

Relazione avv. Francesco Stolfa



 **ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI BARI**

 **ALP
SUD**
associazione liberi professionisti del Sud Italia

 **FederTerziario
Puglia**

 **AIDP**
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE
Puglia e Basilicata

MERCOLEDI'
25
MARZO
2026

 **VILLA
ROMANAZZI CARDUCCI**
Via G. Capruzzi, 326 Bari

 **Avvio Evento H. 14:30**


SCENARI DEL
LAVORO 2026:
**NORMATIVA,
CONTRATTAZIONE
E WELFARE.**



Evoluzione della Contrattazione Collettiva in Italia (1945–Oggi)



Da Centralizzazione a Decentramento a Sistema a Due Livelli.

Cause della **Scarsa Diffusione** della *Contrattazione Aziendale in Italia*



Dimensioni Ridotte

PMI con poche risorse
e delegati sindacali



Scarsa Cultura Contrattuale

Impreparazione delle OO.SS
e diffidenza delle aziende



Timori e Resistenze

Paura di costi e conflitti

Contratti collettivi aziendali: pochi e scritti male.

Evoluzione della Funzione della Contrattazione Collettiva



DA

Regolazione e Composizione
del Conflitto Sindacale



A

Strumento di Supporto alla Legge
alle Politiche Pubbliche

Funzioni di Supporto

- Individuazione del minimale contributivo e fiscale
- Individuazione dei requisiti per benefici pubblici
- Integrazione della regolazione legislativa su rinvio

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE MICRO, PICCOLE E MEDIE AZIENDE DEL SETTORE TERZIARIO, COMMERCIO E SERVIZI

Stipulato da

FEDERTERZIARIO - Confederazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo e della Piccola Impresa Industriale, Commerciale, Artigiana, Agricola, del Lavoro Professionale, delle Libere Professioni e del Lavoro Autonomo in generale

e da

FEDERAZIONE NAZIONALE UGL TERZIARIO

del 29 dicembre 2025

Funzione di composizione del conflitto e regolamentazione dei rapporti individuali

Principio di libertà sindacale: art. 39, I comma, della Costituzione

CONTRATTO APPLICABILE:

- Adesione di entrambe le parti alle OO.SS. stipulanti
- Recezione del CCNL nel contratto individuale (anche mediante comportamenti concludenti)
- **In mancanza di accordo:** nessun CCNL applicabile:
 - art. 36 Cost.: discrezionalità del giudice >>> di fatto: contratto leader
 - l'azienda può applicare un trattamento di fatto che può essere conforme al proprio CCNL
- **Salvo** che si tratti di cooperativa di prod&lav: CCNL leader ex art. 7, co. 4, D.L. 31/12/2007, n. 248
- **Salvo** che si tratti di lavorazioni in appalto o subappalto: contratto leader ex art. 29, co. 1-bis, D. Lgs. 276/2003.

COME CAMBIARE CONTRATTO COLLETTIVO:

- stesse regole
- se alcuni lavoratori sono **dissenzienti** occorrerà attendere la scadenza del CCNL in corso
- se in azienda è costituita una **RSA/RSU** è opportuno un momento di confronto almeno informativo

Funzione di supporto alla legge e alle politiche pubbliche

Sempre contratto collettivo leader

INDIVIDUAZIONE DEL CCNL LEADER: INCERTEZZE E CRITICITÀ

- criterio comparativo quindi selettivo finalizzato alla individuazione di **UN CCNL**
- differenza con la maggiore rappresentatività: criterio finalizzato a selezionare le **OO.SS.** (anche più di una)

a) parametri della M.R.C.

(giurisprudenza amministrativa su appalti pubblici + Circ. Min. Lav, 1/6/2012 n. 10310):

- **Consistenza numerica degli iscritti (dato associativo)**
- **Numero complessivo dei lavoratori occupati presso le imprese associate**
- **Ampiezza e diffusione delle strutture organizzative sul territorio nazionale**
- **Partecipazione alla formazione e stipulazione dei contratti collettivi nazionali**
- **Partecipazione alla trattazione delle controversie di lavoro individuali e collettive**
- **Diffusione territoriale con riferimento alle sedi presenti**

b) la contrattazione collettiva interconfederale

- Nel vuoto legislativo, la contrattazione collettiva interconfederale, in particolare i Protocolli d'Intesa (es. Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 tra Confindustria e CGIL, CISL, UIL poi concluso nel successivo T.U.), ha fissato **criteri oggettivi e trasparenti** per la misurazione della rappresentatività sindacale:
- **media tra il dato associativo (iscritti) e il dato elettorale (voti ricevuti nelle elezioni RSU), stabilendo soglie minime (tipicamente il 5%)**

**vale solo per le parti stipulanti
e non vincola il Giudice**

c) problemi irrisolti:

- rappresentatività delle ass. **datoriali** (richiesto dalla legge)
- casi di rappresentatività incrociata (caso **agenzie assicurative**)
- casi in cui le stesse organizzazioni sindacali sottoscrivono CCNL parzialmente o totalmente coincidenti con diverse organizzazioni datoriali (**Confcommercio/Confesercenti – Confindustria/ConfApi**)
- Corte costituzionale 30 ottobre 2025 n. 156: applicabilità del criterio comparativo alla individuazione dei sindacati (non più confederazioni) abilitati a costituire RSU
- legge delega 76/2025 (contratto collettivo maggiormente applicato)

d) legge delega 26/09/2025, n. 144

Delega al Governo al **fine** di garantire l'attuazione del diritto dei lavoratori ad una retribuzione proporzionata e sufficiente, ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione

con i seguenti principi:

- definire, per ciascuna categoria di lavoratori, il **CCNL maggiormente applicato** (in riferimento al numero delle imprese e dei dipendenti) che diventa trattamento economico complessivo minimo ai sensi dell'**art. 36 della Costituzione** per i lavoratori appartenenti alla medesima categoria (art. 1, co 2, let. a);
- quei CCNL diventano anche trattamenti economici complessivi minimi da riconoscere ai lavoratori coinvolti nell'esecuzione degli **appalti di servizi** nel settore al quale si riferisce l'oggetto dell'appalto (art. 1, co 2, let. b).

CONCLUSIONI

Con l'entrata in vigore dei decreti delegati ex lege 144/2025, i criteri individuati dalla giurisprudenza per definire il **contratto leader** dovranno necessariamente cedere il passo a quelli individuati dalla legge per determinare la retribuzione conforme all'art. 36 Cost.

A mio avviso, già ora la giurisprudenza non dovrebbe ignorare la nozione di contratto maggiormente applicato fissato dalla legge delega

**Grande
confusione**

Imponibile contributivo

Decreto legge 09/10/1989, n. 338 – art. 1, co. 1

La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'**importo delle retribuzioni** stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo.

Legge 28/12/1995, n. 549, art. 2, co. 25

L'art. 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, **si interpreta** nel senso che, in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, **la retribuzione** da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria.

Diritto ai benefici contributivi

Decreto legge 09/10/1989, n. 338 – art. 6

9. Le riduzioni di cui al presente articolo non spettano per i lavoratori che:

a) non siano stati **denunciati** agli istituti previdenziali;

b) siano stati denunciati con **orari** o **giornate** di lavoro inferiori a quelli effettivamente svolti ovvero con **retribuzioni** inferiori a quelle previste dall'articolo 1, comma 1;

c) siano stati **retribuiti** con retribuzioni inferiori a quelle previste dall'articolo 1, comma 1

10. Le disposizioni di cui al comma 9 operano per una durata pari ai periodi di inosservanza anche di una delle condizioni previste dallo stesso comma aumentati del 50 per cento. **Nelle ipotesi di cui alle lettere b) e c) del medesimo comma 9 la perdita della riduzione non può superare il maggiore importo tra contribuzione omessa e retribuzione non corrisposta.**

manca il riferimento al caso di omissione contributiva

solo l'evasione faceva perdere i benefici (sgravi)

quindi:

Legge 27/12/2006, n. 296, art. 1, co 1175.

A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del **documento unico di regolarità contributiva**, all'**assenza di violazioni** nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, **fermi restando gli altri obblighi di legge** ed il **rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali** nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Problema ridimensionato

Regolarizzazione tardiva

Co. 1175-bis. **Resta fermo il diritto ai benefici** di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, **entro i termini indicati dagli organi di vigilanza** sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle **violazioni amministrative** che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione. (circ. INPS 16/12/2025 n. 150)

Integrazione della disciplina legislativa su rinvio della medesima

Casi in cui il D. Lgs. 81/2015 rinvia alla contrattazione collettiva consentendole di integrare o derogare alla legge

A) Lavoro a tempo determinato

Art.19: apposizione del termine e durata; “causali” e disciplina integrativa.

Art.21: proroghe e rinnovi.

Art.23: consente limiti diversi o prevede ipotesi di esclusione o discipline particolari.

B) Somministrazione di lavoro

Art.31 e ss.: limiti quantitativi e regole di utilizzo.

C) Lavoro intermittente

Art.13: individuare le **esigenze** o i **periodi** in cui è ammesso il lavoro intermittente (in alternativa al decreto ministeriale).

D) Lavoro ripartito / altre tipologie

rinvii “di sistema” alla contrattazione per aspetti organizzativi e di dettaglio (su orari, mansioni, indennità e modalità di chiamata/reperibilità, se compatibili, ecc.).

Capo VII

Disposizioni finali

Art. 51. Norme di rinvio ai contratti collettivi

1. Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i **contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Collaborazioni continuative etero-organizzate dal committente

Art. 2, D. Lgs. 81/2015

1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del **rapporto di lavoro subordinato** anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.

2. La disposizione di cui al comma 1 **non trova applicazione** con riferimento:

a) alle collaborazioni per le quali gli **accordi collettivi nazionali** stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
(omissis)

ORARIO DI LAVORO

Decreto legislativo 08/04/2003, n. 66, art. 1, co. 2

Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:

(omissis)

m) «contratti collettivi di lavoro»: contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

detassazione dei premi di risultato

Legge 28/12/2015, n. 208, comma 187

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati **in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51** del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

(v anche decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 25 marzo 2016)

La contrattazione collettiva aziendale: spazi endo-contrattuali

**(CCNL PER I DIPENDENTI DELLE MICRO, PICCOLE E MEDIE AZIENDE DEL SETTORE
TERZIARIO, COMMERCIO E SERVIZI 29 dicembre 2025 – Fedeterziario/UGL)**

CONTRATTAZIONE AZIENDALE -1

La contrattazione aziendale, prevista dal presente contratto collettivo, si attua sulla base della valutazione degli obiettivi comuni e delle opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati standard di competitività, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni generali di lavoro. La contrattazione aziendale potrà intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando e con le modalità e nei limiti in esso definiti. Infine, la contrattazione aziendale, conclusa con le R.S.U, R.S.A. o d'intesa con le articolazioni territoriali dell'organizzazione sindacale nazionale UGL TERZIARIO, firmataria del presente contratto, potrà, anche in via sperimentale e temporanea, e al fine di gestire **situazioni di crisi** o di effettuare **investimenti significativi volti a favorire lo sviluppo economico ed occupazionale** dell'impresa, definire intese modificative degli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

SOGGETTI

La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti, da un lato alle aziende e agli Organismi di rappresentanza datoriale firmatari e dall'altro alle Rappresentanze sindacali aziendali ed all'Organizzazione Sindacale territoriale dell'UGL Terziario.

MATERIE

La contrattazione aziendale potrà riguardare le materie delegate dal presente contratto collettivo e dovrà perseguire le finalità e i contenuti di cui al successivo comma, regolamentando materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro o da altri livelli di contrattazione.

FINALITA'

miglioramento delle condizioni di partecipazione attiva, di produttività, competitività/efficienza, redditività ed innovazione, anche attraverso l'individuazione di interventi di innovazione organizzativa che consentano anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.

DURATA

L'accordo economico aziendale avrà durata massima triennale nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni.

PERIODO DI NON SOVRAPPONIBILITÀ

decorre da sei mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a nove mesi dopo la presentazione delle richieste per il suo rinnovo.

- **turni** o nastri orari, distribuzione dell'**orario di lavoro** attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
- **flessibilità oraria;**
- **part time;**
- **determinazione dei turni feriali;**
- **contratti a termine;**
- **tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;**
- **pari opportunità nel lavoro;**
- **azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della Legge n. 53/2000, ed in particolare:**
- **quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della Legge n. 300/1970 "Statuto dei Lavoratori";**
- **welfare aziendale;**
- **altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente C.C.N.L..**

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ove non previste nel presente contratto, le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda nonché le figure di interesse aziendale, sempre non previste nella classificazione di cui al presente contratto che assumano significato e valenza generali. Le Parti riporteranno all'apposita Commissione Paritetica Nazionale di garanzia le valutazioni in merito, anche fornendo adeguate proposte.

Part-time

In sede di contrattazione aziendale potrà essere prevista la forfettizzazione delle maggiorazioni dovute in ragione dell'applicazione di clausole elastiche o flessibili (art. 78)

PSEDUO CONTRATTO DI PROSSIMITA'

ART. 10 CRISI, SVILUPPO E OCCUPAZIONE

Le Parti concordano che, nelle situazioni e con gli obiettivi di seguito indicati, e comunque in tutti quelli specificati dall'art. 8 legge n. 148/2011 e precisamente:

- superamento di situazioni di crisi;
- sviluppo economico e occupazionale;
- avvio di nuove attività, ampliamento, ristrutturazione e rilancio dell'attività;
- situazioni di emersione dal lavoro sommerso in presenza di idonei provvedimenti legislativi,

potranno essere ricercate idonee soluzioni attraverso **intese derogatorie o sospensive degli istituti del presente C.C.N.L.** Tali intese saranno definite con il supporto dell'Associazione imprenditoriale territoriale aderente alle Parti Datoriali firmatarie del presente C.C.N.L. o direttamente a livello aziendale e potranno riguardare specificamente anche aree svantaggiate.

CONCLUSIONI

UN CCNL MOLTO ELASTICO IN GRADO DI ADATTARSI, COME UN ABITO SU MISURA, ALLE ESIGENZE AZIENDALI ANCHE GRAZIE ALLE POSSIBILITA' OFFERTE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE

LIMITI PESANTI SONO FISSATI DALLA LEGGE SPECIE NELLA FUNZIONE DI SUPPORTO:
NECESSARIE MODIFICHE LEGISLATIVE CHE CONSENTANO DI **DISTINGUERE FRA CONTRATTI PIRATA E CONTRATTI SERI MA ALTERNATIVI.**

SE IL CONTRATTO ASSICURA UN TRATTAMENTO EQUIVALENTE A QUELLO DEI CONTRATTI LEADER, OGNI LIMITAZIONE DIVENTA INGIUSTIFICATA E QUINDI INGIUSTAMENTE DISCRIMINATORIA

ETEROGENESI DEI FINI

LA LOTTA AL DUMPING NON DEVE RISOLVERSI NEL PRIVILEGIARE ALCUNE SIGLE RISPETTO AD ALTRE SENZA CHE NE DERIVI ALCUN VANTAGGIO PER I LAVORATORI: **VIOLAZIONE DEL PRINCIPIO DI LIBERTA' SINDACALE**

Cause della **Scarsa Diffusione** della Contrattazione Aziendale *in Italia*



Dimensioni Ridotte

PMI con poche risorse
e delegati sindacali



Scarsa Cultura Contrattuale

Impreparazione delle OO.SS
e diffidenza delle aziende



Timori e Resistenze

Paura di costi e conflitti

Contratti collettivi aziendali: pochi e scritti male.

POTENZIALITA' DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE

OCCORRE ELIMINARE I LIMITI LEGISLATIVI ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE CHE IN QUESTA CATEGORIA CONTRATTUALE PRESENTA POTENZIALITÀ RILEVANTI:

- **È POSSIBILE SUPERARE LA STORICA SCARSA CULTURA CONTRATTUALE NELLE PMI** SOPRATTUTTO PER LE AMPIE POSSIBILITÀ OFFERTE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E PER LA NATURA A-IDEOLOGICA DELL'U.G.L. NELLA CUI STORIA LA PAROLA CONFLITTO È MENO IMPORTANTE DELLE PAROLE COLLABORAZIONE E PARTECIPAZIONE
- QUESTO CONSENTIREBBE DI **SUPERARE LA STORICA DIFFIDENZA DEGLI IMPRENDITORI** CHE, PER ESPERIENZA, TEMONO CHE LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE PORTI SOLO AUMENTI DI COSTI E CONFLITTI
- IN QUESTA CATEGORIA, PIU' CHE IN ALTRE, È POSSIBILE PORRE IN ESSERE INTERESSANTI SPERIMENTAZIONI A LIVELLO AZIENDALE IN TERMINI DI **CONTRATTAZIONE, COLLABORAZIONE E PARTECIPAZIONE**
- AD ES. SFRUTTANDO LE POTENZIALITÀ - ANCORA PIUTTOSTO LIMITATE - ATTIVATE DALLA **LEGGE 15/05/2025, N. 76** IN TERMINI DI «PARTECIPAZIONE GESTIONALE», «PARTECIPAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA», «PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA» E «PARTECIPAZIONE CONSULTIVA»: ANCHE QUESTA LEGGE, TUTTAVIA, UTILIZZA IN MODO INDISCRIMINATO IL CRITERIO DELLA MAGGIORE RAPPRESENTATIVITÀ COMPARATA NEL SELEZIONARE I CONTRATTI COLLETTIVI, SENZA TENER CONTO DEL TRATTAMENTO ASSICURATO AI LAVORATORI.