

**Il Primo Laboratorio
sull'Equivalenza dei CCNL.**

Il Caso dell'Addetto Mensa.

**Metodologia ALFA e l'Art. 73
del Codice degli Appalti**

Coordinamento Scientifico - **Michele Faioli**

Team di Ricerca - **Leonardo Manfredi,
Alessandro Smilari, Matteo Luccisano**



Sezione 1

Introduzione sull'art. 73 e la relativa importanza nelle relazioni industriali



Laboratorio sull'Equivalenza dei CCNL

Home | Osservatorio sulla Contrattazione Collettiva | Laboratorio sull'Equivalenza dei CCNL

Osservatorio sulla
Contrattazione
Collettiva

Laboratorio sull'Equivalenza
dei CCNL

Contrattazione Collettiva
Decentrata

Il **Laboratorio sull'equivalenza dei CCNL** è un'iniziativa del centro di ricerca CRILDA dell'Università Cattolica del Sacro Cuore. Il Laboratorio, diretto dai prof.ri Michele Faioli e Claudio Lucifora, ha lo scopo di elaborare un metodo scientifico interdisciplinare per analizzare l'equivalenza dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), anche alla luce dall'articolo 73 del decreto correttivo del codice degli appalti (d.lgs. 209/2024).

Obiettivi:

- **Analisi Comparativa:** Effettuare analisi comparative dettagliate tra diversi CCNL, anche per analizzare l'equivalenza economica e normativa delle tutele offerte ai lavoratori.
- **Indici di Equivalenza:** Creare e aggiornare indici di equivalenza comparata tra CCNL, utilizzando una metodologia scientifica e trasparente.
- **Collaborazione con le Parti Sociali e Attori Istituzionali:** Coinvolgere attivamente le organizzazioni sindacali e datoriali nonché attori istituzionali nelle attività di indagine, per garantire un approccio partecipativo e condiviso.

Laboratorio sull'Equivalenza dei CCL



Contrattazione Collettiva Decentrata

Home | Osservatorio sulla Contrattazione Collettiva | Contrattazione Collettiva Decentrata

Osservatorio sulla Contrattazione Collettiva

Laboratorio sull'Equivalenza
dei CCNL

**Contrattazione Collettiva
Decentrata**

La banca dati della contrattazione collettiva decentrata consente, mediante un motore di ricerca di nuova generazione, indagini specifiche e comparative sulle discipline di tutela.

I contratti collettivi sono tratti da archivi istituzionali o da raccolte già rese pubbliche dalle organizzazioni sindacali e datoriali di riferimento.

Come Contattarci:

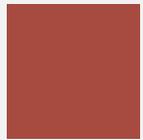
Informazioni di contatto per eventuali domande o richieste di approfondimento.

Direttore CRILDA claudio.lucifora@unicatt.it

Coordinatore: michele.faioli@unicatt.it

Laboratorio sulla Contrattazione Collettiva Decentrata

Il nuovo quadro normativo L'art. 73 e l'Allegato I.01 nel Codice dei Contratti Pubblici.



Introduzione al Decreto Legislativo 31 marzo 2023, n. 36, come riformato dal Decreto Legislativo 31 dicembre 2024, n. 209 (cd. decreto correttivo), con effetti da gennaio 2025.



L'art. 73 introduce l'Allegato I.01, dedicato ai contratti collettivi.



Finalità. Disciplinare i criteri e le modalità per l'individuazione del CCNL/CCLT da applicare al personale impiegato negli appalti pubblici e nelle concessioni.

Criteri per l'individuazione del CCNL applicabile (Art. 2, Allegato I.01)

Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti individuano il CCNL/CCLT:

1. Valutando la stretta connessione dell'ambito di applicazione del contratto collettivo rispetto alle prestazioni oggetto dell'appalto o della concessione, anche in maniera prevalente.

Questo si fa identificando l'attività tramite codice ATECO (anche in raffronto con il codice CPV).

E individuando l'ambito di applicazione del CCNL in relazione ai sottosectori classificati nell'Archivio nazionale dei contratti collettivi del CNEL.

2. Valutando il criterio della maggiore rappresentatività comparativa sul piano nazionale delle associazioni datoriali e dei prestatori di lavoro.

Si fa riferimento ai CCNL utilizzati dal Ministero del Lavoro per redigere le tabelle del costo medio del lavoro.

In assenza di tabelle, la stazione appaltante può chiedere al Ministero quale sia il CCNL stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

3. Importante: Le stazioni appaltanti non possono imporre l'applicazione di un determinato CCNL come requisito di partecipazione, a pena di esclusione.

Il concetto di Equivalenza delle Tutele.

L'Allegato I.01 introduce e disciplina il concetto di equivalenza delle tutele per i contratti collettivi diversi da quello individuato come applicabile.

Questo permette agli operatori economici di applicare CCNL diversi da quelli indicati dalle stazioni appaltanti, a condizione che assicurino tutele equivalenti per i lavoratori.

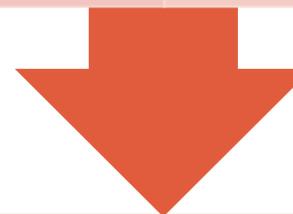
L'operatore economico deve presentare una dichiarazione di equivalenza in sede di offerta, che la stazione appaltante è tenuta a verificare.

Equivalenza e Relazioni Industriali. Opportunità e Criticità.

L'introduzione dell'equivalenza è una risposta legislativa al pluralismo contrattuale-collettivo italiano.

Opportunità. Fornire maggiore flessibilità e gestire la complessità del panorama contrattuale.

Criticità. Solleva rilevanti problemi di teoria generale.



Rischio di orientarsi verso una verifica comparativa potenzialmente al ribasso ("concorrenza al ribasso"), in contrasto con l'Art. 36 Cost. e il principio della maggiore protezione possibile ("magis").

La valutazione dell'equivalenza non può basarsi solo su un metodo "ragionieristico" o "a partita doppia", ma richiede un'interpretazione esperta che consideri il contesto delle relazioni industriali e le "precomprensioni" ermeneutiche.

Sezione 2: Analisi delle mansioni di Addetto Mensa e la misurazione dell'equivalenza con il Metodo ALFA

Analisi delle Mansioni: l'Addetto Mensa.

La mansione di "Addetto Mensa" rientra in attività legate alla preparazione e distribuzione degli alimenti.

Si può fare riferimento a classificazioni come l'ADA.23.01.03 - PREPARAZIONE DEGLI ALIMENTI E ALLESTIMENTO PIATTI.

Questa ADA descrive attività tipiche quali:

Preparare le materie prime (selezione, pulizia, lavorazione, conservazione).

Cuocere diversi alimenti (applicazione metodi di cottura, preparazione semilavorati, distribuzione/allestimento pietanze).

Comporre e decorare piatti/vassoi.

Curare le attrezzature e igienizzare i luoghi/materiali.

Queste attività richiedono l'applicazione di tecniche specifiche e il rispetto di standard di qualità e sicurezza (es. HACCP).

Applicazione del Metodo ALFA. Fasi di Analisi/Comparazione.

Fase 1: Selezione e Perimetrazione:

- Selezione del macro-area (es. Terziario, Turismo, Multiservizi).
- Individuazione dei perimetri contrattuali (ambiti soggettivi) in relazione a codici ATECO e codici di inquadramento previdenziale.
- Selezione dei CCNL da comparare (es. CCNL FIPE, CCNL Multiservizi, CCNL ANPIT).

Fase 2: Identificazione delle figure professionali e analisi delle discipline:

- Identificazione di figure professionali trasversali (es. basandosi su ADA come la ADA.23.01.03) che operano nell'appalto.
- Analisi delle discipline relative alle tutele della persona del lavoratore e alla retribuzione per tali figure.

Fase 3: Comparazione e Indice di Equivalenza:

- Comparazione dei CCNL selezionati in relazione alle figure trasversali.
- Analisi Economica: Confronto delle componenti fisse della retribuzione globale annua (retribuzione tabellare, indennità di contingenza, EDR, mensilità aggiuntive, altre indennità).
- Analisi Normativa: Confronto delle tutele normative (lavoro supplementare/straordinario, orario, ferie/permessi, welfare contrattuale, part-time, bilateralità, obblighi contributivi, previdenza/sanità integrativa, ecc.).
- Elaborazione di indici comparativi (es. scala 0/1 a 5).

Valutazione dell'Equivalenza. Soglie e Criticità.

L'equivalenza economica si presume sussistente se il valore economico complessivo delle componenti fisse della retribuzione globale annua è almeno pari a quello del CCNL di riferimento. Questo valore deve basarsi su tutte le voci specificate (Art. 4, co. 2).

Tuttavia, superare la soglia economica non implica automaticamente l'equivalenza. È necessario che gli scostamenti rispetto ai parametri di tutela normativa (Art. 4, co. 3) siano marginali.

La valutazione richiede competenza specifica nel diritto del lavoro e nella contrattazione collettiva; la mera somma di punteggi non è sufficiente, alcuni aspetti possono avere peso maggiore.

Criticità nella comparazione (es. FIPE vs Multiservizi vs ANPIT):

Difficoltà nell'interpretazione complessa di tutte le componenti contrattuali, non solo quelle esplicite.

Problematiche legate ai CCNL sottoscritti da organizzazioni meno rappresentative ("fascia B"), che potrebbero presentare minori tutele effettive o derivare da fenomeni di "aziendalizzazione" volti a ridurre il costo del lavoro. L'equivalenza con tali contratti richiede un'analisi particolarmente approfondita.

Art. 4, co. 1

(voci retributive da comparare)

Sezione 1 - Valutazione Economica (Art. 4, comma 2)

Obiettivo: Confrontare le componenti fisse della retribuzione tra il CCNL proposto e quello di riferimento.

Scoring: Punteggio da 0/1 a 5 dove un punteggio più alto indica una condizione uguale o migliore nel CCNL proposto rispetto a quello di riferimento.

Voce Economica (Comma 2)	Scala Punteggio (Riferimento)	Punteggio Assegnato (CCNL Proposto vs Riferimento)	Note / Motivazioni della Valutazione / Valori Specifici (se utile)
a) Retribuzione tabellare annuale	1: Sig. Inf. \	2: Inf. \	3: Comparabile \
b) Indennità di contingenza	0: Assente \	1: Sig. Inf. \	2: Inf. \
c) Elemento distinto della retribuzione (EDR)	0: Assente \	1: Sig. Inf. \	2: Inf. \
d) Eventuali mensilità aggiuntive (13^a, 14^a, ecc.)	0: Assenti \	1: Num/Imp Sig. Inf. \	2: Imp. Inf. \
e) Eventuali ulteriori indennità previste (funzione, ecc.)	0: Assenti \	1: Sig. Inf. \	2: Inf. \
Sub-totale Punteggi (Indicativo)	N/A	[Somma Punteggi Sopra]	Valore puramente indicativo, non decisivo

Art. 4, co. 4 - Analisi Comparata (retribuzione). CCNL a Confronto per l'Addetto Mensa (Dati Preliminari)

FIPE vs MULTISERVIZI

Sub-sezione 1.A: Soglia Minima Equivalenza Economica (Art. 4, comma 4)

Obbligo: Verificare se il valore economico COMPLESSIVO delle componenti fisse (voci a-e) della retribuzione globale annua nel CCNL proposto è ALMENO PARI a quello del CCNL di riferimento.

Campo	Valore CCNL Riferimento	Valore CCNL Proposto	Risultato Confronto	Conformità Soglia Minima (Art. 4 c.4)	Note / Calcoli
Valore Economico Complessivo Componenti Fisse Retribuzione Annua	[€ Calcolato]	[€ Calcolato]	[>= / <]	[Sì / NO]	[Dettagli]
FIPE - Livello V / MULTISERVIZI - Livello III	21106.82	19018.58	<	No	Considerando un neoassunto
FIPE - Livello VI / MULTISERVIZI - Livello II	19950.70	18109.00	<	No	Considerando un neoassunto
FIPE - Livello VII / MULTISERVIZI - Livello II	18626.72	18109.00	<	No	Considerando un neoassunto

Art. 4, co. 4 - Analisi Comparata. CCNL a Confronto per l'Addetto Mensa (Dati Preliminari)

FIPE vs ANPIT

Sub-sezione 1.A: Soglia Minima Equivalenza Economica (Art. 4, comma 4)

Obbligo: Verificare se il valore economico COMPLESSIVO delle componenti fisse (voci a-e) della retribuzione globale annua nel CCNL proposto è ALMENO PARI a quello del CCNL di riferimento.

Campo	Valore CCNL Riferimento	Valore CCNL Proposto	Risultato Confronto	Conformità Soglia Minima (Art. 4 c.4)	Note / Calcoli
Valore Economico Complessivo Componenti Fisse Retribuzione Annua	[€ Calcolato]	[€ Calcolato]	[>= / <]	[Sì / NO]	[Dettagli]
FIPE - Livello V / ANPIT - Livello D2	21106.82	18334.17	<	No	Considerando un neoassunto
FIPE - Livello VI S / ANPIT - Livello D2	20254.08	18334.17	<	No	Considerando un neoassunto
FIPE - Livello VI / ANPIT - Livello D2	19950.70	18334.17	<	No	Considerando un neoassunto
FIPE - Livello VII / ANPIT - Livello D2	18626.72	18334.17	<	No	Considerando un neoassunto

Art. 4, co. 3 - Analisi comparata.

Tutele normative/Disciplines di protezione

Obiettivo: Valutare quanto le tutele offerte dal CCNL proposto si avvicinano o superano quelle del CCNL di riferimento indicato dalla Stazione Appaltante.

Processo di Valutazione (Art. 4, comma 3, D.Lgs. 209/2024):

Per ciascun parametro normativo, viene assegnato un punteggio da 0 a 5 confrontando il CCNL proposto con quello di riferimento:

Punteggio 0: Tutele assenti nel CCNL proposto.

Punteggio 1-2: Tutele inferiori o significativamente meno tutelanti.

Punteggio 3: Tutele sostanzialmente equivalenti.

Punteggio 4-5: Tutele superiori o significativamente più tutelanti.

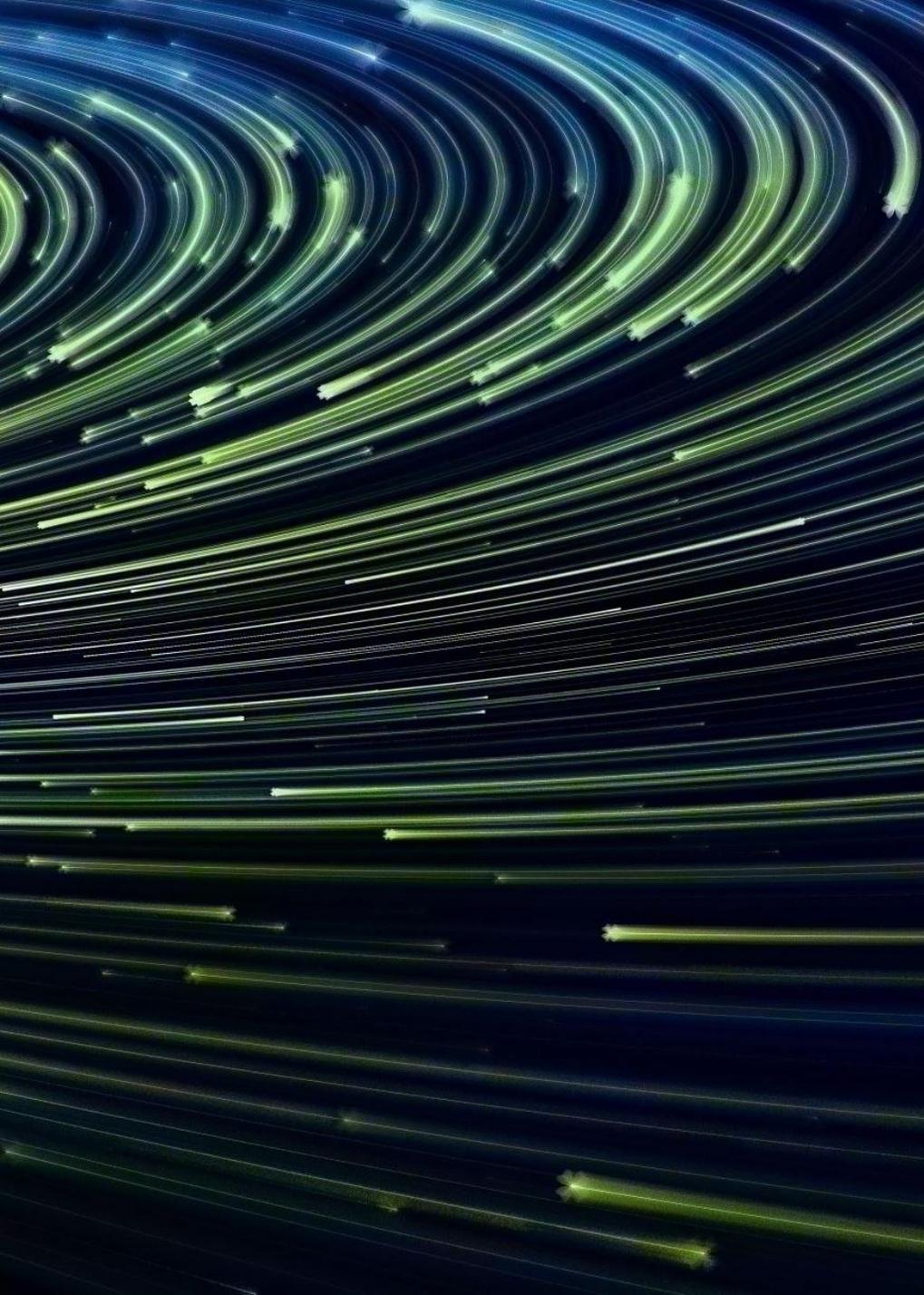


Sezione 2 - Valutazione Tutele Normative (Art. 4, comma 3)			
Obiettivo: Confrontare il livello di tutela normativa offerto dai due CCNL.			
Scoring: Punteggio da 0/1 a 5 dove un punteggio più alto indica una tutela uguale o maggiore nel CCNL proposto rispetto a quello di riferimento.			
Parametro Normativo (Comma 3)	Scala Punteggio (Riferimento)	Punteggio Assegnato (CCNL Proposto vs Riferimento)	Note / Motivazioni della Valutazione / Dettagli Specifici
a) Disciplina lavoro supplementare	0: Assente \	1: Sig. Meno Tut. \	2: Meno Tut. \
b) Clausole lavoro a tempo parziale	0: Assente \	1: Sig. Meno Tut. \	2: Meno Tut. \
c) Disciplina lavoro straordinario (limiti massimi)	0: Assente \	1: Meno Tut. \	2: Legg. Meno Tut. \
d) Disciplina compensativa festività soppresse	0: Assente \	1: Meno Tut. \	2: Legg. Meno Tut. \
e) Durata periodo di prova	1: Più Lunga \	2: Legg. Più Lunga \	3: Equiv. \
f) Durata periodo di preavviso	1: Più Breve \	2: Legg. Più Breve \	3: Equiv. \
g) Durata periodo di comporto (malattia/infortunio)	1: Più Breve \	2: Legg. Più Breve \	3: Equiv. \
h) Disciplina malattia/infortunio (integrazioni indennità)	0: Assente \	1: Minore/Assente Int. \	2: Int Inf. \
i) Disciplina maternità/paternità (indennità, congedi)	0: Assente \	1: Minori Int./Tutele \	2: Int./Tutele Inf. \
l) Monte ore permessi retribuiti (ROL, Ex-festività, ecc.)	0: Assente \	1: Inferiore \	2: Legg. Inf. \
m.1) Bilateralità - Contribuzione	0: Assente \	1: Contr. Inf. \	2: Contr. Legg. Inf. \
m.2) Bilateralità - Prestazioni	0: Assente \	1: Prest. Meno Signif. \	2: Prest. Legg. Inf. \
n.1) Obblighi enti prev./ass./sicurezza - Contribuzione	0: Assente \	1: Contr. Inf. \	2: Contr. Legg. Inf. \
n.2) Obblighi enti prev./ass./sicurezza - Prestazioni/Formazione Sicurezza	0: Assente \	1: Prest. Meno Signif. \	2: Prest. Legg. Inf. \
o.1) Previdenza integrativa - Contribuzione	0: Assente \	1: Contr. Inf. \	2: Contr. Legg. Inf. \
o.2) Previdenza integrativa - Prestazioni	0: Assente \	1: Prest. Meno Signif. \	2: Prest. Legg. Inf. \
p.1) Sanità integrativa - Contribuzione	0: Assente \	1: Contr. Inf. \	2: Contr. Legg. Inf. \
p.2) Sanità integrativa - Prestazioni	0: Assente \	1: Prest. Meno Signif. \	2: Prest. Legg. Inf. \

Sezione 3: Analisi dei dati di applicazione dei CCNL e nota critica sulla nozione di "Contratto Collettivo più Applicato"

Il Pluralismo Contrattuale in Italia. Numeri e Tendenze nel terziario/turismo

- Il sistema italiano si caratterizza per un radicato pluralismo contrattuale-collettivo.
- Presso l'Archivio CNEL sono depositati quasi 1000 CCNL.
- Solo circa un terzo di questi sono sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.
- Oltre due terzi sono frutto di accordi tra sindacati minori e associazioni datoriali meno rilevanti ("contrattazione pirata"), sollevando il sospetto di minori tutele.
- Esiste una differenza tra la copertura formale di un CCNL (es. per calcolare i contributi, facilitata dal codice unico alfanumerico) e la sua applicazione integrale nella pratica (salario, orario, altri diritti).



Implicazioni dei Dati e la Sfida del Pluralismo.

I DATI EVIDENZIANO LA COESISTENZA DI CCNL CON UN'AMPIA BASE APPLICATIVA (ES. CONFCOMMERCIO) E CCNL CON NUMERI INFERIORI MA IN FORTE ESPANSIONE (ES. ANPIT).

QUESTA COESISTENZA, UNITA ALLA SIGNIFICATIVA SOVRAPPOSIZIONE NEGLI AMBITI DI APPLICAZIONE DEI CCNL ("PATOLOGICA SOVRAPPOSIZIONE"), RENDE DIFFICILE PER LE STAZIONI APPALTANTI INDIVIDUARE LA "STRETTA CONNESSIONE" TRA IL CCNL E L'OGGETTO DELL'APPALTO BASANDOSI SOLO SU CODICI ATECO/CPV E CLASSIFICAZIONE CNEL.

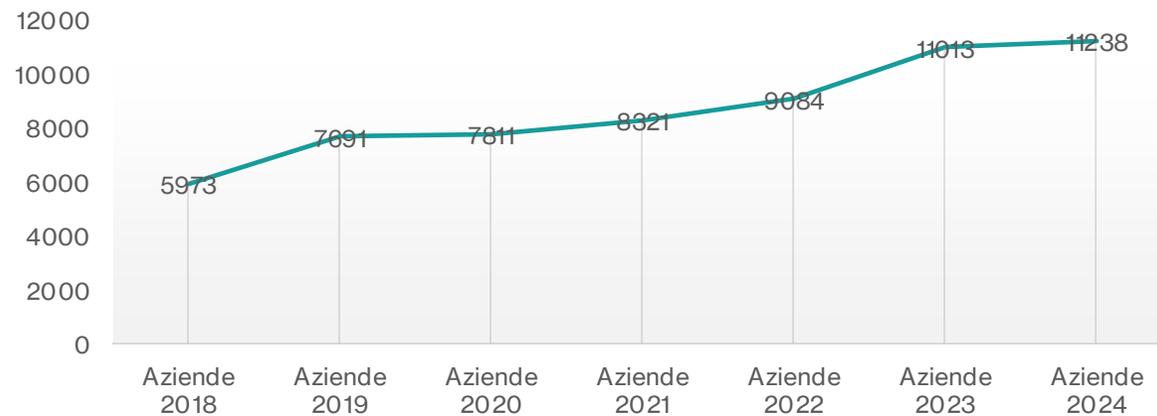
LE ORGANIZZAZIONI MINORI TALVOLTA STIPULANO CCNL CON AMBITI AMPLISSIMI ("MULTI-INDUSTRIA"), MENTRE LE ORGANIZZAZIONI MAGGIORI CERCANO DI RIORDINARE I PROPRI AMBITI.

CIÒ PUÒ PORTARE, SE CONDOTTO SUPERFICIALMENTE, A SCEGLIERE IL CCNL CON L'AMBITO DI APPLICAZIONE PIÙ AMPIO O APPARENTEMENTE "PIÙ APPLICATO" PER RIDURRE IL RISCHIO DI CONTENZIOSO.

CONFESERCENTI CCNL TERZIARIO (H012) – VARIAZIONE AZIENDE

Aziende 2018	Aziende 2019	Aziende 2020	Aziende 2021	Aziende 2022	Aziende 2023	Aziende 2024
5973	7691	7811	8321	9084	11013	11238

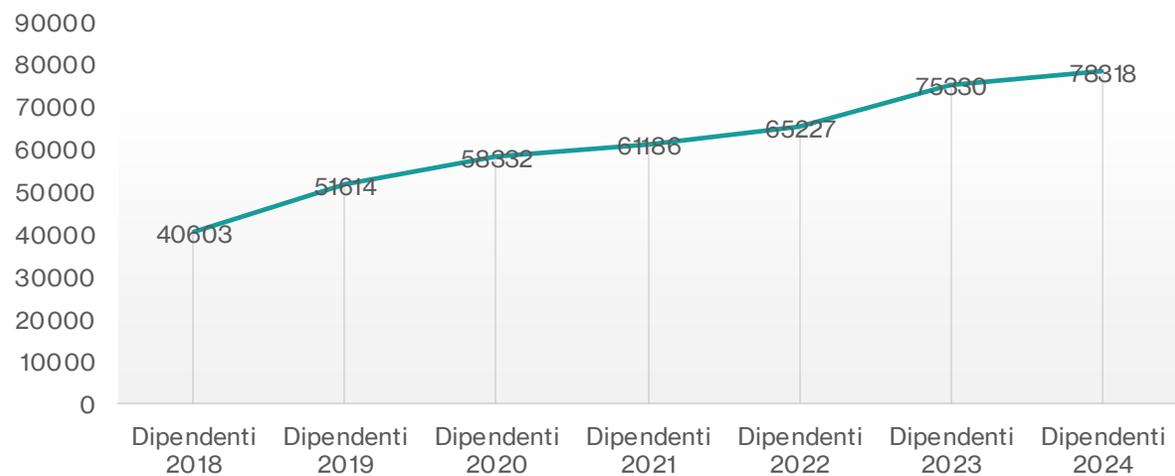
CONFESERCENTI - CCNL TERZIARIO (H012) -
VARIAZIONE AZIENDE



CONFESERCENTI CCNL TERZIARIO (H012) – VARIAZIONE DIPENDENTI

Dipendenti 2018	Dipendenti 2019	Dipendenti 2020	Dipendenti 2021	Dipendenti 2022	Dipendenti 2023	Dipendenti 2024
40603	51614	58332	61186	65227	75330	78318

CONFESERCENTI - CCNL TERZIARIO (H012) -
VARIAZIONE DIPENDENTI



CONFCOMMERCIO CCNL TERZIARIO (H011) – VARIAZIONE AZIENDE

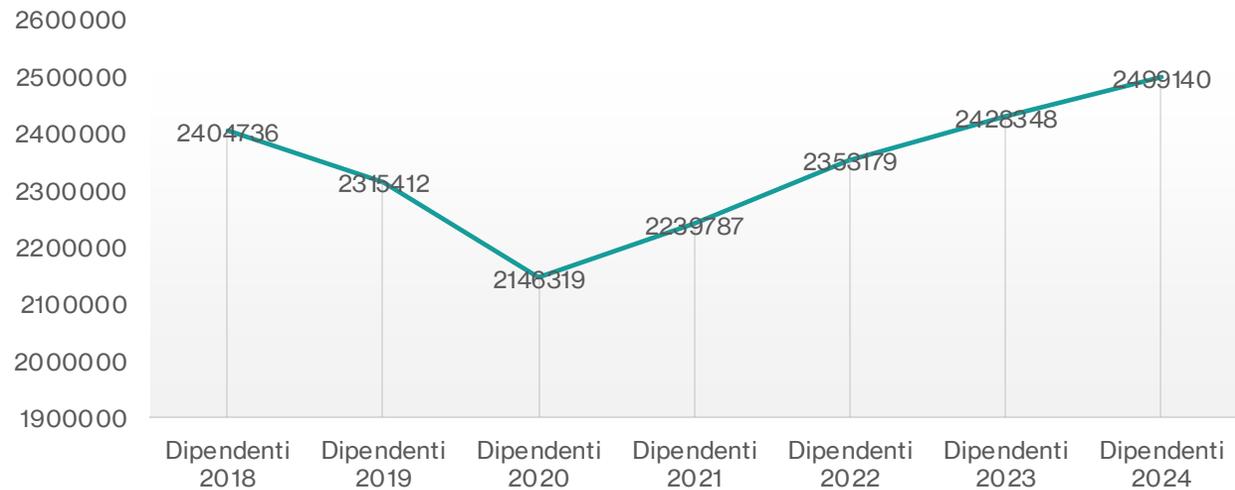
Aziende 2018	Aziende 2019	Aziende 2020	Aziende 2021	Aziende 2022	Aziende 2023	Aziende 2024
394065	381625	349933	367948	381098	377869	376123



CONFCOMMERCIO CCNL TERZIARIO (H011) – VARIAZIONE DIPENDENTI

Dipendenti 2018	Dipendenti 2019	Dipendenti 2020	Dipendenti 2021	Dipendenti 2022	Dipendenti 2023	Dipendenti 2024
2404736	2315412	2146319	2239787	2353179	2428348	2499140

CONFCOMMERCIO - CCNL TERZIARIO (H011) -
VARIAZIONE DIPENDENTI

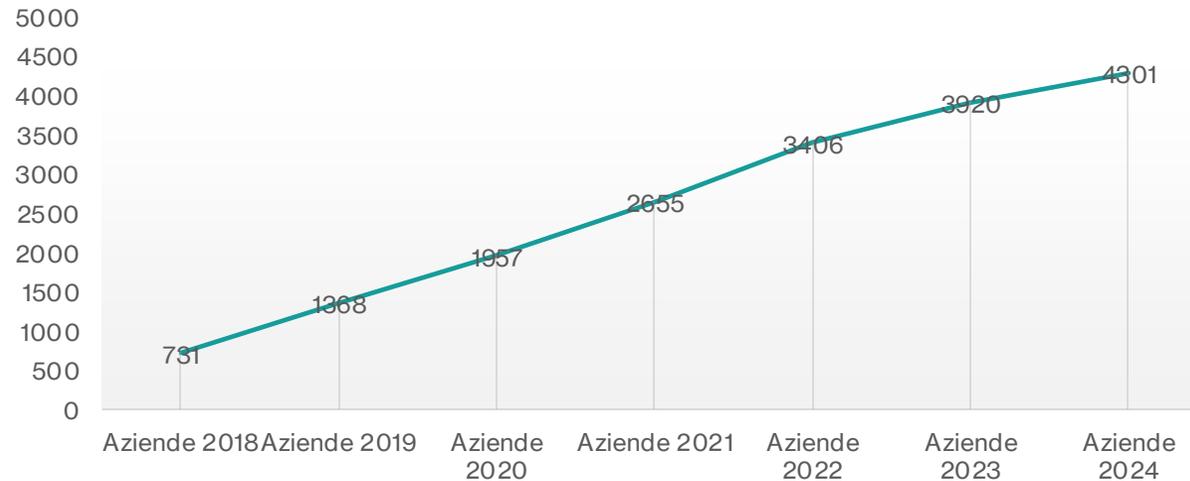


ANPIT

CCNL COMMERCIO (H024) - VARIAZIONE AZIENDE

Aziende 2018	Aziende 2019	Aziende 2020	Aziende 2021	Aziende 2022	Aziende 2023	Aziende 2024
731	1368	1957	2655	3406	3920	4301

ANPIT - CCNL COMMERCIO (H024) - VARIAZIONE AZIENDE

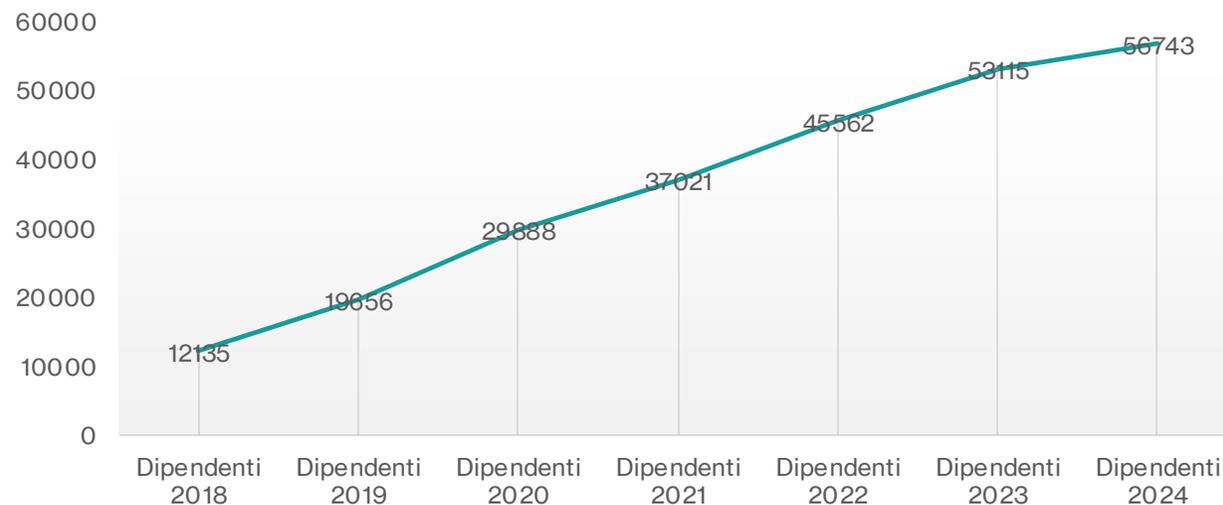


ANPIT

CCNL COMMERCIO (H024) - VARIAZIONE DIPENDENTI

Dipendenti 2018	Dipendenti 2019	Dipendenti 2020	Dipendenti 2021	Dipendenti 2022	Dipendenti 2023	Dipendenti 2024
12135	19656	29888	37021	45562	53115	56743

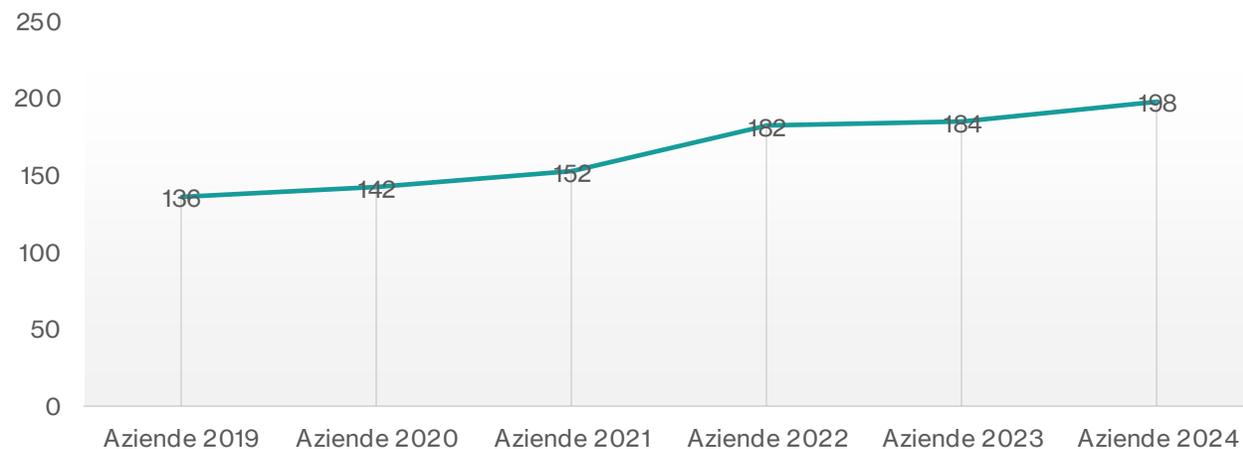
ANPIT - CCNL COMMERCIO (H024) - VARIAZIONE
DIPENDENTI



FEDERDISTRIBUZIONE CCNL TDS (H008) – VARIAZIONE AZIENDE

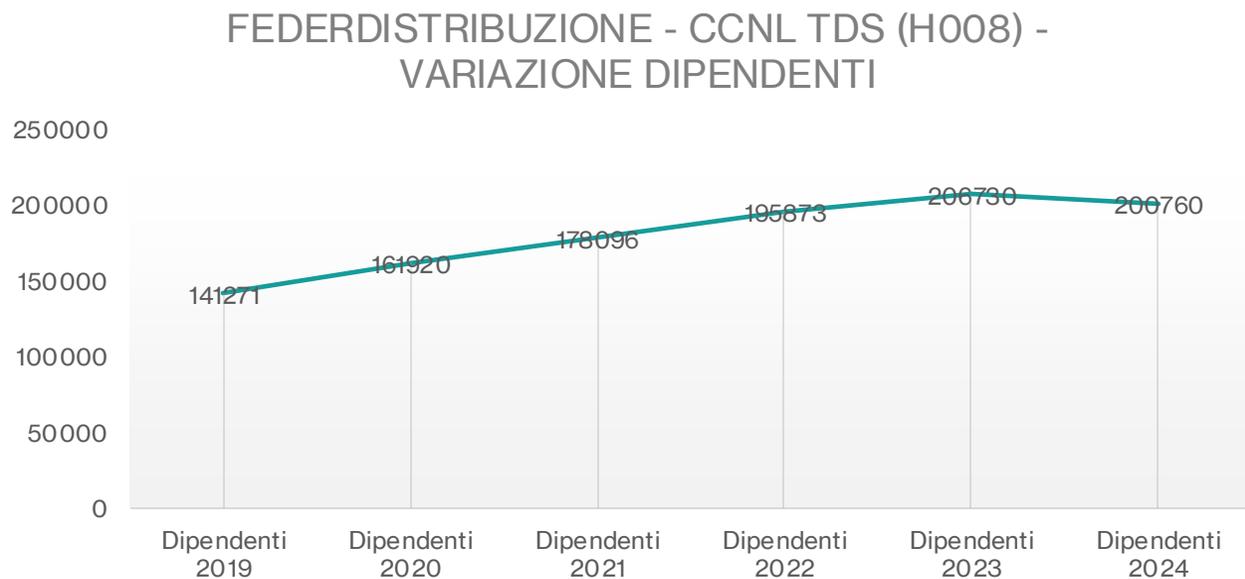
Aziende 2019	Aziende 2020	Aziende 2021	Aziende 2022	Aziende 2023	Aziende 2024
136	142	152	182	184	198

FEDERDISTRIBUZIONE - CCNL TDS (H008) -
VARIAZIONE AZIENDE



FEDERDISTRIBUZIONE CCNL TDS (H008) – VARIAZIONE DIPENDENTI

Dipendenti 2019	Dipendenti 2020	Dipendenti 2021	Dipendenti 2022	Dipendenti 2023	Dipendenti 2024
141271	161920	178096	195873	206730	200760

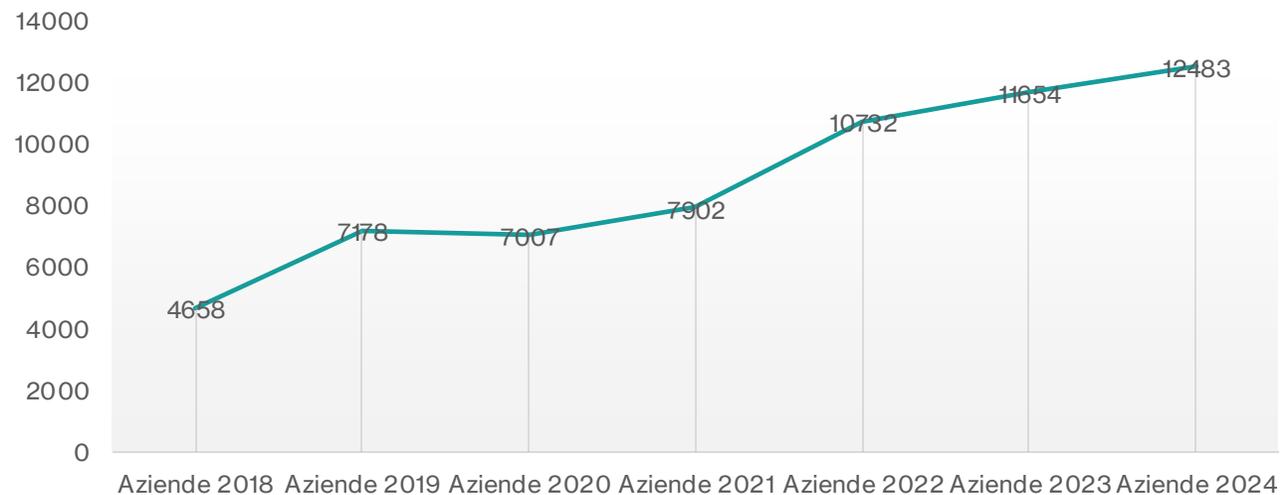


VARIAZIONI CCNL TURISMO

CONFESERCENTI CCNL TURISMO (H058) - VARIAZIONE AZIENDE

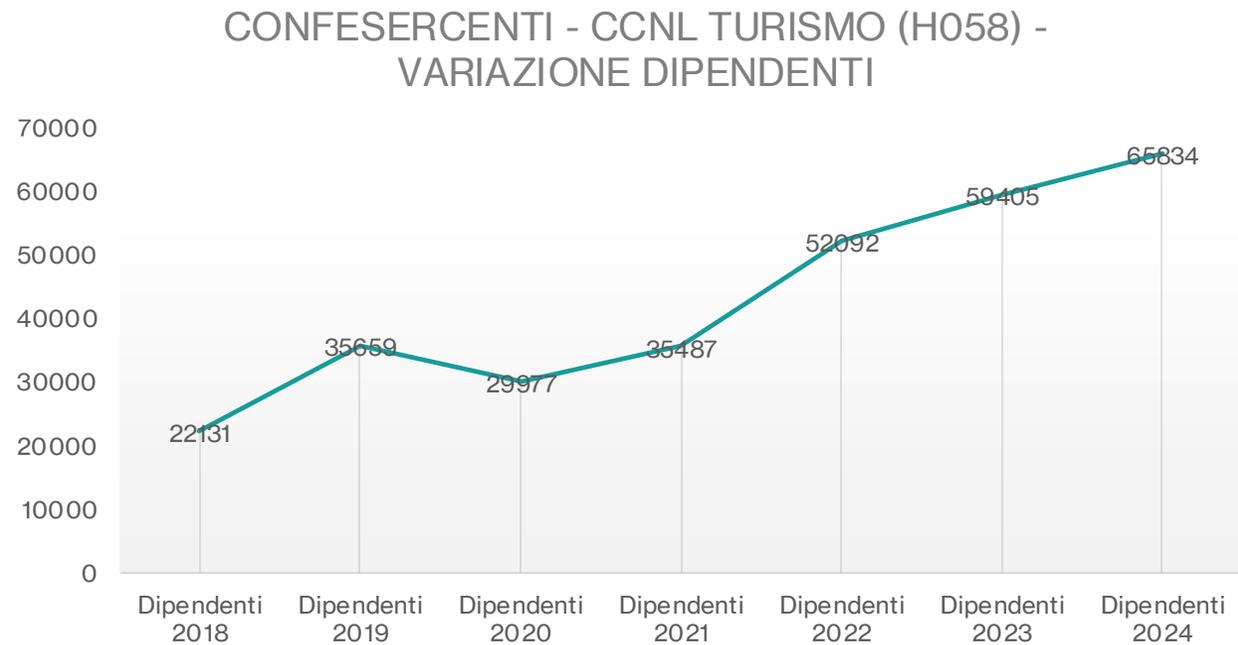
Aziende 2018	Aziende 2019	Aziende 2020	Aziende 2021	Aziende 2022	Aziende 2023	Aziende 2024
4658	7178	7007	7902	10732	11654	12483

CONFESERCENTI - CCNL TURISMO (H058) -
VARIAZIONE AZIENDE



CONFESERCENTI CCNL TURISMO (H058) - VARIAZIONE DIPENDENTI

Dipendenti 2018	Dipendenti 2019	Dipendenti 2020	Dipendenti 2021	Dipendenti 2022	Dipendenti 2023	Dipendenti 2024
22131	35659	29977	35487	52092	59405	65834

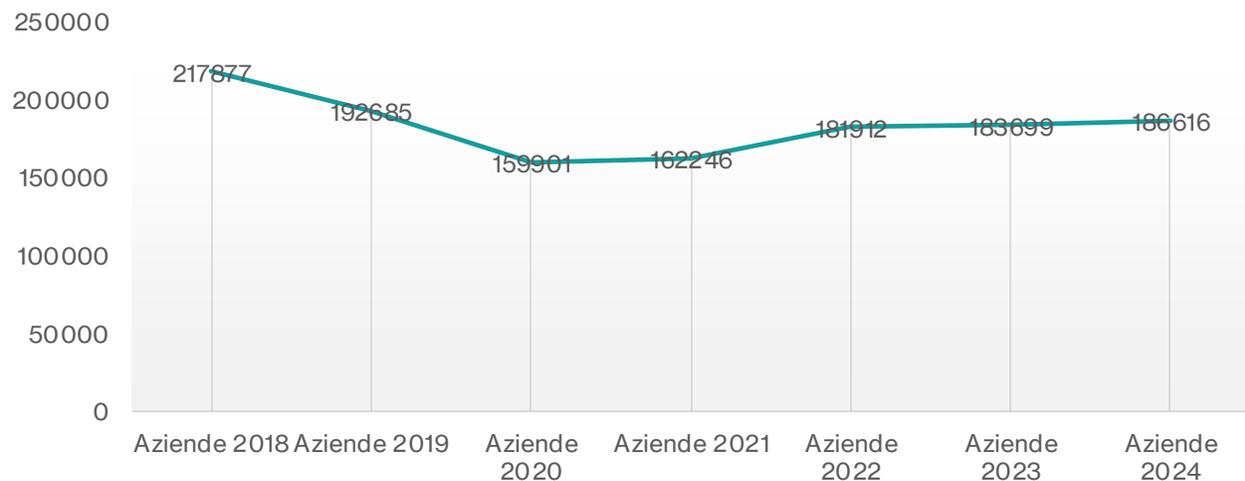


CONFCOMMERCIO

CCNL TURISMO (H04Z, H052, H05Y) – VARIAZIONE AZIENDE

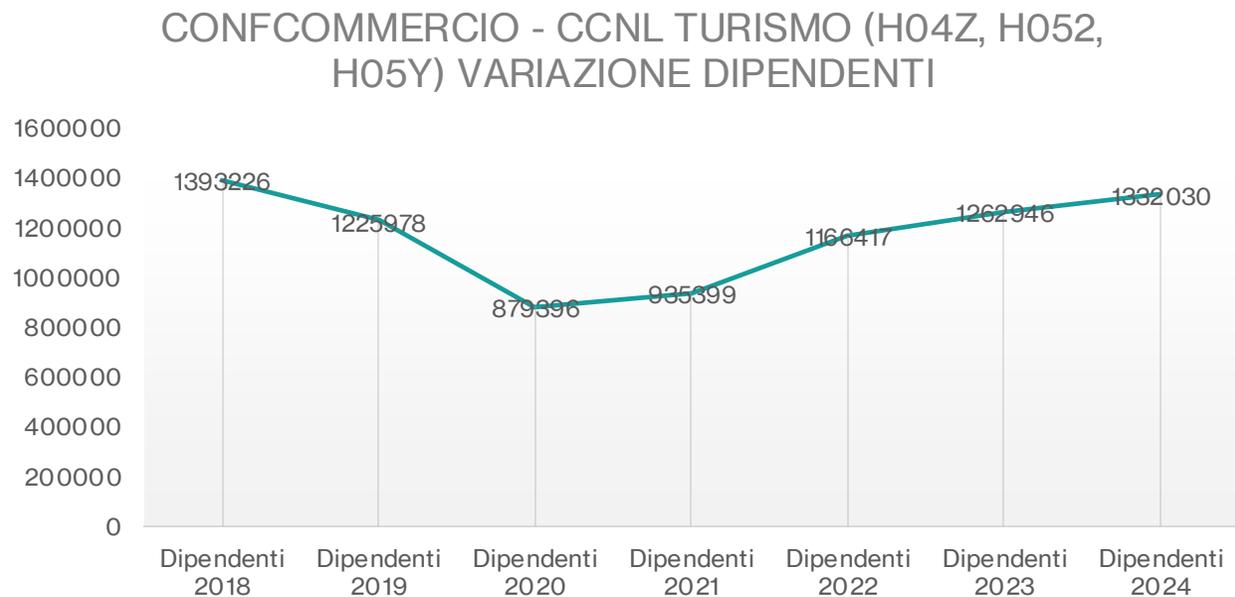
Aziende 2018	Aziende 2019	Aziende 2020	Aziende 2021	Aziende 2022	Aziende 2023	Aziende 2024
217877	192685	159901	162246	181912	183699	186616

CONFCOMMERCIO - CCNL TURISMO (H04Z, H052, H05Y) VARIAZIONE AZIENDE



CONFCOMMERCIO CCNL TURISMO (H04Z, H052, H05Y) – VARIAZIONE DIPEND.

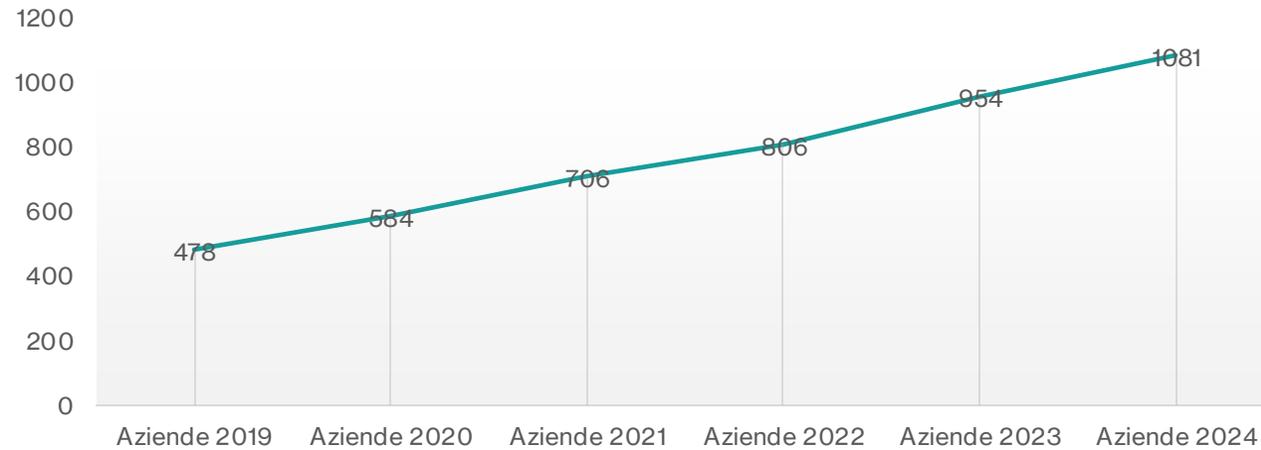
Dipendenti 2018	Dipendenti 2019	Dipendenti 2020	Dipendenti 2021	Dipendenti 2022	Dipendenti 2023	Dipendenti 2024
1393226	1225978	879396	935399	1166417	1262946	1332030



FEDERTURISMO CCNL TURISMO (H058) – VARIAZIONE AZIENDE

Aziende 2019	Aziende 2020	Aziende 2021	Aziende 2022	Aziende 2023	Aziende 2024
478	584	706	806	954	1081

FEDERTURISMO - CCNL TURISMO (H058) -
VARIAZIONE AZIENDE

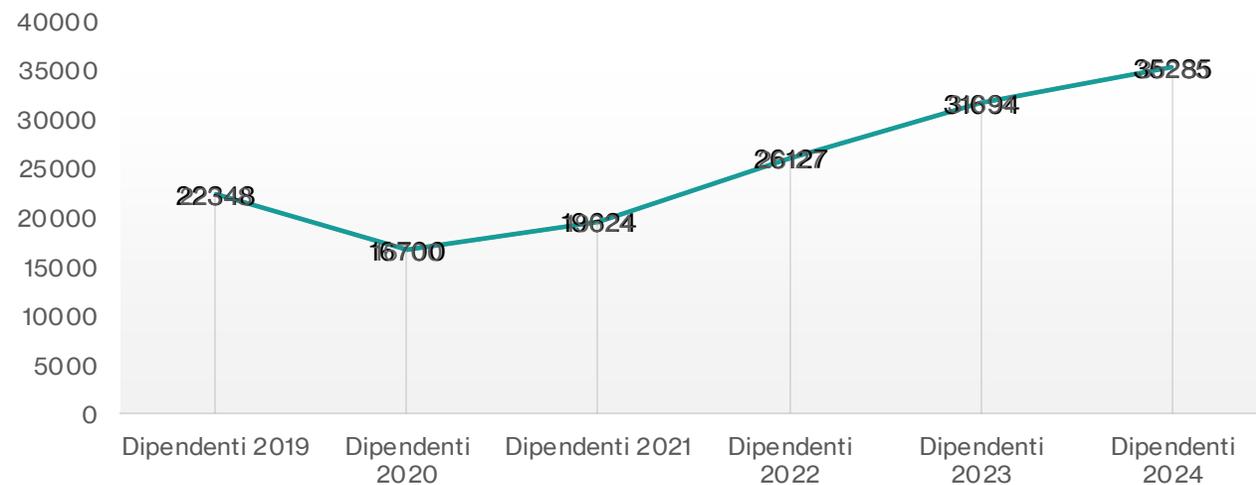


FEDERTURISMO

CCNL TURISMO (H058) – VARIAZIONE DIPENDENTI

Dipendenti 2019	Dipendenti 2020	Dipendenti 2021	Dipendenti 2022	Dipendenti 2023	Dipendenti 2024
22348	16700	19624	26127	31694	35285

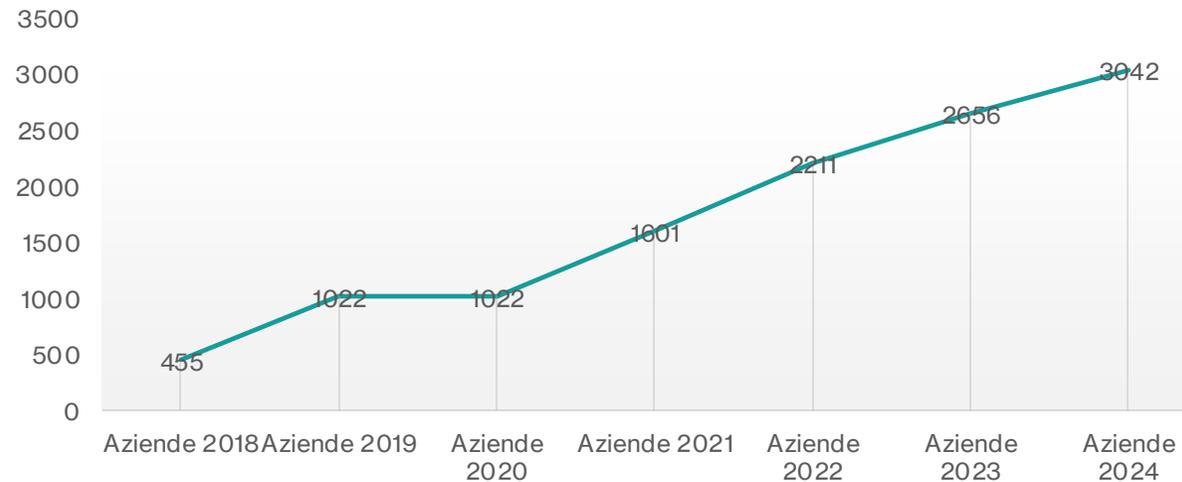
FEDERTURISMO - CCNL TURISMO (H058) -
VARIAZIONE DIPENDENTI



ANPIT CCNL TURISMO (H05K) – VARIAZIONE AZIENDE

Aziende 2018	Aziende 2019	Aziende 2020	Aziende 2021	Aziende 2022	Aziende 2023	Aziende 2024
455	1022	1022	1601	2211	2656	3042

ANPIT - CCNL TURISMO (H05K) - VARIAZIONE
AZIENDE

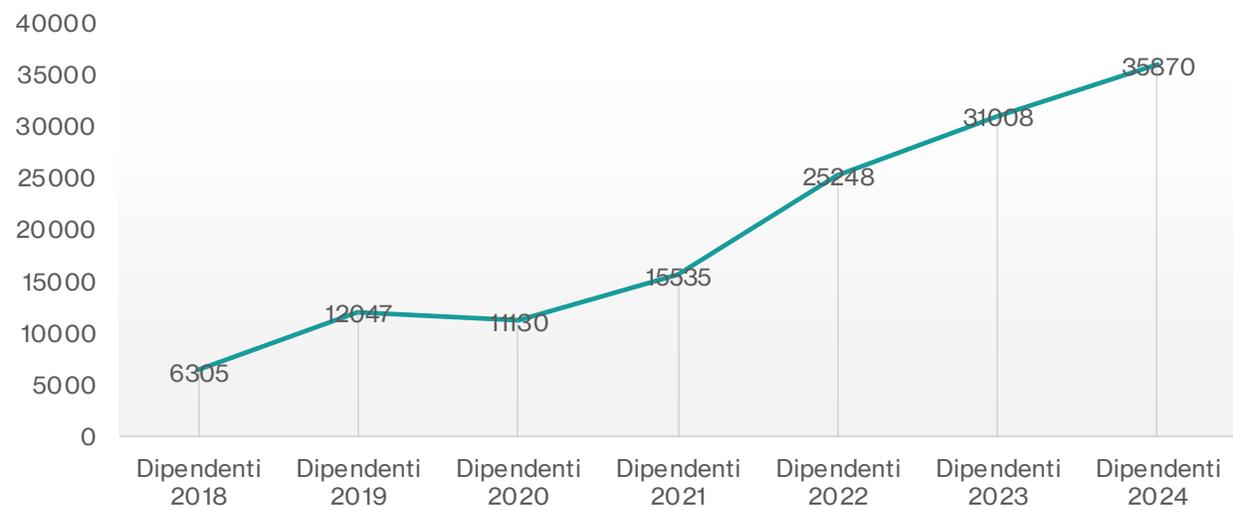


ANPIT

CCNL TURISMO (H05K) – VARIAZIONE DIPENDENTI

Dipendenti 2018	Dipendenti 2019	Dipendenti 2020	Dipendenti 2021	Dipendenti 2022	Dipendenti 2023	Dipendenti 2024
6305	12047	11130	15535	25248	31008	35870

ANPIT - CCNL TURISMO (H05K) - VARIAZIONE
DIPENDENTI



FEDERTURISMO/UGL CCNL TURISMO (H02P) - VARIAZIONE AZIENDE

Aziende 2019	Aziende 2020	Aziende 2021	Aziende 2022	Aziende 2023	Aziende 2024
6	27	42	44	53	122

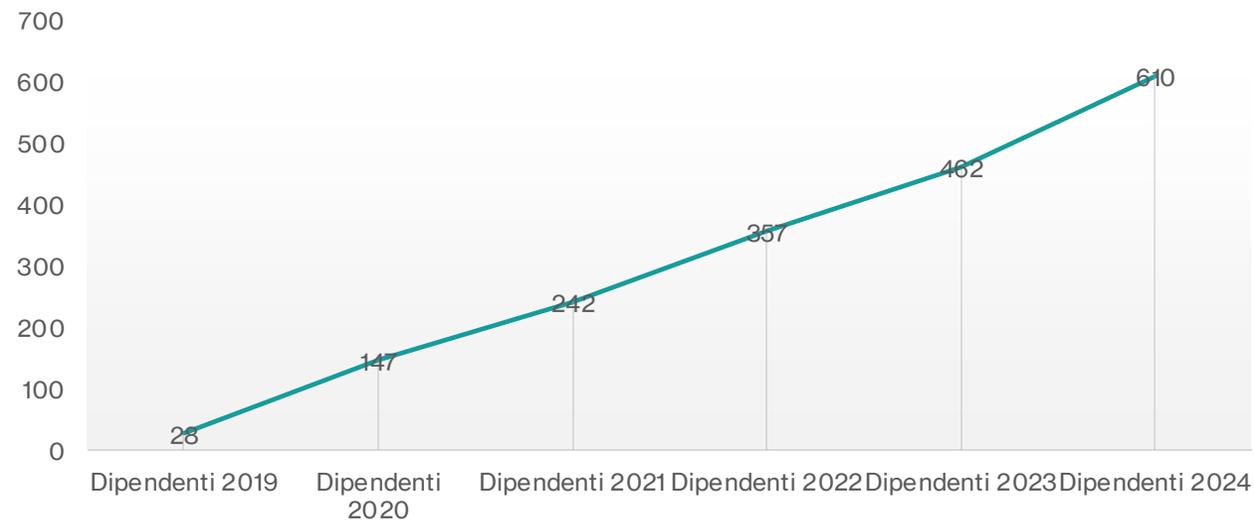
FEDERTURISMO/UGL - CCNL TURISMO (H02P) -
VARIAZIONE AZIENDE



FEDERTURISMO/UGL CCNL TURISMO (H02P) - VARIAZIONE DIPENDENTI

Dipendenti 2019	Dipendenti 2020	Dipendenti 2021	Dipendenti 2022	Dipendenti 2023	Dipendenti 2024
28	147	242	357	462	610

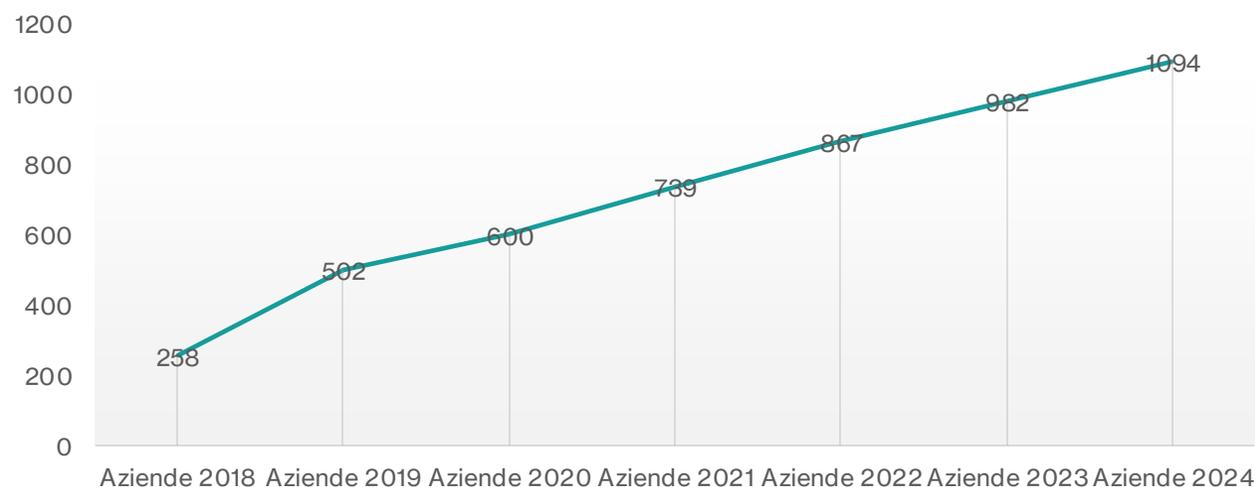
FEDERTURISMO/UGL - CCNL TURISMO (H02P) -
VARIAZIONE DIPENDENTI



CIFA/CONFISAL CCNL TURISMO (H03A) - VARIAZIONE AZIENDE

Aziende 2018	Aziende 2019	Aziende 2020	Aziende 2021	Aziende 2022	Aziende 2023	Aziende 2024
258	502	600	739	867	982	1094

CIFA/CONFISAL - CCNL TURISMO (H03A) -
VARIAZIONE AZIENDE



CIFA/CONFISAL CCNL TURISMO (H03A) - VARIAZIONE DIPENDENTI

Dipendenti 2018	Dipendenti 2019	Dipendenti 2020	Dipendenti 2021	Dipendenti 2022	Dipendenti 2023	Dipendenti 2024
1350	2591	3062	4218	5441	8904	8877

CIFA/CONFISAL - CCNL TURISMO (H03A) -
VARIAZIONE DIPENDENTI

