

Equivalenza contrattuale, dumping contrattuale e metodologia comparativa nel terziario e nel turismo

Michele Faioli
UCSC



Laboratorio sull'Equivalenza dei CCNL

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.

Metodologia:

- **Identificazione dei CCNL:** Identificazione dell'ambito di applicazione dei contratti collettivi di lavoro in relazione ai settori con cui sono classificati i contratti collettivi nazionali depositati nell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro.
- **Analisi Economica:** Confronto delle componenti fisse della retribuzione globale annua, inclusi retribuzione tabellare, indennità di contingenza, EDR, mensilità aggiuntive e altre indennità.
- **Analisi Normativa:** Confronto delle tutele normative, tra cui disciplina del lavoro supplementare, orario di lavoro, ferie, permessi, istituti di welfare contrattuale e disciplina del lavoro a tempo parziale e intermittente.
- **Indici di Equivalenza:** Elaborazione di indici comparativi basati sulla combinazione delle valutazioni economiche e normative. Utilizzo di valori-soglia da 1 a 5 per valutare l'equivalenza delle tutele (1 = scostamenti significativi, 5 = nessuno scostamento o tutele superiori).

Come Contattarci:

Informazioni di contatto per eventuali domande o richieste di approfondimento:

Direttore CRILDA claudio.lucifora@unicatt.it

Coordinatore Laboratorio michele.faioli@unicatt.it



Le nostre ricerche

WP 26/2026

WP 27/2026

 Working Paper
Fondazione
Giacomo Brodolini

SERIE Scuola Europea di Relazioni Industriali - SERI

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

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

di Michele Faioli

 FGB Fondazione
Giacomo Brodolini

27

 Working Paper
Fondazione
Giacomo Brodolini

SERIE Scuola Europea di Relazioni Industriali - SERI

**Strategie di
"non" equivalenza
contrattuale collettiva
nel terziario e nel turismo**

**Il sistema CONFESERCENTI, FILCAMS
CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS nella
comparazione con il CCNL ANPIT
e il CCNL CONFSA/CIFA**

di Michele Faioli e Claudio Lucifora

 FGB Fondazione
Giacomo Brodolini

26

Sezione 1 - Il problema posto

Da dove muove la ricerca

Il quadro macro del dumping contrattuale

GRUPPO 1:

Ccnl sottoscritti da **Confcommercio** con le competenti organizzazioni settoriali di **CGIL, CISL, UIL**

GRUPPO 2:

CCNL sottoscritti **da altre organizzazioni datoriali** considerate altresì **comparativamente più rappresentative** (Confesercenti, LegaCoop/Confcooperative, Confindustria, etc.) con le competenti organizzazioni settoriali di CGIL, CISL, UIL.

GRUPPO 3:

CCNL sottoscritti **da altre organizzazioni datoriali e sindacali minori, non considerabili**, almeno per i fini contrattuali collettivi, **organizzazioni rappresentative** né nel senso di maggiormente rappresentative né nel senso di comparativamente più rappresentative.

Dati CNEL e INPS per mostrare che la proliferazione dei **CCNL sottoscritti da organizzazioni minori** non è episodica, ma un fenomeno **strutturale** e in **evoluzione** nel **terziario** e del **turismo**.

Tre numeri per inquadrare il tema

3,8 mln

lavoratori coperti dal **gruppo G1**
(Confcommercio)

470 mila

lavoratori coperti dal **gruppo G2**
(altri CCNL comparativamente più rappresentativi)

160 mila

lavoratori formalmente coperti dal **gruppo G3**
(oltre 200 CCNL attivi)

La mappatura della copertura contrattuale

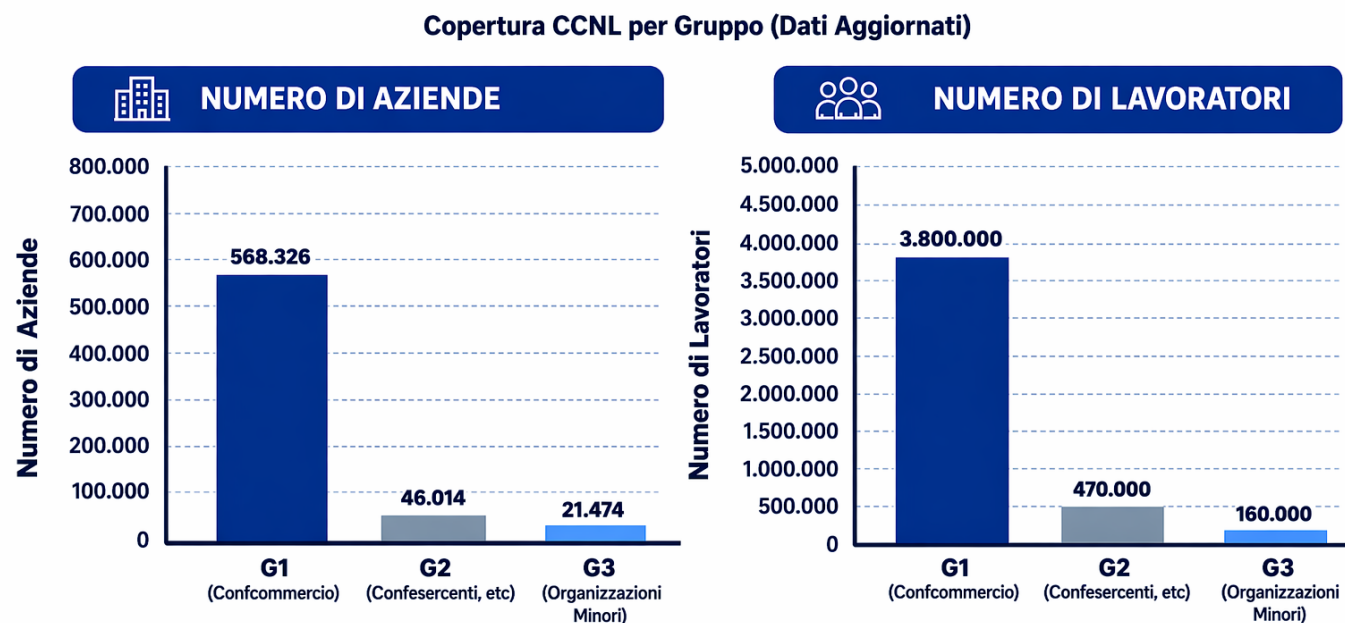
Tre gruppi:

- **G1:** oltre 3.800.000 lavoratori e 568.327 aziende; il solo H011 copre quasi 2,5 milioni di lavoratori.
- **G2:** oltre 470.000 lavoratori e 46.014 aziende, con 5 CCNL di riferimento.
- **G3:** oltre 200 CCNL attivi, ma circa 160.000 dipendenti e 21.474 aziende.

Nel G3, i contratti con più lavoratori sono:

- H024 – ANPIT (56.743),
- H05K – ANPIT (35.870),
- H019 - CNAI (15.174)
- H03A - CIFA (8.877).

FIGURA 1. COPERTURA CCNL PER GRUPPO (DATI AGGIORNATI)



Fonte: Archivio CCNL del CNEL – aggiornamento 30 giugno 2025

Figura 1. Copertura CCNL per gruppo

Un'area più piccola, ma in crescita

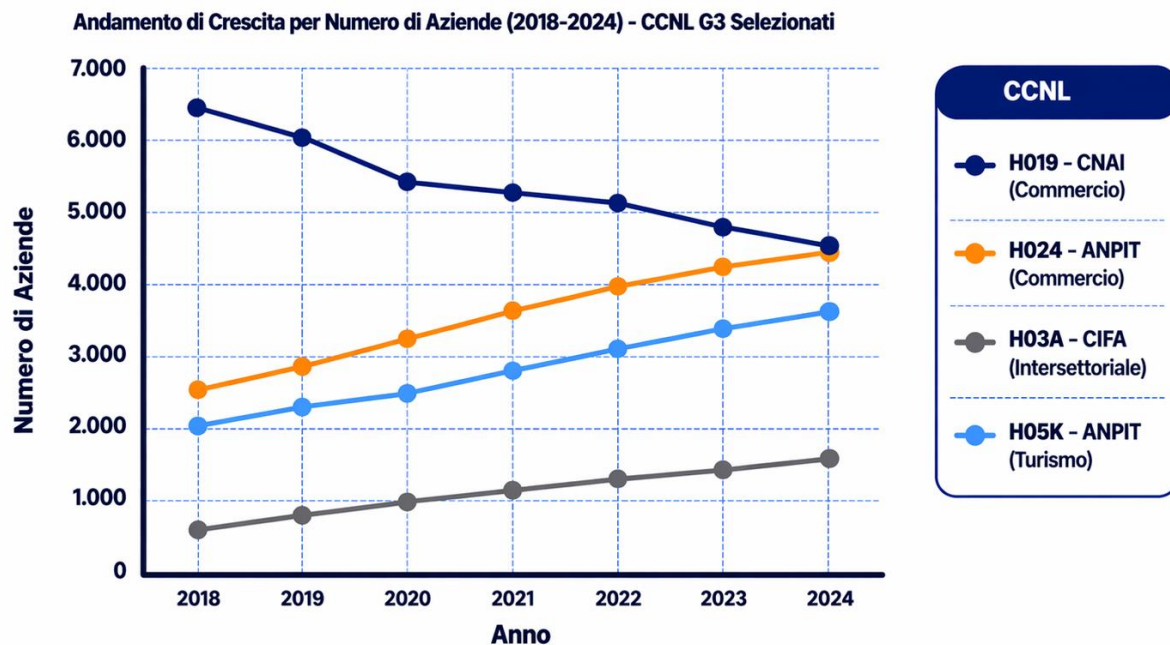
Il dato più importante non è solo la **presenza del G3**, ma la sua **dinamica di consolidamento tra il 2018 e il 2024**.

- **Crescono le aziende** che applicano i **CCNL G3** selezionati: il fenomeno mostra capacità espansiva.
- **Crescono anche i lavoratori** coperti: il G3 assorbe una quota progressivamente maggiore di lavoratori.
- Il consolidamento è particolarmente rilevante in **servizi, turismo e commercio**.

Questa crescita segnala una crescente frammentazione del panorama contrattuale.

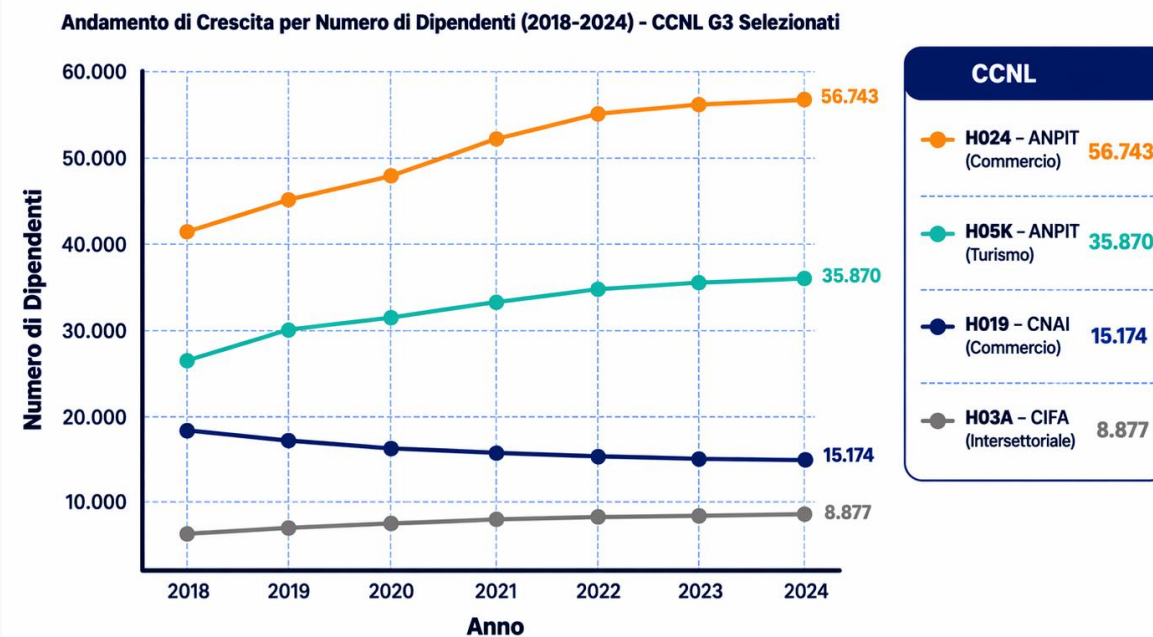
Un'area più piccola, ma in crescita

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



Fonte: Archivio CCNL del CNEL - aggiornamento 30 giugno 2025

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



Fonte: Archivio CCNL del CNEL - aggiornamento 30 giugno 2025

Come leggere il confronto: il Metodo ALFA

Il working paper propone un metodo in **tre fasi** per verificare l'**equivalenza** delle tutele tra i contratti.

1 Selezione

Mappatura dei perimetri contrattuali, e selezione dei CCNL da comparare

2 Analisi

Analisi dei sistemi di classificazione del personale, con l'ausilio dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni professionali (INAPP) e valutazione delle tutele economiche

3 Comparazione e assegnazione punteggio

Elaborazione di "indici di equivalenza" attraverso un sistema di scoring (es., scala 0-5) che combina le valutazioni economiche e normative per determinare il livello di tutela complessivo

Obiettivo

Verificare se il contratto alternativo garantisce tutele realmente equivalenti e non solo in riferimento alla parte economica del CCNL ma anche alla parte normativa

Focus del confronto: perimetro dei CCNL - figure comparabili - trattamento economico - ferie, permessi, malattia, welfare e bilateralità.

Perché il confronto tra ricerche è decisivo

Il paper mostra che il problema **non si esaurisce nel salario**: anche quando la retribuzione annua sembra allineata, le tutele possono essere **non equivalenti**.

Caso 1 | ANPIT-CISAL (H024)

-7.895 € annui rispetto a Confcommercio

Criticità: ferie/permessi inferiori, tutela di malattia drasticamente più bassa, welfare meno strutturato.

***Livello di inquadramento: D2**

Caso 2 | CIFA-CONFSAL (H03A)

RAL quasi equivalente a
Confcommercio

(24.500 € vs 24.612 €)

Criticità: ROL quasi dimezzati, malattia meno protetta, previdenza complementare più debole.

***Livello di inquadramento: 4**

Perché il confronto tra ricerche è decisivo

Caso 1 | ANPIT-CISAL (H024)

-7.895 € annui rispetto a Confcommercio

Criticità: ferie/permessi inferiori, tutela di malattia drasticamente più bassa, welfare meno strutturato.

Livello 4

Livello D2

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

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

Perché il confronto tra ricerche è decisivo

Caso 1 | ANPIT-CISAL (H024)

-7.895 € annui rispetto a Confcommercio

Criticità: ferie/permessi inferiori, tutela di malattia drasticamente più bassa, welfare meno strutturato.

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

Perché il confronto tra ricerche è decisivo

Caso 2 | CIFA-CONFSAL (H03A)

RAL quasi equivalente a **Confcommercio**
(24.500 € vs 24.612 €)

Criticità: ROL quasi dimezzati, malattia meno protetta, previdenza complementare più debole.

Livello 4

Livello 4

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

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

Perché il confronto tra ricerche è decisivo

Caso 2 | CIFA-CONFESAL (H03A)

RAL quasi equivalente a **Confcommercio** (24.500 € vs 24.612 €)

Criticità: ROL quasi dimezzati, malattia meno protetta, previdenza complementare più debole.

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

Sezione 2 – Il quadro generale

Indagini svolte e risultati a confronto

Le ricerche analizzate (UCSC, Univ. Roma Tre, CNEL, ADAPT)

**1. Analisi comparata dei CCNL CONFCOMMERCIO e dei contratti sottoscritti da organizzazioni datoriali minori.
Focus: dumping contrattuale nel terziario e nel turismo.**

A cura di Michele Faioli

2. Strategie di “non” equivalenza contrattuale collettiva nel terziario e nel turismo. Focus: sistema Confesercenti comparato con ANPIT e CONFSAL/CIFA.

A cura di Michele Faioli e Claudio Lucifora

3. CCNL e competizione contrattuale nel settore terziario. Analisi comparativa dei trattamenti e delle ricadute economico-normative per imprese e lavoratori.

A cura di Ciucciovino, Lamberti, Fiori, Maraga, Minotti, Torroni

4. CNEL – Ancora su equivalenza contrattuale e dumping salariale nel turismo e nei pubblici esercizi

A cura del CNEL n. 39/2026

5. Fare contrattazione nel terziario di mercato - ADAPT

A cura Michele Tiraboschi e Giovanni Pigiialarmi

Filo rosso del confronto

- tutte le ricerche affrontano il rapporto tra pluralismo contrattuale, livelli di tutela ed equivalenza
- varia però il livello di strutturazione metodologica: descrizione del fenomeno, comparazione empirica, modello tecnico di equivalenza, validazione istituzionale
- la presentazione mette a confronto non solo gli esiti, ma soprattutto il modo in cui questi esiti vengono costruiti

Confronto metodologico

Ricerca	Base metodologica	Elemento distintivo
WP 27 – Faioli	Metodo ALFA	Usa Atlante del lavoro INAPP, figure trasversali e tabella di conversione degli inquadramenti professionali
WP 26 – Faioli/Lucifora	Metodo ALFA	Usa Atlante del lavoro INAPP, figure trasversali e tabella di conversione degli inquadramenti professionali
Univ. Roma Tre Ciucciovino et al.	Comparazione empirica di trattamenti concretamente applicati	Simula la retribuzione di figure professionali e confronta istituti economico-normativi rilevanti
CNEL 39/2026	Applicazione dei parametri dell'Allegato I.01	Nessuno in particolare
ADAPT	Comparazione tra CCNL	Nessuno in particolare

Fase 1 Perimetrazione

Selezione della **macro-area**, individuazione dei **perimetri contrattuali** tramite codici ATECO e inquadramento previdenziale, scelta dei CCNL da porre in confronto.

Fase 2 Figure trasversali e Tabella di Convesione

Analisi dei **sistemi di classificazione** e individuazione di figure professionali comparabili nei diversi CCNL, con supporto **dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni INAPP**.

Fase 3 Comparazione

Costruzione di schede comparate, **verifica economica e normativa** secondo **Allegato I.01**, eventuale **scoring di equivalenza**.

Esito

Metodo trasferibile, **trasparente** e riutilizzabile in nuovi confronti contrattuali.

Nelle ricerche condotte con il Metodo ALFA questo impianto risulta particolarmente visibile grazie alla tabella di conversione: è il passaggio che rende davvero confrontabili livelli e profili professionali non immediatamente omogenei.

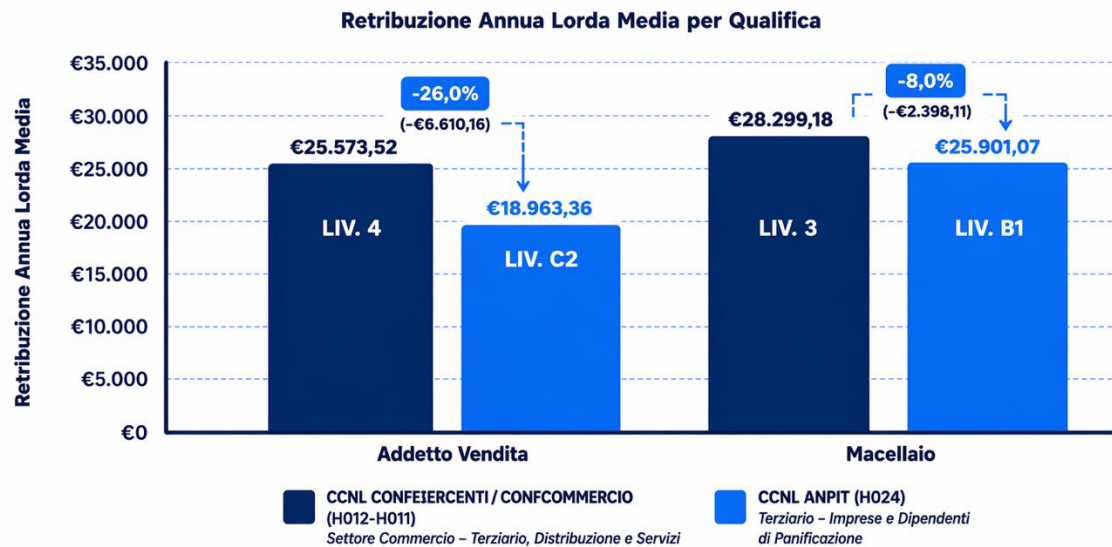
Tabella di conversione metodo ALFA- esempio



FIGURE	CONFESERCENTI TERZIARIO	ANPIT COMMERCIO
ADDETTO VENDITA	III	B2
	IV	C1, C2,
CASSIERE	IV	C2
MACELLERIA (specializzata e non)	III	B1, B2
	IV	C1, C2
ICT	I, II	B2
	IV	C1
FIGURE VARIE (garzone) VI / VII livello	VI, VII	D2

Risultati a confronto – Settore Commercio

FIGURA 10. CCNL CONFESERCENTI / CONFCOMMERCIO (H012-H011) vs. CCNL ANPIT (H024) - CONFRONTO

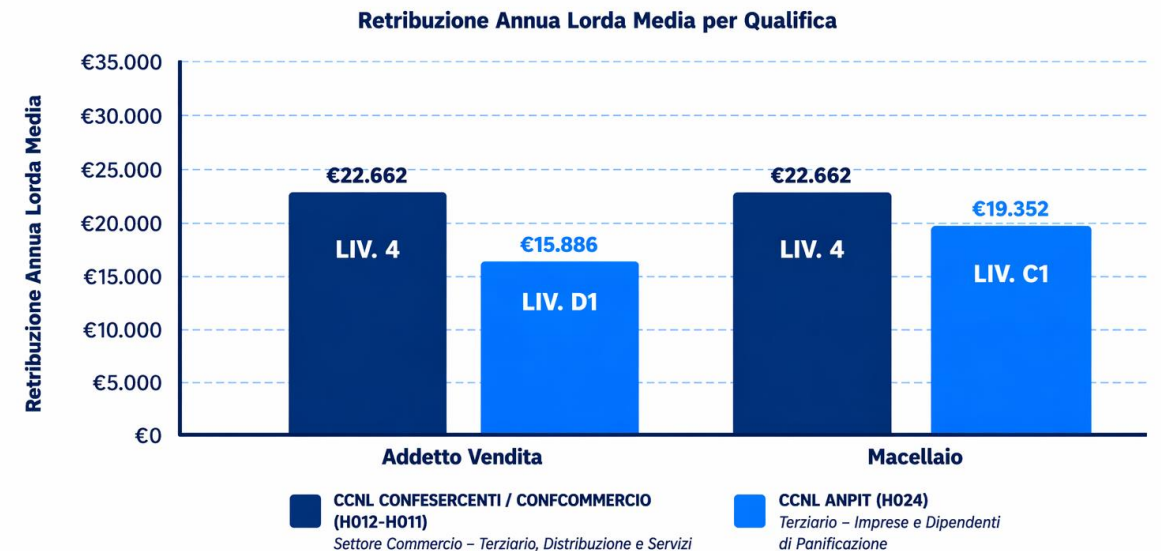


Fonte: Elaborazione su dati tabellari CCNL – aggiornamento 30 giugno 2025

Metodo Ciucciiovino et al.

Metodo ALFA

CCNL CONFESERCENTI / CONFCOMMERCIO (H012-H011) vs. CCNL ANPIT (H024) - CONFRONTO

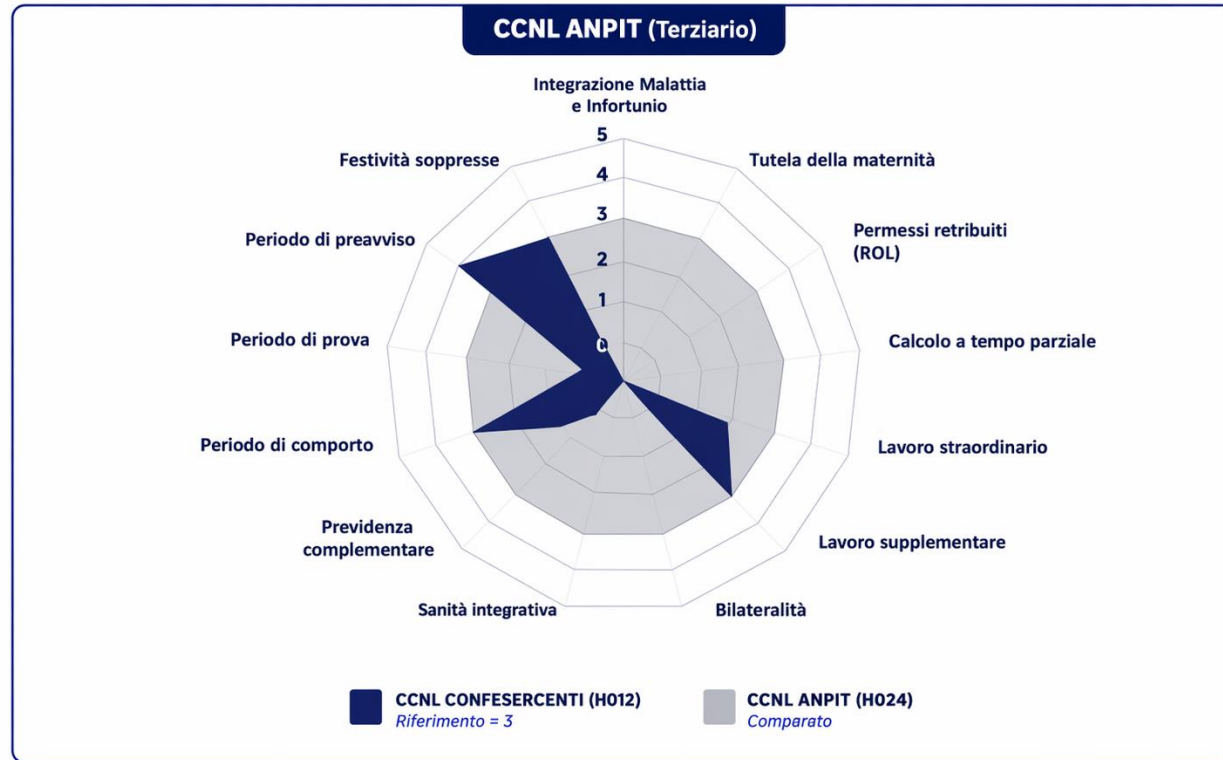


Fonte: Elaborazione su dati tabellari CCNL – aggiornamento 30 giugno 2025

Risultati a confronto – Settore Commercio

FIGURA 6.2. COMPARAZIONE NORMATIVA DELLE TUTELE SETTORE (TERZIARIO)

CCNL CONFESERCENTI (H012) [riferimento = 3] vs. CCNL ANPIT (H024) [comparato]



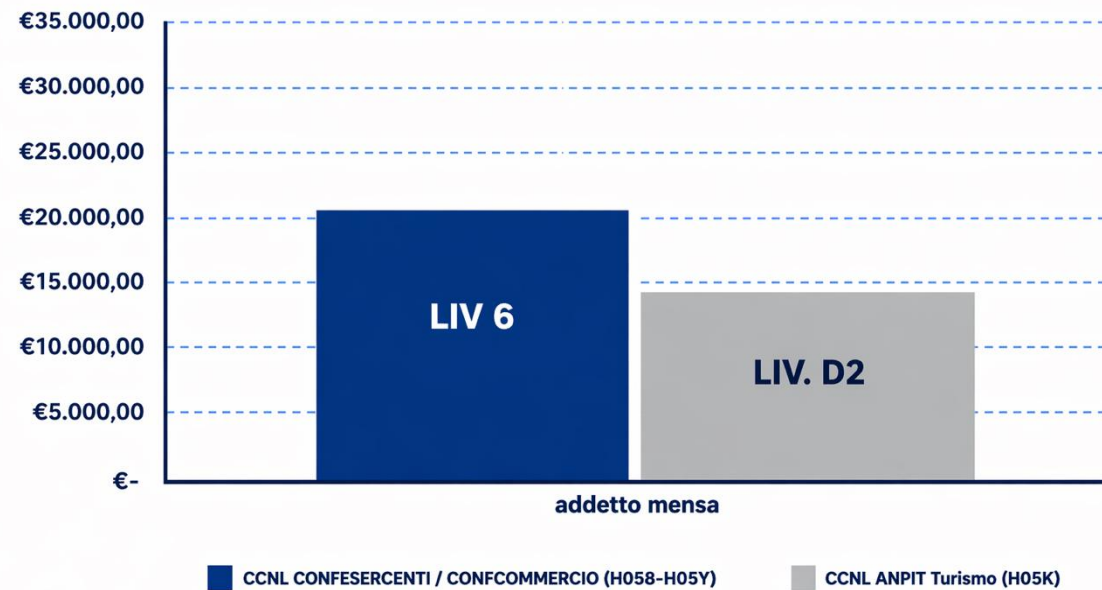
Metodo ALFA

Metodo Ciucciiovino et al.

La ricerca confronta le tutele senza valutare gli scostamenti marginali

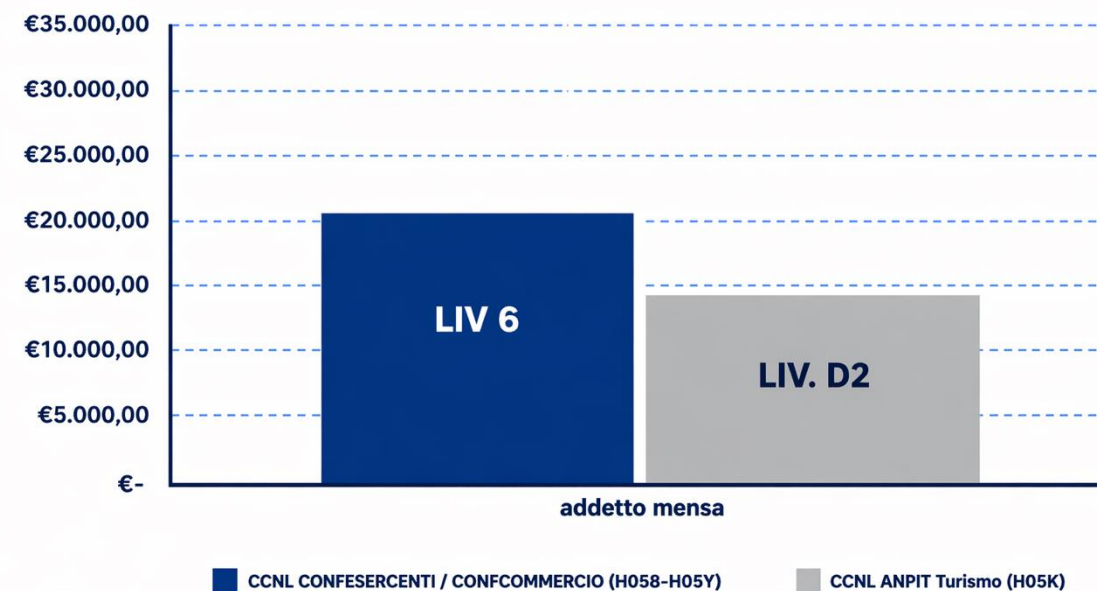
Risultati a confronto – Settore Turismo

CCNL CONFESERCENTI / CONFCOMMERCIO (H058-H05Y) vs. CCNL ANPIT (H05K)



Metodo CNEL

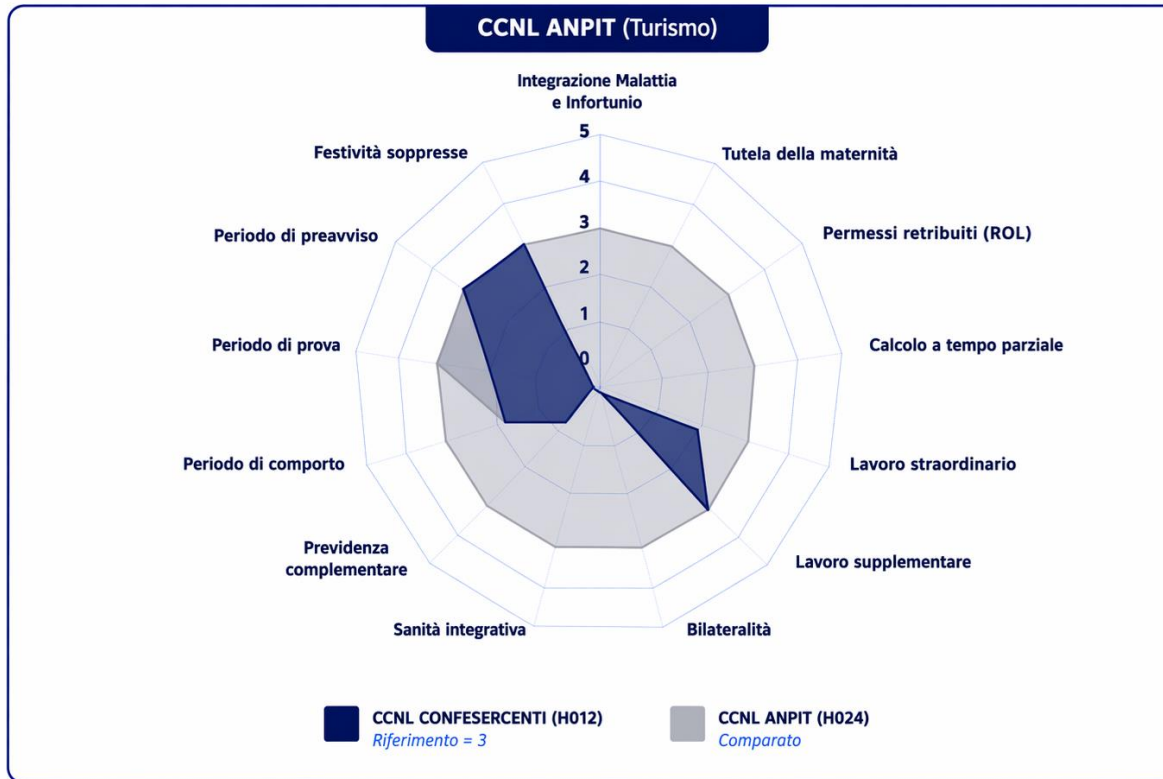
CCNL CONFESERCENTI / CONFCOMMERCIO (H058-H05Y) vs. CCNL ANPIT (H05K)



Risultati a confronto – Settore Turismo

FIGURA 6.6. COMPARAZIONE NORMATIVA DELLE TUTELE DEL SETTORE TURISMO

Quadro (a) comparazione con CCNL ANPIT



Metodo ALFA

Metodo CNEL

La ricerca si limita a confrontare le tutele senza valutare gli scostamenti marginali

Le ricerche convergono nel mostrare che il giudizio di equivalenza non può essere ridotto a una verifica sommaria dei minimi tabellari.

1. Convergenza sugli esiti

Gli studi rilevano differenziali economici e normativi che rendono problematica, o escludono, l'equivalenza dei contratti comparati.

2. Differenza sul metodo

Non tutte le ricerche possiedono lo stesso grado di formalizzazione del percorso comparativo.

3. Punto forte implicito

Le indagini fondate sul Metodo ALFA offrono un apparato più trasparente, trasferibile e verificabile per la comparazione dei CCNL.

Cosa fare per il futuro?

Il **dumping contrattuale** danneggia lavoratori e imprese virtuose: anche se i contratti G3 coprono una quota minoritaria, legittimano una **concorrenza al ribasso** che va oltre il salario.

Sei direttrici di intervento

01 Criterio del “più protettivo”

Equivalenza orientata all’art. 36 Cost., non a una soglia minima.

02 Rappresentatività certificata

Misurare soggetti sindacali e datoriali per superare la “giungla” dei CCNL.

03 Perimetri contrattuali chiari

Coerenza tra CCNL applicato, attività d’impresa e codice Ateco.

04 Vigilanza data-driven

Scheda SLC e indice di qualità contrattuale a supporto degli ispettori.

05 Codice unico CCNL interoperabile

Indicazione nel contratto individuale e in tutte le banche dati pubbliche.

06 Bilateralità come qualità

Welfare contrattuale e enti bilaterali come indicatori anti-dumping.

Contrastare il dumping non significa negare il pluralismo: significa ricondurlo a una fisiologia fondata su qualità, innovazione e tutele.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE