimata (Codice dei Contratti Pubblici, Appendice A)	€ 6.786,23	€ 5.341,05	€ 5.276,70	€ 1.445,18	€ 1.509,53	27,6 %	28,61 %
Base contributiva (tutte le componenti economiche fisse)	€ 21.046,06	€ 18.820,75	€ 16.474,90	€ 2.225,31	€ 4.571,16	11,82 %	27,75 %
Contribuzione annua stimata (tutte le componenti economiche fisse)	€ 6.945,20	€ 6.210,85	€ 5.436,72	€ 734,35	€ 1.508,48	11,82%	27,75%

La scheda che segue replica i medesimi calcoli circa le componenti fisse della retribuzione ma tenendo conto della retribuzione di ingresso prevista all'art. 76 del CCNL Federterziario servizi di vigilanza, investigazioni, security, safety e ausiliari alla sicurezza (cod. Cnel HV40), pari al 90% della retribuzione tabellare del livello V e della retribuzione di ingresso prevista all'art. 23 del CCNL Federpol per i dipendenti degli istituti investigativi privati e delle agenzie sicurezza sussidiaria o complementare (cod. CNEL HV4A), che per il primo anno prevede una riduzione del 25% rispetto alla paga base conglobata del livello di riferimento.

Voce	HV17 – CCNL ANIVP IV livello		HV40 – CCNL FEDERTERZIARIO V livello		HV4A – CCNL FEDERPOL VI livello	
	Mensile	Annuale	Mensile	Annuale	Mensile	Annuale
a) Retribuz. tabellare	1.468,88	17.626,56	1.120,50	14.940,00	13.446,00	11.070,00
b) Conting.za						
c) Elemento perequativo regionale						
d) Anzianità (uno scatto) ²⁴						
e) Elemento distinto della retribuzione (sost contrib Enti Bilaterali Territoriali)	4,41	52,92	168,08	2.016,96	9,23	110,76
f) Elemento distinto della retribuzione (sost contrib Assistenza sanitaria)	30,00	360,00	16,00	192,00	25,00	300
Totale retribuzione ordinaria	1.503,29€	18.039,48€	1.304,58€	15.654,96€	956,73€	11.480,76€
g) 13 ^a		1.503,29		1.304,58		956,73€
h) 14 ^a		1.503,29		-		-
Totale RAL		21.046,06€		16.959,54€		12.437,49€

²⁴ Ai fini della presente comparazione, gli scatti di anzianità sono stati esclusi dal calcolo, essendo stata condotta sull'ipotesi di un lavoratore neoassunto, privo quindi di anzianità maturata.

Totale componenti fisse (RGA)							
HV17: € 21.046,06 HV40: € 16.959,54 HV4A: € 12.437,49							
Differenza (HV17-HV40): € 4.086,52 Scostamento (HV17-HV40): 24,10% (questa percentuale indica quanto HV17 è maggiore di HV40) Differenza (HV17-HV4A): € 8.608,57 Scostamento (HV17 – HV4A): 69,21% (questa percentuale indica quanto HV17 è maggiore di HV4A)							
Base retributiva e imponibile previdenziale							
Voce	HV17 CCNL ANIVP	HV40 – CCNL FEDER- TERZIARIO	HV4A CCNL FEDERPOL	Differenza HV17– HV40	Differenza HV17– HV4A	Scost.to HV17– HV40	Scost.to HV17– HV4A
RGA fissa annua (Codice dei Contratti Pubblici, Appendice A)	€ 20.564,32	€ 14.566,50	€ 11.992,50	€ 5.997,82	€ 8.571,82	41,18 %	71,48 %
RGA fissa annua (Tutte le componenti economiche fisse)	€ 21.046,06	€ 16.959,54	€ 12.437,49	€ 4.086,52	€ 8.608,57	24,10 %	69,21 %
Imponibile previdenziale	maggiore	inferiore	inferiore	proporz.le alla RGA	proporz.le alla RGA		

Base retributiva e imponibile previdenziale							
Voce	HV17 CCNL ANIVP	HV40 – CCNL FEDER- TERZIARIO	HV4A CCNL FEDERPOL	Differenza HV17– HV40	Differenza HV17– HV4A	Scost.to HV17– HV40	Scost.to HV17– HV4A
Base contributiva (Codice dei Contratti Pubblici, Appendice A)	€ 20.564,32	€ 14.566,50	€ 11.992,50	€ 5.997,82	€ 8.571,82	41,18 %	71,48%
Contribuzione annua stimata (Codice dei Contratti Pubblici, Appendice A)	€ 6.786,23	€ 4.806,95	€ 3.957,53	€ 1.979,28	€ 2.828,70	41,18 %	71,48%
Base contributiva (tutte le componenti economiche fisse)	€ 21.046,06	€ 16.959,54	€ 12.437,49	€ 4.086,52	€ 8.608,57	24,10%	69,21%
Contribuzione annua stimata (tutte le componenti economiche fisse)	€ 6.945,20	€ 5.596,65	€ 4.104,37	€ 1.348,55	€ 2.840,83	24,10%	69,21%

3. Aiuto allenatore

Voce	H077 – CCNL CONFCOMMERCIO IV livello		H07A – CCNL CONFLAVORO: livello IV	
	Mensile	Annuale	Mensile	Annuale
a) Retribuzione tabellare	1.506,82	18.081,84	1.330,50	15.966,00
b) Contingenza				
c) Elemento perequativo regionale				
d) Anzianità (uno scatto) ²⁵				
e) Elemento distinto della retribuzione (sost contrib Enti Bilaterali Territoriali)	4,52	54,25	25,00	300,00
f) Elemento distinto della retribuzione (sost contrib Assistenza sanitaria)	16,00	192,00	25,00	300,00
Totale retribuzione ordinaria	1.527,34€	18.328,09€	1.380,50€	1.380,50
h) Tredicesima		1.527,34		1.669,12
i) Quattordicesima		-		-
Totale RAL		19.855,43€		17.946,50€

Totale componenti fisse (RGA)	
H077: € 19.855,43	
H07A: € 17.946,50	
Differenza (H077-H07A): € 1.908,93	
Scostamento (H077-H07A): +10,6 % (questa percentuale indica quanto H077 è maggiore di H07A)	

²⁵ Ai fini della presente comparazione, gli scatti di anzianità sono stati esclusi dal calcolo, essendo stata condotta sull'ipotesi di un lavoratore neoassunto, privo quindi di anzianità maturata.

Base retributiva e imponibile previdenziale				
Voce	H077 – CCNL CONFCOMMERCIO	H07A – CCNL CONFLAVORO	Differenza H077-H07A	Scostamento H077-H07A
RGA fissa annua (Codice dei Contratti Pubblici, Appendice A)	€ 19.588,66	€ 17.296,50	+ € 2.292,16	+13,3%
RGA fissa annua (Tutte le componenti economiche fisse)	€ 19.855,43	€ 17.946,50	+ € 1.908,93	+ 10,6%
Imponibile previdenziale	maggiore	inferiore	proporzional e alla RGA	

Contribuzione pensionistica teorica (stima proporzionale IVS 33%)				
Voce	H077 – CCNL CONFCOMMERCIO	H07A – CCNL CONFLAVORO	Differenza H077-H07A	Scostamento H077-H07A
Base contributiva (Codice dei Contratti Pubblici, Appendice A)	€ 19.588,66	€ 17.296,50	€ 2.292,16	+13,3%
Contribuzione annua stimata (Codice dei Contratti Pubblici, Appendice A)	€ 6.464,26	€ 5.707,85	€ 756,41	+13,3%
Base contributiva (Tutte le componenti economiche fisse)	€ 19.855,43	€ 17.946,50	€ 1.908,93	+ 10,6%
Contribuzione annua stimata (Tutte le componenti economiche fisse)	€ 6.552,29	€ 5.922,35	€ 629,94	+ 10,6%

La scheda che segue replica i medesimi calcoli circa le componenti fisse della retribuzione ma tenendo conto della retribuzione di ingresso del primo anno di servizio prevista dall'art. 25 del CCNL Conflavoro Impianti sportivi e attività sportive (cod. CNEL H07A), pari ad una riduzione del 7,5% rispetto alla retribuzione ordinaria del livello di inquadramento. L'articolo riconosce infatti al datore di lavoro, in caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori con esperienza professionale pregressa inferiore a cinque anni nelle medesime attività e inquadrati nei livelli tra il 2° e il 6°, la facoltà di applicare per i primi due anni retribuzioni ridotte (del 7,5% nel primo anno e del 5% nel secondo).

Voce	H077 – CCNL CONFCOMMERCIO IV livello		H07A – CCNL CONFLAVORO: livello IV	
	Mensile	Annuale	Mensile	Annuale
a) Retribuzione tabellare	1.506,82	18.081,84	1.230,71	14.768,55
b) Contingenza				
c) Elemento perequativo regionale				
d) Anzianità (uno scatto) ²⁶				
e) Elemento distinto della retribuzione (sost contrib Enti Bilaterali Territoriali)	4,52	54,25	25,00	300,00
f) Elemento distinto della retribuzione (sost contrib Assistenza sanitaria)	16,00	192,00	25,00	300,00
Totale retribuzione ordinaria	1.527,34€	18.328,09€	1.280,71€	15.368,55€
g) Tredicesima		1.527,34		1.280,71
h) Quattordicesima		-		-
Totale RAL		19.855,43€		16.649,26€

²⁶ Ai fini della presente comparazione, gli scatti di anzianità sono stati esclusi dal calcolo, essendo stata condotta sull'ipotesi di un lavoratore neoassunto, privo quindi di anzianità maturata.

Totale componenti fisse (RGA)
H077: € 19.855,43
H07A: € 16.649,26
Differenza (H077-H07A): € 3.206,17
Scostamento (H077-H07A): +19,3 % (questa percentuale indica quanto H077 è maggiore di H07A)

Base retributiva e imponibile previdenziale				
Voce	H077 – CCNL CONFCOMMERCIO	H07A – CCNL CONFLAVORO	Differenza H077-H07A	Scostamento H077-H07A
RGA fissa annua (Codice dei Contratti Pubblici, Appendice A)	€ 19.588,66	€ 15.999,26	+ € 3.589,40	+ 22,4%
RGA fissa annua (Tutte le componenti economiche fisse)	€ 19.855,43	€ 16.649,26	+ € 3.206,17	+ 19,3%
Imponibile previdenziale	maggiore	inferiore	proporzional e alla RGA	

Contribuzione pensionistica teorica (stima proporzionale IVS 33%)				
Voce	H077 – CCNL CONFCOMMERCIO	H07A – CCNL CONFLAVORO	Differenza H077-H07A	Scostamento H077-H07A
Base contributiva (Codice dei Contratti Pubblici, Appendice A)	€ 19.588,66	€ 15.999,26	€ 3.589,40	+ 22,4%
Contribuzione annua stimata (Codice dei Contratti Pubblici, Appendice A)	€ 6.464,26	€ 5.279,76	€ 1.184,50	+ 22,4%%
Base contributiva (Tutte le componenti economiche fisse)	€ 19.855,43	€ 16.649,26	€ 3.206,17	+ 19,3%%
Contribuzione annua stimata (Tutte le componenti economiche fisse)	€ 6.552,29	€ 5.494,26	€ 1.058,03	+ 19,3%

Finito di stampare nel mese di Luglio 2026



La società di servizi della **FISASCAT CISL**

Ci occupiamo della produzione di contenuti per uno dei più importanti sindacati in Italia

-  Supporto editoriale
-  Video
-  Contenuti digitali
-  Comunicazione
-  Magazine



Via dei Mille, 56 - 00185 Roma
Tel. 06 853597
Email: unionlabor@unionlabor.it

www.unionlabor.it

Le ricerche EBINTER sono pubblicazioni
su temi di attualità e di forte valenza per il
sistema, in grado di valorizzare le esigenze
e le specificità del settore terziario.



ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO