

comunica

LA NEWSLETTER DI
FEDERAZIONE UNICA

IN QUESTO NUMERO

- • • • LINEA DIRETTA TOUR PALERMO
- • • • FOCUS CNEL-CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
- • • • GUIDA ALL'APPLICAZIONE DEI CCNL

unica

Unione Nazionale Italiana delle micro & piccole
imprese del Commercio, dei servizi e dell'Artigianato



LINEA DIRETTA *Tour*

**"INCENTIVI REGIONALI PER LE
IMPRESE, INNOVAZIONE E START UP"
CRESCITA, OCCUPAZIONE, COMPETITIVITÀ
ED EVOLUZIONE DELLA CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA**

CONVEGNO - DIBATTITO



PALERMO
4 DICEMBRE 2025

DALLE ORE 9:30 ALLE 13:30
REGISTRAZIONE PARTECIPANTI ORE 9:00

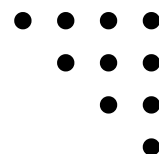
SALA PIO LA TORRE - PALAZZO DEI NORMANNI



comunica

LA NEWSLETTER DI FEDERAZIONE UNICA

Novembre 2025 COMUNICA n° 3



INDICE

- pag.5 Linea Diretta tour Palermo
- pag.6 La nota di Federazione Unica sul Rapporto CNEL
- pag.7 Microimprese e tutele reali: la via moderna di Unica
- pag.8 Salario minimo: la vera sfida è rafforzare la contrattazione collettiva
- pag.9 Dal Presidente: riflessioni sul diritto di sciopero
- pag.10 Ordinanza della Corte di Cassazione: guida all'applicazione del CCNL per imprese e consulenti

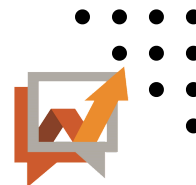


unica

Unione Nazionale Italiana delle micro & piccole imprese del Commercio, dei servizi e dell'Artigianato

EVENTI & NEWS

LINEA DIRETTA TOUR PALERMO IMPRESE E ISTITUZIONI INSIEME PER UNA NUOVA STAGIONE DI SVILUPPO.



UN APPUNTAMENTO STRATEGICO NELLA SEDE DELL'ARS

Federazione UNICA, insieme ad **ASSOIMPRESA**, promuove una nuova tappa del Linea Diretta Tour, in programma il 4 dicembre 2025 a Palermo, nella prestigiosa Sala Pio La Torre del Palazzo dei Normanni, sede dell'Assemblea Regionale Siciliana (ARS).

Una cornice di altissimo valore istituzionale scelta non a caso: il cuore della democrazia siciliana diventa luogo di confronto fra imprese, istituzioni e mondo del lavoro. L'obiettivo è chiaro — costruire un ponte operativo e permanente tra i diversi attori dello sviluppo economico e sociale regionale.

Un tour che unisce l'Italia produttiva

Dopo le tappe già realizzate a Roma, Lecce, Salerno e Milano, Linea Diretta Tour approda in Sicilia portando con sé l'esperienza di un percorso itinerante che, in ogni città, ha favorito il dialogo fra imprese, enti pubblici, istituzioni e mondo professionale.

Ogni appuntamento del tour rappresenta un tassello di un progetto più ampio, volto a rafforzare la cultura d'impresa, diffondere strumenti di bilateralità, formazione e creare al contempo sinergie operative fra attori e territori.

La tappa palermitana assume un valore speciale perché coincide con la nomina del nuovo delegato zonale di Federazione UNICA su Palermo, rafforzando la presenza dell'associazione nel Mezzogiorno.

Il ruolo di Federazione UNICA e ASSOIMPRESA

Con questa tappa, Federazione UNICA e ASSOIMPRESA riaffermano il proprio ruolo di aggregatori di imprese e catalizzatori di politiche di sviluppo territoriale.

L'obiettivo è sostenere la competitività delle micro e piccole imprese, promuovendo la formazione, la contrattazione collettiva evoluta e la bilateralità come leve di innovazione.

La collaborazione con la Regione Siciliana e con le istituzioni locali consolida la missione di Federazione UNICA: essere un punto di riferimento concreto, capace di trasformare il dialogo in azioni e opportunità per le imprese.

Un confronto ad alto livello con le istituzioni

Il programma vedrà la partecipazione delle più alte autorità regionali e locali, a conferma della centralità del tema lavoro e impresa per la Sicilia:

- **Gaetano Galvagno**, Presidente dell'Assemblea Regionale Siciliana;
- **Edmondo Tamajo**, Assessore Regionale alle Attività produttive;
- **Elvira Amata**, Assessore Regionale al Turismo, Sport e Spettacolo;
- **Alessandro Dagnino**, Assessore Regionale all'Economia;
- **Alessandro Albanese**, Presidente della CCIAA Palermo e Enna;
- **Antonino Alessi**, Presidente dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Palermo.

A questi si affiancheranno i vertici del sistema associativo:

- **Pier Corrado Cutillo**, Presidente di Federazione UNICA;
- **Mario Attinasi**, Presidente di ASSOIMPRESA e delegato territoriale di Federazione UNICA Palermo;
- **Vincenzo Caratelli**, Presidente ENBIC Ente Bilaterale Confederale;
- **Giuseppe Badagliacca**, Cisl Regione Sicilia
- **Paolo Magri**, Segretario Regionale Sicilia CISA Terziario
- **Gianluca Colombino**, Segretario provinciale Unione CISA Palermo
- **Federico Lima**, innovatore nel settore Travel Tech.

Focus: politiche attive, incentivi e sinergie

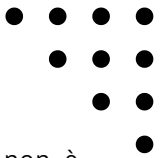
Il dialogo diretto con gli assessori regionali offrirà un'occasione concreta per affrontare i temi più attuali per le micro e piccole imprese siciliane:

- le politiche attive per il lavoro e i programmi regionali per la formazione e l'occupazione;
- le agevolazioni e misure di incentivazione per le assunzioni e per gli investimenti produttivi;
- le sinergie tra istituzioni pubbliche, sistema associativo e imprese locali;
- le best practice per attrarre capitali, innovazione e occupazione nel Sud.

Si tratta di un momento di confronto reale tra chi amministra le risorse e chi ogni giorno genera valore sul territorio, in un'ottica di collaborazione e crescita condivisa.



LINEA DIRETTA
Tour



“Fare rete” per la Sicilia che cresce

L’iniziativa si propone come un’occasione per fare rete tra lavoro, imprese e istituzioni, consolidando una visione comune per una Sicilia protagonista del rilancio economico nazionale.

Attraverso il contributo dei rappresentanti regionali, degli enti bilaterali e delle associazioni di categoria, il Linea Diretta Tour Palermo metterà in luce strumenti concreti per la crescita delle imprese e la valorizzazione delle competenze, in un contesto che unisce confronto tecnico e dialogo politico.

La tappa di Palermo del Linea Diretta Tour non è solo un evento, ma un segnale politico ed economico forte: la Sicilia è al centro della strategia nazionale di rilancio delle imprese e del lavoro.

Nel luogo simbolo delle istituzioni regionali, Federazione UNICA e ASSOIMPRESA aprono un nuovo capitolo del loro percorso, confermando che la crescita del Paese passa da territori vitali, reti coese e un dialogo costruttivo tra chi produce e chi governa lo sviluppo.

WWW.FEDERAZIONEUNICA.IT

CONVEGNO - DIBATTITO

“INCENTIVI REGIONALI PER LE IMPRESE, INNOVAZIONE E START UP”
 CRESCITA, OCCUPAZIONE, COMPETITIVITÀ ED EVOLUZIONE DELLA
 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

SALUTI ISTITUZIONALI

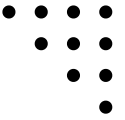
GAETANO GALVAGNO
PRESIDENTE ASSEMBLEA REGIONALE SICILIANA

INTERVENTI

ELVIRA AMATA ASSESSORE REGIONALE TURISMO, SPORT E SPETTACOLO	PIER CORRADO CUTILLO PRESIDENTE FEDERAZIONE UNICA
ALESSANDRO DAGNINO ASSESSORE REGIONALE ECONOMIA	VINCENZO CARATELLI PRESIDENTE ENBIC ENTE BILATERALE CONFEDERALE
EDMONDO TAMAJO ASSESSORE REGIONALE ATTIVITA' PRODUTTIVE	GIUSEPPE BADAGLIACCA CISAL REGIONE SICILIA
ALESSANDRO ALBANESE PRESIDENTE CCIAA PALERMO	PAOLO MAGRÌ SEGRETARIO REGIONALE SICILIA CISAL TERZIARIO
ANTONINO ALESSI PRESIDENTE CONSIGLIO DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI PALERMO	GIANLUCA COLOMBINO SEGRETARIO PROVINCIALE UNIONE CISAL PALERMO
<p>MODERA</p> MICHELE DAMIANI GIORNALISTA, ITALIAOGGI	MARIO ATTINASI PRESIDENTE ASSOIMPRESA - DELEGATO FEDERAZIONE UNICA PALERMO
	GIACOMO SIRAGUSA RESPONSABILE MISURE AGEVOLATIVE ASSOIMPRESA
	FEDERICO LIMA TRAVELTECH INNOVATOR, AD TRAVELINO ASSOCIATO UNICA

PALERMO
4 DICEMBRE 2025
 DALLE ORE 9:30 ALLE 13:30 - REGISTRAZIONE ORE 9:00

SALA PIO LA TORRE - PALAZZO DEI NORMANNI



SINDACALE CCNL - LA NOTA DI FEDERAZIONE UNICA SUL RAPPORTO CNEL LO STUDIO CHE RAFFORZA IL VALORE DELLA NOSTRA CONTRATTAZIONE

“LA FRAMMENTAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE È SOLO APPARENTE”

Il recente articolo de Il Sole 24 Ore, pubblicato lo scorso 2 ottobre e dedicato alla “contrattazione collettiva di minore applicazione”, ha portato all’attenzione del pubblico uno studio approfondito del CNEL intitolato **“La contrattazione collettiva di minore applicazione, una prima esplorazione dell’archivio dei contratti del CNEL”**. Il rapporto, presentato durante l’assemblea dell’istituzione, offre un quadro aggiornato e dettagliato della realtà contrattuale nel settore privato italiano.

Oltre mille contratti, ma solo 99 davvero determinanti

Il dato più significativo che emerge dallo studio è che, nonostante nel settore privato siano depositati oltre mille Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, solo 99 di essi vengono effettivamente applicati al 97% dei lavoratori dipendenti, pari a circa 14,6 milioni di persone.

Un numero che sorprende chi guarda dall’esterno la complessità del sistema, ma che conferma un principio che Federazione UNICA sostiene da sempre:

la reale forza della rappresentanza sindacale non si misura dal numero di contratti esistenti, ma dalla loro effettiva diffusione, applicazione e capacità di rispondere ai bisogni dei lavoratori e delle imprese.

La proliferazione dei contratti non significa maggiore rappresentanza

Negli ultimi anni si è assistito a un aumento delle organizzazioni sindacali e delle proposte contrattuali depositate. Tuttavia, molte di queste iniziative, pur formalmente presenti nell’archivio nazionale, hanno ottenuto uno scarso riscontro reale: si rivolgono a nicchie di aziende molto specifiche, coinvolgono numeri limitati di lavoratori, risultano applicabili solo in ambiti territoriali ristretti.

È un fenomeno che contribuisce a creare l’illusione di una frammentazione della contrattazione, mentre nella pratica quotidiana il sistema resta fortemente concentrato.

Il ruolo di Federazione UNICA nella contrattazione più diffusa

Grazie alle sottoscrizioni con CISAL Terziario e ANPIT nei principali settori dell’economia privata — dal commercio al turismo, dai servizi ai pubblici esercizi — i nostri CCNL rientrano stabilmente nel 62% dei contratti privati più utilizzati, subito dopo quelli delle storiche associazioni datoriali come Confindustria, Confcommercio e Confartigianato.

Una copertura che riguarda oltre 360.000 lavoratori del settore privato e genera un impatto positivo e tangibile sul tessuto produttivo nazionale, soprattutto nelle micro e piccole imprese che costituiscono la spina dorsale dell’economia italiana.

La nostra visione: meno contratti, ma più qualità

Per Federazione UNICA la sfida non è e non sarà mai quella di aumentare il numero dei contratti disponibili. La vera priorità è garantire:

- coerenza normativa,
- piena tutela dei diritti,
- contenuti all’altezza delle evoluzioni del lavoro,
- applicazione ampia e riconosciuta.

Il riconoscimento derivante dal rapporto del CNEL è quindi fondamentale: mette in evidenza la solidità del nostro operato e conferma che la nostra contrattazione è tra le più rappresentative e incisive a livello nazionale.

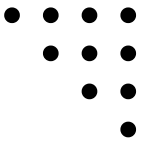
Uno sguardo al futuro

Federazione UNICA continuerà a presidiare il terreno della contrattazione collettiva con un approccio:

- innovativo,
- inclusivo,
- credibile,
- vicino alle esigenze delle imprese contemporanee e di quelle che nasceranno domani.

L’obiettivo è chiaro: rafforzare un modello contrattuale capace di sostenere le micro e piccole imprese, tutelare i lavoratori e contribuire alla modernizzazione complessiva del sistema delle relazioni industriali italiane.





SINDACALE- CCNL

MICROIMPRESE E TUTELE REALI: LA VIA MODERNA DI FEDERAZIONE UNICA

La contrattazione collettiva sta attraversando una fase di trasformazione profonda. Nel panorama italiano, ancora segnato da modelli rigidi e costruiti su scala industriale, la proposta di Federazione UNICA introduce un approccio diverso: contratti snelli, sostenibili e pensati per le micro e piccole imprese, senza rinunciare alle tutele fondamentali. Il modello UNICA-CISAL Terziario, alternativo rispetto ai sistemi tradizionali delle grandi confederazioni, parte dai reali limiti organizzativi delle aziende sotto i dieci dipendenti e costruisce istituti proporzionati e applicabili. Non una riduzione dei diritti, ma un equilibrio nuovo tra protezione e sostenibilità.

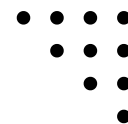
Questa filosofia si inserisce in un quadro che, come mostrato dal recente approfondimento de Il Sole 24 Ore basato sul rapporto del CNEL, svela una verità centrale: la frammentazione della contrattazione è in gran parte solo formale. A fronte di oltre mille CCNL depositati, appena 99 regolano il lavoro del 97% dei dipendenti privati. Molti contratti "minori" esistono solo sulla carta, con applicazioni marginali. Ciò che conta non è la quantità, ma la reale diffusione.

In questo scenario, Federazione UNICA emerge come uno dei pochi soggetti non confederali in grado di garantire contratti effettivamente applicati su larga scala. I CCNL sottoscritti con CISAL Terziario e UNICA nei settori commercio, servizi, turismo e pubblici esercizi coinvolgono centinaia di migliaia di lavoratori e migliaia di imprese in oltre 100 province. La rappresentanza, come ricordato dal presidente Pier Corrado Cutillo, non si misura nel numero dei contratti depositati, ma nella loro applicazione concreta.

Il valore aggiunto del modello UNICA è nella capacità di unire flessibilità e tutele: gestione modulabile di orario e mansioni senza precarizzazione, welfare e sicurezza accessibili anche alle microimprese, bilateralità che apre spazi reali di formazione continua. Una contrattazione "umanocentrica", basata su ascolto, partecipazione e soluzioni, più che sulla rivendicazione ideologica.

Il rapporto del CNEL rafforza quindi una direzione chiara: servono meno contratti, ma più qualità. UNICA prosegue su questa strada con un approccio moderno, inclusivo e vicino al tessuto produttivo reale, contribuendo alla costruzione di un sistema contrattuale credibile e capace di accompagnare la trasformazione del lavoro nelle imprese di oggi e di domani.





RIFLESSIONI

SALARIO MINIMO: LA VERA SFIDA È RAFFORZARE LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sempre in tendenza il dibattito sul salario minimo legale, che - con molta semplificazione - si è spesso portati a ridurre ad una questione di cifre, a una soglia oraria imposta per legge. Ma una simile semplificazione rischia di mettere in ombra un concetto legato al lavoro, quello con la "L" maiuscola, ben più profondo e strutturale: la dignità del Lavoro e l'equità salariale non possono essere garantiti da un tetto normativo, bensì con una contrattazione collettiva forte, inclusiva e dinamica.

Come spesso accade nella storia, anche recente, si tenta di regolare per legge cambiamenti sociali, culturali o economici che si sono già consolidati nella vita quotidiana delle persone. Si tratta di norme ex post, che non anticipano né accompagnano il cambiamento, ma lo inseguono malamente e spesso distorcendo la realtà che vorrebbero tutelare.

È quanto accade oggi con la proposta di introdurre un salario minimo legale: una soglia oraria imposta per legge che pretende di affrontare il problema del lavoro povero, ma non lo risolve e, anzi, rischia di peggiorarlo.

Nel contesto italiano, la grande maggioranza dei lavoratori dipendenti è già coperta da Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), che definiscono minimi salariali, inquadramenti, tutele, ferie, orari e molto altro. Questo sistema, sicuramente non perfetto, è però vivente, dinamico, in grado di adattarsi ai cambiamenti settoriali e produttivi.

In altre parole, la società ha già metabolizzato un sistema di regolazione del lavoro: lo ha fatto attraverso le relazioni, il dialogo tra parti sociali, e la capacità di negoziare di volta in volta soluzioni concrete.

Introdurre una legge sul salario minimo significherebbe voler "fotografare" una realtà che non ha bisogno di quella fotografia, ma semmai necessità di un potenziamento di un sistema che già funziona, ovvero la contrattazione.

Un esempio emblematico è la gestione normativa dello smart working nel post-pandemia. Durante l'emergenza Covid-19, milioni di lavoratori hanno improvvisamente adottato modalità di lavoro da remoto, in modo pressoché spontaneo, adattando ruoli, strumenti e orari alle esigenze individuali e aziendali. È stato un cambiamento veloce, pragmatico, e spinto dal bisogno, non da un disegno legislativo.

Il lavoro agile ha funzionato proprio perché non era ancora ingabbiato in una regolamentazione pesante: si è evoluto grazie alla flessibilità e alla capacità delle imprese e dei lavoratori di trovare soluzioni "sartoriali" e personalizzate spesso concordate direttamente attraverso accordi individuali o contrattazione aziendale.

Ma proprio quando il sistema aveva trovato un suo equilibrio di fatto, è intervenuto il legislatore con norme posticce e mal coordinate, che hanno finito per creare più confusione che certezze: obblighi documentali, comunicazioni burocratiche, differenziazioni tra pubblico e privato, e una generale difficoltà ad adattare la norma a realtà lavorative molto diverse tra loro. Il risultato? Una occasione persa per imprese, lavoratrici e lavoratori, un irrigidimento di uno strumento che era nato agile, smart e dinamico tanto da far credere che il Lavoro, per alcuni, potesse essere diverso, più a misura d'uomo, o di donna, e invece molte aziende, disincantate dall'onerosità degli adempimenti o confuse sulla corretta applicazione delle norme, hanno ridotto o abbandonato del tutto il lavoro da remoto, vanificando una delle trasformazioni più promettenti dell'organizzazione del lavoro contemporaneo. L'ennesima occasione persa per imprese lavoratrici e lavoratori.

Come Federazione Unica, firmataria di contratti collettivi nazionali di lavoro insieme a Cisl e Terziario, riteniamo che la soluzione non risieda nella rigidità di una soglia imposta per legge, ma in un sistema contrattuale evoluto ed estremamente dinamico, capace di adattarsi ai mutamenti del mercato, delle professionalità e delle esigenze di imprese e lavoratori.



DAL PRESIDENTE

ALCUNE RIFLESSIONI SUL DIRITTO DI SCIOPERO



Il diritto di sciopero, uno dei pilastri fondamentali delle democrazie moderne, è riconosciuto dalla Costituzione Italiana all'articolo 40.

In dottrina rappresenta l'estrema ratio e lo strumento di autotutela dei lavoratori per la difesa dei propri interessi economici e professionali.

Afferma la Carta Costituzionale che "Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano".

Nonostante la sua rilevanza, così come è accaduto pure per l'articolo 39, il Legislatore non ha voluto/potuto approvare una legge ordinaria organica per l'attuazione dell'articolo 40 nel settore privato.

Questo ha lasciato spazio ad un'evoluzione giurisprudenziale che ne ha definito i contorni creando uno squilibrio tra i diritti dei lavoratori ed i diritti degli utenti/cittadini, oltre che delle imprese.

Nel settore privato, il diritto di sciopero gode di una tutela ampia, derivante dall'interpretazione costituzionale che lo considera un diritto soggettivo a titolarità individuale, esercitabile in forma collettiva. Non esiste una normativa specifica che ne disciplini l'esercizio in dettaglio, a differenza dei servizi pubblici essenziali (regolati - viceversa - dalla Legge n. 146/1990 e successive modifiche), dove sono previste norme stringenti per garantire i diritti degli utenti.

L'assenza di regole legislative per il settore privato ha portato la giurisprudenza a stabilire alcuni principi fondamentali:

- **Libertà di Indizione:** Lo sciopero può essere indetto da qualsiasi organismo sindacale, o anche da gruppi non formalizzati di lavoratori, senza la necessità di un previo *quorum* o di particolari formalità.
- **Limiti Impliciti:** Il diritto di sciopero non è illimitato e incontra i confini dati dal rispetto dei diritti fondamentali altrui (ad esempio, il diritto alla vita o all'integrità fisica) e la non configurabilità come reato (come nel caso dello sciopero politico puro o di atti vandalici). Inoltre, lo sciopero non può ledere il diritto di proprietà e di iniziativa economica oltre il danno insito nell'astensione dal lavoro (come nel caso del blocco totale degli impianti o del cosiddetto sciopero a scacchiera o a singhiozzo che pregiudica gravemente la produzione).
- **Preavviso e Comunicazione:** Non è previsto un obbligo legale di preavviso per le imprese private non erogatrici di servizi pubblici essenziali, anche se la prassi e la contrattazione collettiva spesso ne prevedono l'uso.
- **Trattenuta della Retribuzione:** La retribuzione viene trattenuta proporzionalmente al tempo di astensione dal lavoro, secondo il principio "*no work, no pay*".

L'attuale impianto normativo, sebbene garantisca la massima libertà di azione sindacale, presenta lacune in termini di certezza del diritto e di prevedibilità per le aziende e i lavoratori non aderenti. Questa incertezza può talvolta tradursi in conflitti prolungati e dannosi per l'economia e l'occupazione.

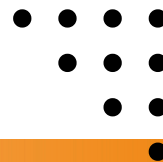
Al fine di bilanciare la libertà di sciopero con le esigenze di responsabilità, trasparenza e tutela degli interessi aziendali e dei lavoratori non scioperanti, si propone l'introduzione di una normativa specifica per il settore privato, che integri l'articolo 40 della Costituzione con regole chiare per la sua attuazione.

La proposta di Federazione UNICA si focalizza su tre aree chiave:

1. **Preavviso e comunicazione;**
2. **Dichiarazione preventiva di adesione;**
3. **Distinzione tra le motivazioni dello sciopero.**



(segue)



DAL PRESIDENTE

QUANDO UN DIRITTO DIVENTA RESPONSABILITÀ: IL VALORE DELLA REGOLAMENTAZIONE

1. Preavviso e diritto di rimodulazione

Per garantire alle imprese la possibilità di gestire l'impatto dello sciopero e tutelare i lavoratori non aderenti, si propone l'introduzione di un termine minimo di preavviso obbligatorio:

- Termine

Ogni sciopero nel settore privato deve essere comunicato all'azienda e agli organismi rappresentativi dei lavoratori con un preavviso minimo di 15 giorni lavorativi.

- Contenuto della comunicazione

La comunicazione di sciopero deve essere attuato da un soggetto riconosciuto e già costituito, deve indicare la durata, l'articolazione dello sciopero (se a tempo determinato, ad oltranza, ecc.), e le motivazioni specifiche.

- Obbligo di rimodulazione

L'azienda, ricevuta la comunicazione, deve poter rimodulare i turni di lavoro e le attività, garantendo, per quanto possibile, la sicurezza e la conservazione degli impianti.

2. Dichiarazione Preventiva di Adesione

Si riconosce che l'obbligo di dichiarazione preventiva di adesione, pur se utile per la gestione aziendale, potrebbe ledere la libertà di scelta del lavoratore se lo strumento adottato non risponde a degli stringenti requisiti legali.

Si propone, pertanto, un sistema così articolato:

- Adesione automatica:

I lavoratori che aderiscano all'organizzazione che indice lo sciopero saranno - automaticamente - considerati come esercitanti il proprio diritto di sciopero.

- Non adesione:

I lavoratori che, pur iscritti al sindacato che ha proclamato lo sciopero, non intendano aderire, comunicando con un preavviso di 2 giorni sulla data dell'agitazione, saranno considerati come dimissionari da quella O.S. e cesseranno a far data da quel mese le trattenute effettuate a favore del sindacato.

- Libera adesione:

I lavoratori non sindacalizzati potranno decidere di aderire allo sciopero mediante comunicazione da effettuarsi entro i 2 giorni lavorativi prima dell'agitazione.

- Cambio di opzione:

I lavoratori che, aderendo ad una O.S. che non ha proclamato l'agitazione, intendano scioperare, comunicandolo con almeno due giorni di preavviso sulla data dell'agitazione, saranno considerati dimissionari dal sindacato a cui aderivano.

- Divieto di sostituzione degli scioperanti:

L'impresa avuta notizia dell'effettivo numero di partecipanti allo sciopero all'interno della propria forza lavoro potrà effettuare solo le seguenti attività di gestione: accorpamento dei turni per garantire il servizio su alcuni dei turni previsti, richiesta di lavoro straordinario tra i lavoratori non in sciopero, rinuncia alla operatività ordinaria ove il numero degli scioperanti renda non profittevole l'avvio dell'attività produttiva in parte o in totalità. Ogni altra azione di tutela dell'impresa è vietata.

3. Distinzione tra scioperi per rivendicazioni dirette e scioperi di protesta sociale/politica

È cruciale distinguere la finalità dello sciopero per applicare criteri di proporzionalità diversi, riconoscendo che uno sciopero mirato all'azienda (rivendicazioni dirette: contrattazione di secondo livello, turni, turn over, localizzazione impianti, livelli occupazionali, ecc.) ha una giustificazione causale più forte rispetto a uno sciopero politico (rivendicazioni indirette: contrasto alle linee politiche per le pensioni o per la legislazione sul lavoro, sciopero generale), per finire poi all'ultima fattispecie di agitazione quella esclusivamente politica del tipo.

L'introduzione di tali misure secondo Federazione UNICA non intende indebolire il diritto costituzionale, ma incanalare il suo esercizio entro binari di maggiore trasparenza e prevedibilità, a beneficio di tutte le parti in causa: lavoratori, imprese e sistema economico nel suo complesso.

La regolamentazione di Legge, così come previsto dalla nostra Carta, è l'unica via per garantire che un diritto così potente sia esercitato con la dovuta responsabilità.



SINDACALE- FEDERAZIONE UNICA

ORDINANZA DELLA CORTE DI CASSAZIONE: GUIDA ALL'APPLICAZIONE DEL CCNL PER IMPRESE E CONSULENTI

Con l'ordinanza n. 27719 del 17 ottobre 2025, la Corte di Cassazione ha fornito un significativo chiarimento operativo per le imprese e per i consulenti del lavoro in materia di corretta applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL).

Federazione UNICA - attraverso il proprio Dipartimento Relazioni Industriali - analizza in modo approfondito questa pronuncia e propone una guida operativa dedicata ad aziende e professionisti per orientarsi nella scelta del CCNL da applicare.

I principi affermati dalla Corte sui CCNL

La Corte ha chiarito che, quando un'impresa è iscritta ad un'associazione datoriale che ha sottoscritto più contratti collettivi, oppure svolge attività economiche diverse, non è libero il datore di lavoro di «scegliere» arbitrariamente quale CCNL applicare.

In particolare, viene ribadito che «la sfera di efficacia soggettiva del contratto collettivo di diritto comune non va individuata in applicazione del criterio c.d. merceologico dell'attività svolta dal prestatore ai sensi dell'art. 2070, comma 1, c.c., ma è invece frutto dell'autonomia negoziale manifestata con l'iscrizione ad un sindacato o ad un'associazione imprenditoriale o anche con comportamento concludente».

In altri termini, la scelta del CCNL non può essere basata semplicemente su criteri discrezionali, ma deve emergere da una delle seguenti condizioni:

- adesione del datore di lavoro all'associazione datoriale che ha firmato il contratto;
- applicazione costante - nel tempo - del contratto collettivo in azienda, anche in assenza di formalissima adesione all'associazione, generando un vincolo giuridico in base alla prassi

La Corte ha altresì indicato un ordine logico per l'individuazione del CCNL da applicare:

- Se l'impresa esercita un'unica attività economica e aderisce ad un' associazione, occorre applicare il contratto collettivo sottoscritto dall'associazione;
- Se l'impresa esercita un'unica attività economica e aderisce ad un' associazione, che stipula più CCNL, secondo la reale attività esercitata;
- Se l'impresa esercita più attività economiche, prevale il criterio settoriale: per ciascuna attività va applicato il contratto collettivo che meglio corrisponde al lavoro effettivamente svolto dai dipendenti, scegliendo tra quelli sottoscritti dalla stessa organizzazione datoriale.

Infine, la pronuncia ricorda che non è possibile trattare in modo differenziato lavoratori che svolgono mansioni analoghe all'interno della stessa azienda, poiché ciò violerebbe i principi di uguaglianza sostanziale e di proporzionalità della retribuzione sanciti dall'art. 36 della Costituzione.

Guida operativa per imprese e consulenti

Alla luce di quanto espresso dalla Corte, Federazione UNICA suggerisce alle imprese e ai consulenti del lavoro di procedere secondo le seguenti fasi operative:

- Identificare l'attività economica prevalente (ad esempio utilizzando il codice ATECO);
- Verificare l'adesione dell'impresa a una o più associazioni datoriali e individuare i CCNL sottoscritti da tali associazioni;
- Esaminare la sfera di applicazione dei CCNL (settore, mansioni, territorio) per comprendere quale contratto sia coerente con l'attività aziendale;
- Verificare che le mansioni effettivamente svolte dai lavoratori rientrino nel campo di applicazione del CCNL individuato;
- Garantire uniformità interna: applicare lo stesso contratto ai lavoratori che svolgono mansioni analoghe, in modo da evitare disparità arbitrarie o incoerenze retributive.

Questo approccio aiuta a gestire la scelta contrattuale in modo consapevole, riducendo i rischi di contenzioso e di disallineamenti retributivi.

La posizione di Federazione UNICA

Per Federazione UNICA il pluralismo contrattuale è una caratteristica strutturale del sistema delle relazioni industriali in Italia e rappresenta una opportunità per le imprese di adottare il contratto collettivo più coerente con la propria attività.

Tuttavia, la libertà di scelta del CCNL deve essere esercitata nel rispetto del principio di coerenza settoriale e della rappresentatività associativa (non assoluta) affinché si mantenga un equilibrio corretto tra flessibilità d'impresa e tutela dei lavoratori.

Il CCNL va considerato uno strumento di regolazione, non di concorrenza tra imprese; la scelta del contratto collettivo deve riflettere:

- la reale attività dell'impresa;
- l'appartenenza associativa dell'impresa;
- le prassi aziendali consolidate;
- il rispetto del principio costituzionale di proporzionalità della retribuzione (art. 36 Cost.).

In un contesto che vede crescente attenzione all'aspetto contrattuale, affidarsi ad associazioni datoriali come UNICA consente alle imprese di compiere scelte più trasparenti, motivate e coerenti.

UNICA si pone al fianco delle imprese e dei professionisti del mondo del lavoro per supportarli nella corretta individuazione e l'applicazione del CCNL, assicurando coerenza settoriale, chiarezza normativa e conformità ai principi di tutela e rappresentanza.

comunica

LA NEWSLETTER DI
FEDERAZIONE UNICA

Novembre 2025 COMUNICA n°3



WWW.FEDERAZIONEUNICA.IT