

CCNL Terziario e DUMPING contrattuale

CCNL «non rappresentativi» - Conseguenze e Sanzioni

Dr.ssa Valentina A. Faro

ITL La Spezia

SPUNTI DI RIFLESSIONE DA CUI PARTIRE …

L'art. 36 della Costituzione italiana

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente

ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi

da un lato, il diritto ad una **retribuzione "proporzionata"** commisurata alla qualità e quantità della prestazione svolta,

dall'altro, il diritto ad un **compenso "sufficiente",** da intendersi come una giusta ricompensa "*non inferiore agli standards minimi necessari per vivere una vita a misura d'uomo*" (***Sentenza della Corte di Cassazione n. 28320 del 10 ottobre 2023***)

Tali diritti si integrano a vicenda nella determinazione della retribuzione e sono il presupposto di *"una ragionevole commisurazione della propria ricompensa alla quantità e alla qualità dell'attività prestata"* e ad una *"retribuzione non inferiore agli standards minimi necessari per vivere una vita a misura d'uomo, ovvero ad una ricompensa complessiva che non ricada sotto il livello minimo, ritenuto, in un determinato momento storico e nelle concrete condizioni di vita esistenti, necessario ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia è un'esistenza libera e dignitosa"* (***Sentenza della Corte di Cassazione n. 27713 del 2 ottobre 2023***.)

Direttiva UE 2022/2041 (SALARI MINIMI ADEGUATI):

Secondo la Direttiva il **salario minimo è la retribuzione minima** stabilita a mezzo:

- legge
- contratti collettivi

che un datore di lavoro, anche nel settore pubblico, è tenuto a pagare ai lavoratori per il lavoro, svolto durante un dato periodo.

Inoltre, la Direttiva esclude l'imposizione

- sia dell'obbligo di introdurre un salario minimo legale laddove, la formazione dei salari sia garantita esclusivamente mediante contratti collettivi,

- sia dell'obbligo di dichiarare un contratto collettivo universalmente applicabile.

Gli Stati membri devono però promuovere la **contrattazione collettiva sul salario con un target dell'80% di copertura della forza lavoro protetta** tenendo conto del rapporto tra il numero di lavoratori coperti dai contratti collettivi ed il numero di lavoratori le cui condizioni di lavoro possano essere disciplinate dai contratti collettivi conformemente al diritto e alle prassi nazionali



EVOLUZIONE DA SALARIO MINIMO A GIUSTO SALARIO –

Secondo il modello europeo, i**l salario minimo è fissato per legge** con un importo standard (*ad esempio, 9 euro all'ora*); è uguale per tutti i lavoratori ed è indipendente dai contratti collettivi.

Con il **salario giusto**, invece, non esiste una soglia unica; il riferimento per determinarlo sono i **CCNL più rappresentativi**. Dunque la misura si basa essenzialmente sulla contrattazione tra sindacati e imprese.

QUADRO TEORICO DI PARTENZA – SALARIO MINIMO E GIUSTO SALARIO –

- In buona sintesi, la prospettiva del **«Decreto Primo Maggio» (Decreto-Legge 30 aprile 2026, n. 62, convertito in legge con modifiche dalla Legge n. 112/2026),** è quella secondo cui, mentre il salario minimo è **imposto dallo Stato** in maniera rigida, il salario giusto è **garantito attraverso i contratti collettivi** e dunque risulta **più flessibile** e adeguato alle esigenze di ciascun comparto produttivo.

Caratteristica	Salario minimo	Salario giusto (Decreto 2026)
Fonte	Legge dello Stato.	Contrattazione Collettiva (CCNL).
Importo	Cifra fissa oraria per tutti.	Variabile in base al settore e alla qualifica.
Flessibilità	Rigido, richiede interventi legislativi per l'aggiornamento.	Dinamico, gestito da chi conosce le esigenze del settore.
Ruolo dei Sindacati	Potenzialmente indebolito (la legge sostituisce l'accordo).	Valorizzato e reso centrale nella definizione dei trattamenti.

RISCHI E PATOLOGIA DEL MERCATO:

L'Italia

- **non prevede un salario minimo legale**
- **ha una copertura della contrattazione collettiva, superiore al 90%** (con essa prevede settorialmente la misura dei minimi di retribuzione)

…problema…

mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 della Costituzione, non hanno

efficacia **erga omnes**

… Ciò significa che la garanzia di una retribuzione "giusta" è minata dal

dumping contrattuale, ossia

dall'applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni sindacali e datoriali scarsamente rappresentative del settore e che, per affermarsi, stabiliscono minimi retributivi



•••LA GARANZIA DI UNA RETRIBUZIONE “GIUSTA” È MINATA DAL DUMPING CONTRATTUALE

Ossia,

dall’applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni sindacali e datoriali scarsamente

rappresentative del settore e che, per affermarsi, stabiliscono minimi retributivi inferiori a quelli previsti

dai CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative



FENOMENI DISTORSIVI: C.D. "*CONTRATTI PIRATA*"

- **CCNL stipulati da sigle minoritarie**

- **Scarsa rappresentatività reale**

- **Riduzione artificiosa del costo del lavoro** (abbattimento illecito dei costi fissi di gestione, con riduzioni della spesa per il personale oscillanti tra il 20% e il 30%, ottenuto comprimendo le tabelle retributive, riducendo i tassi di maggiorazione e azzerando le tutele dello stato sociale)

- **Uso distorto della contrattazione collettiva**

- **Alterazione patologica del mercato del lavoro nei settori *labour intensive*** (pubblici esercizi, ristorazione collettiva, turismo, contratti collegati alle esternalizzazioni tramite appalto – es. mense, pulizia, portineria…)

- Conseguenze:
Working poor e **Concorrenza Sleale**



IL CONCETTO DI MAGGIORE RAPPRESENTATIVITÀ

Per identificare quale contratto collettivo (CCNL) debba fungere da riferimento per il minimale e per il salario giusto, la legge usa il criterio della **maggiore rappresentatività**.

Intendendo per tale l'effettiva forza di un sindacato o di un'associazione datoriale basata su criteri oggettivi:

- **Criteri Tradizionali:** Numero di iscritti, presenza sul territorio, partecipazione alle trattative e stipulazione di contratti collettivi a livello nazionale.
- **Rappresentatività "Comparata" (Evoluzione):** Con la proliferazione dei cosiddetti "contratti pirata" (siglati da sindacati minoritari con tutele ridotte), la giurisprudenza e le norme recenti si focalizzano sulla **comparazione**. Tra più contratti nello stesso settore, prevale quello firmato dalle organizzazioni che, confrontate tra loro, risultano complessivamente più rappresentative per numero di lavoratori coperti e diffusione nazionale.
- **Dato Elettorale e Associativo:** Nel settore pubblico, ad esempio, l'ARAN calcola una media tra la percentuale di voti ottenuti nelle elezioni delle RSU e il numero di deleghe per il versamento dei contributi sindacali (dato associativo). Una soglia del 5% è spesso il minimo per sedersi al tavolo delle trattative



PRIMI «STRUMENTI LEGALI»



L'art. 1, comma 1, del D.L. 338/1989 (convertito in Legge 389/1989) stabilisce che la **retribuzione imponibile** ai fini previdenziali e assistenziali non può essere inferiore all'importo stabilito dai **contratti collettivi** stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Punti chiave dell'art. 1, comma 1, D.L. 338/1989:

- **Principio della retribuzione minima:** La base contributiva (INPS) deve adeguarsi ai minimi retributivi contrattuali, se superiori a quelli di legge.
- **Riferimento ai CCNL:** Viene introdotto il principio per cui il minimale contributivo è definito dai contratti collettivi maggiormente rappresentativi.
- **Adeguamento:** La norma ha integrato i meccanismi di rivalutazione automatica basati sul costo della vita.
- **Distinzione dai minimali giornalieri:** Non va confuso con il minimale giornaliero di cui all'art. 7, DL 463/1983 (aggiornato dal DL 338/1989), che rappresenta una soglia percentuale del trattamento minimo di pensione.

Questo decreto è fondamentale per il calcolo corretto della contribuzione dovuta all'INPS.

PRIMI «STRUMENTI LEGALI»



L'art. 2, comma 25 della Legge 28 dicembre 1995, n. 549, si inserisce nel contesto delle misure di finanza locale e della gestione dei contratti collettivi. La norma è citata per stabilire che la rappresentatività sindacale ai fini della stipula del CCNL si basa sulle parti sociali firmatarie, non sul CCNL stesso.

- **Contesto Normativo:** La Legge 549/1995 (finanziaria 1996) contiene "Misure a finanza locale" e varie norme in materia sanitaria, di lavoro e contributi.
- **Interpretazione giurisprudenziale:** La norma viene talvolta richiamata per definire le parti sociali nel settore datoriale e lavorativo per la validità degli accordi.

La normativa specifica può subire variazioni e interpretazioni a seguito di sentenze costituzionali o modifiche legislative successive.



MINIMALE CONTRIBUTIVO VS SALARIO GIUSTO

- La distinzione fondamentale risiede nella finalità della norma:

  - **Minimale Contributivo (DL 338/1989):** È una soglia **fiscale/previdenziale**. Stabilisce la base minima su cui calcolare i contributi INPS. Anche se il datore di lavoro paga legittimamente una cifra inferiore (ad esempio in base a un accordo individuale o un contratto diverso), deve comunque versare i contributi come se stesse pagando il minimo stabilito dai contratti "leader". Serve a garantire che le casse dello Stato non siano impoverite da salari troppo bassi.

  - **Salario Giusto (Art. 36 Costituzione):** È un **diritto soggettivo** del lavoratore. La Costituzione stabilisce che la retribuzione debba essere proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e, in ogni caso, sufficiente a garantire un'esistenza dignitosa. Recenti riforme (come la Legge 144 del 2025) tendono a far coincidere il "salario giusto" con i trattamenti economici minimi dei CCNL più applicati o maggiormente rappresentativi.

- **l'art. 7, comma 4, del D.L. 31 dicembre 2007, n. 248, convertito con modificazioni dalla Legge 28 febbraio 2008, n. 31, in tema di cooperative**, prevede che

- *"Fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative,*

- *in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria,*

- *le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria*

applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della Legge 3 aprile 2001, n. 142,

i ***trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali***

e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria*"*



- **l'art. 47 quater, comma 2, del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in tema di lavoro autonomo**
- **dei riders**, prevede che in difetto di contratti collettivi dedicati,

- *"i lavoratori non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e ai medesimi lavoratori deve* ***essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi***
- *nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente*
- *più rappresentative a livello nazionale".*





Sentenza della Corte di cassazione n. 17583 del 4 agosto 2014

La giurisprudenza di legittimità si era pronunciata nel senso che la retribuzione concordata nei contratti collettivi di lavoro firmati da associazioni comparativamente più rappresentative sia conforme ai requisiti della proporzionalità e della sufficienza (art. 36 Cost.).

I giudici hanno rideterminato il trattamento economico da corrispondere ai lavoratori, affinché risultasse conforme ai requisiti della proporzionalità e della sufficienza di cui all'art. 36 Cost., avvalendosi, quale parametro esterno di commisurazione, dei trattamenti economici complessivi minimi previsti, per il medesimo settore o per un settore affine, dai citati contratti leader, ritenuti idonei proprio perché frutto della contrattazione svolta dalle associazioni comparativamente più rappresentative



Sentenza della Corte di cassazione n. 5189 del 21 febbraio 2019.

- Rileva il CCNL comparativamente più rappresentativo

La Corte ha stabilito che, in base alla Legge n. 142 del 2001, al socio lavoratore subordinato spetta un **trattamento economico complessivo** (retribuzione base e altre voci retributive) **non inferiore ai minimi** previsti per prestazioni analoghe dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine.

Inderogabilità: L'applicazione dei minimi salariali previsti dai contratti collettivi non è condizionata o modificabile dall'eventuale regolamento interno adottato dalla cooperativa.
Trattamento complessivo: Il raffronto con i minimi del CCNL deve essere effettuato sul trattamento economico complessivo e non su singole voci isolate.
Riferimenti normativi: La pronuncia richiama l'art. 3 e l'art. 6 della Legge n. 142/2001, nonché l'art. 7, comma 4, del D.L. n. 248/2007 (convertito in Legge n. 31/2008)

- Rappresentatività sia sindacale sia datoriale
- Legittimazione dei recuperi ispettivi



EVOLUZIONE GIURISPRUDENZIALE … … VERSO LA «GIUSTA RETRIBUZIONE»

Sentenza del Tribunale di Torino n.1128 del 9 agosto 2019

Superando la presunzione di conformità all'art. 36 Cost. dei trattamenti retributivi dettati dai CCNL stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, ovvero considerandola solo relativa, la giurisprudenza ha poi rilevato come non possa escludersi a priori che il trattamento retributivo determinato dalla contrattazione collettiva, sia pur comparativamente più rappresentativa, possa risultare in concreto lesivo del principio di proporzionalità e/o di sufficienza

Sentenza del Tribunale di Bari n. 2720 del 13 ottobre 2023.

la proporzionalità e la sufficienza a cui fa riferimento l'art. 36 Cost., sono concetti autonomi e ben distinti dalla volontà delle parti sociali che si esprime nella contrattazione collettiva.

La verifica del loro rispetto nel caso concreto, pertanto, non può esaurirsi nell'accertamento del contenuto di tale volontà, essendo possibile e doveroso, in ragione dell'indubbia preminenza della Costituzione nella gerarchia delle fonti, mettere in discussione anche quest'ultima, così come accade anche per le scelte del legislatore ordinario



Corte Cassazione, Sez. Lav. (Sentenza n. 28321 del 10 ottobre 2023, in continuità con la precedente Sentenza n. 27711 del 2 ottobre 2023):

La Suprema Corte ha demolito il dogma dell'insindacabilità dei contratti depositati. I giudici hanno chiarito che nessun CCNL è protetto da presunzione assoluta di legittimità. In particolare, se le tabelle economiche violano l'art. 36 della Costituzione, il giudice ha il potere- dovere di disapplicare il contratto e ricalcolare la retribuzione, basandosi sul CCNL leader nel settore o su indici di povertà.
"***non cambia la sperimentata regola della presunzione iuris tantum, salvo prova contraria, di conformità del trattamento salariale stabilito dalla contrattazione collettiva alla norma costituzionale: essa opera non solo in mancanza di una specifica contrattazione di categoria, ma anche nonostante una specifica contrattazione di categoria***".

In tale seconda ipotesi non è infatti escluso che il salario sia soggetto ad un controllo e sia, eventualmente, disapplicato, "*allorché l'esito del giudizio di conformità all'art. 36 Cost. si riveli negativo, secondo il motivato giudizio discrezionale del giudice, con conseguente nullità delle relative clausole*".

IL GIUDICE DI MERITO CHE NEL SINGOLO CASO CONCRETO RIDETERMINI LA RETRIBUZIONE, E SI DISCOSTI DA QUANTO PREVISTO DAI CONTRATTI COLLETTIVI, DEVE USARE MASSIMA PRUDENZA E FORMULARE UN'ADEGUATA MOTIVAZIONE, "*GIACCHÉ DIFFICILMENTE IN GRADO DI APPREZZARE LE ESIGENZE ECONOMICHE E POLITICHE SOTTESE ALL'ASSETTO DEGLI INTERESSI CONCORDATO DALLE PARTI SOCIALI*".

- può individuare d'ufficio un trattamento contrattuale collettivo corrispondente all'attività prestata,
- può tuttavia desumere d'ufficio dallo stesso contratto i criteri utilizzabili al fine di determinare, anche mediante consulenza tecnica d'ufficio, la retribuzione rispondente al precetto costituzionale;
- può giudicare un contratto collettivo, pur rispondente all'attività svolta dal datore di lavoro, non applicabile nella disciplina del rapporto ex art. 2070 del Codice civile, e tuttavia utilizzarlo ai fini della giusta determinazione del salario, deducendo la non conformità al precetto costituzionale del trattamento economico previsto dal contratto collettivo invece applicato;
- può, motivatamente, utilizzare dei parametri anche differenti da quelli contrattuali e fondare la pronuncia sulla natura e sulle caratteristiche della concreta attività svolta, su nozioni di comune esperienza e, in difetto di utili elementi, anche su criteri equitativi;
- può fare riferimento alla soglia di povertà calcolata dall'Istat, ai c.d. massimali INPS previsti per il trattamento di integrazione salariale (CIG) e per la NASpI, alla soglia di reddito per l'accesso alla pensione di inabilità e all'importo dell'assegno di inclusione (già reddito di cittadinanza);
- "*in virtù dell'integrazione del nostro ordinamento a livello europeo ed internazionale, l'attuazione del progetto del giusto salario costituzionale è divenuta un'operazione che il giudice deve effettuare considerando anche le indicazioni sovranazionali e quelle provenienti dall'Unione Europea e dall'ordinamento internazionale*".



CASO PRATICO E PARAMETRI DI RAPPRESENTATIVITÀ

L'Analisi del Giudice

Il giudice non annulla il contratto in senso assoluto, ma compie un'operazione di **disapplicazione** nel caso specifico seguendo questo schema:

- **Verifica della Rappresentatività:** Il giudice analizza se il sindacato firmatario possiede i requisiti di "maggiore rappresentatività comparata" (numero di iscritti, diffusione territoriale, partecipazione a trattative storiche).
- **Confronto (Dumping Contrattuale):** Se un'azienda applica un contratto siglato da sigle "minori" per risparmiare sul costo del lavoro rispetto al contratto "leader" (es. firmato da CGIL, CISL, UIL), il giudice rileva un'ipotesi di **dumping**.
- **Il parametro Costituzionale:** Anche se il contratto è firmato da sigle rappresentative, il giudice può disapplicarlo se viola l'**Art. 36 della Costituzione** (salario giusto). Se la paga non garantisce un'esistenza dignitosa, il contratto "cade" come parametro di riferimento.

La Sostituzione del Parametro

Una volta accertato che il contratto applicato non è quello "leader" o è insufficiente, il giudice:

- **Scarta** le tabelle retributive del contratto "pirata" o non rappresentativo.
- **Adotta come parametro** un contratto affine siglato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.
- **Ricalcola** le differenze retributive dovute al lavoratore e i contributi che l'azienda deve versare all'INPS basandosi sul contratto "migliore".



CONSEGUENZE PER L'AZIENDA. IN QUESTI CASI, L'AZIENDA SUBISCE UN DOPPIO COLPO:

Civile: Deve pagare al lavoratore tutti gli arretrati (differenze tra la paga del contratto "pirata" e quella del contratto "leader") per gli ultimi 5 anni.

Previdenziale: L'INPS richiede la differenza sui contributi, calcolata non su quanto effettivamente pagato, ma sul **minimale contributivo** del contratto più rappresentativo, con l'aggiunta di sanzioni civili.



EVOLUZIONE GIURISPRUDENZIALE: 2025 «DIVIETO DI UTILIZZO STRUMENTALE DEI CCNL»

Ordinanza Corte Cassazione, sez. lavoro, n. 27719 del 17 ottobre 2025.

- La libertà di scelta del CCNL non è assoluta
- Divieto di utilizzo strumentale di CCNL meno tutelanti
- Controllo sostanziale ex art. 36 Cost.

Chiarisce un principio fondamentale sui confini della libertà aziendale nella scelta e nell'applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL), in particolare all'interno di aziende multi-servizio o multi-settore.

Il principio di diritto
La Suprema Corte ha stabilito che l'individuazione del CCNL applicabile è rimessa all'autonomia negoziale delle parti (attraverso l'iscrizione alle associazioni sindacali o datoriali). Tuttavia, se un datore di lavoro svolge **attività economiche differenti ed è iscritto a più associazioni datoriali** firmatarie di contratti collettivi diversi, **ha l'obbligo di applicare a ciascun gruppo di dipendenti il CCNL coerente con lo specifico settore d'attività** e con le mansioni effettivamente svolte.



EVOLUZIONE GIURISPRUDENZIALE: 2025 «APPROCCIO GLOBALE E CONDOTTA SINDACALE»

Consiglio di Stato, Sez. V (Sent. N. 9484/2025)

- La valutazione di conformità contrattuale negli appalti esige un **approccio globale e sostanziale**. Non è ammesso un mero computo matematico isolato, ma occorre confrontare l'intera architettura regolatoria dei contratti collettivi.

Trib. Milano, Sez. Lav., (ordinanza 4 dicembre 2025):

- Decreta che l'applicazione sistematica di un CCNL pirata, con il solo fine di aggirare le tutele del contratto leader, integra gli estremi della **condotta antisindacale ex art. 28** dello Statuto dei Lavoratori, poiché lede la funzione regolatrice del mercato, propria dei sindacati maggiormente rappresentativi.



EVOLUZIONE GIURISPRUDENZIALE: 2026 «CONDOTTA SINDACALE»

Tribunale di Trani – Sez. Lav. - Sentenza n. 622/2026 del 10 marzo 2026

La decisione ha confermato il carattere di **condotta antisindacale** (art. 28 dello Statuto dei Lavoratori) posto in essere da un'azienda che aveva modificato unilateralmente il Contratto Collettivo Nazionale applicato ai propri dipendenti.

I punti chiave della sentenza:

L'oggetto della causa: Una società operante nel settore dei call center aveva revocato in modo unilaterale l'applicazione del **CCNL Telecomunicazioni (TLC)** per applicare ai lavoratori il **CCNL BPO** (Business Process Outsourcing), volto ad abbassare i costi aziendali.

La decisione del Tribunale: Il Giudice ha rigettato il ricorso della società, **sottolineando che il datore di lavoro non può modificare unilateralmente il CCNL senza un preventivo e formale accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, privandole del loro ruolo contrattuale.**

Le conseguenze operative: Per procedere al cambio di un contratto collettivo aziendale, è tassativo avviare un **confronto sindacale effettivo** allo scopo di giungere a una definizione condivisa e alle relative modalità di migrazione contrattuale



Tar Emilia Romagna, Sez. II (Sent. N. 325/2026) e Tar Lazio, Sez. IV (Sent. N. 5361/2026)

- Divieto assoluto di compensare il dumping economico attraverso la concessione di superminimi individuali *ad personam*. L'equivalenza deve sussistere stabilmente all'interno della cornice collettiva e non tramite pattuizione private ed estemporanee.

TAR EMILIA ROMAGNA, SEZ. II (SENT. N. 325/2026)
ESITI …
CONSIGLIO DI STATO 14.09.2026 N. 06874 /2026

- **Equivalenza tra CCNL:** L'equivalenza delle tutele tra contratti collettivi diversi, ai fini della partecipazione alle gare pubbliche, deve essere valutata esclusivamente tra le previsioni dei CCNL stessi, non considerando impegni extra-contrattuali del datore di lavoro (es. superminimi).
- **Tutela ex ante e collettiva:** Le tutele devono essere garantite dal contratto collettivo e non da promesse individuali o aziendali, per assicurare stabilità e certezza ai lavoratori.
- **Ruolo delle parti sociali:** Solo le condizioni definite dalla contrattazione collettiva, che coinvolge le parti sociali, sono idonee a garantire la parità di trattamento richiesta dalla normativa sugli appalti pubblici.
- **Finalità della norma:** Prevenire il dumping contrattuale e tutelare i lavoratori, assicurando che la concorrenza tra operatori non avvenga a scapito dei diritti fondamentali.
- **Conferma giurisprudenziale:** Il principio è stato ribadito da più sentenze del Consiglio di Stato e trova fondamento nell'art. 11 del d.lgs. 36/2023.



Consiglio di Stato, Sez. V (Sentenza capofila n. 3209/2026):

- Ha definitivamente blindato il principio dell'equivalenza negli appalti pubblici. Ai sensi dell'art. 11 del Codice dei Contratti Pubblici (Dlgs 36/2003), all'art. 4 dell'All. 01, **l'equivalenza economica postula l'allineamento perfetto delle componenti fisse e strutturali della retribuzione annua globale, erogate dai soli contratti collettivi protetti**.
- I superminimi individuali vengono dichiarati inidonei per intrinseca instabilità

- ***Corte di Cassazione, Sez. Lavoro (Sentenza n. 11270/2026):*** Ha affrontato il caso di un appalto ambientale gestito da una cooperativa sociale. La Corte ha statuito che se la stazione appaltante impone un determinato CCNL di settore, l'aggiudicatario non può derogarvi. **Inoltre, la rappresentatività formale delle sigle firmatarie** (es. CCNL Cooperative Sociali) **non esenta l'azienda dall'obbligo di garantire il trattamento economico previsto per il personale ordinario del settore di riferimento.**

L'ISTRUTTORIA DI EQUIVALENZA NEGLI APPALTI: I 14 PARAMETRI DELL'ALLEGATO I.01

Il Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs. 36/2023, modificato dal Correttivo D.Lgs. 209/2024) stabilisce, all'articolo 4 dell'Allegato I.01, che l'onere della prova in ordine all'equivalenza protetta spetta interamente che attesti scostamenti unicamente marginali sui seguenti 14 parametri normativi tassativi:all'operatore economico concorrente, il quale deve allegare un'analisi comparativa

- 1. Orario di lavoro: Articolazione delle ore settimanali normali e limiti massimi.
- 2. Lavoro straordinario: Tetti massimi computabili e relative maggiorazioni percentuali.
- 3. Notturno, festivo, domenicale: Definizioni e regimi indennitari spettanti.
- 4. Ferie e permessi: Monte ore annuo complessivo per ferie, ROL e ex festività.



L'ISTRUTTORIA DI EQUIVALENZA NEGLI APPALTI: I 14 PARAMETRI DELL'ALLEGATO I.01

- 5. Trattamento di malattia: Integrazione economica aziendale e periodo di comporto protetto.
- 6. Infortunio sul lavoro: Tutele economiche e procedurali integrative.
- 7. Maternità e paternità: Congedi parentali e tutele della genitorialità.
- 8. Congedi di studio: Diritto allo studio e permessi per formazione continuativa.
- 9. Calcolo del TFR: Modalità strutturali di accantonamento e anticipazioni.
- 10. Previdenza complementare: Aliquote contributive minime obbligatorie a carico datore.
- 11. Assistenza sanitaria integrativa: Presenza e quote del fondo sanitario integrativo (es. Fondo EST).
- 12. Welfare contrattuale: Erogazioni flessibili e benefit strutturati obbligatori.
- 13. Salute e sicurezza: Organismi paritetici e agibilità del Rappresentante Sicurezza (RLS).
- 14. Diritti sindacali: Monte ore assemblee, permessi sindacali e trattenute associative.





Corte costituzionale (sentenza n. 60 del 2026)

La Corte censura il tentativo di introdurre, per via regionale e indiretta, un meccanismo che incide sulla concorrenza tra operatori economici, alterando il quadro unitario delle regole del mercato .

Il concetto di "salario giusto" deve essere letto alla luce del **Trattamento Economico Complessivo (TEC),** che nei sistemi contrattuali italiani include una pluralità di componenti – **dalla tredicesima alla quattordicesima, dal trattamento di fine rapporto agli istituti di welfare contrattuale, fino a ferie, permessi e coperture integrative. Il salario giusto, dunque, tiene conto dell'intero pacchetto retributivo e delle garanzie ad esso connesse**. In questa prospettiva, il valore dei contratti collettivi non è meramente tecnico, ma profondamente istituzionale.

Punta a rafforzare la qualità e la rappresentatività della contrattazione collettiva, contrastando fenomeni di elusione, valorizzando i meccanismi già presenti nell'ordinamento.