

Avv. Paolo Baldazzi, *Responsabile Settore Lavoro
Contrattazione e Relazioni Sindacali*

I CCNL

del Sistema Confcommercio
e gli assetti contrattuali

**La «galassia» dei nostri contratti collettivi:
focus su vantaggi/opportunità del CCNL
Terziario, Distribuzione e Servizi (TDS)**

**Conf
com**



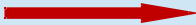
Confcommercio

M=ETING DEI
DIR=TTORI E DEI
S=EGRETARI



L'IMPORTANZA DI UN CCNL «LEADER»

Testo normativo	Materia	Formula utilizzata
Art. 1, comma 1 legge n. 389 del 1989 così come interpretato dall'art. 2, comma 25 legge n. 549 del 1995	Individuazione della retribuzione imponibile ai fini contributivi	<i>[...] 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.</i>
Art. 1, comma 1175 legge n. 296 del 2006	Benefici normativi e contributivi	<i>«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, 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.»</i>
Art. 51, comma 1 d.lgs. n. 81 del 2015	Contratti di lavoro	<i>«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.»</i>

Testo normativo	Materia	Formula utilizzata
Art. 4, comma 1 legge n. 300 del 1970	Controlli a distanza	«[...] In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. »
Art. 30, comma 4 d.lgs. n. 50 del 2016	Contratti pubblici (individuazione del contratto collettivo da applicare al personale)	«Al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente.»
Art. 20, comma 1 legge n. 81 del 2017	Trattamento economico e normativo del lavoratore agile	«Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 , nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.»
Art. 4, comma 1, schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva UE 2023/970	Trasparenza salariale 	<i>I contratti collettivi nazionali di lavoro e le disposizioni di legge assicurano sistemi di determinazione e classificazione retributiva fondati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, idonei a garantire la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. L'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali <u>comparativamente più rappresentative sul piano nazionale</u>, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale, inquadramento e trattamento economico, costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza di cui al presente decreto, ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori.</i>

**«CONTENITORI»
DI:**

**Conf
com**



Confcommercio

**La «galassia» dei contratti assistiti: focus
su vantaggi/opportunità del CCNL TDS**



LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Le linee confederali



IL CONTRATTO DI II LIVELLO

Il CCNL riserva spazi di **delega** e/o **deroga** alla contrattazione aziendale e territoriale (quali strumenti di miglioramento organizzativo e recupero di produttività, non come costo aggiuntivo)

NON È OBBLIGATORIO

- **Aziendale**: è una scelta dell'impresa, che valuta convenienze e opportunità a sottoscriverlo.
- **Territoriale**: impegna tutte le imprese associate quindi deve concretizzare un ulteriore scambio nell'interesse delle stesse (**ad es. migliorando previsioni del CCNL**) altrimenti diventa un costo aggiuntivo che scoraggia le imprese nell'associarsi (e le già associate) **E RISCHIA DI INCORAGGIARE IL DUMPING ALTRUI**

**CCNL E AEC SOTTOSCRITTI
DIRETTAMENTE DA CONFCOMMERCIO**

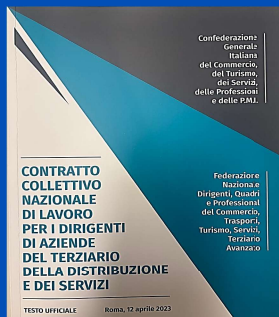
**CCNL E AEC SOTTOSCRITTI
DIRETTAMENTE DA CONFCOMMERCIO**

**Conf
com**



Confcommercio

La «galassia» dei contratti assistiti: ~~f~~ocus
su vantaggi/opportunità del CCNL TDS



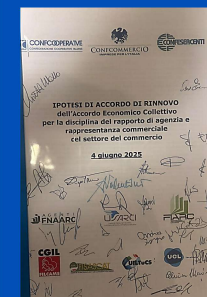
CCNL DIRIGENTI TDS

- scadenza: **31 dicembre 2028**
RINNOVATO IN ANTICIPO
- n. aziende: **8.385***
- n. dipendenti: **28.193***
- sfera di applicazione: **dirigenti del Terziario, Distribuzione e Servizi**
- rafforzamento del **welfare contrattuale**
- **osservatorio permanente** su ambito di applicazione in linea con le trasformazioni digitali (AI)
- **invecchiamento attivo**
- politiche attive per la **ricollocazione**
- **WELFARE CONFEDERALE** (Negri, Fasdac, Cfmt)



CCNL TDS

- scadenza: **31 marzo 2027**
- n. aziende: **376.123***
- n. dipendenti: **2.499.140***
- sfera di applicazione: **distribuzione commerciale, Servizi alle imprese e alle persone, ICT → non commercio «centrico»**
- **1° CCNL più applicato in Italia**
- strutturato sistema di **welfare contrattuale**
- disciplina organica sull'apprendistato
- nuove **causali CTD** esigibili dal **livello nazionale**
- ipotesi di **stagionalità** in località turistiche
- aggiornamento della **classificazione**
- **WELFARE CONFEDERALE** (Fon.Te, Fondo Est, For.Te, Quas, Quadrifor)
- **STESURA OK E COMMENTARIO**



* dati archivio CNEL
aggiornati al 2024

AEC Agenti di commercio

- scadenza: **30 giugno 2029**
- n. Agenti: **230.000** di cui **210.000 in forma individuale [Fonte Enasarco] + 20.000 in soc.di capitali**
- sfera di applicazione: **agenti - rappresentanti di commercio**
- **rinnovato il 4 giugno 2025 dopo 16 anni dall'ultimo rinnovo**
- estensione ambito di applicazione all'**e-commerce**
- adeguamento delle provvigioni rispetto all'**e-commerce**
- potenziamento delle **misure sociali**
- **STESURA IN CORSO**

La «galassia» dei contratti assistiti: **focus**
su vantaggi/opportunità del CCNL TDS



Rinnovo del 22 marzo 2024 (scad. 31 marzo 2027)



«INNOVATIVO»



Classificazione e sfera di applicazione → aggiornamento e ampliamento (servizi)

Mercato del lavoro → flessibilità (contratti a termine e stagionalità, part time, apprendistato)

Organizzazione del lavoro → lavoro agile e congedi

Welfare e bilateralità → potenziamento dal 2025



Conf
com



Confcommercio

Parte economica → € 240 al IV liv. di aumento + € 700 UT

(+ 14,8% vs. + 24% = € 387...) *dopo 9 anni dall'ultima*

PROTOCOLLI AGGIUNTIVI AL CCNL TDS



Si applicano per
differenza rispetto al
CCNL TDS

Conf
com



Confcommercio

La «galassia» dei contratti assistiti: focus
su vantaggi/opportunità del CCNL TDS

CCNL SETTORE TURISMO

CCNL SETTORE TURISMO

**Conf
com**



Confcommercio

La «galassia» dei contratti assistiti: **fpfus**
su vantaggi/opportunità del CCNL TDS



FEDERALBERGHI
Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo

FIPE
FEDERAZIONE IMPRESE
RISTORAZIONE
INTRATTENIMENTO
TURISMO



CCNL Dirigenti di aziende alberghiere

- scadenza: **31 dicembre 2028**
- n. aziende: **138***
- n. dipendenti: **293***
- sfera di applicazione: **dirigenti di aziende alberghiere**

CCNL Aziende Alberghiere e Turismo

- scadenza: **31 dicembre 2027**
- n. aziende: **84.049***
- n. dipendenti: **584.145***
- sfera di applicazione: **aziende alberghiere, complessi turistici-ricettivi dell'aria aperta, porti e approdi turistici**

STESURA OK

CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo

- scadenza: **31 dicembre 2027**
- n. aziende: **99.763***
- n. dipendenti: **732.392***
- sfera di applicazione: **aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo**

STESURA OK

CCNL Imprese di Viaggi e Turismo

- scadenza: **31 dicembre 2027**
- n. aziende: **2.804***
- n. dipendenti: **15.943***
- sfera di applicazione: **imprese di viaggi e turismo**

STESURA IN CORSO

* dati archivio CNEL
aggiornati al 2024



n. dipendenti: 1.332.480
n. aziende: 186.616

**Conf
com**



Confcommercio

La «galassia» dei contratti assistiti: focus
su vantaggi/opportunità del CCNL TDS

I CCNL SOTTOSCRITTI DALLE PRINCIPALI RAPPRESENTANZE DEL SETTORE

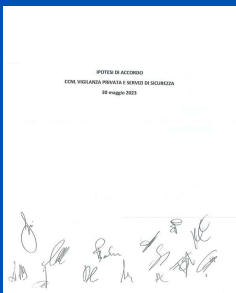
I CCNL SOTTOSCRITTI DALLE PRINCIPALI RAPPRESENTANZE DEL SETTORE

**Conf
com**



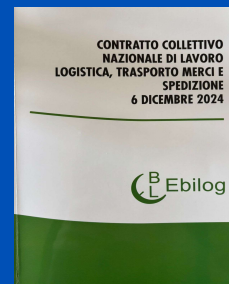
Confcommercio

La «galassia» dei contratti assistiti: **fp@us**
su vantaggi/opportunità del CCNL TDS



CCNL Vigilanza Privata e Servizi di sicurezza

- scadenza: **31 dicembre 2026**
TRATTATIVE GIA' IN CORSO
- n. aziende: **1.328***
- n. dipendenti: **88.546***
- sfera di applicazione: **dipendenti del settore vigilanza privata e servizi fiduciari (cd. «armati» e «disarmati»)**
- sottoscritto da **ConFederSicurezza e Servizi – Confcommercio ed altre 4 associazioni datoriali**
- rappresenta il 50% degli istituti di vigilanza e del trasporto valori nel mercato nazionale, oltre l'85% delle aziende italiane della radiolocalizzazione satellitare ed almeno il 40% delle imprese di servizi integrati della filiera della sicurezza complementare
- **WELFARE MISTO (Fon.Te e Previdenza Cooperativa, Fasiv, Quas)**



CCNL Trasporti, Logistica e Spedizioni

- scadenza: **31 dicembre 2027**
- n. aziende: **36.130***
- n. dipendenti: **562.350***
- sfera di applicazione: **vasta gamma di imprese operanti nella filiera del trasporto e della movimentazione merci (personale «viaggiante» e non)**
- sottoscritto da **Fai con Conftrasporto e altre 22 associazioni datoriali → contrasto al dumping contrattuale**
- contrasto all'**assenteismo**
- ammodernamento dei **profili professionali**
- gestione degli **appalti** con clausola sociale
- potenziamento delle **misure sociali**
- **WELFARE DI SETTORE (Priamo, Fondo Pensione Previdenza Cooperativa, Fasc, Sanilog, San.Arti)**
STESURA OK

* dati archivio
CNEL aggiornati
al 2024

Conf
com



Confcommercio

La «galassia» dei contratti assistiti: **focus**
su vantaggi/opportunità del CCNL TDS

ALTRI CCNL e CON ALTRE CATEGORIE

Conf
com



Confcommercio

La «galassia» dei contratti assistiti: focus
su vantaggi/opportunità del CCNL TDS

CCNL per i lavoratori dello Sport

- scadenza: **31 dicembre 2026**
- n. aziende: **7.000**
- n. dipendenti: **41.000**
- **armonizzazione con la riforma dello sport**
- lavoratori «diretti» (atleta, allenatore, istruttore, direttore tecnico, direttore sportivo, preparatore atletico e direttore di gara), «indiretti» e disciplina sulle co.co.co.
- **Nuove causali CTD e stagionalità**
- **WELFARE CONFEDERALE**
STESURA OK



CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti l'attività funebre

- scadenza: **31 dicembre 2028**
- n. aziende: **3.479***
- n. dipendenti: **14.868***
- **WELFARE CONFEDERALE**
STESURA OK



* dati archivio CNEL aggiornati al 2024

CCNL della Panificazione

- scadenza: **31 dicembre 2026**
- n. aziende: **8.227***
- n. dipendenti: **43.656***
- percorso di **unificazione contrattuale con Fiesa-Confesercenti**
- **nuove causali CTD e stagionalità**
- **WELFARE MISTO (Alifond e FonTe, Fonsap)**

STESURA OK

CCNL per i dipendenti dalle agenzie di assicurazione in gestione libera



- scadenza: **30 giugno 2026**
- n. aziende: **4.454***
- n. dipendenti: **16.117***
- rafforzamento del meccanismo di adesione alla **bilateralità**
- **estensione periodi di prova** per specifici livelli di inquadramento
- **premio di produttività**



CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro

- scadenza: **20 luglio 2028**
- n. aziende: **12***
- n. dipendenti: **37.681***
- Rapporto Censis-Assosom **oltre 1,36 mln di contratti di somministrazione nel 2024 → settore in forte crescita**
- **WELFARE MISTO (Fon.Te, Forma.Temp, Ebitemp)**

STESURA OK



CCNL per i dipendenti da Aziende Ortofrutticole ed Agrumarie

- scadenza: **31 dicembre 2027**
- n. aziende: **522***
- n. dipendenti: **9.085***



CCNL Fiori freschi recisi, verde e piante ornamentali

- scadenza: **31 dicembre 2026**
- n. aziende: **306***
- n. dipendenti: **1.244***



CCNL Esercizi cinematografici

- scadenza: **31 dicembre 2019**
- n. aziende: **253***
- n. dipendenti: **1.205***

CCNL per gli impiegati e i tecnici dipendenti dai Teatri

- scadenza: **31 marzo 2021**
- n. aziende: **445***
- n. dipendenti: **2.613***

CCNL per il personale artistico, tecnico e amministrativo scritturato dai Teatri Nazionali

- scadenza: **31 marzo 2021**
- n. aziende: **296***
- n. dipendenti: **1.500***

CCNL per i dipendenti delle Fondazioni Lirico Sinfoniche (Anfols)

- scadenza: **31 dicembre 2027**
- n. aziende: **42***
- n. dipendenti: **3.124***



CCNL per la regolamentazione del lavoro giornalistico nelle imprese di radiodiffusione sonora e televisiva di ambito locale

- scadenza: **31 dicembre 2026**
- n. aziende: **250***
- n. dipendenti: **1.106***

CCNL per i lavoratori delle imprese radiotelevisive locali

- scadenza:
- n. aziende: **209***
- n. dipendenti: **795***

* dati archivio CNEL
aggiornati al 2024

Conf
com



Confcommercio

La «galassia» dei contratti assistiti: focus
su vantaggi/opportunità del CCNL TDS

CCNL *WORK IN PROGRESS...*

CCNL *WORK IN PROGRESS...*

**Conf
com**



Confcommercio

La «galassia» dei contratti assistiti: **fpas**
su vantaggi/opportunità del CCNL TDS

IN FASE DI RINNOVO

CCNL imprese di pulizia, di disinfestazione e servizi integrati/multiservizi (FNIP)

- scadenza: **31 dicembre 2024**
- n. aziende: **226***
- n. dipendenti: **2.916***
- sfera di applicazione: **personale dipendente da imprese di pulizia, di disinfestazione e di servizi integrati/multiservizi**
- rinnovato dopo circa **10 anni** dall'ultima sottoscrizione
- valorizzazione della **contrattazione integrativa**
- **WELFARE DI SETTORE** (Previambiente, Fondapi, Previdenza Cooperativa, Onbsi, Asim)

*dati archivio
CNEL aggiornati
al 2024



CCNL autoscuole, scuole nautiche e studi di consulenza automobilistica e nautica

- scadenza: **31 dicembre 2023**
- n. aziende: **3.050***
- n. dipendenti: **9.535***
- sfera di applicazione: **personale dipendente delle attività di autoscuola, di scuola nautica e di studio di consulenza automobilistica e nautica**
- si attaglia perfettamente alle esigenze di settore di riferimento
- **flexible benefits**
- **WELFARE MISTO** (Priamo, For.Te, Fondo Est)



CCNL del settore assistenziale socio-sanitario e delle cure post-intensive

- scadenza: **31 dicembre 2024**
- n. aziende: **41***
- n. dipendenti: **4.103***
- sfera di applicazione: **personale dipendente del settore assistenziale, socio-sanitario e delle cure post-intensive**
- apertura tavolo negoziale **prima della scadenza** → rispetto delle procedure per contrastare il **dumping contrattuale**
- Decalage dell'integrazione a carico del datore di lavoro per i primi 3 giorni di **malattia** in base al numero di eventi (100% per il primo evento, 90% per il secondo, 80% per il terzo, 70% per il quarto e 60% per il quinto)
- **TEP** (Trattamento economico progressivo)
- **WELFARE CONFEDERALE**

La «galassia» dei contratti assistiti: **fpq**
su vantaggi/opportunità del CCNL TDS



Confcommercio

NUOVI SCENARI DELLA CONTRATTAZIONE

Accordo Collettivo Nazionale per la disciplina delle CO.CO.CO. per call center, servizi non di telefonia e servizi realizzati attraverso operatori telefonici

CCNL per i collaboratori telefonici dei call center

CCNL «BPO» per Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai dei servizi di business process outsourcing, digital experience e data management

CALL CENTER



ASSEPRIM
FEDERAZIONE NAZIONALE SERVIZI
PROFESSIONALI PER LE IMPRESE



Il lavoro organizzato tramite piattaforme al centro della discussione pubblica

→ **AUTONOMIA VS SUBORDINAZIONE**



CCNL PIATTAFORME DIGITALI

(recepimento Direttiva UE 2024/2831 sulle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali entro il 2 dicembre 2026)

Ott. 2025: avvio di un **percorso con OO.SS.**

Scuola per un

CCNL CONFCOMMERCIO

**DELLE ISTITUZIONI EDUCATIVE E
SCOLASTICHE NON STATALI LAICHE DI**

OGNI ORDINE E GRADO

(ca. 150.000 lavoratori)

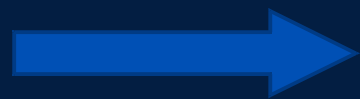


**Conf
com**



Confcommercio

La «galassia» dei contratti assistiti: **focus**
su vantaggi/opportunità del CCNL TDS



Ca. 30
CCNL/AEC



Numero totale imprese:

636.930

Numero totale lavoratori:

4.921.550

Conf
com



Confcommercio

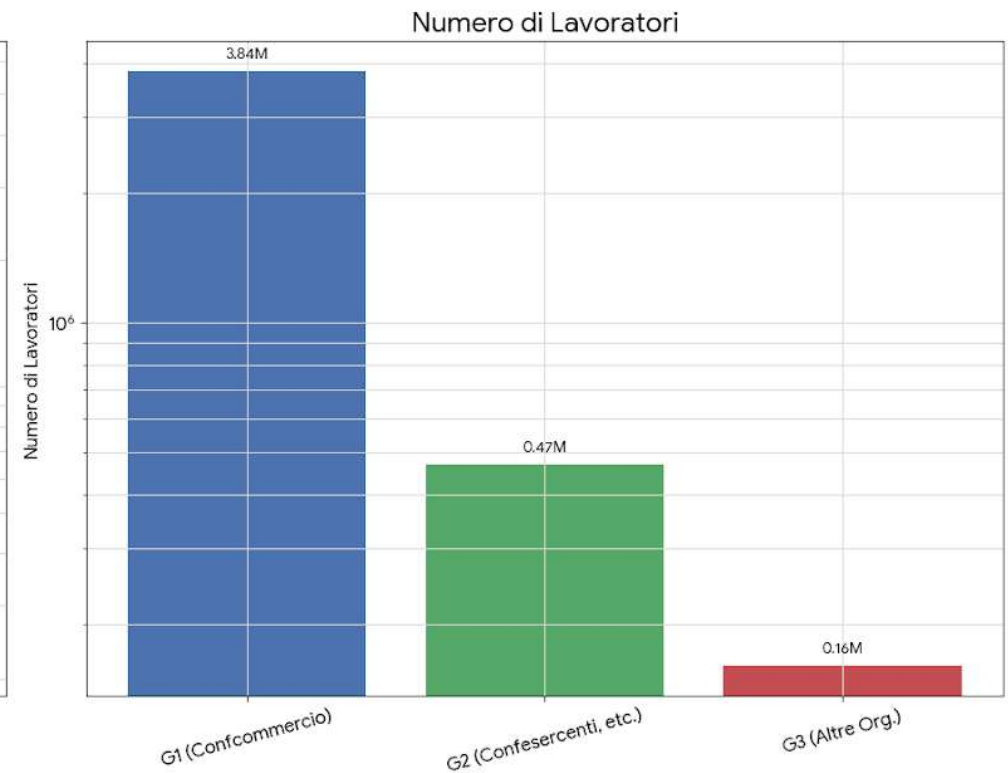
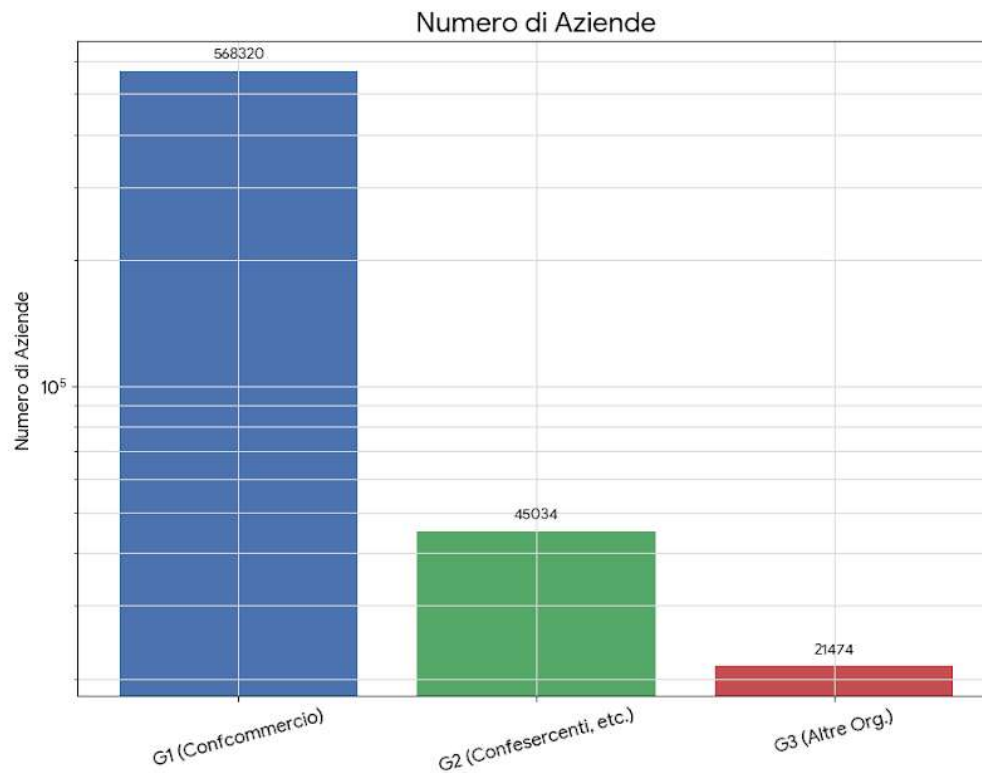
La «galassia» dei contratti assistiti: ~~24~~ focus
su vantaggi/opportunità del CCNL TDS

WORKING PAPER DUMPING

- **Gruppo G1** (sistema contrattuale riferibile a Confcommercio). Copre 3.800.000 lavoratori e 568.327 aziende. Il solo CCNL Terziario (H011) conta 2.499.140 dipendenti.
- **Gruppo G2** (sistema contrattuale riferibile altre organizzazioni comparativamente più rappresentative che stipulano CCNL con le federazioni competenti di CGIL, CISL, UIL). Include oltre 470.000 lavoratori e 46.014 aziende.
- **Gruppo G3** (organizzazioni minori). Questo gruppo è il più numeroso con oltre 200 CCNL attivi, ma copre formalmente circa 160.000 dipendenti in 21.474 aziende. I contratti G3 più rilevanti per numero di addetti includono H024 (ANPIT) con 56.743 dipendenti, H05K (ANPIT) con 35.870 dipendenti e H019 (CNAI) con 15.174 dipendenti.

WORKING PAPER DUMPING

Copertura CCNL per Gruppo (Dati Aggiornati)



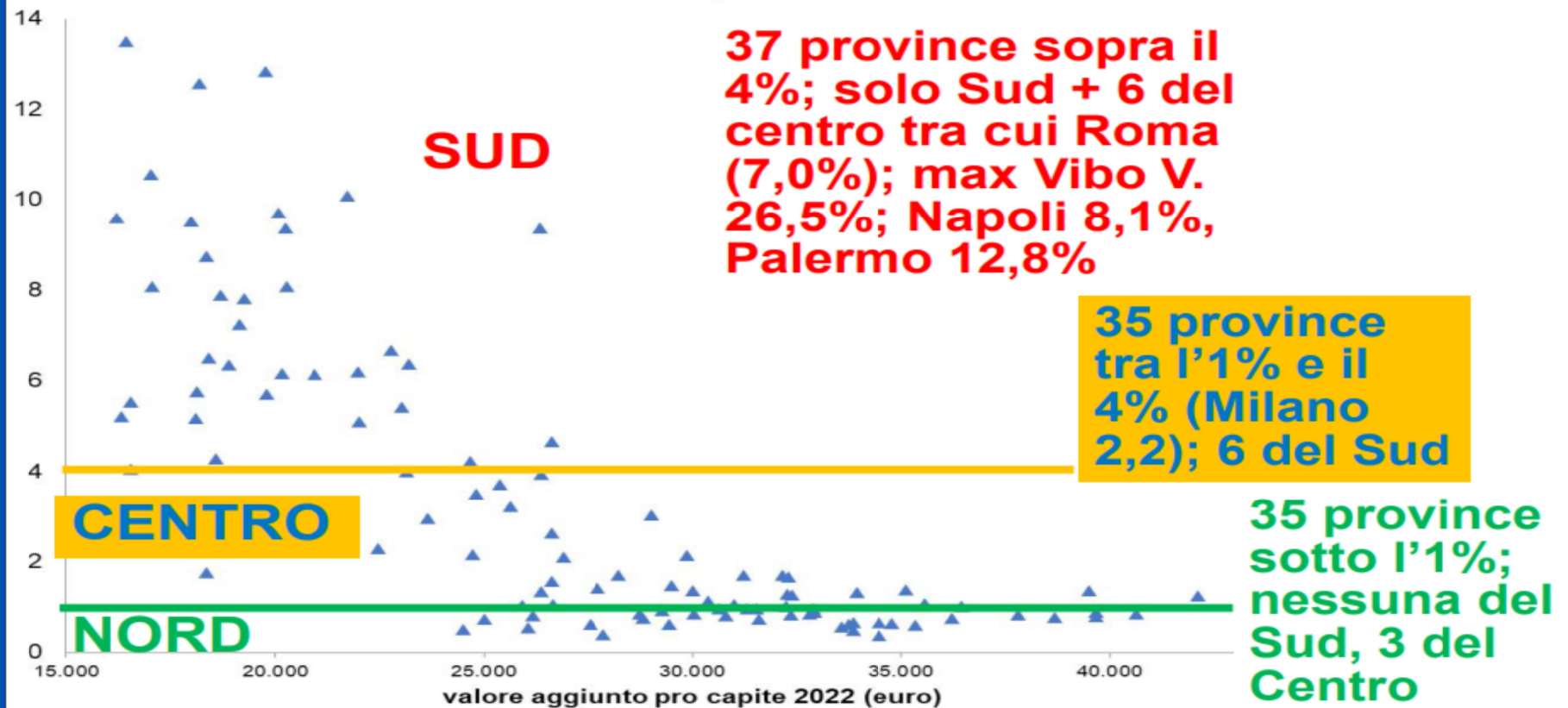
Confcommercio

Contrattazione, Bilateralità, 23
Welfare:
leve di azione per la crescita

EVIDENZE SULLA DIFFUSIONE TERRITORIALE DEI CONTRATTI MENO TUTELANTI (1/2) anno 2024

distribuzione provinciale; mancano tre province, allineate, ma «lontane»

**dipendenti meno tutelati in % dei dipendenti totali delle attività
economiche corrispondenti - 2024**



Centro
Studi
ConfCom

Conf
com



Confcommercio

Contrattazione, Bilateralità, 24
Welfare:
leve di azione per la crescita

RAPPRESENTANZA E CODICE APPALTI (d.lgs. 36/2023, allegato I.01) *Proposta di modifica dei criteri*

Confcommercio e le principali associazioni datoriali italiane hanno unito le forze per inviare una **lettera congiunta** alle Commissioni Ambiente e Lavoro di Camera e Senato.

L'obiettivo voleva essere quello di proporre modifiche al Decreto Legislativo correttivo del "*Codice degli appalti pubblici*", per **definire in modo più preciso e oggettivo i criteri per individuare le associazioni datoriali**

Contrattazione, Bilateralità, 25 Welfare:

leve di azione per la crescita



Nota sui criteri di verifica del requisito della maggiore rappresentatività comparata individuati nel d. lgs. correttivo del "codice degli appalti" (d. lgs. n. 36/2023).

Premesso che il criterio principale per l'individuazione del contratto collettivo di lavoro di riferimento, individuato nell'Allegato I.01 del d. lgs. "correttivo" è sostanzialmente condivisibile (cfr. art. 2, 4° comma, primo periodo), vanno invece formulate riserve in ordine ai criteri residuali individuati, nella seconda parte del 4° comma e nel 5° comma, per misurare la maggiore rappresentatività comparata delle organizzazioni sindacali e datoriali.

Pur essendo criteri residuali, assumono particolare rilievo perché sarebbe la prima volta che in un atto avente valore di legge vengono declinati dei criteri per individuare la "maggiore rappresentatività comparata" delle organizzazioni di rappresentanza sia datoriali che sindacali.

Nello specifico, va evidenziato che il presente documento viene condiviso e sottoscritto dalle principali Associazioni di rappresentanza datoriale e, pertanto, è sui criteri che attengono la rappresentatività datoriale che vengono illustrate le ragioni del loro motivato dissenso.

Conf
com



Confcommercio

4 parametri

1. **storica presenza** della Confederazione/Associazione nel panorama delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva;
2. **numero dei rapporti di lavoro** regolati, nell'ambito di ciascun settore produttivo o per forma di impresa, da un determinato CCNL di categoria;
3. **partecipazione** delle associazioni sottoscriventi il contratto, ovvero delle loro articolazioni confederali, ad organismi di rappresentanza europei ed internazionali;
4. forme di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e fondi di formazione professionale che danno luogo ad un **di welfare di prossimità** sulle anzidette tematiche.

**Incontri in corso
con OO.SS. per
aggiornamento
A.I. 2015-2016**

**Conf
com**



Confcommercio

Contrattazione, Bilateralità, 26
Welfare:
leve di azione per la crescita

TRASPARENZA SALARIALE, ASSOCIAZIONI DATORIALI: SOSTENERE LA PARITÀ VALORIZZANDO I CCNL RAPPRESENTATIVI



Memoria audizione - A.G. 379 - Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2023/970, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

Le scriventi Organizzazioni, sin dal primo incontro avuto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sul tema oggetto della presente audizione, hanno evidenziato che nel nostro ordinamento, ai fini dell'attuazione del fondamentale disposto dell'art. 4, comma 1', della Direttiva UE 2023/970, occorre fare riferimento ai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni di rappresentanza comparativamente più rappresentative che, da sempre, adottano sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere e sono senz'altro esenti da qualsiasi forma di discriminazione, tanto più se fondata sul sesso di chi lavora.

Questa indicazione risulta accolta dal testo dello schema di decreto legislativo in esame laddove, al comma 1 dell'art. 4, si introduce una presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza a favore dei CCNL sottoscritti dalle associazioni di rappresentanza comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Ma la direttiva richiede anche (art. 4, comma 4) che quei sistemi retributivi siano "tali da consentire di valutare se i lavoratori si trovano in una situazione comparabile per quanto riguarda il valore del lavoro sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere concordati con i rappresentanti dei lavoratori, laddove tali rappresentanti esistano". E l'art. 19 chiarisce che "la valutazione volta a stabilire se i lavoratori si trovano in una situazione analoga [...] è estesa alla fonte unica che stabilisce le condizioni retributive" e che laddove tale fonte unica difetti, il lavoratore, per dimostrare una presunta discriminazione retributiva, può utilizzare qualsiasi elemento di prova tra cui "un confronto sul modo in cui sarebbe stato trattato in una situazione analoga".

Dunque, come finisce per chiarire il considerando 28, "l'individuazione di un riferimento valido è un parametro importante per determinare se il lavoro possa essere considerato di pari valore".

Presunzione di conformità ai principi di parità e trasparenza per i CCNL firmati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Le Associazioni chiedono maggiore coerenza nel testo: per individuare il "medesimo lavoro" e il "lavoro di pari valore" bisogna fare riferimento, in ogni caso, ai **CCNL sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative** nel settore interessato.

Un generico richiamo al contratto applicato dal datore di lavoro rischia di creare differenze nei sistemi di inquadramento e retribuzione, con effetti distorsivi rispetto all'obiettivo della Direttiva, che è quello di garantire parità di trattamento a parità di mansioni.

Conf
com



Confcommercio

Contrattazione, Bilateralità, 27
Welfare:
leve di azione per la crescita

Grazie per l'attenzione

**Conf
com**



Confcommercio