



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

CRILDA
Centro di ricerca sul Lavoro
"Carlo Dell'Aquila"

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
CONFESAL/CIFA**

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 CONFSAI/CIFA

Michele Faioli e Claudio Lucifora¹
Università Cattolica del Sacro Cuore

¹ Le sezioni 1, 2, 3, 4, e 5 della presente ricerca sono state impostate e scritte da Michele Faioli. L'analisi dei testi contrattuali individuati (CCNL CONFESERCENTI, CCNL ANPIT e CCNL CONFSAI/CIFA) e la rielaborazione dei dati di cui all'archivio CNEL è stata coordinata da Michele Faioli, con l'ausilio del team di ricerca del Laboratorio sull'Equivalenza – Centro CRILDA dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, composto da Matteo Luccisano, Alessandro Smilari, Leonardo Manfredi e Alessandro Murru. Le figure professionali sono state individuate con il committente della ricerca. La sezione 6 è stata impostata e scritta da Claudio Lucifora. I dati della sezione 6 sono stati rielaborati anche con l'ausilio di Leonardo Manfredi.

La ricerca è stata commissionata dagli **enti bilaterali del sistema contrattuale CONFESERCENTI, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS - EBNTER** (Ente Bilaterale Nazionale del settore Terziario) ed **EBN** (Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo) per rispondere a una sfida cruciale introdotta dalla recente riforma del Codice degli Appalti: la valutazione della "contrattazione collettiva equivalente".

L'obiettivo principale è fornire uno **strumento di analisi scientifica**, denominato "Metodo ALFA", per comparare in modo oggettivo i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL).

Lo studio mira a supportare le stazioni appaltanti e gli operatori economici nel prevenire fenomeni di **dumping contrattuale** e la concorrenza sleale basata sulla riduzione delle tutele per i lavoratori. In questo modo, si intende promuovere una corretta interpretazione del principio di equivalenza, orientandolo verso la garanzia di condizioni di lavoro dignitose e retribuzioni adeguate, in linea con l'articolo 36 della Costituzione.

Executive Summary

*Il presente studio analizza il concetto di "contrattazione collettiva equivalente" introdotto dalla recente riforma del Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs. 36/2023). Commissionata dagli enti bilaterali EBNTER e EBN, la ricerca risponde alla necessità di valutare oggettivamente i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) in un contesto di pluralismo contrattuale che rischia di generare fenomeni di "dumping" e una corsa al ribasso delle tutele per i lavoratori. Per affrontare questa sfida, la ricerca applica il **"Metodo ALFA"**, un approccio scientifico sviluppato dal centro di ricerca CRILDA dell'Università Cattolica. Il metodo si basa sulla comparazione di "figure professionali trasversali" (es. cuoco, addetto vendita), mappate attraverso strumenti standard come l'Atlante del Lavoro INAPP. L'analisi si articola su parametri economici (retribuzione annua lorda) e normativi (permessi, malattia, previdenza, etc.), come previsto dalla normativa. L'indagine ha confrontato i CCNL di riferimento di CONFESERCENTI per i settori Terziario (H012) e Turismo (H058) con i seguenti contratti: CCNL ANPIT Commercio (H024), CCNL ANPIT Turismo (H05K), CCNL CONFISAL/CIFA Servizi e Turismo (H03A). I risultati emersi sono inequivocabili. **I CCNL ANPIT e CONFISAL/CIFA analizzati non presentano tutele equivalenti** a quelli di CONFESERCENTI. La non equivalenza è determinata da due fattori critici e sistematici: (i) **violazione del requisito economico**. Per tutte le figure professionali esaminate, la Retribuzione Annuale Lorda (RAL) prevista dai CCNL ANPIT e CONFISAL è risultata sistematicamente e significativamente inferiore a quella dei CCNL di riferimento. Questo scostamento, da solo, è sufficiente a escludere l'equivalenza. (ii) **scostamenti normativi significativi**. Oltre al divario retributivo, sono state riscontrate tutele inferiori su istituti qualificanti del rapporto di lavoro, quali il monte ore di permessi, la disciplina di malattia e infortunio, la bilateralità e la previdenza integrativa. Lo studio dimostra che, senza un'analisi strutturata e scientifica, il principio di equivalenza rischia di legittimare l'applicazione di contratti meno protettivi. Il Metodo ALFA si propone come strumento oggettivo a supporto delle stazioni appaltanti per garantire che la concorrenza negli appalti pubblici si basi su qualità ed efficienza, non sulla compressione dei diritti e dei salari dei lavoratori.*

oooOooo

*This study analyzes the concept of "equivalent collective bargaining" introduced by the recent reform of the Italian Public Contracts Code (Legislative Decree 36/2023). Commissioned by the bilateral bodies EBNTER and EBN, the research addresses the need to objectively evaluate National Collective Bargaining Agreements (CCNLs) in a context of contractual pluralism, which risks generating "dumping" phenomena and a race to the bottom in worker protections. To meet this challenge, the research applies the **"ALFA Method,"** a scientific approach developed by the CRILDA research center at the Catholic University. The method is based on the comparison of "transversal professional figures" (e.g., cook, sales assistant), which are mapped using standard tools like the INAPP Atlas of Work. The analysis is structured around economic parameters (Gross Annual Salary) and normative ones (leave, sickness, supplementary pensions, etc.), as required by the legislation.*

*The investigation compared the CONFESERCENTI benchmark CCNLs for the Tertiary (H012) and Tourism (H058) sectors with the following agreements: CCNL ANPIT Commerce (H024) CCNL ANPIT Tourism (H05K), CCNL CONFISAL/CIFA Services and Tourism (H03A). The findings are unequivocal. **The analyzed ANPIT and CONFISAL/CIFA agreements do not provide protections equivalent** to the CONFESERCENTI CCNLs. This non-equivalence is determined by two critical and systematic factors: (i) **Violation of the economic requirement**. For all professional figures examined, the Gross Annual Salary (RAL) provided by the ANPIT and CONFISAL agreements was systematically and significantly lower than that of the benchmark CCNLs. This gap alone is sufficient to rule out equivalence. (ii) **Significant normative shortcomings**: In addition to the wage gap, lower protections were found in key aspects of the employment relationship, such as the amount of paid leave, sickness and injury provisions, bilateral funds, and supplementary pensions. The study demonstrates that without a structured and scientific analysis, the principle of equivalence risks legitimizing the application of less protective contracts. The ALFA Method is proposed as an objective tool to support contracting authorities in ensuring that competition in public procurement is based on quality and efficiency, not on the compression of workers' rights and wages.*

Executive Summary	4
INTRODUZIONE. LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA "EQUIVALENTE" E LA SFIDA DEL PLURALISMO CONTRATTUALE NEL NUOVO CODICE DEGLI APPALTI	8
Il Metodo ALFA. Un approccio scientifico alla comparazione	9
SEZIONE 1. METODOLOGIA DI COMPARAZIONE E PERIMETRO DELL'INDAGINE. ..	13
1.1 Correlazione tra Classificazione CCNL e Atlante del Lavoro	13
1.2 La Tabella di conversione. Mappare le figure professionali	14
1.3 I CCNL oggetto dell'indagine e struttura dell'analisi	15
SEZIONE 2. COMPARAZIONE NEL SETTORE TERZIARIO. CCNL CONFESERCENTI Terziario (H012) VS. CCNL ANPIT Commercio (H024)	19
2.1 Analisi Economica. Il mancato rispetto della soglia minima per tutte le figure professionali studiate	19
2.2 Analisi Normativa. Un livello di tutela generalmente inferiore	21
2.3 Conclusioni della comparazione	25
SEZIONE 3. COMPARAZIONE NEL SETTORE TURISMO. CCNL CONFESERCENTI Turismo (H058) VS. CCNL ANPIT Turismo (H05K)	26
3.1 Analisi Economica. Divario retributivo sistematico.....	26
3.2 Analisi Normativa. Tutele carenti su punti chiave.....	28
3.3 Conclusioni della comparazione	31
SEZIONE 4. COMPARAZIONE NEL SETTORE TURISMO: CCNL CONFESERCENTI Turismo (H058) VS. CCNL CONFISAL/CIFA (H03A)	32
4.1 Analisi Economica. Soglia minima non raggiunta.....	32
4.2 Analisi Normativa. Scostamenti significativi su istituti qualificanti.....	34
4.3 Conclusioni della comparazione	36
SEZIONE 5. ANALISI DEI TREND DI COPERTURA CONTRATTUALE E DISALLINEAMENTO TRA DICHIARAZIONE FORMALE E APPLICAZIONE SOSTANZIALE	38
5.1 Analisi dei trend di copertura (2018-Oggi).....	38
5.2 Il problema della differenza tra forma e realtà. Il meccanismo elusivo	41
SEZIONE 6. PROSPETTIVE DI RICERCA. PER UN'ANALISI EMPIRICA DEI SISTEMI CONTRATTUALI	43
6.1 Comparazione nel settore terziario. CCNL CONFESERCENTI e CCNL ANPIT	45
6.2 Un'analisi statistica comparativa delle condizioni contrattuali	48
6.3 Comparazione nel settore del turismo. CCNL CONFESERCENTI vs. CCNL ANPIT e CCNL CONFISAL/CIFA	51
6.4 Un'analisi statistica comparativa delle condizioni contrattuali	55



.....	56
OSSERVAZIONI CONCLUSIVE.....	58

INTRODUZIONE. LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA "EQUIVALENTE" E LA SFIDA DEL PLURALISMO CONTRATTUALE NEL NUOVO CODICE DEGLI APPALTI

La recente riforma del Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs. 36/2023), con le successive disposizioni integrative e correttive (D.Lgs. 209/2024, art. 73), ha introdotto nel panorama giuslavoristico italiano un concetto tanto cruciale quanto complesso: la **contrattazione collettiva "equivalente"**. A partire da gennaio 2025, la nuova normativa permette agli operatori economici di applicare, nell'ambito degli appalti pubblici, Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) diversi da quelli indicati dalle stazioni appaltanti, a condizione che garantiscano ai lavoratori **tutele equivalenti**.

Questa innovazione si inserisce in un contesto di radicato **pluralismo contrattuale**, caratterizzato dalla presenza di quasi 1000 CCNL depositati presso l'archivio del CNEL². Di questi, oltre due terzi sono sottoscritti da organizzazioni sindacali e datoriali considerate minori o non comparativamente più rappresentative, alimentando il rischio di fenomeni di **dumping contrattuale** e una "corsa al ribasso" delle condizioni di lavoro³.

² A ogni contratto depositato, il CNEL assegna un codice alfanumerico unico, introdotto dall'art. 16-quater del d.l. 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, nella l. 11 settembre 2020, n. 120. Tale codice deve essere obbligatoriamente utilizzato dai datori di lavoro nelle comunicazioni al Ministero del Lavoro e nelle denunce retributive mensili all'INPS (flusso Uniemens). L'Archivio Nazionale dei Contratti Collettivi di Lavoro, istituito presso il CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) dalla l. 30 dicembre 1986, n. 936, funge da fonte ufficiale per la contrattazione collettiva, rendendo pubblici i testi dei CCNL depositati dalle parti sociali. Il sistema integra le banche dati di CNEL e INPS, permettendo di monitorare quante aziende e lavoratori applicano ciascun CCNL, e associa ogni contratto collettivo ai relativi codici di attività economica ATECO. Si v. lo studio condotto dagli uffici CNEL, L'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva, n. 1/2024, in https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Documenti_Casi%20e%20Materiali/CNEL_CASI%20E%20MATERIALI_NR%201%202024.pdf?ver=2024-06-06-135217-903

³ Rinvio ai miei studi in materia di comparazione tra CCNL nell'ambito del settore dell'edilizia, FAIOLI M., Indagine sulla contrattazione collettiva dell'edilizia e sulle relative istituzioni paritetiche, Torino, 2023. Si v. CIUCCIOVINO S., LAMBERTI F., D FIORI D., MARAGA R., MINOTTI F., TORRONI L., CCNL e competizione contrattuale nel settore terziario. Dall'analisi comparativa dei CCNL applicati alla valutazione delle ricadute economico-normative per imprese e lavoratori, Roma, 2025; ANDREANI P., FAIOLI M., MUNARI M., VISENTINI L., Contrattazione collettiva, salario minimo e costo del lavoro in alcuni paesi Europei, in WP Fondazione Giacomo Brodolini, Roma, 2025; ADAPT, Fare contrattazione nel terziario di mercato – Effettività delle tutele e contrasto al dumping contrattuale, 2025; FONDAZIONE DI VITTORIO, Il dumping contrattuale nel terziario, Roma, 2022.

Tale scenario minaccia di innescare una dinamica di progressiva riduzione delle tutele, in potenziale contrasto con il principio di massima protezione sancito dall'art. 36 della Costituzione.

La sfida per le stazioni appaltanti è notevole: come valutare in modo oggettivo e trasparente l'effettiva equivalenza tra le tutele offerte da CCNL differenti? Una valutazione superficiale, meramente "ragionieristica" o da "partita doppia", non è sufficiente a cogliere la complessa architettura di un contratto collettivo, che è il risultato di un delicato equilibrio tra interessi contrapposti e dinamiche negoziali specifiche di un settore.

Il Metodo ALFA. Un approccio scientifico alla comparazione

Per rispondere a questa esigenza, è stato costituito il Laboratorio sull'Equivalenza dei CCNL, un'iniziativa del centro di ricerca CRILDA (Centro di Ricerca sul Lavoro "Carlo Dell'Avinga") dell'Università Cattolica del Sacro Cuore. Il Laboratorio, diretto dai professori Michele Faioli e Claudio Lucifora, ha lo scopo di elaborare un metodo scientifico e interdisciplinare per analizzare l'equivalenza dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro⁴.

⁴ Si v. FAIOLI M., Contrattazione collettiva "equivalente". Codice degli appalti, precomprensione ermeneutica e scelta di un metodo per comparare le tutele, in *federalismi.it*, 2025, n. 14, pp. 210-236.



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.

Il Metodo ALFA si articola in un procedimento a tre fasi, come illustrato nel diagramma seguente:

Fase 1: Mappatura dei Perimetri Contrattuali

- **Selezione della macro-area** di studio (es. Terziario, Turismo, Edilizia).
- **Individuazione dei perimetri contrattuali** tramite analisi dei codici ATECO e dei codici di inquadramento previdenziale (L. 88/1989).
- **Selezione dei CCNL da comparare**, distinguendo tra contratti di "fascia A" (sottoscritti dalle organizzazioni più rappresentative) e di "fascia B" (organizzazioni minori) che insistono sul medesimo settore o presentano aree di sovrapposizione.

Fase 2: Analisi dei Sistemi di Classificazione e Individuazione delle Figure Trasversali

- **Verifica delle sovrapposizioni** tra gli ambiti di applicazione dei CCNL selezionati.
- **Analisi dei sistemi di classificazione del personale** di ciascun CCNL.
- **Individuazione di "figure professionali trasversali"** (es. cuoco, addetto vendite, gruista) comuni ai diversi contratti, utilizzando strumenti come l'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni di INAPP.
- **Analisi delle discipline** relative alla tutela della persona e alla retribuzione per tali figure.

Fase 3: Comparazione e Sviluppo degli Indici di Equivalenza

- **Comparazione puntuale** dei CCNL per le figure professionali individuate, basandosi sui parametri economici e normativi definiti dall'art. 4 dell'Allegato I.01 (es. retribuzione, orario, ferie, welfare, bilateralità).
- Costruzione di una **"scheda di lettura comparata"** per evidenziare differenze e somiglianze.
- 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.

L'obiettivo di questa ricerca è fornire uno strumento scientifico e trasparente per supportare le stazioni appaltanti, gli operatori economici e le parti sociali nella complessa valutazione dell'equivalenza.

In linea con le collaborazioni già attive con istituzioni quali **ANAC e Consip**, il nostro lavoro mira a promuovere una corretta interpretazione della norma, orientando il criterio di equivalenza non verso una soglia minima di tutele, ma verso la ricerca della **maggiore**

protezione possibile ("magis"), in piena conformità con i principi dell'art. 36 della Costituzione⁵.

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

SEZIONE 1. METODOLOGIA DI COMPARAZIONE E PERIMETRO DELL'INDAGINE

L'efficacia di qualsiasi analisi comparativa tra Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) risiede nella definizione di un solido impianto metodologico. Per garantire un confronto equo e significativo, è indispensabile superare una mera disamina testuale delle clausole e identificare un "terreno comune" su cui basare la valutazione. Il nostro approccio, denominato **"Metodo ALFA"**, si fonda sull'individuazione delle **"figure professionali trasversali"**, ovvero quei profili lavorativi che, pur con inquadramenti e declaratorie differenti, svolgono mansioni sostanzialmente analoghe nei diversi contesti contrattuali analizzati.

Questo primo passaggio è cruciale: permette di "normalizzare" il confronto, ancorandolo a elementi concreti e omogenei piuttosto che a quadri normativi astratti. Per realizzare questa mappatura, abbiamo fatto ricorso a strumenti di classificazione standardizzati, come l'**Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni (INAPP)** e le relative Aree di Attività (ADA), che forniscono un linguaggio comune per descrivere competenze e attività lavorative.

1.1 Correlazione tra Classificazione CCNL e Atlante del Lavoro

Il cuore del Metodo ALFA consiste nel processo interpretativo che collega le declaratorie astratte dei CCNL con le descrizioni operative fornite dall'Atlante del Lavoro. L'Atlante descrive le professioni in termini di **Risultati Attesi (RA)** e Aree di Attività (ADA), offrendo un framework oggettivo per comprendere il contenuto effettivo di una mansione. La nostra analisi ha quindi messo in corrispondenza questi elementi con le mansioni descritte nei profili professionali dei diversi contratti collettivi per arrivare a un inquadramento coerente.

La tabella seguente fornisce alcuni esempi di questo lavoro di interpretazione e correlazione.

Tabella 1.1 - Esempi di correlazione tra Atlante del Lavoro e Declaratorie Contrattuali

Figura Professionale Trasversale	Riferimento Atlante del Lavoro (INAPP)	Esempio di Declaratoria Contrattuale	CCNL di Riferimento e Livello
Cuoco Capo Partita	ADA.23.01.03 - Preparazione degli alimenti e allestimento piatti. <i>RA: Realizzare le preparazioni di base, primi, secondi e dessert, applicando tecniche di cottura appropriate e utilizzando le attrezzature in dotazione.</i>	"Lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva... svolgono mansioni specifiche... che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite."	CONFESERCENTI Turismo (H058) - Livello IV
Addetto Vendita	ADA.12.01.08 - Gestione del punto vendita nella piccola distribuzione. <i>RA: Gestire i rapporti con la clientela mediante ascolto e presa in carico dei reclami considerando i dati della customer satisfaction.</i>	"Lavoratori che eseguono mansioni qualificate per le quali è richiesta normale capacità ed adeguata preparazione tecnico-pratica."	CONFESERCENTI Terziario (H012) - Livello IV
Personale Pulizia Stanze	ADA.23.02.04 - Riassetto e pulizia delle camere e delle aree comuni. <i>RA: Effettuare le operazioni di riassetto, pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni.</i>	"Lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali."	CONFESERCENTI Turismo (H058) - Livello VI

1.2 La Tabella di conversione. Mappare le figure professionali

Il risultato di questa analisi qualitativa è la costruzione di una **tabella di conversione**, uno strumento operativo che sintetizza la correlazione tra le figure professionali trasversali e i rispettivi livelli di inquadramento previsti dai CCNL oggetto di studio.

Tabella 1.2 - Tabella di Conversione. Settore Terziario

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

Tabella 1.3 - Tabella di Conversione. Settore Turismo

FIGURE	CONFESERCENTI TURISMO	ANPIT TURISMO	CONFSAL/CIFA
CAMERIERE	IV	C1, C2,	IV
	V	D1	V, VI
ADDETTO MENSA	V, VI S, VI	D2	VI S, VI
	VII, V	D2	
REFEZIONISTA	V, VI S, VI	D2	VI S
	VII, V	D2	VI
CUOCO	II	B2	II
	III, IV, V	C1, C2, D1	III, IV, V
PERSONALE PULIZIA STANZE	V, VI	D2	VI S

1.3 I CCNL oggetto dell'indagine e struttura dell'analisi

La selezione dei CCNL da comparare è stata guidata dalla necessità di analizzare contratti che insistono sul medesimo perimetro settoriale ma che sono espressione di diverse organizzazioni datoriali e sindacali.

Settore Terziario:

1. **CCNL CONFESERCENTI, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS - Terziario, Distribuzione, Servizi - TDS** (Cod. CNEL: **H012**) – qui di seguito anche “CCNL CONFESERCENTI Terziario”
2. **CCNL ANPIT Commercio** (Cod. CNEL: **H024**) – “CCNL ANPIT Commercio”

Settore Turismo:

1. **CCNL CONFESERCENTI, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS - Turismo** (Cod. CNEL: **H058**) – qui di seguito anche “CCNL CONFESERCENTI Turismo”
2. **CCNL ANPIT Turismo** (Cod. CNEL: **H05K**) – “CCNL ANPIT Turismo”
3. **CCNL CONFISAL/CIFA Servizi/Turismo** (Cod. CNEL: **H03A**) – “CCNL CONFISAL/CIFA”

Una volta mappate le figure, la comparazione si sviluppa seguendo i parametri indicati dall'**art. 4 dell'Allegato I.01** del Codice dei Contratti Pubblici, suddivisi in area economica e normativa, come illustrato nello schema seguente⁶.

Schema del framework di analisi per l'equivalenza

⁶ L'art. 4, co. 2, 3 e 4, dell'Allegato 1.01 al d.lgs. 36/2023, introdotto dall'art. 73 del d.lgs. 209/2024, stabilisce che "la valutazione di equivalenza economica dei contratti è effettuata in relazione alle componenti fisse della retribuzione globale annua, costituite dalle seguenti voci: a) retribuzione tabellare annuale; b) indennità di contingenza; c) elemento distinto della retribuzione (EDR); d) eventuali mensilità aggiuntive e) eventuali ulteriori indennità previste" [...] "La valutazione di equivalenza delle tutele normative è effettuata sulla base dei seguenti parametri: a) disciplina concernente il lavoro supplementare; b) clausole relative al lavoro a tempo parziale; c) disciplina del lavoro straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi; d) disciplina compensativa relativa alle festività soppresse; e) durata del periodo di prova; f) durata del periodo di preavviso; g) durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio; h) disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità; i) disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori; l) monte ore di permessi retribuiti; m) disciplina relativa alla bilateralità; n) obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico; o) previdenza integrativa; p) sanità integrativa". [...] "Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti possono ritenere sussistente l'equivalenza delle tutele quando il valore economico complessivo delle componenti fisse della retribuzione globale annua di cui al comma 2 risulta almeno pari a quello del contratto collettivo di lavoro indicato nel bando di gara o nell'invito e quando gli scostamenti rispetto ai parametri di cui al comma 3 sono marginali". In questo contesto, il Metodo ALFA si distingue perché, nell'analizzare la bilateralità, non si limita a considerare l'obbligazione contributiva, ma valuta anche il valore economico delle prestazioni erogate.

COMPARAZIONE CCNL (sulle figure professionali trasversali)

Area di Analisi ECONOMICA (Art. 4, c. 2)	Area di Analisi NORMATIVA (Art. 4, c. 3)
Indicatori:	Indicatori:
• Retribuzione tabellare annua	• Lavoro supplementare e straordinario
• Indennità di contingenza	• Lavoro a tempo parziale
• Elemento distinto della retribuzione (EDR)	• Periodo di prova e di preavviso
• Mensilità aggiuntive (13 ^a , 14 ^a , ecc.)	• Malattia e infortunio (comporto e integrazioni)
• Altre indennità fisse (es. funzione)	• Maternità e congedi parentali
	• Permessi retribuiti (ROL, ex-festività)
	• Bilateralità (contribuzione e prestazioni)
	• Previdenza complementare e Sanità integrativa

RISULTATO

- **Scheda di lettura comparata**
- **Indici di equivalenza** (con scoring da 0 a 5) per ciò che attiene alla parte normativa di cui all'art. 4, co. 3, Allegato I.01.
- **Ponderazione della parte economica** secondo quanto dispone l'art. 4, co. 2 e co. 4 dell'Allegato I.01.

Tale approccio strutturato garantisce che la valutazione dell'equivalenza non sia lasciata a interpretazioni soggettive, ma si basi su un'analisi oggettiva e replicabile. In particolare, si veda quanto segue:

Punteggio (0-5)	Giudizio sintetico	Spiegazione semplice	Percentuali sulla parte normativa- art. 4, co. 3
0-1	Scostamento Significativo (Negativo)	La tutela offerta è drasticamente inferiore e non può essere bilanciata da altri elementi positivi. La differenza è troppo grande per essere ignorata.	Elaborazione riservata (discipline e scostamenti marginali)
2	Scostamento Marginale (Negativo)	La tutela è leggermente inferiore, ma la differenza non è enorme. È uno svantaggio notevole, ma di	Elaborazione riservata (discipline e scostamenti marginali)

		entità minore e potenzialmente bilanciabile da altri fattori.	
3	Equivalente	Le tutele sono praticamente identiche o offrono lo stesso livello generale di sicurezza, anche se strutturate in modo leggermente diverso. Non ci sono differenze rilevanti.	Elaborazione riservata (discipline e scostamenti marginali)
4	Scostamento Marginale (Positivo)	La tutela è leggermente migliore rispetto a quella di riferimento. È un vantaggio piccolo ma chiaro per il lavoratore.	Elaborazione riservata (discipline e scostamenti marginali)
5	Scostamento Significativo (Positivo)	La tutela è nettamente superiore. Il beneficio è così grande da rappresentare uno standard di protezione molto più elevato.	Elaborazione riservata (discipline e scostamenti marginali)

SEZIONE 2. COMPARAZIONE NEL SETTORE TERZIARIO. CCNL CONFESERCENTI Terziario (H012) VS. CCNL ANPIT Commercio (H024)

Questa sezione presenta i risultati dell'analisi comparativa tra il **CCNL Terziario - CONFESERCENTI, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (H012)**, assunto come contratto di riferimento, e il **CCNL Commercio siglato da ANPIT-CISAL (H024)**, come contratto in valutazione. L'analisi è stata condotta seguendo il framework del Metodo ALFA, esaminando sia gli aspetti economici che quelli normativi, come previsto dall'Allegato I.01 del Codice dei Contratti Pubblici.

2.1 Analisi Economica. Il mancato rispetto della soglia minima per tutte le figure professionali studiate

Il primo e fondamentale criterio di valutazione riguarda la componente economica. La normativa (Art. 4, comma 4) stabilisce un requisito imprescindibile: il valore economico complessivo delle componenti fisse della retribuzione globale annua (RAL) nel CCNL proposto deve essere **almeno pari** a quello del CCNL di riferimento.

La nostra analisi, estesa a tutte le figure professionali trasversali individuate, dimostra in modo sistematico e inequivocabile il mancato rispetto di questa soglia. Per ogni figura, la RAL prevista dal CCNL ANPIT risulta significativamente inferiore.

Le tabelle seguenti dettagliano il confronto per ciascun profilo professionale.

Tabella 2.1 - Confronto RAL. Figura "Addetto Vendita"

CCNL e Livello	RAL Complessiva Stimata	Risultato Confronto
CONFESERCENTI - Livello IV	€ 25.573,52	RIFERIMENTO
ANPIT - Livello C2	€ 18.963,36	INFERIORE

Tabella 2.2 - Confronto RAL. Figura "Cassiere"

CCNL e Livello	RAL Complessiva Stimata	Risultato Confronto
----------------	-------------------------	---------------------

CONFESERCENTI - Livello IV	€ 25.573,52	RIFERIMENTO
ANPIT - Livello C2	€ 18.963,36	INFERIORE

Tabella 2.3 - Confronto RAL. Figura "Macellaio Specializzato"

CCNL e Livello	RAL Complessiva Stimata	Risultato Confronto
CONFESERCENTI - Livello III	€ 28.299,18	RIFERIMENTO
ANPIT - Livello B1	€ 25.901,07	INFERIORE

Tabella 2.4 - Confronto RAL. Figura "Operatore ICT"

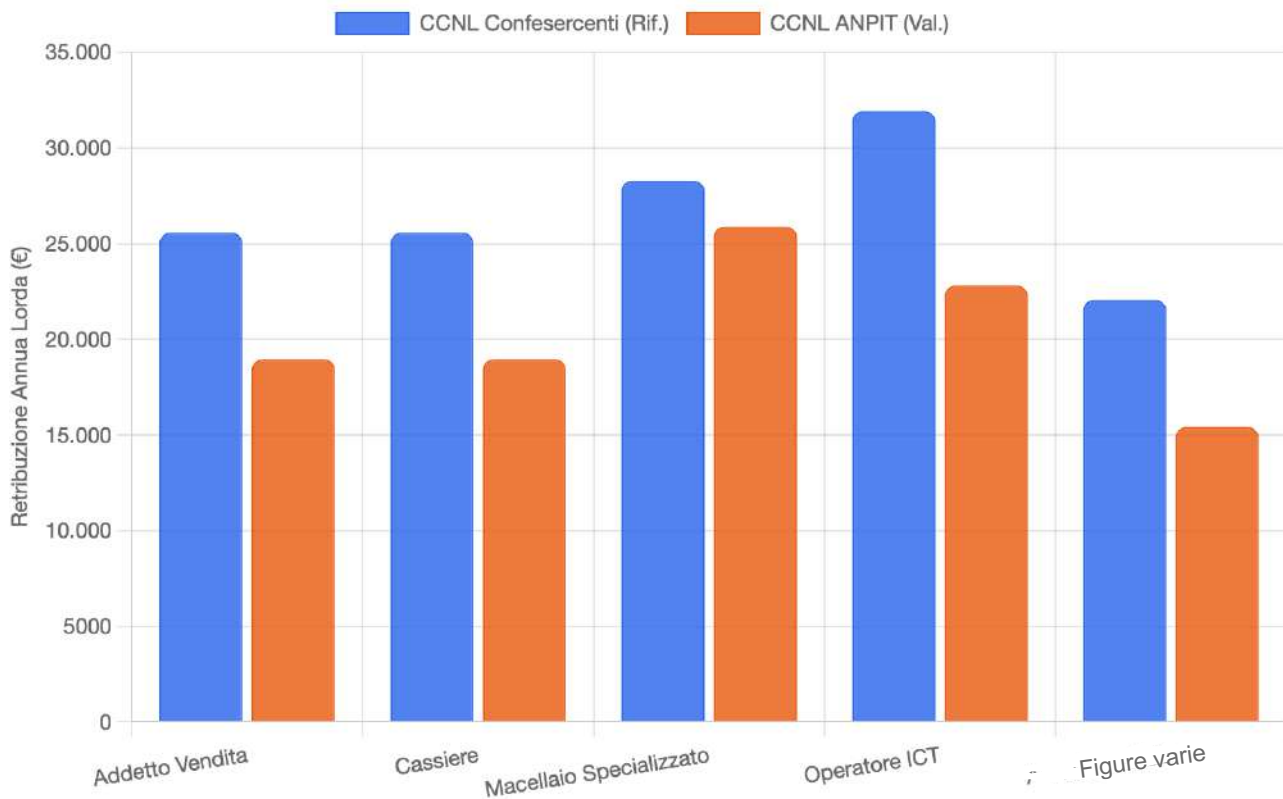
CCNL e Livello	RAL Complessiva Stimata	Risultato Confronto
CONFESERCENTI - Livello II	€ 31.937,22	RIFERIMENTO
ANPIT - Livello B2	€ 22.817,60	INFERIORE

Tabella 2.5 - Confronto RAL. Figura "Figure varie / Garzone"

CCNL e Livello	RAL Complessiva Stimata	Risultato Confronto
CONFESERCENTI - Livello VI	€ 22.068,34	RIFERIMENTO
ANPIT - Livello D2	€ 15.417,35	INFERIORE

Il diagramma sottostante visualizza l'entità del divario retributivo per tutte le figure analizzate, confermando come il CCNL ANPIT si posizioni costantemente al di sotto della soglia minima richiesta.

Figura 2.1 - Divario della Retribuzione Annua Lorda (RAL) nel settore Terziario



2.2 Analisi Normativa. Un livello di tutela generalmente inferiore

Nonostante la valutazione economica sia già dirimente, si è proceduto ugualmente all'analisi comparativa dei 13 parametri normativi previsti dalla legge. I risultati, coerenti tra le diverse figure professionali, mostrano un quadro di tutele normative prevalentemente meno favorevoli nel contratto ANPIT.

Tabella 2.6 - Sintesi Punteggi. Aree Critiche dell'Analisi Normativa (Risultati aggregati)

Criterio di Tutela Normativa (Art. 4, c. 3, All. I.01)	CCNL Terziario CONFESERCENTI (H012) - Riferimento	CCNL Commercio ANPIT (H024) – Comparato	Valutazione (0-5)	Motivazione dello Scostamento
Lavoro Supplementare	Maggiorazione del 35%.	Maggiorazione del 30% (fino al 25% dell'orario) e del 35% oltre (se prolungato).	3	Equivalente. Garanzie pressoché simili.

Clausole a Tempo Parziale	Clausole elastiche con preavviso di 2 giorni e maggiorazione del 36,5% per aumenti di durata.	Clausole elastiche e flessibili con preavviso di 10 giorni e maggiorazione del 5%.	0	Scostamento Significativo (Negativo). Sebbene il preavviso sia più lungo, le maggiorazioni economiche per le variazioni di orario nell'H024 sono drasticamente inferiori (5%) rispetto a quelle previste dall'H012 (fino al 36,5%), riducendo notevolmente il compenso per la flessibilità richiesta.
Lavoro Straordinario	Limite 250 ore/anno. Maggiorazioni: 15-20% (diurno), 30% (festivo), 50% (notturno).	Nessun limite annuo specificato. Maggiorazioni: 15-20% (diurno), 25% (festivo diurno), 30% (notturno ferialo), 35% (notturno festivo).	2	Scostamento Marginale (Negativo). Le tutele sono inferiori, in particolare per il lavoro notturno ferialo (30% contro 50%) e festivo diurno (25% contro 30%), che rappresentano scenari di lavoro più gravosi.
Festività Soppresse	4 giorni (32 ore) di permessi retribuiti.	4 giorni (32 ore) di riposo all'anno.	3	Equivalente. La disciplina è identica in entrambi i contratti, garantendo lo stesso numero di ore di permesso compensativo.
Periodo di Prova	Definito in giorni di lavoro effettivo (es. 60 gg per Liv. V).	Definito in giorni di calendario , con durate superiori (es. 90 gg per Liv. C2, equiparabile al V).	1	Scostamento Significativo (Negativo). Il calcolo in giorni di calendario e la durata maggiore nel CCNL H024 estendono il periodo di incertezza per il lavoratore, offrendo una tutela inferiore rispetto al calcolo basato sui soli giorni di lavoro effettivo.
Periodo di Preavviso	Più breve (es. Liv. V con >10 anni: 45 giorni).	Più lungo (es. Liv. C2 con >10 anni: 60 giorni).	4	Scostamento marginale positivo. Il CCNL H024 prevede termini di preavviso più lunghi, offrendo al lavoratore una maggiore sicurezza

				in caso di licenziamento.
Periodo di Comporto (Malattia)	180 giorni in un anno solare.	Inizialmente inferiore (120 giorni), ma aumenta con l'anzianità fino a un massimo di 365 giorni.	3	Equivalente. Sebbene il CCNL H024 offra una tutela inferiore per i neoassunti, garantisce una protezione nettamente superiore per i lavoratori con maggiore anzianità. Lo scostamento iniziale è compensato dal beneficio a lungo termine.
Integrazione Malattia/Infortunio	Integrazione INPS/INAIL fino al 100% della retribuzione a regime.	Integrazione molto ridotta: per la malattia, 50% i primi 3 giorni e 20% dopo; per l'infortunio, integrazione del 25% e poi del 10%.	0	Scostamento Significativo (Negativo). La tutela economica in caso di malattia e infortunio nel CCNL H024 è drasticamente inferiore, lasciando il lavoratore con una retribuzione significativamente decurtata.
Tutela della Maternità	Integrazione dell'indennità INPS al 100% della retribuzione durante l'astensione obbligatoria.	Esonero da qualsiasi integrazione dell'indennità INPS, salvo una quota sulla tredicesima.	0	Scostamento Significativo (Negativo). L'assenza quasi totale di integrazione economica nel CCNL H024 durante la maternità obbligatoria costituisce una gravissima lacuna di tutela.
Permessi Retribuiti (ROL)	56-72 ore annue di Riduzione Orario di Lavoro (ROL) a seconda della dimensione aziendale.	32 ore annue.	0	Scostamento Significativo (Negativo). Il monte ore di permessi retribuiti nel CCNL H024 è meno della metà di quello previsto dal CCNL H012, riducendo sostanzialmente i tempi di riposo e conciliazione.
Bilateralità	Contribuzione. Percentuale (0,15%) per 14 mensilità. Prestazione. Si prende a titolo esemplificativo la	Contribuzione di 7,50 euro del datore di lavoro e 1,50 euro del lavoratore per 12 mensilità.	0	Scostamento Significativo (Negativo). Il sistema di bilateralità del CCNL H024 appare

	prestazione dell'ente bilaterale interregionale Veneto Friuli-Venezia Giulia: rimborso libri di testo fino a €150 (1-2 figli) o €350 (3+ figli), Sanzione. Il datore di lavoro inadempiente dovrà riconoscere 0,30% sotto forma di EDR su paga base e contingenza per 14 mensilità.	Prestazione. Non è possibile individuare le prestazioni poiché l'accesso è visibile unicamente ai soggetti iscritti. Sanzione. Viene stabilita la prestazione equivalente a tutela del lavoratore.		meno strutturato per le prestazioni di bilateralità, pur avendo una contribuzione più elevata.
Previdenza Integrativa	Contribuzione al fondo Fon.Te a carico del datore di lavoro è pari all'1,55% e dello 0,55% a carico del lavoratore (Fon.Te). Prestazioni come da regolamento. Rendimenti 2024: Conservativo 3,07% Sviluppo 5,15% Crescita 5,73% Dinamico 8,63%	Contribuzione a carico del datore di lavoro pari all'1,00% su un fondo aperto a scelta del lavoratore. Prestazioni non identificate.	1	Scostamento Significativo (Negativo). La contribuzione a carico del datore di lavoro è inferiore di oltre un terzo rispetto al CCNL H012, e l'assenza di un fondo di categoria può comportare una minore tutela collettiva.
Sanità Integrativa	Contribuzione. È previsto un contributo di 15 euro mensili (13 euro a carico del datore di lavoro e 2 euro a carico del lavoratore) per 12 mensilità. È prevista una quota una tantum di 30 euro a carico del datore di lavoro (Fondo ASTER). Per i quadri si v. il regime Hygeia. Prestazioni. Visite specialistiche: massimale €1.000 per max 8 visite; franchigia €10 a visita. Sanzione per inadempimento. ASTER - È previsto un EDR di 16 euro mensili x 14 mensilità; HYGEIA - EDR di 37 euro per 14 mensilità.	La sanità integrativa è gestita tramite l'Ente Bilaterale (En.Bi.C) il quale prevede oltre ad un contributo una tantum del datore di 60 euro, un contributo di 14 euro mensili; è previsto un contributo del lavoratore di 1 euro mensile. Per il lavoratore Quadro, il datore riconosce un contributo mensile di 40,67 euro. Prestazioni. Non è possibile definire il massimale delle prestazioni sanitarie poiché non è visibile alcun nomenclatore. Sanzione per inadempimento. Viene stabilita la prestazione equivalente a tutela del lavoratore.	0	Scostamento Significativo (Negativo). Pur essendovi una contribuzione mensile complessivamente maggiore, le prestazioni di sanità integrative appaiono inferiori.

Tabella sintetica sulla valutazione di equivalenza

Sezione di Analisi	Criterio Specifico	Valutazione (0-5)
Equivalenza Economica (co. 2)	Retribuzione Globale Annuia Fissa (RGA)	0

	Media Sezione Economica	0.0
Equivalenza Normativa (co. 3)	Lavoro Supplementare	3
	Clausole a Tempo Parziale	0
	Lavoro Straordinario	2
	Festività Soppresse	3
	Periodo di Prova	1
	Periodo di Preavviso	4
	Periodo di Comporto (Malattia)	3
	Integrazione Malattia/Infortunio	0
	Tutela della Maternità	0
	Permessi Retribuiti (ROL)	0
	Bilateralità	0
	Previdenza Integrativa	1
	Sanità Integrativa	0
	Media Sezione Normativa	1,30
VALUTAZIONE FINALE		NON EQUIVALENTE

2.3 Conclusioni della comparazione

L'analisi comparativa tra il CCNL CONFESERCENTI Terziario (H012) e il CCNL ANPIT Commercio (H024) porta a una conclusione netta e inequivocabile: **il CCNL ANPIT non presenta tutele equivalenti**.

Questa affermazione si basa su due evidenze principali e sistematiche:

1. **Mancato superamento della soglia economica minima.** Per **tutte** le figure professionali analizzate, la Retribuzione Annua Lorda offerta dal CCNL ANPIT è sostanzialmente inferiore a quella del CCNL di riferimento, violando un requisito fondamentale e inderogabile della normativa.
2. **Tutele normative complessivamente inferiori.** L'analisi dei singoli istituti normativi rivela che, nella maggior parte dei casi, il CCNL ANPIT offre una protezione minore o, al massimo, equivalente, con particolari e significative criticità in materia di malattia, infortunio e permessi retribuiti.

Pertanto, sulla base dei criteri oggettivi stabiliti dal Codice dei Contratti Pubblici, il CCNL ANPIT (H024) non può essere considerato equivalente al CCNL CONFESERCENTI (H012) per il settore Terziario.

SEZIONE 3. COMPARAZIONE NEL SETTORE TURISMO. CCNL CONFESERCENTI

Turismo (H058) VS. CCNL ANPIT Turismo (H05K)

Proseguendo con l'analisi, questa sezione è dedicata al confronto tra il **CCNL Turismo CONFESERCENTI, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (H058)**, che funge da contratto di riferimento, e il **CCNL Turismo siglato da ANPIT-CISAL (H05K)**. Anche in questo caso, la valutazione è stata condotta applicando il Metodo ALFA e seguendo i criteri economici e normativi stabiliti dalla legislazione sugli appalti pubblici.

3.1 Analisi Economica. Divario retributivo sistematico

Come per il settore Terziario, il primo test di equivalenza riguarda la Retribuzione Annuale Lorda (RAL). La normativa impone che il trattamento economico complessivo del CCNL in valutazione sia **almeno pari** a quello del contratto di riferimento.

L'analisi condotta su tutte le figure professionali trasversali del settore Turismo evidenzia, ancora una volta, un sistematico mancato rispetto di questo requisito fondamentale. Le retribuzioni previste dal CCNL ANPIT sono costantemente e significativamente inferiori.

Le tabelle che seguono illustrano nel dettaglio il divario per ogni profilo esaminato.

Tabella 3.1 - Confronto RAL. Figura "Cameriere di Sala"

CCNL e Livello	RAL Complessiva Stimata	Risultato Confronto
CONFESERCENTI - Livello V	€ 21.836,04	RIFERIMENTO
ANPIT - Livello D1	€ 15.754,31	INFERIORE

Tabella 3.2 - Confronto RAL. Figura "Cuoco Capo Partita"

CCNL e Livello	RAL Complessiva Stimata	Risultato Confronto
CONFESERCENTI - Livello IV	€ 23.359,66	RIFERIMENTO
ANPIT - Livello C1	€ 18.644,34	INFERIORE

Tabella 3.3 - Confronto RAL. Figura "Addetto Mensa "

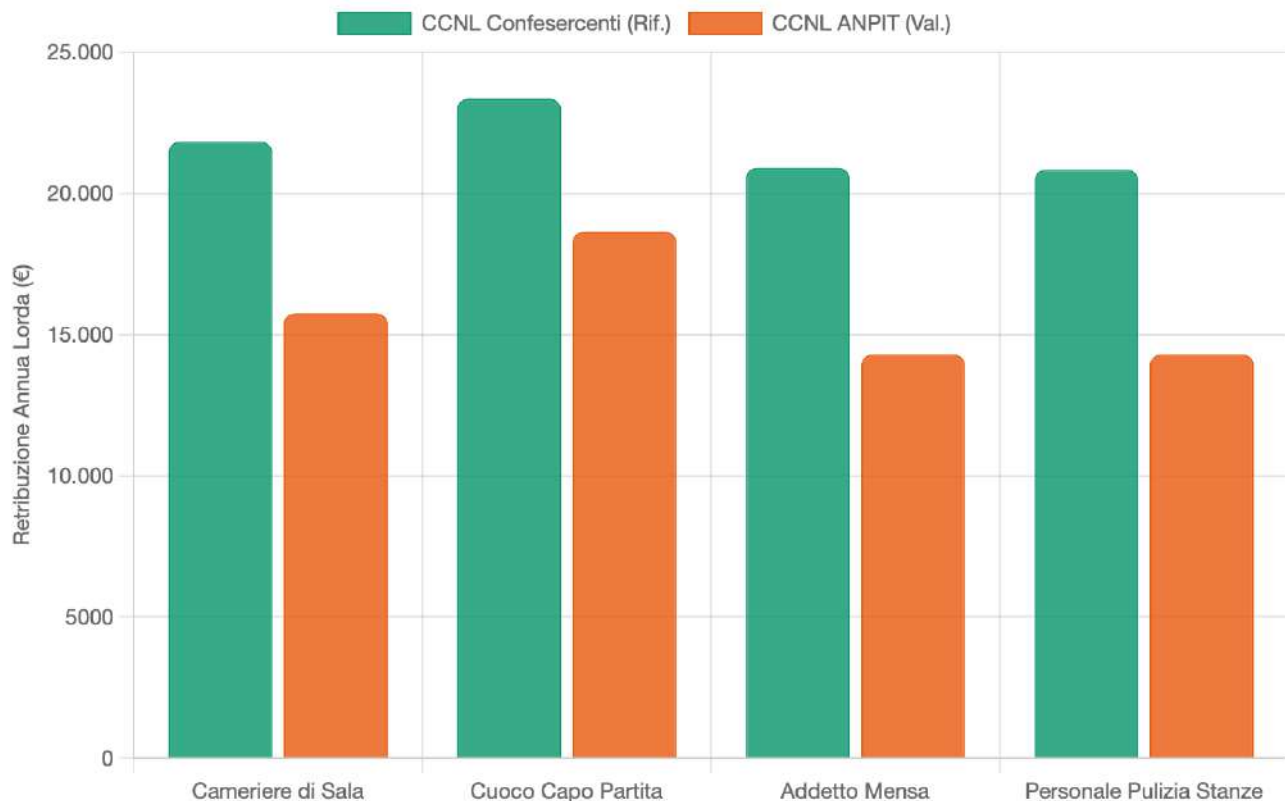
CCNL e Livello	RAL Complessiva Stimata	Risultato Confronto
CONFESERCENTI - Livello VI	€ 20.594,34	RIFERIMENTO
ANPIT - Livello D2	€ 14.293,76	INFERIORE

Tabella 3.4 - Confronto RAL. Figura "Personale Pulizia Stanze"

CCNL e Livello	RAL Complessiva Stimata	Risultato Confronto
CONFESERCENTI - Livello VI	€ 20.846,76	RIFERIMENTO
ANPIT - Livello D2	€ 14.293,76	INFERIORE

Il grafico a barre seguente offre una rappresentazione visiva immediata del divario salariale, che si conferma profondo per tutte le qualifiche professionali analizzate.

Figura 3.1 - Divario della Retribuzione Annua Lorda (RAL) nel Settore Turismo



Anche in questo settore, il mancato rispetto della soglia economica minima è un elemento dirimente che, da solo, **esclude la possibilità di considerare equivalenti i due contratti.**

3.2 Analisi Normativa. Tutele carenti su punti chiave

Nonostante l'esito già chiaro dell'analisi economica, si è proceduto alla valutazione comparativa degli istituti normativi. L'esame ha rivelato significative debolezze nel CCNL ANPIT, in particolare su aspetti cruciali della tutela del lavoratore.

Tabella 3.5 - Sintesi Punteggi. Aree Critiche dell'Analisi Normativa (Turismo)

Criterio di Tutela Normativa (Art. 4, c. 3, All. I.01)	CCNL Turismo - CONFESERCENTI (H058) – Riferimento	CCNL Turismo – ANPIT (H05K) – Comparato	Valutazione (0-5)	Motivazione dello Scostamento
Lavoro Supplementare	Maggiorazione del 31,5% per aumenti di durata.	Maggiorazioni complesse (dal 25% al 47%) ma con limiti di ore più restrittivi.	3	Equivalente. Sebbene le strutture siano diverse, il CCNL H05K prevede maggiorazioni elevate che compensano i limiti di ore più stringenti, risultando complessivamente di pari tutela.
Clausole a Tempo Parziale	Maggiorazione fino al 31,5% per variazioni in aumento della durata.	Maggiorazione del 5% per variazioni di collocazione e durata, con preavviso più lungo.	0	Scostamento Significativo (Negativo). La maggiorazione economica per la flessibilità richiesta nel CCNL H05K è drasticamente inferiore, rappresentando una tutela minore per il lavoratore.
Lavoro Straordinario	Limite di 260 ore annue con maggiorazioni dal 20% al 60%.	Maggiorazioni fino al 35% per il lavoro notturno.	2	Scostamento marginale (negativo). Le maggiorazioni previste dal CCNL H05K, in particolare per il lavoro notturno, sono nettamente inferiori e non garantiscono una compensazione adeguata per il lavoro prestato oltre l'orario ordinario.
Festività Soppresse	32 ore integrate in un monte di 104 ore di Riduzione Orario di Lavoro (ROL).	32 ore di permessi dedicate.	3	Equivalente. Entrambi i contratti riconoscono le 32 ore, sebbene con modalità di fruizione diverse.
Periodo di Prova	Definito in giorni di lavoro effettivo, con una media di 70 giorni.	Calcolato in giorni di calendario con una media di 90 gg.	3	Equivalente. Nonostante la diversa base di calcolo, le durate massime sono simili e non emerge uno scostamento rilevante nella tutela complessiva.
Periodo di Preavviso	Termini più brevi (es. 20 gg per Liv. 5 <5 anni).	Termini più lunghi (es. 30 gg per Liv. C2 <5 anni).	3	Equivalente. Il CCNL H05K

				garantisce termini di preavviso leggermente più estesi.
Periodo di Comporto (Malattia)	180 giorni per anno solare.	90 giorni per i primi 2 anni, ma estendibile con l'anzianità fino a 365 giorni.	2	Scostamento marginale (negativo). La tutela per i lavoratori con anzianità inferiore a 2 anni è dimezzata (90 vs 180 giorni), uno svantaggio significativo non pienamente compensato dai benefici successivi.
Integrazione Malattia/Infortunio	Integrazione dell'indennità INPS/INAIL fino al 100% della retribuzione a regime.	Integrazione a malattia fino al 96,66%; per l'infortunio l'integrazione è parziale e decrescente.	0	Scostamento Significativo (Negativo). L'integrazione, specialmente in caso di infortunio, è inferiore a quella prevista dal CCNL di riferimento, non garantendo la piena retribuzione.
Tutela della Maternità	Integrazione al 100% della retribuzione netta.	Integrazione al 100% della retribuzione normale	3	Equivalente. Garanzie pressoché simili.
Permessi Retribuiti (ROL)	104 ore annue totali (72 ore di ROL + 32 ex festività).	48 ore annue totali (16 ore di ROL + 32 ex festività).	0	Scostamento Significativo (Negativo). Il monte ore di permessi per riduzione d'orario (ROL) è drasticamente inferiore, riducendo significativamente i diritti del lavoratore al riposo.
Bilateralità	Contribuzione dello 0,40% (0,20% a carico del datore di lavoro e 0,20% a carico del lavoratore) per 14 mensilità. Prestazione. Si prende a titolo esemplificativo la prestazione dell'ente bilaterale interregionale Veneto Friuli-Venezia Giulia: rimborso libri di testo fino a €150 (1-2 figli) o €350 (3+ figli), Sanzioni per inadempimento. è previsto un EDR dello 0,60% per 14 mensilità.	Contribuzione di 7,50 euro del datore di lavoro e 1,50 euro del lavoratore per 12 mensilità. Prestazione: Non è possibile individuare le prestazioni poiché l'accesso è visibile unicamente ai soggetti iscritti. Sanzione: Viene stabilita la prestazione equivalente a tutela del lavoratore.	0	Scostamento Significativo (Negativo). Il CCNL H05K garantisce un sistema di prestazioni di welfare bilaterale meno solido e strutturato.
Previdenza Integrativa	Contribuzione al fondo Fon.Te a carico del datore di lavoro è pari all'1,55% e dello 0,55%	Contribuzione a carico del datore di lavoro pari all'1,00% su un fondo aperto a scelta del lavoratore.	1	Scostamento Significativo (Negativo). Il contributo datoriale collegato al CCNL H058 offre al lavoratore una maggiore

	a carico del lavoratore (Fon.Te). Prestazioni come da regolamento. Rendimenti 2024: Conservativo 3,07% Sviluppo 5,15% Crescita 5,73% Dinamico 8,63%	Prestazioni: non identificate.		accumulazione pensionistica.
Sanità Integrativa	Contribuzione. È previsto un contributo a carico del datore di lavoro di 12 euro mensili per 12 mensilità + 15 euro una tantum (Fondo ASTER). Per i quadri si v. il regime Hygeia. Prestazioni. Visite specialistiche: massimale €1.000 per max 8 visite; franchigia €10 a visita. Sanzione per inadempimento. ASTER: È previsto un EDR di 16 euro mensili x 14 mensilità; HYGEIA: EDR di 37 euro per 14 mensilità.	Contribuzione. La sanità integrativa è gestita tramite l'Ente Bilaterale (En.Bi.C) il quale prevede oltre ad un contributo una tantum del datore di di 60 euro, un contributo di 14 euro mensili; è previsto un contributo del lavoratore di 1 euro mensile. Per il lavoratore Quadro, il datore riconosce un contributo mensile di 40,67 euro. Prestazione. Non è possibile definire il massimale delle prestazioni sanitarie poiché non è visibile alcun nomenclatore. Sanzione per inadempimento. Viene stabilita la prestazione equivalente a tutela del lavoratore.	0	Scostamento Significativo (Negativo). Il CCNL H05K garantisce un sistema di prestazioni di welfare bilaterale meno solido e strutturato.

Tabella sintetica sulla valutazione di equivalenza

Sezione di Analisi	Criterio Specifico	Valutazione (0-5)
Equivalenza Economica (co. 2)	Retribuzione Globale Annuale Fissa (RGA)	0
	Media Sezione Economica	0.0
Equivalenza Normativa (co. 3)	Lavoro Supplementare	3
	Clausole a Tempo Parziale	0
	Lavoro Straordinario	2
	Festività Soppresse	3
	Periodo di Prova	3
	Periodo di Preavviso	3
	Periodo di Comporto (Malattia)	2
	Integrazione Malattia/Infortunio	0
	Tutela della Maternità	3
	Permessi Retribuiti (ROL)	0
	Bilateralità	0
	Previdenza Integrativa	1
	Sanità Integrativa	0
	Media Sezione Normativa	1,53

VALUTAZIONE FINALE	NON EQUIVALENTE
--------------------	-----------------

3.3 Conclusioni della comparazione

La valutazione comparativa tra il CCNL Turismo CONFESERCENTI (H058) e il CCNL Turismo ANPIT (H05K) conduce a una conclusione inequivocabile: **il CCNL ANPIT non garantisce tutele equivalenti.**

Il giudizio si fonda su due pilastri solidi e convergenti:

1. **Violazione del requisito economico.** Per ogni figura professionale analizzata, la RAL prevista dal CCNL ANPIT è marcatamente inferiore a quella del CCNL di riferimento, rendendo impossibile soddisfare la condizione minima di legge.
2. **Carenze significative nelle tutele normative.** Il CCNL ANPIT presenta un livello di protezione inferiore su istituti di primaria importanza per il lavoratore, quali i permessi retribuiti, il trattamento di malattia e il periodo di comporto.

In conclusione, sulla base dei criteri oggettivi previsti dalla normativa, il CCNL ANPIT (H05K) non può essere ritenuto equivalente al CCNL CONFESERCENTI (H058) per il settore del Turismo.

SEZIONE 4. COMPARAZIONE NEL SETTORE TURISMO: CCNL CONFESERCENTI Turismo (H058) VS. CCNL CONFISAL/CIFA (H03A)

In questa sezione finale, l'analisi si concentra sulla comparazione tra il **CCNL Turismo CONFESERCENTI, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (H058)**, mantenuto come contratto di riferimento, e il **CCNL Terziario, Commercio, Distribuzione, Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo siglato da CONFISAL/CIFA (H03A)**. Data l'ampia portata di quest'ultimo, la valutazione si è focalizzata specificamente sulle tabelle retributive e sulle normative applicabili al settore "Pubblici Esercizi e Turismo".

4.1 Analisi Economica. Soglia minima non raggiunta

Il criterio economico rimane il primo e insindacabile metro di paragone. La normativa richiede che la Retribuzione Annua Lorda (RAL) del CCNL in valutazione sia **almeno pari** a quella del CCNL di riferimento. L'analisi estesa a tutte le figure professionali trasversali ha rivelato che il CCNL CONFISAL/CIFA non soddisfa questo requisito fondamentale.

Le tabelle di seguito riportano in dettaglio i valori calcolati per ogni profilo professionale.

Tabella 4.1 - Confronto RAL. Figura "Cameriere di Sala"

CCNL e Livello	RAL Complessiva Stimata	Risultato Confronto
CONFESERCENTI - Livello V	€ 21.836,04	RIFERIMENTO
CONFISAL - Livello V	€ 20.280,00	INFERIORE

Tabella 4.2 - Confronto RAL. Figura "Cuoco Capo Partita"

CCNL e Livello	RAL Complessiva Stimata	Risultato Confronto
CONFESERCENTI - Livello IV	€ 23.359,66	RIFERIMENTO
CONFISAL - Livello IV	€ 21.645,00	INFERIORE

Tabella 4.3 - Confronto RAL. Figura "Addetto Mensa"

CCNL e Livello	RAL Complessiva Stimata	Risultato Confronto
CONFESERCENTI - Livello VI S	€ 20.908,78	RIFERIMENTO

CONFSAL - Livello VI S	€ 19.500,00	INFERIORE
-------------------------------	--------------------	------------------

Tabella 4.4 - Confronto RAL. Figura "Personale Pulizia Stanze"

CCNL e Livello	RAL Complessiva Stimata	Risultato Confronto
CONFESERCENTI - Livello VI	€ 20.846,76	RIFERIMENTO
CONFSAL - Livello VI S	€ 19.500,00	INFERIORE

Il diagramma a barre che segue illustra visivamente il divario retributivo, che si conferma per tutte le figure professionali analizzate, sebbene con un'entità inferiore rispetto al confronto con il CCNL ANPIT.

Figura 4.1 - Divario della Retribuzione Annua Lorda (RAL) nel settore Turismo



Il mancato adempimento del requisito economico minimo è un fattore determinante che, di per sé, **preclude il riconoscimento dell'equivalenza** per il CCNL CONFSAL/CIFA.

4.2 Analisi Normativa. Scostamenti significativi su istituti qualificanti

Nonostante l'esito dell'analisi economica, si è proceduto alla valutazione degli istituti normativi. Il confronto ha evidenziato scostamenti non marginali, con tutele inferiori nel CCNL CONFESAL/CIFA su aspetti importanti del rapporto di lavoro.

Tabella 4.5 - Sintesi Punteggi. Aree Critiche dell'Analisi Normativa (Turismo - CONFESAL)

Nonostante l'esito già chiaro dell'analisi economica, si è proceduto alla valutazione comparativa degli istituti normativi. L'esame ha rivelato significative debolezze nel CCNL CONFESAL/CIFA, in particolare su aspetti cruciali della tutela del lavoratore.

Criterio di Tutela Normativa (Art. 4, c. 3, All. I.01)	CCNL Turismo - CONFESAL (H058) – Riferimento	CCNL CONFESAL/CIFA (H03A) – Comparato	Valutazione (0-5)	Motivazione dello Scostamento
Lavoro Supplementare	Maggiorazione del 31,5% per aumenti di durata.	Limite al 25% dell'orario settimanale e maggiorazione del 15%.	1	Scostamento Significativo (Negativo). La tutela è inferiore a causa di una maggiorazione economica dimezzata rispetto al CCNL H058.
Clausole a Tempo Parziale	Maggiorazione fino al 31,5% per variazioni in aumento della durata.	Nessuna disciplina specifica sulle clausole elastiche.	0	Scostamento Significativo (Negativo). L'assenza di una disciplina sulle clausole elastiche e delle relative compensazioni economiche per la flessibilità richiesta al lavoratore rappresenta una notevole lacuna di tutela.
Lavoro Straordinario	Limite di 260 ore annue con maggiorazioni dal 20% al 60%.	Limite di 250 ore annue con maggiorazioni dal 15% al 50%.	2	Scostamento marginalmente negativo. Le maggiorazioni sono sistematicamente inferiori, in particolare per il lavoro notturno e festivo.
Festività Soppresse	32 ore integrate in un monte di 104 ore di Riduzione Orario di Lavoro (ROL).	Previsti 4 giorni di riposo (32 ore) all'anno.	3	Equivalente. Entrambi i contratti riconoscono le 32 ore, sebbene con modalità di fruizione diverse
Periodo di Prova	Definito in giorni di lavoro effettivo, con una media di 70 giorni.	Definito in giorni di effettivo lavoro, con una media di 90 giorni.	2	Scostamento marginalmente negativo. Il periodo di prova più lungo, a parità di base di calcolo, determina una minor tutela.
Periodo di Preavviso	Termini più lunghi, fino a 6 mesi per i livelli apicali con maggiore anzianità.	Termini più brevi, fino a un massimo di 120 giorni per i livelli apicali.	1	Scostamento Significativo (Negativo). I termini di preavviso più brevi offrono una tutela inferiore al lavoratore in caso di licenziamento.

Periodo di Comporto (Malattia)	180 giorni per anno solare.	180 giorni	3	Equivalente. Garanzie pressoché simili.
Integrazione Malattia/Infortunio	Integrazione dell'indennità INPS/INAIL fino al 100% della retribuzione a regime.	Integrazione dell'indennità INPS/INAIL fino al 100% della retribuzione.	3	Equivalente. Entrambi i contratti prevedono il raggiungimento del 100% della retribuzione a regime.
Tutela della Maternità	Integrazione al 100% della retribuzione netta.	Integrazione dell'indennità INPS fino al 100% della retribuzione.	3	Equivalente. La tutela economica durante l'astensione obbligatoria è sostanzialmente identica.
Permessi Retribuiti (ROL)	104 ore annue totali (72 ore di ROL + 32 ex festività).	Non è previsto un monte ore specifico per Riduzione Orario di Lavoro (ROL).	0	Scostamento Significativo (Negativo). La totale assenza di un monte ore per la riduzione dell'orario di lavoro (ROL) costituisce una gravissima carenza normativa.
Bilateralità	Contribuzione dello 0,40% (0,20% a carico del datore di lavoro e 0,20% a carico del lavoratore) per 14 mensilità. Prestazione Si prende a titolo esemplificativo la prestazione dell'ente bilaterale interregionale Veneto Friuli-Venezia Giulia: rimborso libri di testo fino a €150 (1-2 figli) o €350 (3+ figli). Sanzioni per inadempimento. È previsto un EDR dello 0,60% per 14 mensilità.	Contributo dello 0,60% (0,50% a carico del datore di lavoro e 0,10% a carico del lavoratore) Prestazioni Rimborso al 100% dei libri di testo scolastici e universitari fino a un massimo di 100 euro con 20 prestazioni disponibili a livello nazionale. Sanzioni per inadempimento: Elemento Distintivo Retribuzione (E.D.R) d'importo mensile pari allo 1% per 13 mensilità.	1	Scostamento Significativo (Negativo). Il CCNL H03A garantisce un sistema di prestazioni di welfare bilaterale meno solido e strutturato.
Previdenza Integrativa	Contribuzione al fondo Fon.Te a carico del datore di lavoro è pari all'1,55% e dello 0,55% a carico del lavoratore. (Fon.Te). Prestazioni come da regolamento. Rendimenti 2024: Conservativo 3,07% Sviluppo 5,15% Crescita 5,73% Dinamico 8,63%	Contribuzione a carico del datore di lavoro pari all'1% su un fondo a scelta del lavoratore. Prestazioni: non identificate.	1	Scostamento Significativo (Negativo). L'assenza di un fondo pensione di categoria e di un contributo datoriale definito rappresenta una grave mancanza.
Sanità Integrativa	Contribuzione. È previsto un contributo a carico del datore di lavoro di 12 euro mensili per 12 mensilità + 15	Contributo ordinario fissato in 12,00 euro per ciascun dipendente per 12 mensilità, di cui euro	1	Scostamento Significativo (Negativo). Il CCNL H03A garantisce un sistema di prestazioni di welfare

	euro una tantum (Fondo ASTER). Per i quadri si v. il regime Hygeia. Prestazioni. Visite specialistiche: massimale €1.000 per max 8 visite; franchigia €10 a visita. Sanzione per inadempimento. ASTER: È previsto un EDR di 16 euro mensili x 14 mensilità; HYGEIA: EDR di 37 euro per 14 mensilità.	10,00 a carico dell'azienda ed euro 2,00 a carico del lavoratore (Sanarcom). Prestazioni. Visite specialistiche: massimale €700; franchigia €20 nel piano base, nessuna nei piani 2 e 3. Sanzioni per inadempimento: È previsto un EDR di 16 euro mensili x 12 mensilità.		bilaterale meno solido e strutturato.
--	---	--	--	--

Tabella sintetica sulla valutazione di equivalenza

Sezione di Analisi	Criterio Specifico	Valutazione (0-5)
Equivalenza Economica (co. 2)	Retribuzione Globale Annua Fissa (RGA)	1
	Media Sezione Economica	1.0
Equivalenza Normativa (co. 3)	Lavoro Supplementare	1
	Clausole a Tempo Parziale	0
	Lavoro Straordinario	2
	Festività Soppresse	3
	Periodo di Prova	2
	Periodo di Preavviso	1
	Periodo di Comporto (Malattia)	3
	Integrazione Malattia/Infortunio	3
	Tutela della Maternità	3
	Permessi Retribuiti (ROL)	0
	Bilateralità	1
	Previdenza Integrativa	1
	Sanità Integrativa	1
	Media Sezione Normativa	1,61
VALUTAZIONE FINALE		NON EQUIVALENTE

4.3 Conclusioni della comparazione

La valutazione comparativa tra il CCNL Turismo CONFESERCENTI (H058) e il CCNL CONFISAL/CIFA (H03A) porta a una conclusione chiara: **il CCNL CONFISAL/CIFA non possiede i requisiti di equivalenza.**

Tale giudizio si basa su due elementi critici:

1. **Violazione del requisito economico.** Per tutte le figure professionali esaminate, la RAL prevista dal CCNL CONFESAL/CIFA è inferiore a quella del CCNL di riferimento, non rispettando la soglia minima di legge.
2. **Scostamenti normativi significativi.** Il CCNL CONFESAL/CIFA presenta tutele inferiori su istituti fondamentali come i permessi per ex festività e la previdenza complementare, differenze che non possono essere considerate "marginali".

In conclusione, sulla base dei criteri oggettivi previsti dalla normativa, il CCNL CONFESAL/CIFA (H03A) non può essere ritenuto equivalente al CCNL CONFESERCENTI (H058) per l'applicazione nel settore del Turismo in appalti pubblici.

SEZIONE 5. ANALISI DEI TREND DI COPERTURA CONTRATTUALE E DISALLINEAMENTO TRA DICHIARAZIONE FORMALE E APPLICAZIONE SOSTANZIALE

L'analisi dei dati sulla contrattazione collettiva nel settore terziario e nel turismo, dal 2018 a oggi, rivela un quadro a due velocità. Da un lato, i dati quantitativi mostrano una sostanziale stabilità nella copertura formale dei CCNL stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Dall'altro, emergono criticità sistemiche che mettono in discussione l'effettiva applicazione di tali contratti, alimentando un dumping contrattuale basato su un divario tra la forma dichiarata e la realtà applicata.

5.1 Analisi dei trend di copertura (2018-Oggi)

I dati ufficiali dell'archivio CNEL, basati sui flussi UNIEMENS, indicano che i CCNL di riferimento per il settore Terziario, Distribuzione e Servizi e per il settore Turismo mantengono una base occupazionale coperta molto ampia e tendenzialmente stabile o in leggera crescita, in linea con l'andamento economico generale.

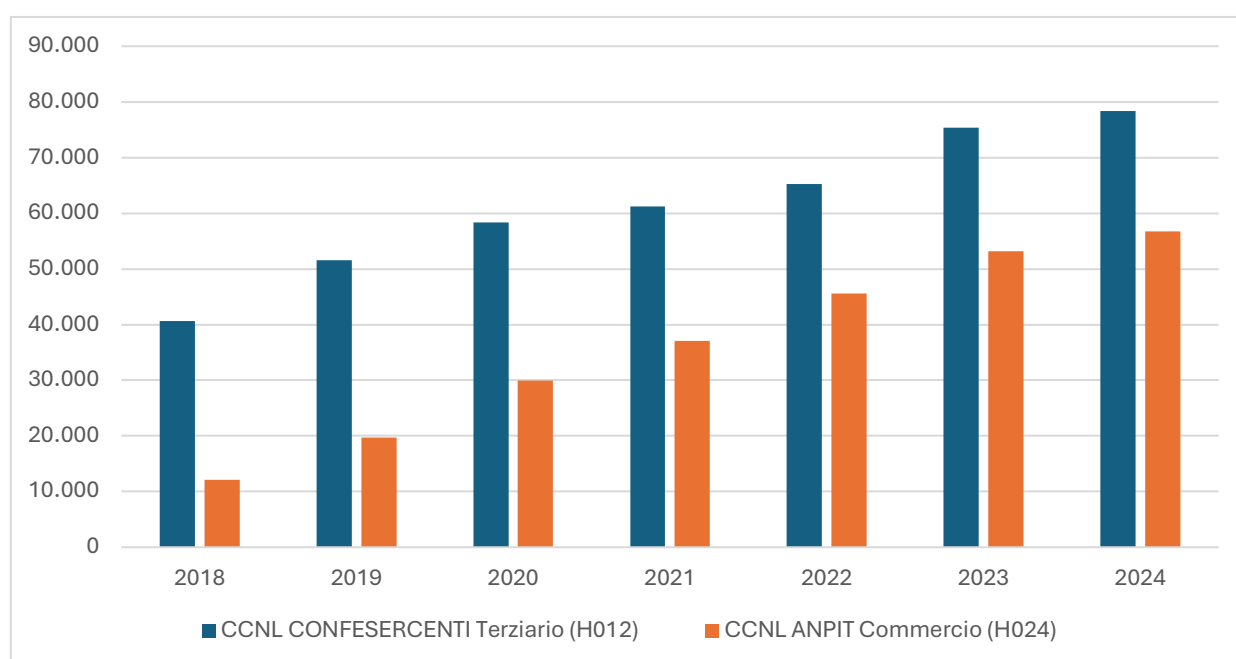
Tuttavia, a questa stabilità si affianca un fenomeno di **frammentazione e proliferazione contrattuale**. Si osserva un aumento costante del numero di CCNL depositati presso il CNEL, spesso stipulati da sigle datoriali e sindacali minoritarie, che propongono condizioni economiche e normative inferiori rispetto agli standard dei contratti leader.

Questa dinamica genera un paradosso. Mentre il numero di lavoratori formalmente inquadrati con i contratti principali rimane elevato, il contesto si arricchisce di alternative contrattuali a basso costo che, come vedremo, possono essere applicate in modo elusivo.

Settore Terziario/Commercio. Trend di Copertura Dipendenti - CCNL Terziario CONFESERCENTI, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (H012) vs. CCNL Commercio ANPIT (H024). Dati Numerici (Numero di Lavoratori Dipendenti per Anno).

	CCNL CONFESERCENTI Terziario (H012)	CCNL ANPIT Commercio (H024)
2018	40.603	12.135

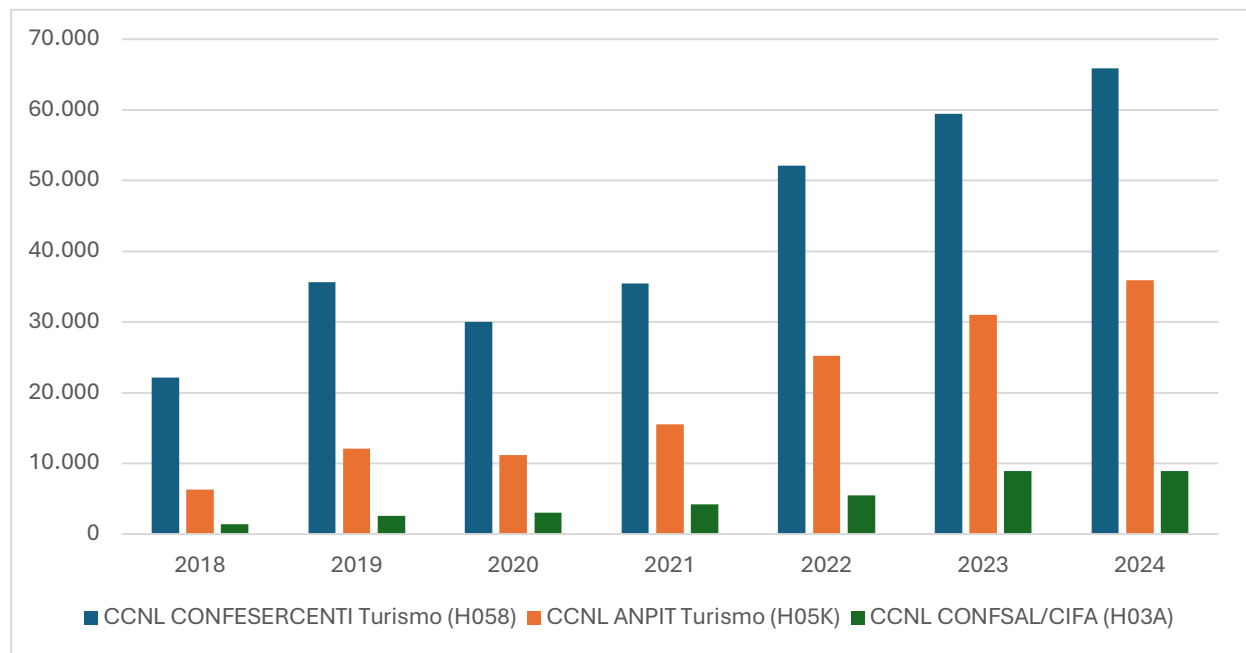
2019	51.614	19.656
2020	58.332	29.888
2021	61.186	37.021
2022	65.227	45.562
2023	75.330	53.115
2024	78.318	56.743



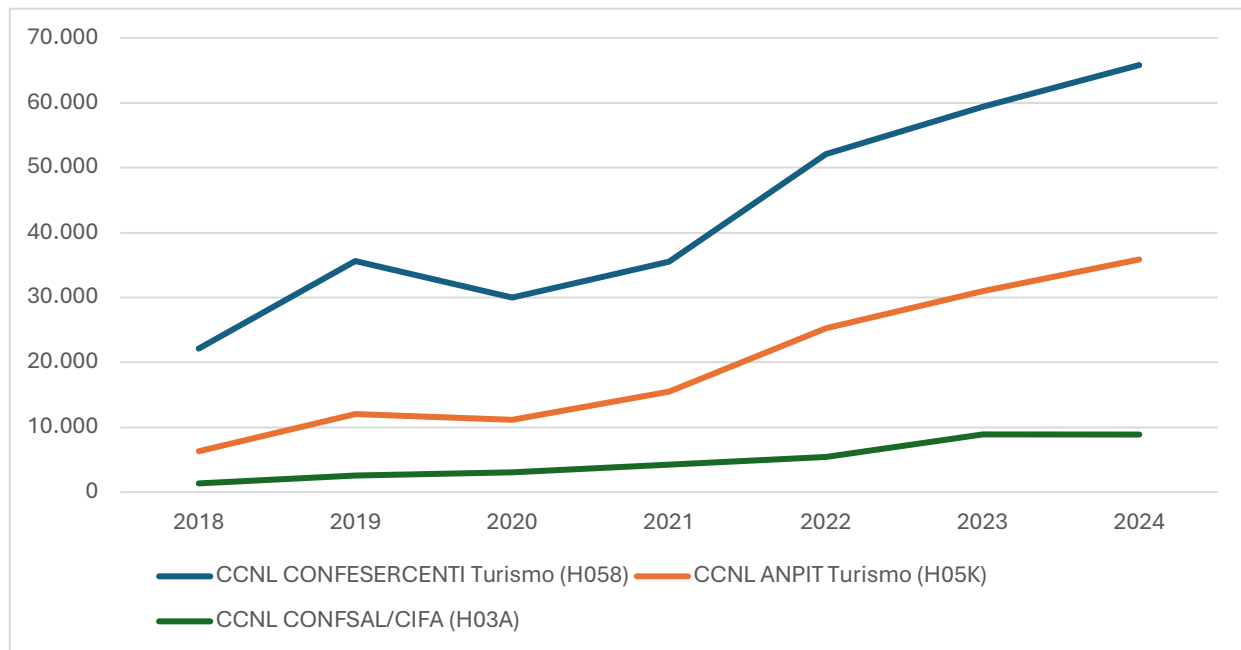
Settore Turismo. Trend di Copertura Dipendenti - CCNL Turismo CONFESERCENTI, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (H058) vs. ANPIT (H05K) vs. CONFISAL/CIFA (H03A). Dati Numerici (Numero di Lavoratori Dipendenti per Anno):

Anno	CCNL CONFESERCENTI Turismo (H058)	CCNL ANPIT Turismo (H05K)	CCNL CONFISAL/CIFA (H03A)
2018	22.131	6.305	1.350
2019	35.659	12.047	2.591
2020	29.977	11.130	3.062
2021	35.487	15.535	4.218
2022	52.092	25.248	5.441

2023	59.405	31.008	8.904
2024	65.834	35.870	8.877



Lo schema evidenzia come la stabilità formale possa mascherare una crescente vulnerabilità del sistema, dove la moltiplicazione di contratti a basso costo crea opportunità elusive per i datori di lavoro.



5.2 Il problema della differenza tra forma e realtà. Il meccanismo elusivo

L'analisi dei soli dati quantitativi sulla copertura formale è incompleta. Esiste un divario critico tra il CCNL che il datore di lavoro **dichiara** di applicare agli enti pubblici e quello che **effettivamente** applica nel rapporto individuale con il lavoratore. I dati del CNEL, quindi, possono non riflettere la reale applicazione dei CCNL, nascondendo un fenomeno di sotto-protezione sistematica.

Il meccanismo elusivo si fonda su una precisa strategia che sfrutta le debolezze normative e la mancata interoperabilità dei sistemi informatici pubblici. Il datore di lavoro si presenta formalmente in regola con gli obblighi statali, ma applica sostanzialmente un trattamento economico e normativo peggiore al lavoratore. Questa pratica è resa possibile da due falle sistemiche importanti. La prima è la **insussistenza di un obbligo di trasparenza nel contratto individuale**. La normativa vigente non impone al datore di lavoro di inserire il codice unico alfanumerico del CCNL (quello depositato al CNEL) nella lettera di assunzione o nel contratto individuale. Questa lacuna è il perno del meccanismo elusivo, poiché impedisce al lavoratore di avere un riferimento certo e verificabile. La seconda consiste nell'**assenza di interoperabilità delle banche dati pubbliche**. I sistemi informatici di Ministero del Lavoro, INPS, Ispettorato Nazionale del Lavoro e sistemi regionali non

dialogano tra loro in modo automatico e integrato utilizzando il codice alfanumerico come chiave di controllo.

Di conseguenza, **non esiste un controllo automatizzato** che possa far emergere l'incoerenza tra il contratto dichiarato agli enti e quello realmente applicato. La verifica di questo disallineamento è oggi possibile solo tramite un'**ispezione sul posto di lavoro**, che richiede un'analisi comparata tra documenti (UNIEMENS, buste paga, contratti individuali). Questa modalità di controllo, per sua natura puntuale e non sistematica, rende il fenomeno estremamente difficile da contrastare su larga scala, lasciando ampi margini all'elusione e al dumping contrattuale.

SEZIONE 6. PROSPETTIVE DI RICERCA. PER UN'ANALISI EMPIRICA DEI SISTEMI CONTRATTUALI

Il sistema CONFESERCENTI, FILCAMS CIGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS, raccoglie le imprese e i lavoratori del settore terziario, distribuzione e servizi (TDS). Nella mappatura dei perimetri effettuata dal CNEL (macrosettore "H") sui contratti collettivi depositati risultano, nel 2025, 293 CCNL che coprono circa 4.900.000 lavoratori. C'è in tale macrosettore H una certa frammentazione contrattuale. Come già discusso nelle precedenti sezioni, il settore TDS negli anni più recenti ha sperimentato un crescente ricorso al cosiddetto dumping contrattuale da parte di CCNL firmati da parti sociali poco rappresentative.

In questa sezione della ricerca viene condotto un approfondimento di analisi quantitativa dei contenuti di alcuni CCNL del sistema CONFESERCENTI, FILCAMS CIGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS, mettendo a confronto, nella sezione 6.1, il CCNL CONFESERCENTI Terziario (H012) con il CCNL ANPIT Commercio (H024), e nella sezione 6.3 mettendo a confronto il CCNL CONFESERCENTI Turismo (H058), rispettivamente con il CCNL ANPIT Turismo (H05K) e il CCNL CONFISAL/CIFA Turismo (H03A). La tabella 6.1 illustra la struttura degli esercizi di comparazione tra CCNL, prendendo i CCNL CONFESERCENTI come riferimento per la valutazione di equivalenza e i CCNL ANPIT e CONFISAL/CIFA.

Tabella 6.1 – Valutazione di equivalenza tra CCNL. CCNL riferimento e CCNL comparato

Settore TDS	CCNL
CCNL CONFESERCENTI Terziario (H012)	CCNL di riferimento
CCNL ANPIT Commercio (H024)	CCNL comparato
Settore Turismo	
CCNL CONFESERCENTI Turismo (H058)	CCNL di riferimento
CCNL ANPIT/CISAL Turismo (H05K)	CCNL comparato
CCNL CONFISAL/CIFA Turismo (H03A)	CCNL comparato

L'analisi quantitativa, condotta nella presente sezione, utilizza la stessa metodologia e la medesima griglia di codifica dei punteggi elaborata nelle precedenti sezioni.

Inoltre, l'analisi comparata viene condotta prendendo in considerazione le figure professionali già precedentemente selezionate (Terziario - addetto vendita, cassiere,

macellaio, ICT e figure varie; Turismo - cameriere, addetto mensa, cuoco, personale pulizia) e, con riferimento a ciascun CCNL, professione e livello di inquadramento, analizza i contenuti della **parte economica** e della **parte normativa** relativamente alle tutele garantite da ciascun contratto collettivo.

L'analisi comparativa della **parte economica** viene condotta sulla base delle tabelle di conversione delle figure professionali e dei livelli di inquadramento già discusse nelle precedenti sezioni (vedi tabella 1.1 e tabella 1.3 nella sezione 1.2). L'analisi comparativa delle **tutele normative**, invece, prende in esame gli istituti previsti dalla legge. In particolare, sono stati esaminati tutte le tutele riportate nella tabella 6.2.

Tabella 6.2 – Tutele normative per l'analisi di equivalenza tra CCNL

a)	disciplina concernente il lavoro supplementare;
b)	clausole relative al lavoro a tempo parziale;
c)	disciplina del lavoro straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi;
d)	disciplina compensativa relativa alle festività soppresse;
e)	durata del periodo di prova;
f)	durata del periodo di preavviso;
g)	durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio;
h)	disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità;
i)	disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori;
l)	monte ore di permessi retribuiti;
m)	disciplina relativa alla bilateralità;
n)	obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico;
o)	previdenza integrativa;
p)	sanità integrativa

Come già delineato nelle sezioni precedenti, l'analisi della parte normativa dei CCNL è articolata in due fasi. **La prima**, consiste in un'attenta analisi normativa della presenza (o assenza) delle tutele e del grado di tutela quantificato, laddove possibile, in termini di diverse metriche (giorni, ore, contribuzioni e/o importi, ecc.). **La seconda**, consiste nell'attribuzione di un punteggio (score da 0 a 5) come risultato dell'analisi normativa, anche con riferimento a parametri prefissati di scostamento rispetto al CCNL preso come riferimento (in percentuale oppure meramente qualitativo/discrezionale). In particolare, nell'attribuzione del

punteggio, alle tutele previste dal **CCNL preso come riferimento**, viene assegnato un **punteggio “normalizzato” pari a 3**, mentre al **CCNL comparato** viene assegnato un **punteggio pari a 0 in totale “assenza” della tutela, pari a 1 o 2** in caso di **“scostamenti (in negativo)”**, **rispettivamente, “molto significativi” o “marginali”**; un punteggio **pari a 3 in caso di equivalenza**, e un punteggio **pari a 4 o 5** in caso di **“scostamenti (in positivo)”**, **rispettivamente, “marginali” o “molto significativi”**.

6.1 Comparazione nel settore terziario. CCNL CONFESERCENTI e CCNL ANPIT

La comparazione viene articolata in due parti, secondo i parametri indicati dall'art. 4 dell'Allegato I.01 del Codice dei Contratti Pubblici, suddivisi in **area economica** (Art. 4, c. 2) e **normativa** (Art. 4, c. 3). Le due comparazioni sono sequenzialmente correlate in quanto la non equivalenza per la parte economica, si qualifica già come condizione sufficiente per garantire l'equivalenza contrattuale (l'Art. 4, c. 4, stabilisce un requisito imprescindibile). Nel caso in cui sia garantita l'equivalenza per la parte economica, la condizione di equivalenza è necessaria ma non sufficiente e si procede con l'analisi degli istituti normativi, seguendo lo schema dei punteggi (Score da 0 a 5) delineato nelle precedenti sezioni.

La tabella 6.3 mostra, per il settore terziario, la comparazione del RAL (colonna (2)), tra il CCNL CONFESERCENTI (H012), preso come riferimento per stabilire l'equivalenza, e il CCNL ANPIT (H024), come elemento comparato. Il confronto viene esteso a tutte le figure professionali trasversali individuate (colonna (1)), mentre e nell'ultima colonna (colonna (3)), viene riportato lo scostamento percentuale tra il CCNL di riferimento e il CCNL comparato.

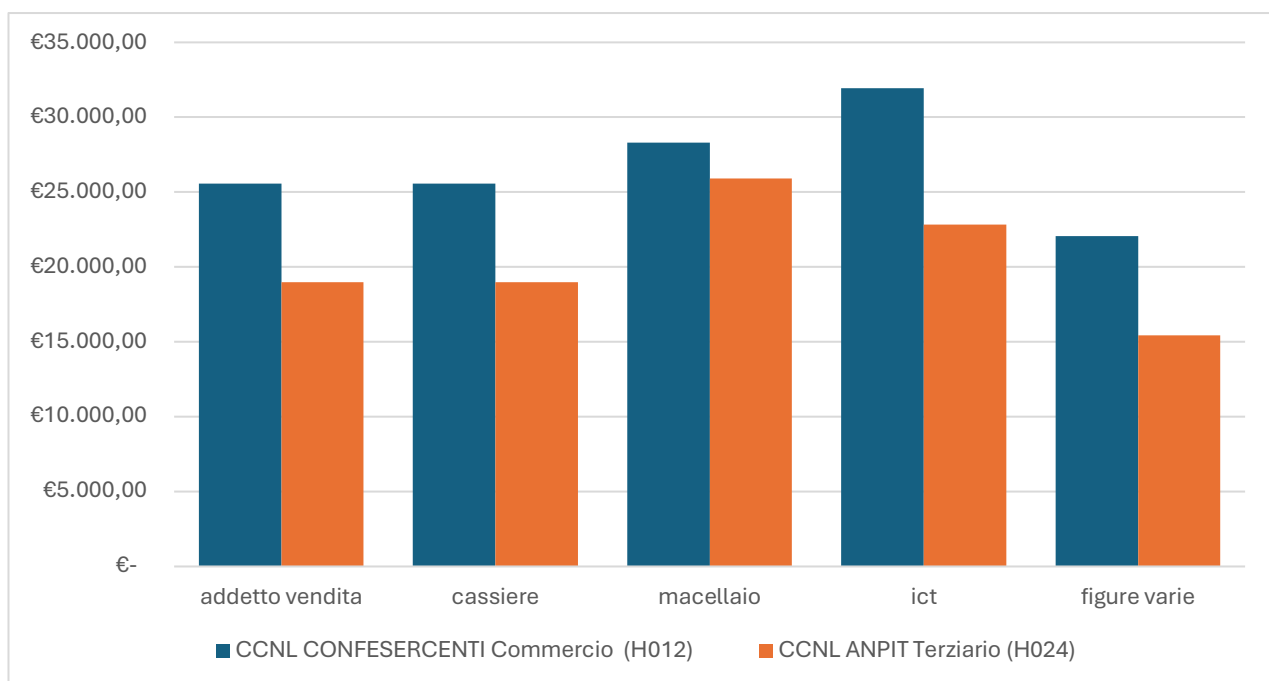
Tabella 6.3 – Parte economica. Comparazione RAL per figure professionali (Terziario)

(1)	(2) CCNL Terziario		(3)
Professioni	CONFESERCENTI (H012) [riferimento]	ANPIT (H024) [comparato]	Scostamento (%)
Addetto vendita	25.573,52 €	18.963,36 €	-26%
Cassiere	25.573,52 €	18.963,36 €	-26%
Macellaio	28.299,18 €	25.901,07 €	-8%
ICT	31.937,22 €	22.817,60 €	-29%
Figure varie	22.068,34 €	15.417,35 €	-30%

La presenza di un valore negativo (per quanto piccolo) sta ad indicare (per quella figura professionale) la non-equivalenza per la parte economica. Gli scostamenti del RAL riportati nella colonna (3) mettono chiaramente in evidenza come per tutte le professioni considerate il CCNL ANPIT presenti scostamenti rilevanti negli elementi retributivi che vanno da -8% a -30%.

Le differenze sistematiche nei livelli retributivi sono evidenti anche dalla figura 6.1 in cui, per ogni figura professionale considerata la RAL prevista dal CCNL ANPIT è significativamente inferiore.

Figura 6.1 – Comparazione livelli RAL per figure professionali (Terziario) - CCNL CONFESERCENTI (H012) [riferimento=3] vs. CCNL ANPIT (H024) [comparato]

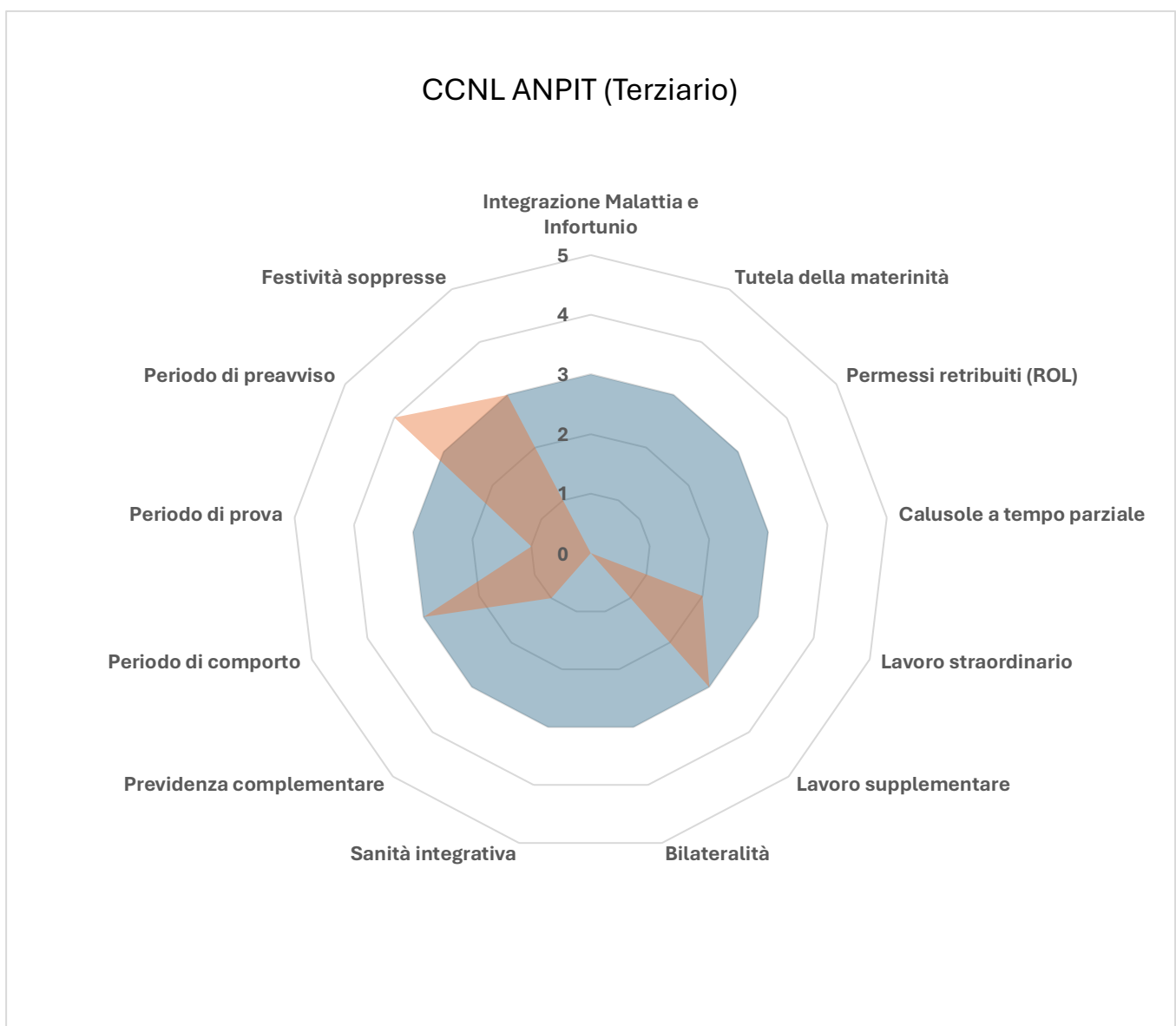


Già di per sé questo risultato, anche se solo limitato alla parte economica, sarebbe sufficiente per stabilire in modo inequivocabile la non-equivalenza tra i CCNL oggetto della comparazione; tuttavia, ai fini di illustrare le potenzialità del metodo di analisi considerato, nella seguente sezione, successivamente, si procederà alla comparazione anche per la parte normativa.

Qui di seguito viene condotta l'analisi comparativa delle **tutele normative**, mettendo a confronto il CCNL ANPIT, rispetto al CCNL CONFESERCENTI preso come riferimento.

La figura 6.2 presenta i principali risultati dell'analisi normativa. Per ciascuna tutela considerata nell'ambito del CCNL ANPIT, rispetto al CCNL CONFESERCENTI, emerge con chiarezza una generale **compressione delle tutele (v. area in celeste)** che sono equivalenti, inferiori o persino del tutto assenti. In particolare, emerge la totale assenza di tutele previste sia dalla bilateralità, sia della sanità integrativa.

Figura 6.2 – Comparazione normativa delle tutele settore (Terziario) - CCNL CONFESERCENTI (H012) [riferimento=3] vs. CCNL ANPIT (H024) [comparato]



Risultano ugualmente assenti le tutele in materia di malattia e infortunio, part-time, maternità e permessi. Sono sostanzialmente peggiorative le tutele relative alla previdenza complementare, al periodo di prova, allo straordinario ed equivalenti nel caso del periodo di comporto, delle festività soppresse e del lavoro supplementare.

Solo nel caso del **periodo di preavviso (v. area in arancione)** il CCNL ANPIT offre tutele marginalmente migliorative rispetto al CCNL di riferimento (CONFESERCENTI).

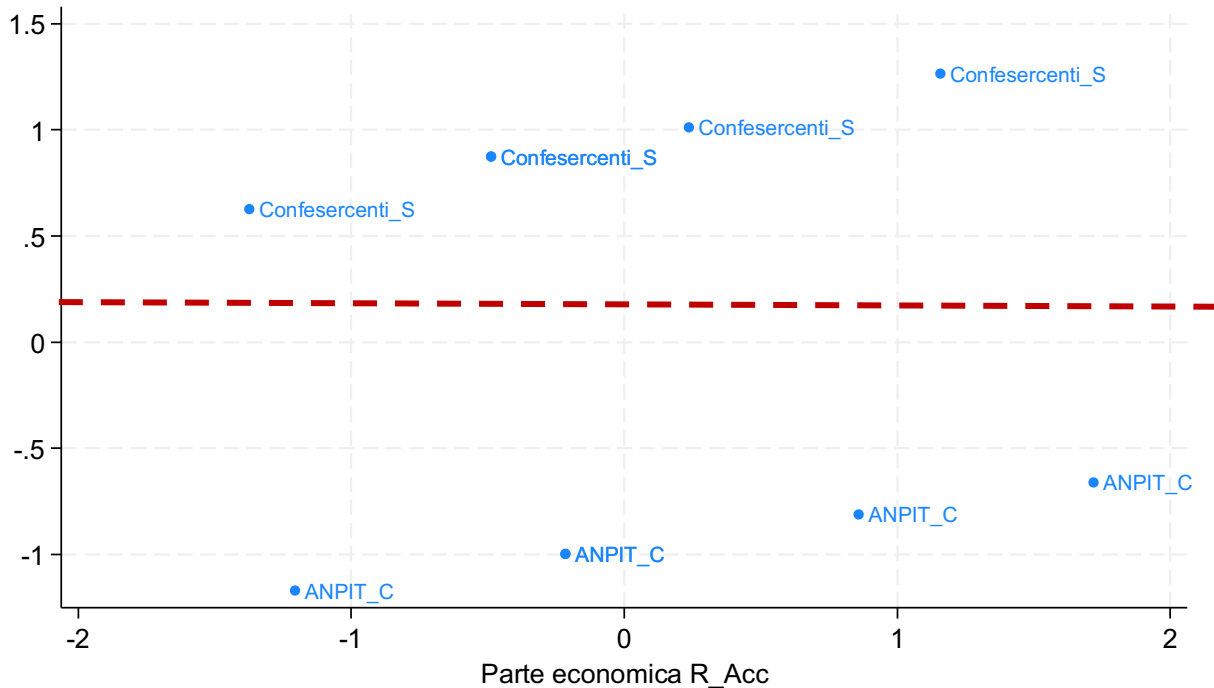
In sostanza, i risultati evidenziano come, a parità di mansioni, possono determinarsi differenze anche notevoli sia sul piano retributivo sia in termini di tutele spettanti al lavoratore a seconda del CCNL applicato. La comparazione diretta ha messo in evidenza come la competizione tra CCNL si traduca spesso in condizioni peggiorative rispetto ai contratti (riferimento), che si gioca in parte sui criteri di inquadramento delle professioni (es. declaratorie contrattuali per la classificazione del personale), sia sulle voci retributive, sia sulle tutele dei lavoratori. Sul piano retributivo gli scostamenti emersi sono notevoli con delle punte (peggiorative) del 30%. Notevoli differenze si registrano anche nel caso delle tutele, data la totale assenza di tutele nella maggioranza dei casi (7 su 13, circa il 55%).

6.2 Un'analisi statistica comparativa delle condizioni contrattuali

Di seguito viene condotta un'analisi statistica comparativa delle condizioni contrattuali complessive, tenendo in considerazione sia le **condizioni economiche** sia quelle **normative** con riferimento ai CCNL del settore del Terziario: CCNL CONFESERCENTI_S (i.e. CCNL CONFESERCENTI Terziario) e CCNL ANPIT_C (i.e. CCNL ANPIT Commercio).

Abbiamo elaborato un'analisi comparata utilizzando il metodo delle Componenti Principali (PCA) con riferimento ai **livelli retributivi annuali** (RAL), alle **singole voci accessorie** e al **numero di mensilità**. Successivamente vengono utilizzati i primi due componenti e plottati in un diagramma a dispersione.

Figura 6.3 - Frontiera di equivalenza contrattuale: parte economica
(CCNL CONFESERCENTI_S, ANPIT_C)



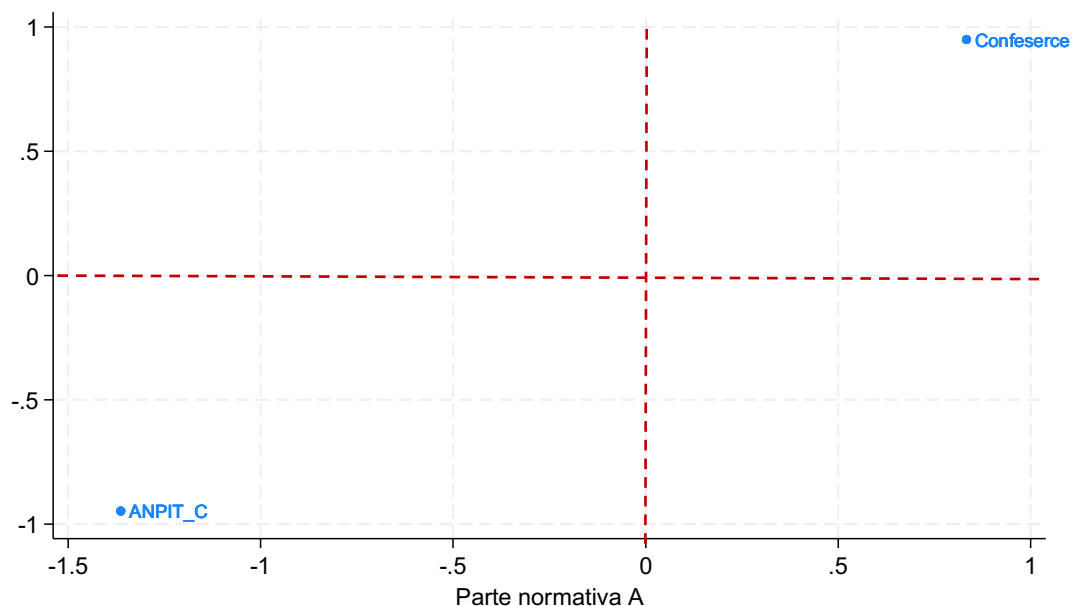
Source: Dati CCNL Archivio contratti CNEL

La figura 6.3 mostra la distribuzione delle componenti della parte economica, per professione e per contratto considerato, che riflette una sorta di “frontiera contrattuale”, in questo caso della parte economica, rispetto ad una soglia di riferimento (normalizzata a 0). La disposizione dei punti mostra chiaramente come la componente 1, che possiamo interpretare come contributo della retribuzione complessiva (RAL), sia sufficiente a discriminare tra il CCNL CONFESERCENTI, i cui punti si dispongono sopra la soglia di riferimento, mentre i punti relativi al CCNL ANPIT si dispongono al disotto. La componente 2, che possiamo interpretare come contributo dei livelli retributivi di inquadramento delle diverse professioni considerate (R_{Acc}), risulta distribuita in modo simile rispetto all’asse orizzontale a sottolineare come i differenziali retributivi tra livelli e professioni siano presenti in entrambi i CCNL considerati. In altre parole, quello che rileva maggiormente nel differenziale i due contratti sono i livelli retributivi e le mensilità, piuttosto che le differenze tra un livello/professione e l’altro (es. presenza bonus o indennità specifiche).

Abbiamo altresì condotto un'analisi comparata delle tutele normative previste dai contratti collettivi. Le tutele prese in esame sono quelle della tabella 6.2 che vengono suddivise tra **tutele contrattuali relative al rapporto di lavoro** (Tutele_A) e **tutele relative ai benefici della bilateralità** (sanità integrativa, previdenza complementare, ecc.) (Tutele_A). L'analisi viene condotta con la stessa metodologia vista precedentemente e le componenti vengono plottate in un diagramma in cui lo spazio delle tutele normative è suddiviso in quattro quadranti relativi alle tutele previste nei contratti, rispetto alle soglie di riferimento normalizzate a 0 (vedi figura 6.4). Dal momento che le tutele contrattuali sono le medesime per tutti livelli/professioni la frontiera contrattuale, della parte normativa, collassa ad un solo punto per contratto considerato.

La figura 6.4 mostra chiaramente come le tutele normative si collochino in punti simmetricamente opposti, con il CCNL CONFESERCENTI posizionato nel quadrante positivo sia per le tutele relative al rapporto di lavoro sia alle tutele relative alla bilateralità. Per converso, il CCNL ANPIT è posizionato nel quadrante negativo, a significare un livello di tutele complessivamente inferiore.

Figura 6.4 - Equivalenza contrattuale: parte normativa
(CCNL CONFESERCENTI_S, ANPIT_C)



Source: Dati CCNL Archivio contratti CNEL

6.3 Comparazione nel settore del turismo. CCNL CONFESERCENTI vs. CCNL ANPIT e CCNL CONFSA/CIFA

Anche in questa sezione la comparazione tra i CCNL del settore turismo segue lo schema indicato nella tabella 6.1 e mette a confronto il **CCNL Turismo CONFESERCENTI (H058)** con, rispettivamente, il **CCNL Turismo** siglato da **ANPIT (H05K)** e il **CCNL CONFSA/CIFA Turismo (H03A)**.

L'analisi è articolata in due parti, suddivise in **economica** e **normativa**. Le comparazioni, come già discusso, sono sequenzialmente correlate in quanto la non equivalenza per la parte economica, qualifica già la condizione sufficiente di non-equivalenza contrattuale. L'analisi degli istituti normativi segue lo schema dei punteggi (*Score* da 0 a 5) delineato nelle precedenti sezioni.

La tabella 6.4 mostra, per il settore turismo, la comparazione del RAL, tra il CCNL CONFESERCENTI (colonna (2)), preso come riferimento per stabilire l'equivalenza e, rispettivamente, i CCNL ANPIT (colonna (3)) e CONFSA/CIFA (colonna (4)), come elementi comparati. Il confronto viene esteso a tutte le figure professionali trasversali (colonna (1)), mentre e nelle ultime colonne (colonne (5) e (6)), vengono riportati gli scostamenti percentuali tra il CCNL di riferimento e i CCNL comparati.

Tabella 6.4 Parte economica: comparazione RAL per figure professionali (Turismo)

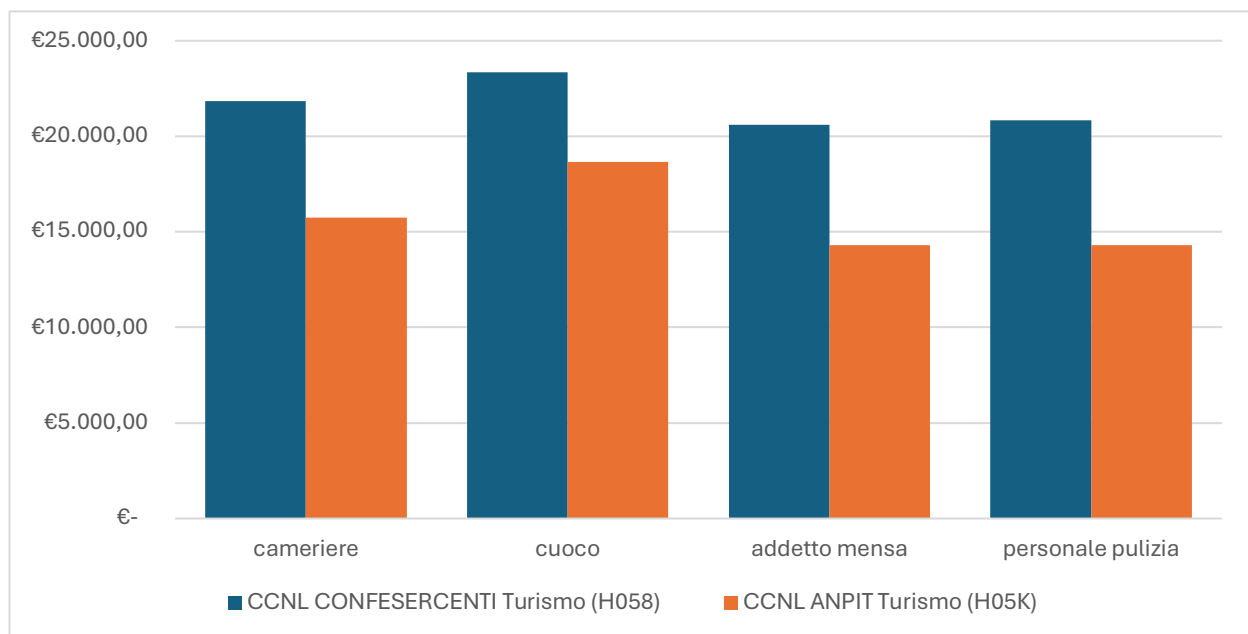
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Professioni	CONFESERCENTI (H058) [riferimento]	ANPIT (H05K) [comparato]	CONFSA/CIFA (H03A) [comparato]	Scostamento [(3) – (2)] (%)	Scostamento [(4) – (2)] (%)
Capo Cuoco Partita	21.836,04	15.754,31	20.289,00	-28	-8
Cameriere di Sala	23.359,66	18.644,34	21.645,00	-20	-8
Addetto Mensa	20.594,34	14.293,76	19.500,00	-31	-6
Personale Pulizia Stanze	20.846,76	14.293,76	19.500,00	-31	-7

La presenza di un valore negativo, in corrispondenza di una data figura professionale, indica la non-equivalenza per la parte economica. Gli scostamenti del RAL riportati nelle colonne (5) e (6) mostrano, per tutte le professioni considerate, scostamenti rilevanti negli elementi retributivi tra il contratto preso a riferimento (CCNL CONFESERCENTI) e i contratti

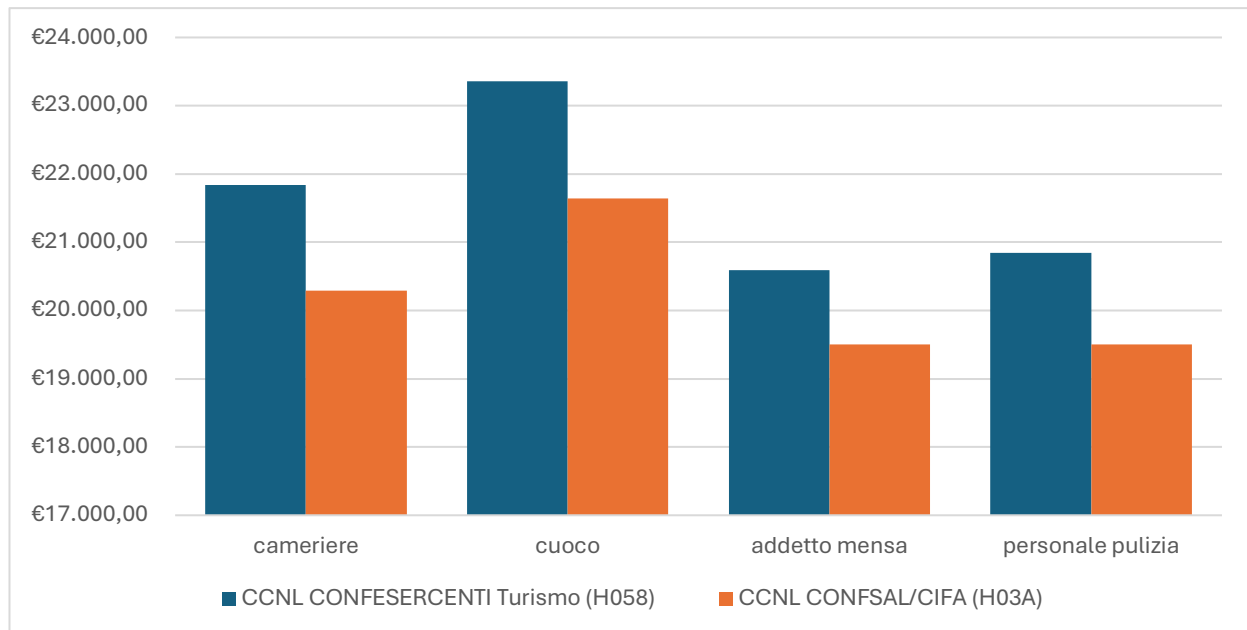
comparati (ANPIT e CONFESAL/CIFA). In media le differenze retributive, tra il contratto CONFESERCENTI e gli altri contratti vanno dal -20% al -30% nel caso di comparazione con il CCNL ANPIT, e dal -6% al -8% nel caso di comparazione con il CCNL CONFESAL/CIFA.

Nella figura 6.5, come ulteriore conferma della non-equivalenza tra il contratto di riferimento e i contratti comparati (rispettivamente, quadro (a) e quadro (b)), gli istogrammi mostrano le stesse differenze sistematiche nei livelli retributivi (RAL) per ogni figura professionale.

Figura 6.5 Comparazione livelli RAL per figure professionali (Turismo)
Quadro (a) comparazione con CCNL ANPIT



Quadro (b) comparazione con CCNL CONFESAL/CIFA

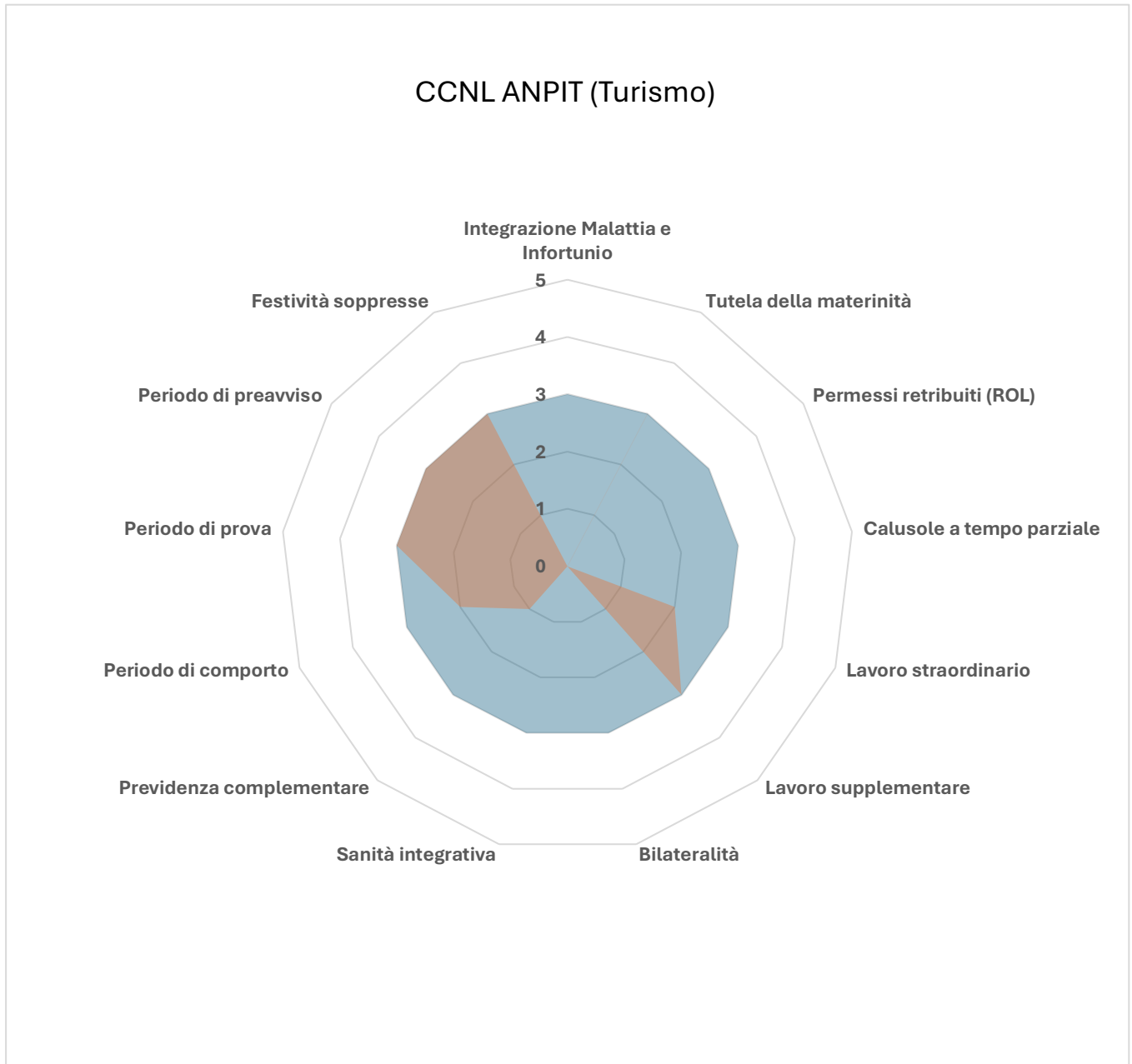


Si procede alla comparazione anche per la parte normativa. La figura 6.6 mostra un confronto, per ciascuna tutela, tra il CCNL di riferimento CONFESERCENTI Turismo, e i CCNL comparati ANPIT (quadro (a)) e CONFESAL/CIFA (quadro (b)).

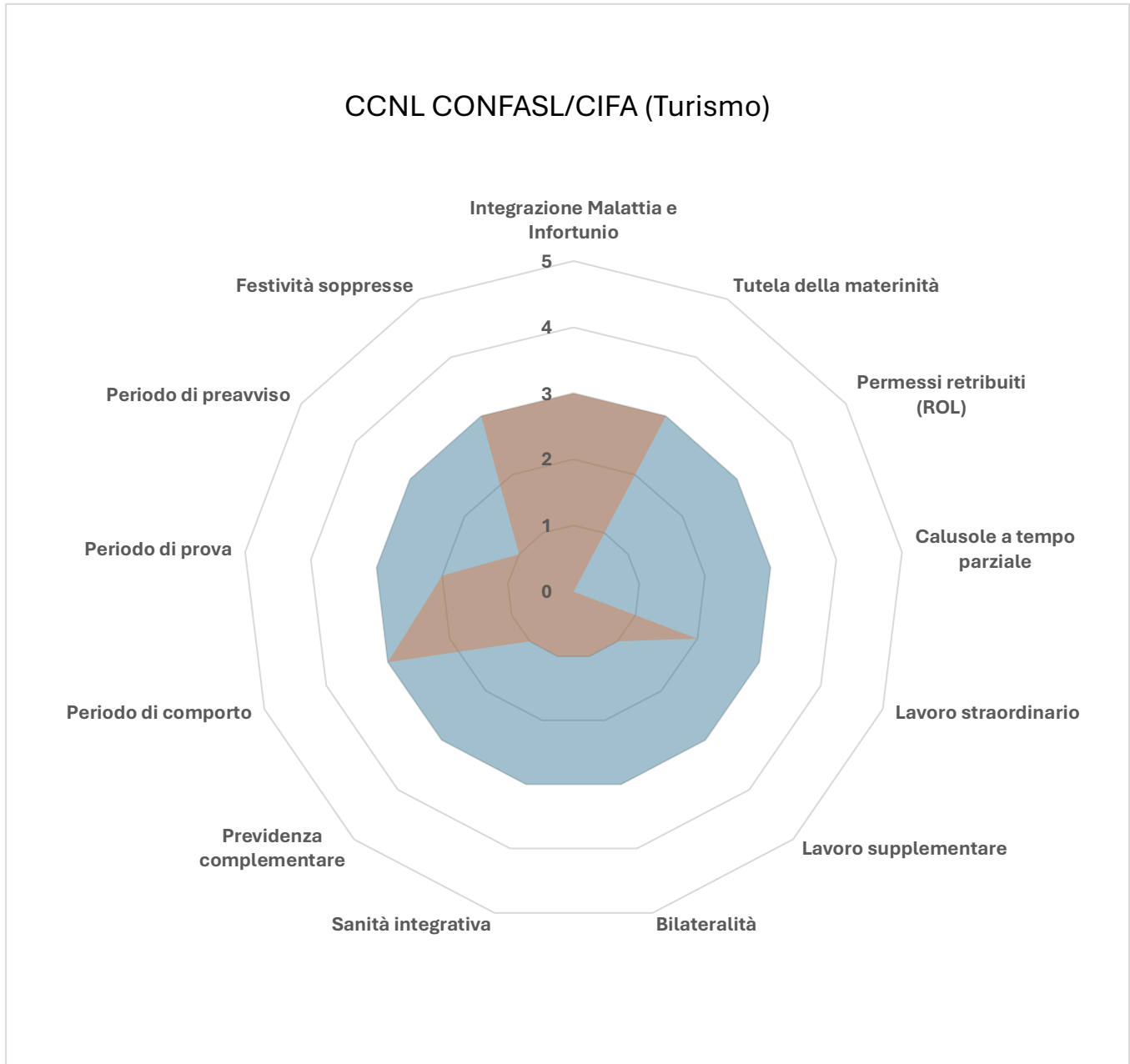
Nel caso del settore turismo, ciò che emerge è **l'assenza di molte delle tutele presenti nel contratto di riferimento (v. area in celeste)**. In particolare, emerge la totale assenza delle tutele previste dalla bilateralità e dalla sanità integrativa. Risultano ugualmente assenti, per il CCNL ANPIT, le tutele in materia di malattia e infortunio, part-time, maternità e permessi, mentre sono peggiorative le tutele relative alla previdenza complementare, allo straordinario e al periodo di comporto.

Sono equivalenti (v. area in arancione) le festività soppresse, il lavoro supplementare, il preavviso e il periodo di prova. Anche nel caso del CCNL CONFESAL/CIFA, fatta eccezione per le tutele in materia di malattia e infortunio, e maternità, l'erosione delle tutele è evidente per tutti i principali istituti normativi. La comparazione diretta ha evidenziato, anche per il caso del turismo, come la competizione tra CCNL si traduca spesso in condizioni peggiorative rispetto ai contratti (riferimento), sia sulle voci retributive, sia sulle tutele dei lavoratori. Nel caso della parte normativa, l'assenza di tutele rappresenta più della metà dei casi (circa il 60%).

Figura 6.6 - Comparazione normativa delle tutele del settore Turismo
Quadro (a) comparazione con CCNL ANPIT



Quadro (b) Comparazione con il CCNL CONFASAL/CIFA

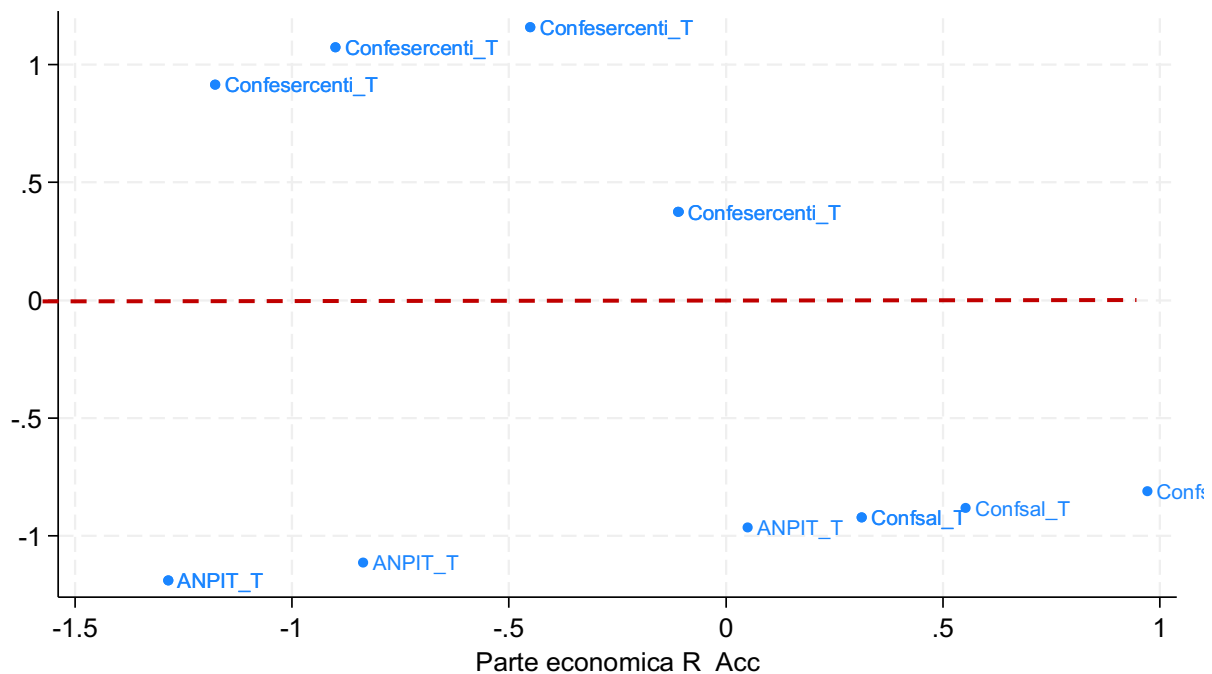


6.4 Un'analisi statistica comparativa delle condizioni contrattuali

Qui di seguito viene replicata l'analisi statistica comparativa delle condizioni contrattuali complessive, tenendo in considerazione sia le condizioni economiche sia quelle normative con riferimento ai CCNL del settore del turismo: CCNL CONFESERCENTI rispetto a CCNL ANPIT e CCNL CONFASAL/CIFA.

Viene condotta un'analisi delle Componenti Principali (PCA) con riferimento ai **livelli retributivi annuali (RAL)**, alle **singole voci accessorie** e al **numero di mensilità**. Successivamente vengono utilizzati i primi due componenti e plottati in un diagramma a dispersione. La figura 6.7 mostra la distribuzione dei punti della "frontiera contrattuale" della parte economica, per professione e per contratto considerato (rispetto ad una soglia di riferimento normalizzata a 0). La disposizione dei punti mostra, in modo simile a quanto già visto per il settore del terziario, come il contributo della retribuzione complessiva (RAL) consenta di discriminare tra il CCNL CONFESERCENTI, i cui punti si dispongono sopra la soglia di riferimento e il contributo dei CCNL ANPIT e CCNL CONFISAL/CIFA che si dispongono sotto la soglia di riferimento. Nel confronto il CCNL CONFISAL/CIFA mostra un gap retributivo inferiore rispetto al CCNL CONFESERCENTI e dei differenziali retributivi tra livelli e professioni di inquadramento meno distanti rispetto al contratto di riferimento.

Figura 6.7 - Frontiera di equivalenza contrattuale economica (Turismo)
(CCNL CONFESERCENTI vs ANPIT e CONFISAL/CIFA)

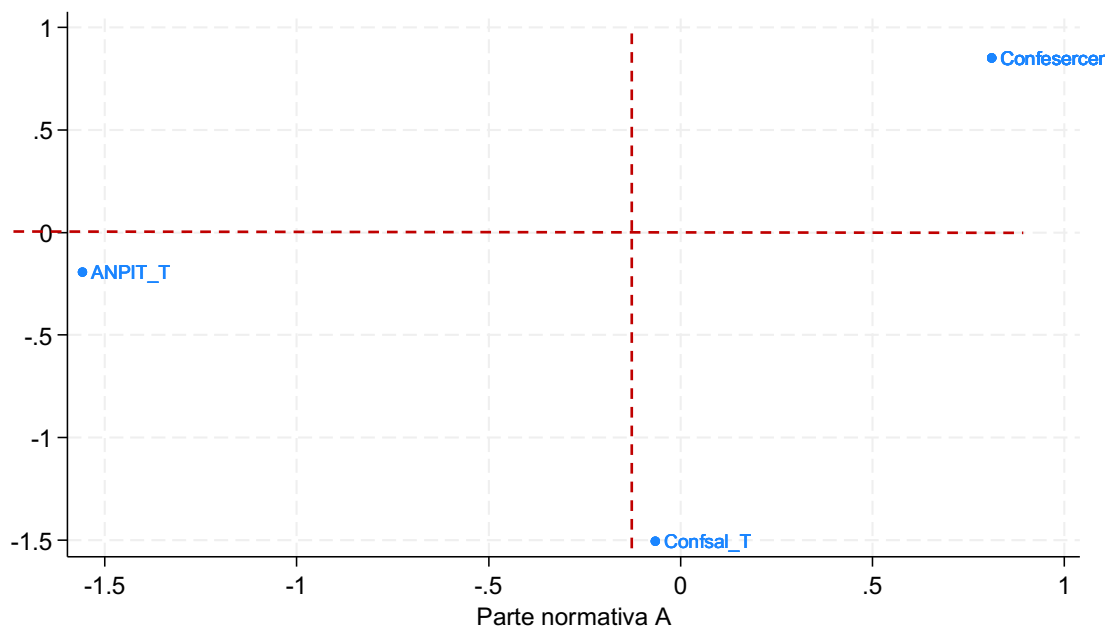


Source: Dati CCNL Archivio contratti CNEL

L'analisi comparata delle tutele normative previste dai contratti (indicate nella tabella 6.2) del settore turismo, sin qui considerati nella comparazione di equivalenza (CCNL

CONFESERCENTI vs CCNL ANPIT e CCNL CONFESAL/CIFA), sono le **tutele contrattuali relative al rapporto di lavoro** (Tutele_A) e **tutele relative ai benefici della bilateralità** (sanità integrativa, previdenza complementare, ecc.) (Tutele_B). L'analisi viene condotta con la stessa metodologia vista precedentemente, e le componenti vengono plottate in un diagramma in cui lo spazio delle tutele normative è suddiviso in quattro quadranti relativi alle tutele previste nei contratti, rispetto alle soglie di riferimento normalizzate a 0 (vedi figura 6.8). Dal momento che le tutele contrattuali sono le medesime per tutti livelli/professioni la frontiera contrattuale, della parte normativa, collassa ad un solo punto per contratto considerato. La figura 6.8 mostra chiaramente come le tutele normative si collochino in punti simmetricamente opposti, con il CCNL CONFESERCENTI posizionato nel quadrante positivo sia per le tutele relative al rapporto di lavoro sia alle tutele relative alla bilateralità. Per converso, il CCNL ANPIT e il CCNL CONFESAL/CIFA sono collocati nel quadrante negativo, a significare un livello di tutele complessivamente inferiore.

Figura 6.8 - Equivalenza contrattuale parte normativa (Turismo)
(CCNL CONFESERCENTI, vs ANPIT/CISAL e CONFESAL/CIFA)



Source: Dati CCNL Archivio contratti CNEL

La ricerca evidenzia, dunque, significative differenze retributive e normative tra i vari CCNL analizzati, con impatti rilevanti sia per i lavoratori sia per le imprese del settore del turismo. Emerge l'importanza di monitorare le dinamiche della contrattazione collettiva nei settori per evitare che si inneschino fenomeni di dumping come quelli documentati in questo studio.

OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

La presente indagine è nata dalla necessità di affrontare una delle sfide più complesse introdotte dalla recente riforma del Codice dei Contratti Pubblici: la valutazione della "**contrattazione collettiva equivalente**". In un panorama caratterizzato da un pluralismo contrattuale frammentato, il rischio che tale principio si traduca in una corsa al ribasso delle tutele per i lavoratori – un vero e proprio "dumping contrattuale" – è concreto e richiede strumenti di analisi rigorosi e oggettivi.

Il **Metodo ALFA**, sviluppato e applicato in questa ricerca, si è proposto come una risposta scientifica a questa esigenza. Ancorando la comparazione a **figure professionali trasversali** e seguendo pedissequamente i parametri economici e normativi fissati dal legislatore, il metodo ha permesso di superare un confronto superficiale e di far emergere le reali differenze tra i trattamenti contrattuali.

I risultati emersi dalle analisi comparative sono inequivocabili e convergenti:

1. Sia nel settore del **Terziario** che in quello del **Turismo**, i contratti collettivi proposti in valutazione – il **CCNL ANPIT** e il **CCNL CONFSAI** – **non sono risultati equivalenti** ai contratti di riferimento siglati da CONFESERCENTI.
2. La non equivalenza è stata determinata, in tutti i casi esaminati, da due fattori critici e cumulativi:
 - **La violazione del requisito economico minimo.** Nessuno dei contratti in valutazione ha soddisfatto la soglia inderogabile che impone una Retribuzione Annuale Lorda (RAL) almeno pari a quella del contratto di riferimento. Questo scostamento economico, da solo, è sufficiente per escludere l'equivalenza.
 - **La presenza di scostamenti normativi significativi.** Al di là dell'aspetto retributivo, sono state riscontrate tutele inferiori su istituti qualificanti del rapporto di lavoro, come il monte ore di permessi, la disciplina di malattia e infortunio, la previdenza complementare e il sistema di bilateralità. Tali differenze non possono essere considerate "marginali".

Qui non ci limitiamo a un mero giudizio tecnico, ma intendiamo sollevare riflessioni di sistema. Dimostrano che, senza un'analisi strutturata, il principio di equivalenza rischia di

legittimare l'applicazione di contratti meno protettivi, con gravi conseguenze sulla dignità del lavoro e sulla lealtà della concorrenza tra imprese. La concorrenza nel mercato degli appalti pubblici deve basarsi sulla qualità, l'efficienza e l'innovazione, non sulla compressione dei diritti e dei salari dei lavoratori.

Il presente studio, pertanto, non solo fornisce alle stazioni appaltanti e agli operatori economici uno strumento concreto per orientarsi in una materia complessa, ma riafferma il valore della contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. I contratti siglati da CONFESERCENTI, in questa analisi, non rappresentano solo un termine di paragone legale, ma un **benchmark di tutele eque e sostenibili**, frutto di un dialogo sociale maturo e strutturato.

In prospettiva, è auspicabile un intervento chiarificatore da parte delle istituzioni competenti (ANAC, Ministero del Lavoro) per definire con precisione i criteri di "marginalità" degli scostamenti normativi. Nel frattempo, l'adozione di un metodo scientifico come quello qui proposto si rivela indispensabile per garantire che il principio di equivalenza sia un fattore di trasparenza e non un veicolo di precarizzazione, in piena coerenza con l'articolo 36 della Costituzione che impone una retribuzione proporzionata e sufficiente e condizioni di lavoro dignitose.