

CIRCOLARE Federazione UNICA 15 settembre 2026

Alle Delegazioni zonali
ai Responsabili Sindacali Datoriali
ai Consulenti del Lavoro partner
ai consulenti aziendali

LA CORRETTA APPLICAZIONE DEI CCNL E LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Il settore di attività, il rispetto dell'art. 36 della Costituzione e il ruolo della contrattazione aziendale

Federazione UNICA, nell'ambito della propria attività di assistenza e supporto alle imprese, ai professionisti e alle proprie strutture territoriali, ritiene opportuno fornire alcuni chiarimenti in merito alla corretta individuazione e applicazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro sottoscritti dalla Federazione, nonché al ruolo che la contrattazione aziendale può assumere quale strumento di integrazione della disciplina nazionale. La corretta applicazione della contrattazione collettiva rappresenta un elemento fondamentale per garantire certezza nei rapporti di lavoro, tutela dei lavoratori e correttezza nell'attività di imprese e professionisti. In tale ambito occorre, innanzitutto, richiamare quanto previsto dall'**art. 1, comma 1, del D.L. 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 dicembre 1989, n. 389**, in materia di minimale contributivo contrattuale. La disposizione stabilisce che la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali non possa essere inferiore alle retribuzioni stabilite dalla normativa e dalla contrattazione collettiva individuata secondo i criteri previsti dall'ordinamento. A tale quadro si aggiunge la recente **sentenza del Consiglio di Stato, Sezione III, n. 4969 del 22 giugno 2026**, che offre importanti elementi di riflessione sul rapporto tra CCNL applicato, adeguatezza del trattamento economico, concrete condizioni di svolgimento della prestazione e contrattazione aziendale.

IL CCNL DEVE ESSERE COERENTE CON L'ATTIVITÀ DELL'IMPRESA

L'individuazione del CCNL da applicare deve partire dall'analisi dell'**attività concretamente ed effettivamente esercitata dall'impresa**, dal settore economico nel quale essa opera e dal campo di applicazione previsto dal singolo contratto collettivo. Tra gli elementi documentali utili assume particolare rilievo la **visura camerale**, dalla quale è possibile desumere l'attività dichiarata dall'impresa e il relativo codice ATECO.

Il **codice ATECO prevalente** rappresenta, pertanto, un importante elemento di riferimento per l'inquadramento dell'attività economica dell'impresa e per la verifica della coerenza del CCNL applicato.

Tale verifica, tuttavia, **non può essere effettuata automaticamente sulla base del solo codice ATECO**. Occorre considerare l'attività effettivamente esercitata, l'organizzazione produttiva, il settore economico di riferimento e, soprattutto, il **campo di applicazione individuato dal singolo CCNL**. Anche nella fattispecie esaminata dal Consiglio di Stato con la sentenza n. 4969/2026, l'impresa operava nel settore del commercio e applicava il relativo CCNL. La pertinenza del contratto collettivo rispetto al settore merceologico dell'impresa non costituiva il punto oggetto di contestazione.

La corretta applicazione del CCNL richiede, quindi, una verifica preliminare e sostanziale della **corrispondenza tra attività effettivamente esercitata dall'impresa, settore economico e campo di applicazione contrattuale**.

LA CORRETTA APPLICAZIONE DEL CCNL NON ESAURISCE LA VERIFICA

La sentenza del Consiglio di Stato introduce un ulteriore elemento di particolare interesse. La corretta individuazione del CCNL pertinente rispetto all'attività aziendale non esclude, infatti, la necessità di verificare l'adeguatezza del **trattamento economico concretamente riconosciuto al lavoratore**, soprattutto quando ricorrano particolari condizioni di svolgimento della prestazione. Il riferimento fondamentale è rappresentato dall'**art. 36 della Costituzione**, secondo cui il lavoratore ha diritto a una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro e, in ogni caso, sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Nel caso esaminato dal Consiglio di Stato, alcuni lavoratori svolgevano la propria attività all'interno di **celle frigorifere a temperature comprese tra -20 °C e -24 °C**, in condizioni qualificate dalla documentazione aziendale come caratterizzate da un elevato rischio ambientale. Il CCNL Commercio applicato dall'impresa non contemplava una specifica indennità destinata a compensare tale particolare condizione di disagio lavorativo. La questione affrontata dal Consiglio di Stato non riguardava, pertanto, la sostituzione del CCNL applicato, bensì la possibilità di intervenire sul **trattamento economico concretamente riconosciuto ai lavoratori**, tenendo conto delle effettive modalità di svolgimento della prestazione e dei principi sanciti dall'art. 36 della Costituzione. Si tratta di una distinzione particolarmente importante: **la corretta individuazione del CCNL e la verifica dell'adeguatezza del trattamento economico rispetto alle concrete modalità di svolgimento della prestazione costituiscono profili distinti, seppure tra loro collegati.**

IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

È proprio in questo ambito che assume particolare rilevanza la **contrattazione collettiva aziendale e di secondo livello**.

Nel caso oggetto della sentenza n. 4969/2026, l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Verona, attraverso il potere di disposizione previsto dall'**art. 14 del D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124**, aveva richiesto all'impresa di attivare un tavolo negoziale a livello aziendale finalizzato all'introduzione di una specifica indennità per i lavoratori esposti alle basse temperature. Il Consiglio di Stato ha ritenuto legittimo tale intervento, riconoscendo al provvedimento di disposizione una funzione non esclusivamente repressiva, ma anche **propulsiva e collaborativa**, finalizzata alla tutela sostanziale della posizione del lavoratore. La pronuncia assume particolare rilievo perché **non mette in discussione il CCNL Commercio applicato dall'impresa e non impone l'applicazione del CCNL Alimentari.**

Quest'ultimo viene utilizzato esclusivamente quale **parametro di riferimento** per individuare un possibile trattamento economico collegato alle particolari condizioni di lavoro, mentre la concreta determinazione dell'indennità viene ricondotta alla sede della contrattazione aziendale. La contrattazione di secondo livello rappresenta, infatti, lo strumento attraverso il quale possono essere considerate le caratteristiche specifiche della singola organizzazione produttiva e le effettive condizioni nelle quali viene resa la prestazione lavorativa.

Nel caso esaminato, ciò consentiva di valutare elementi quali la durata dell'esposizione al freddo, le modalità di accesso alle celle frigorifere, l'organizzazione delle mansioni e, più in generale, le concrete condizioni di svolgimento dell'attività.

IL PRINCIPIO OPERATIVO

La pronuncia consente quindi di evidenziare un principio di particolare interesse per imprese e professionisti: **il CCNL nazionale individua il quadro contrattuale di riferimento coerente con il settore di attività dell'impresa; la contrattazione aziendale o di secondo livello può intervenire per integrare tale disciplina quando specifiche condizioni organizzative, ambientali o di svolgimento della prestazione rendano necessario disciplinare aspetti propri della singola realtà produttiva.**

CONTRATTAZIONE AZIENDALE: INTEGRAZIONE, NON SOSTITUZIONE

È fondamentale, tuttavia, evitare interpretazioni eccessivamente estensive della sentenza. La pronuncia **non afferma che un'impresa possa scegliere liberamente un CCNL e successivamente applicare singoli istituti economici o normativi appartenenti ad altri contratti collettivi**. Al contrario, nel caso esaminato viene mantenuta ferma la pertinenza del CCNL nazionale applicato dall'impresa. L'intervento integrativo avviene attraverso la **contrattazione aziendale**, chiamata a disciplinare una specifica condizione lavorativa non espressamente regolata dal contratto nazionale applicato. La contrattazione aziendale assume, pertanto, una funzione di **integrazione e adattamento della disciplina nazionale alle peculiarità della singola realtà produttiva**, senza determinare automaticamente la sostituzione del CCNL di riferimento. Anche il richiamo a un diverso contratto collettivo deve essere correttamente interpretato. Nella fattispecie esaminata, il CCNL Alimentari non viene applicato analogicamente all'impresa del commercio, ma assume una funzione **parametrica ed equitativa**, utile per individuare un possibile riferimento economico rispetto a una condizione di lavoro analoga. Questo aspetto assume particolare importanza nell'attività di assistenza alle imprese: **il ricorso a parametri contenuti in altri CCNL non determina l'applicazione di quei contratti**, né consente una composizione discrezionale di istituti provenienti da differenti discipline collettive.

UN NUOVO SPAZIO PER LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

La sentenza n. 4969/2026 offre, pertanto, un'importante occasione di riflessione sul ruolo della contrattazione aziendale. In un sistema produttivo caratterizzato da modelli organizzativi sempre più diversificati, il CCNL nazionale continua a rappresentare il riferimento fondamentale per la regolazione del rapporto di lavoro, mentre la contrattazione di secondo livello può costituire lo strumento attraverso il quale **adattare la disciplina generale alle concrete esigenze dell'impresa e dei lavoratori.**

Ciò può riguardare, nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali applicabili, particolari condizioni ambientali o organizzative, specifiche modalità di svolgimento della prestazione, sistemi premiali, welfare aziendale, produttività e ulteriori istituti collegati alle caratteristiche della singola realtà produttiva.

In questa prospettiva, la contrattazione aziendale non deve essere considerata come alternativa alla contrattazione nazionale, ma come **strumento complementare capace di valorizzarne e completarne la funzione regolatoria.**

LA CORRETTA INDIVIDUAZIONE DEL CCNL

Alla luce di quanto sopra, ai fini di una corretta individuazione e applicazione del contratto collettivo, si raccomanda di verificare:

- l'**attività economica effettivamente esercitata** dall'impresa;
- l'**attività prevalente risultante dalla visura camerale**;
- il **codice ATECO prevalente**, quale elemento utile per l'individuazione del settore economico di riferimento;
- il **campo di applicazione del CCNL**;
- la coerenza tra attività aziendale, organizzazione produttiva, figure professionali e mansioni disciplinate dal contratto;
- il rispetto dei **trattamenti economici e normativi previsti dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva applicabile**;
- l'esistenza di eventuali **specifiche condizioni organizzative, ambientali o di svolgimento della prestazione** che possano richiedere, nel rispetto della normativa vigente e della contrattazione collettiva, un intervento integrativo a livello aziendale.

La verifica deve, pertanto, essere effettuata attraverso una **valutazione complessiva del caso concreto**, evitando automatismi fondati esclusivamente sulla classificazione ATECO o su singoli elementi formali.

FEDERAZIONE UNICA AL FIANCO DELLE IMPRESE E DEI CONSULENTI DEL LAVORO

Federazione UNICA mette a disposizione delle imprese e dei Consulenti del Lavoro il proprio supporto per l'analisi dei casi specifici e delle situazioni di particolare complessità, con l'obiettivo di favorire la corretta individuazione del CCNL coerente con l'attività effettivamente esercitata dall'impresa e con il relativo campo di applicazione. Particolare attenzione sarà inoltre dedicata allo sviluppo della **contrattazione aziendale e di secondo livello**, quale strumento attraverso il quale le parti sociali possono intervenire sulle specificità delle singole realtà produttive, integrando la disciplina nazionale e costruendo soluzioni coerenti con le esigenze organizzative dell'impresa e con la tutela dei lavoratori.

Hai un caso specifico o una situazione che richiede un approfondimento?

Richiedi un appuntamento in videocall con Federazione UNICA per confrontarti con professionisti del settore e analizzare congiuntamente l'attività aziendale, il CCNL applicato e le eventuali esigenze di intervento attraverso la contrattazione di secondo livello.

Federazione UNICA continuerà a promuovere una contrattazione trasparente, sostenibile e coerente con i settori produttivi di riferimento, capace di coniugare le esigenze delle imprese con la tutela e la valorizzazione del lavoro.