

OSSERVATORI ONLINE

N. 1/2026

OSSERVATORIO CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

A CURA DI STEFANO CAIROLI E GINEVRA GALLI

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PERIODO II SEMESTRE 2025 (*)

*Omar Moustafa Ahmed El Amri, Arianna Riommi, Gianluca Urbisaglia (**)*

SOMMARIO: 1. Ipotesi di rinnovo del 11 luglio 2025 del Ccnl Attività minerarie 13 luglio 2022. — 2. Accordo di rinnovo del 15 luglio 2025 del Ccnl per i dirigenti dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali. — 3. Accordo di rinnovo del Ccnl per i lavoratori in somministrazione. — 4. Verbale di Accordo sulle politiche attive del 24 luglio 2025 Ccnl per i dirigenti di aziende produttive di beni e servizi del 13 novembre 2024. — 5. Ipotesi di Accordo del Ccnl per i dipendenti della piccola e media industria Moda-Chimica Ceramica-Decorazione Piastrelle Terzo Fuoco del 21 ottobre 2025. — 6. Accordo ponte per il rinnovo del Ccnl per gli imbarcati su natanti di cooperative di pesca, scaduto il 31 dicembre 2024. — 7. Il rinnovo del Ccnl per i lavoratori domestici: aumenti retributivi e valorizzazione delle competenze. — 8. Accordo di rinnovo del Ccnl Telecomunicazioni. — 9. Il rinnovo del Ccnl per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti (Federmeccanica-Assistal). — 10. Accordo di rinnovo del Ccnl Artigiani Area Meccanica. — 11. Ccnl Istruzione e Ricerca triennio 2022/2024 del 23 dicembre 2025.

1. — *Ipotesi di rinnovo del 11 luglio 2025 del Ccnl Attività minerarie 13 luglio 2022.* — L'11 luglio 2025 è stato firmato, tra Assorisorse (Confindustria) e le associazioni sindacali Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil, l'ipotesi di rinnovo del Ccnl per le Attività Minerarie dell'12 luglio 2022, con decorrenza dal 1° aprile 2025 al 31 marzo 2028. L'intesa è stata raggiunta in un clima di collaborazione e nella consapevolezza, da un lato, della centralità e strategicità del settore minerario per la filiera industriale moderna e, dall'altro, dall'innegabile momento di crisi che lo stesso sta vivendo, sia per la contrazione della domanda interna ed europea che per la crescente concorrenza internazionale di importazioni a basso costo da Paesi extra-europei. Contri-

(*) Il presente contributo è frutto di un lavoro comune. Ciononostante, i paragrafi 1, 2, 4, 5 e 11 sono da attribuire ad Arianna Riommi, i paragrafi 3, 6, 8, e 10 sono da attribuire a Gianluca Urbisaglia, i paragrafi 7 e 9 sono da attribuire a Omar Moustafa Ahmed El Amri.

(**) Rispettivamente, dottorando di ricerca in Diritto del Lavoro presso l'Università di Perugia, dottoranda di ricerca in Diritto del Lavoro presso l'Università di Perugia, Marie Skłodowska-Curie *Research candidate*, Seal of excellence 2024 e 2025, Università Ca' Foscari di Venezia.

buisce negativamente, altresì, l'aumento dei costi di produzione, in particolare per l'energia e per i trasporti nonché una carenza strutturale di investimenti in innovazione tecnologica e digitalizzazione. Nonostante ciò, l'attività mineraria è proiettata verso uno sviluppo tecnologico e sostenibile, con l'impegno a promuovere il dialogo tra istituzioni, imprese e mondo della ricerca e con la dichiarata volontà di mantenere la centralità del lavoratore quale protagonista del sistema aziendale. L'obiettivo che si pone il rinnovo è infatti quello di costruire un modello più inclusivo e moderno di benessere lavorativo, con risvolti sia sotto il profilo economico che su quello normativo, in particolare sul fronte del welfare aziendale.

Per la parte economica è previsto un aumento dei minimi retributivi contrattuali, in relazione al 5 livello, in quattro *tranches* così articolate: € 20 a dicembre 2025, € 60 a marzo 2026, € 80 a gennaio 2027 e € 71 a gennaio 2028, per un totale di € 231; si tratta di un incremento complessivo variabile da € 171 a 374 mensili a seconda del livello di inquadramento. Inoltre, particolare attenzione è rivolta ai quadri, con un aumento di indennità di funzione pari ad € 20, in ragione del crescente ruolo professionale e dell'evoluzione tecnologica delle mansioni. Sul fronte del welfare contrattuale il contributo alla previdenza complementare (Fondoenergia) passa al 4% (incluso lo 0,2% per premorienza) e l'assistenza sanitaria integrativa base (Fasie) sarà interamente a carico dell'azienda con un valore economico di € 7, per il solo lavoratore.

Emerge, inoltre, un deciso orientamento verso il futuro con l'avvio di tavoli tecnici su intelligenza artificiale, lavoro agile e inclusione. Sotto tale profilo le parti condividono la necessità di una revisione dell'organizzazione del lavoro alla luce delle nuove tecnologie, con la previsione di una Commissione nazionale con esperti del settore per definire le nuove regole contrattuali. Si segnala l'istituzione, da un lato, di una Commissione Classificazione, dedicata alla revisione del sistema classificatorio per rispondere ai cambiamenti del mercato del lavoro e al processo di digitalizzazione dei sistemi produttivi e, dall'altro, dell'Osservatorio Pari Opportunità, per rispondere alle sollecitazioni dei lavoratori sul tema ma anche per promuovere la cultura su tutti i temi di Esg. Vengono rafforzati i diritti sindacali in forma digitale e confermata l'importanza della contrattazione di secondo livello.

Da ultimo, in materia di appalti, viene previsto il rafforzamento delle tutele per i lavoratori delle ditte esterne, l'estensione delle politiche DE&I e l'adeguamento ai modelli organizzativi inclusivi previsti dai d.lgs n. 81/2008 e n. 624/1996.

2. — *Accordo di rinnovo del 15 luglio 2025 del Ccnl per i dirigenti dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.* – Per i dirigenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, Abi e le organizzazioni sindacali Fapi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca e Unisin hanno sottoscritto in data 15 luglio 2025 l'accordo di rinnovo del Ccnl. Il contratto decorre dal 15 luglio 2025 e ha scadenza, sia per la parte economica che per quella normativa, il 31 luglio 2028.

L'Accordo, che modifica la disciplina contenuta nel Ccnl del 13 luglio 2015, vede tra sue maggiori novità l'incremento dei minimi tabellari, la disciplina relativa al periodo di prova e gli interventi volti ad ampliare le tutele in tema di maternità e malattia, nonché a rafforzare la formazione professionale.

Con riferimento alla parte normativa, l'art. 1 dell'Accordo, in modifica all'art. 3 del Ccnl, esclude la possibilità di proroga consensuale del periodo di prova, che viene così limitato ad un periodo non prorogabile non superiore a sei mesi. Viene modificata anche la disciplina della malattia, prevedendosi un'estensione del periodo di conservazione del posto in presenza di patologie come Tbc, Aids o disabilità riconosciute dalla legge, per un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi. Nel caso di superamento dei suddetti termini, il/la dirigente può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 8 mesi, senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità. La somma di più aspettative non può superare i 12 mesi ma in presenza di patologie oncologiche ovvero di analogha gravità il termine viene innalzato a 24 mesi fruibili continuativamente, ovvero frazionabili in due periodi.

In tema di maternità viene previsto che alla dirigente compete il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio anche per i periodi di interdizione anticipata (cd. gravidanza a rischio).

Sul piano professionale, il contratto sottolinea l'importanza della formazione continua, con la possibilità di accedere ai finanziamenti del Fondo per la formazione continua dei dirigenti del Terziario (Fondir), al fine di garantire una formazione adeguata al ruolo e all'evoluzione delle competenze.

Sotto il profilo economico assume centrale rilievo l'aumento dello stipendio mensile che sarà pari ad € 6.153,85 a far tempo dal 1° agosto 2025 e pari ad € 6.538,46 dal 1° gennaio 2026 (a fronte del precedente € 5.025,23). Il trattamento economico minimo annuo del/della dirigente passa dunque ad € 80.000 dal 1° agosto 2025 e ad € 85.000 dal 1° gennaio 2026, a fronte del precedente trattamento minimo annuo pari ad € 65.327,99. Si tratta di un incremento di oltre il 30%.

3. — *Ipotesi Accordo di rinnovo del Ccnl per i lavoratori in somministrazione.* — In data 21 luglio 2025, tra Assolavoro e Assosomm, per parte datoriale, e Cgil, Nidil Cgil, Cisl, Felsa Cisl, Uil e UilTemp, per parte sindacale, si è sottoscritto il rinnovo del Ccnl per i lavoratori in somministrazione delle agenzie per il lavoro, attraverso due distinti accordi rispettivamente di livello confederale e categoriale.

Il nuovo contratto nazionale si caratterizza, soprattutto, per una sostanziale modifica alla struttura delle relazioni sindacali del settore nonché per un generale rafforzamento del sistema di *welfare* negoziale che risulta innovato rispetto a numerosi aspetti.

Il rinnovo del Ccnl ha, invero, introdotto un secondo livello di negoziazione collettiva, sul piano aziendale, demandando a quest'ultima la regolazione di precipue materie, quali: a) informazioni di settore per le materie di rispettiva competenza; b) promozione di opportune interlocuzioni con gli Enti locali competenti, potendo le parti negoziali aziendali definire e sottoscrivere eventuali intese che prevedono l'utilizzazione di risorse di «Form.Temp»; c) rafforzamento del ruolo delle cd. «Commissioni sindacali macro territoriali (Csmt)» – istituite con il medesimo rinnovo negoziale in commento.

In merito, invece, al sistema di *welfare*, un primo aspetto toccato dall'accordo di rinnovo riguarda l'assicurazione sanitaria, introducendone una del tutto nuova e valida per i lavoratori a tempo sia indeterminato sia determinato, entrambi i quali abbiano, tuttavia, in essere un contratto di lavoro a far data dal 1° giugno 2025 nonché una anzianità lavorativa di 12 mesi, a partire dal 1° gennaio 2023.

Un secondo elemento riguarda i soli lavoratori assunti a tempo indeterminato. In particolare, le parti hanno introdotto una specifica regolamentazione nei confronti di tali dipendenti che si caratterizza per tre importanti innovazioni, tutte legate tra loro: un miglior sistema di sostegno al reddito, una formazione dedicata durante i periodi di inattività nonché una nuova procedura di ricollocazione lavorativa.

Un terzo aspetto riguarda la tutela della genitorialità. In particolare, si sono previsti precipui contributi economici sia per le lavoratrici gestanti sia per le neo-mamme nonché rimborsi economici per le spese sostenute per il baby-sitting. Le parti hanno, altresì, stabilito che le lavoratrici in gravidanza, per le quali cessi il contratto di lavoro a termine nell'arco dei primi 180 giorni di gestazione e alle quali non spetti l'indennità relativa alla maternità obbligatoria, sia garantita un'indennità una tantum a carico di Ebitemp.

Un quarto elemento è stato l'introduzione di nuove prestazioni economiche, sotto forma di rimborsi, in relazione a specifiche situazioni di difficoltà o di necessità. Riguardo le prime, tali contributi sono dedicati alle don-

ne vittime di molestie e di violenza, avvenuti anche fuori dal contesto lavorativo. Riguardo le seconde, il Ccnl prevede la copertura dei costi per il trasporto extraurbano – ma legato solamente ad attività formative –, un incremento del contributo per la mobilità territoriale e, infine, il rimborso per il rinnovo del permesso di soggiorno per i lavoratori extracomunitari.

Rispetto ad altri istituti toccati dal rinnovo in commento, si ritiene, infine, utile evidenziare la modifica di una parte del regime negoziale delle proroghe. In particolare, le parti hanno deciso che l'informazione della durata temporale delle proroghe vada fornita al lavoratore con un preavviso di tre giorni rispetto alla scadenza inizialmente prevista o successivamente prorogata. Si fanno, ovviamente, salvi i motivi di urgenza che potrebbero ridurre il rispetto di tale preavviso. A decorre dal 1° settembre 2025 – e per i soli contratti di lavoro di durata iniziale, o successivamente prorogata, pari o superiore a sei mesi – il nuovo Ccnl prevede, altresì, che il mancato rispetto del citato preavviso di proroga comporta il riconoscimento in capo al lavoratore di un importo a titolo di *welfare* pari a 20 € per ogni giorno di preavviso mancante al raggiungimento dei tre previsti dalla nuova disciplina negoziale.

Un ultimo rinnovamento da menzionare è la riforma della cd. «procedura di ricollocazione», sul piano sia individuale (del singolo lavoratore) sia collettivo (di gruppi di lavoratori). Per i singoli lavoratori, tale strumento è finalizzato a favorire la ricollocazione dei lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato privi di assegnazione, fornendo loro una serie di strumenti formativi e di sostegno al reddito con lo scopo di implementare le occasioni di reimpiego. Proprio a tal fine, con il rinnovo del Ccnl è stato istituito il «Database di sistema della bilateralità (cd. “Basket cv”)» nel quale ogni Agenzia per il lavoro deve inserire i dati dei lavoratori non ancora ricollocati. A tale database possono accedere tutte le Agenzie per il lavoro e selezionare il profilo del lavoratore di loro interesse, al fine di ricollocarlo.

Per le donne in gravidanza, i lavoratori infortunati e le persone con disabilità, la procedura rinnovata prevede, inoltre, periodi più lunghi di copertura (oltre i consueti 180 giorni).

Per i gruppi di lavoratori legati ad una singola azienda utilizzatrice, è stata introdotta la cd. «Procedura di ricollocazione plurima (Prp)», ideata per evitare interruzioni o mancati rinnovi delle missioni per almeno 30 lavoratori in un mese.

In ultimo e relativamente al cd. «Monte ore garantito» (Mog), per i lavoratori a tempo determinato, il nuovo Ccnl prevede che tale istituto non venga attivato per missioni della durata di 30 giorni. La sua durata minima sarà, infatti, di 4 mesi con un trattamento economico minimo pari al 35% dell'orario normale (a tempo pieno) dell'azienda utilizzatrice.

Sarà, inoltre, possibile utilizzare il Mog anche con lavoratori a tempo indeterminato in attesa di missione. In tal caso, la retribuzione minima prevista sarà pari al 50% dell'orario normale (full-time) su base mensile.

4. — *Verbale di Accordo sulle politiche attive del 24 luglio 2025 Ccnl per i dirigenti di aziende produttive di beni e servizi del 13 novembre 2024.* — Il 24 luglio 2025 Confindustria e Federmanager hanno siglato un accordo in materia di politiche attive del lavoro, in attuazione di quanto stabilito nel rinnovo del Ccnl per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi del 13 novembre 2024. Tale accordo definisce un sistema di servizi di politiche attive per i dirigenti e ne affida la gestione alla Fondazione Fondirigenti Giuseppe Taliercio, cui spetta il compito di definire un percorso che consenta uno screening dello stato delle competenze di ciascun dirigente e una loro opportuna valorizzazione, da realizzare mediante una profilatura progressiva, con servizi e output differenziati in funzione dello stato occupazionale.

Il finanziamento, come stabilito nel Ccnl, prevede un contributo annuo di 100 euro per ciascun dirigente in servizio, interamente a carico dell'azienda e da versare alla Fondazione Fondirigenti Giuseppe Taliercio, che, per garantire la piena operatività dei servizi, avvia la riscossione della quota secondo quanto disposto dall'Accordo in oggetto.

Le parti sociali hanno stabilito di individuare come destinatari di tali servizi tutti i dirigenti cui si applica il Ccnl menzionato, sia quelli occupati sia quelli temporaneamente disoccupati da non più di sei mesi (o dodici mesi prima dell'avvio dei servizi), con l'obiettivo di potenziare le competenze e migliorare l'*employability*.

Si tratta, dunque, di un percorso volontario che deve prevedere i seguenti servizi chiave: assesment, orientamento e bilancio delle competenze, formazione e, per i soli dirigenti non occupati, un servizio aggiuntivo di placement per la ricollocazione professionale.

Differenti gli obiettivi e gli output a seconda che il dirigente sia o meno occupato: nel primo caso lo *screening* delle competenze sarà finalizzato a rafforzare il profilo manageriale del dirigente stesso e culminerà con un piano di sviluppo professionale e un'offerta formativa finalizzata a rafforzare gli elementi che emergono come più opportuni in esito al bilancio delle competenze. Nel caso del dirigente disoccupato, il bilancio delle competenze terminerà con un piano di autopromozione e con un'attività formativa sulle aree di miglioramento rispetto al proprio *benchmark* di riferimento, finalizzata al rafforzamento dell'identità professionale, nonché con la possibilità di fruire di un servizio di placement mirato alla ricollocazione professionale del dirigente stesso.

Le parti, al fine di agevolare la fruizione del servizio, invitano la Fondazione a predisporre una piattaforma digitale unica in grado di raccogliere e aggiornare tutte le informazioni sul profilo di ciascun dirigente, nonché consentire alle imprese il pagamento online dei contributi.

La quota prevista deve essere versata entro il 30 novembre 2025, al fine di avviare i servizi nel corso del 2026. Viene, inoltre, autorizzato il trasferimento dei dati da 4.Manager, azienda incaricata finora del servizio, alla Fondazione, ma per garantire la continuità del servizio viene stabilito che esso continuerà ad essere fornito da 4.Manager secondo le modalità vigenti fino al 31 dicembre 2025.

5. — *Ipotesi di Accordo del Ccnl per i dipendenti della piccola e media industria Moda-Chimica Ceramica-Decorazione Piastrelle Terzo Fuoco del 21 ottobre 2025.* — Il 21 ottobre 2025, Cna Federmoda, Cna Produzione, Cna Artístico e Tradizionale Confartigianato Moda, Confartigianato Chimica, Confartigianato Ceramica, Casartigiani, Claii insieme alle sigle sindacali Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil, hanno sottoscritto l'ipotesi per il rinnovo del Ccnl per i dipendenti delle piccole e medie imprese dei settori Moda, Chimica, Ceramica e Decorazioni piastrelle in terzo fuoco. Il contratto sarà valido dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2026. L'intesa si è perfezionata con il successivo verbale integrativo del 5 novembre 2025. Il contratto riguarda i lavoratori addetti: 1) alla piccola e media industria fino a 249 dipendenti del settore Tessile-Abbigliamento-Moda-Calzature-Pelli e cuoio-Occhiali-Gioielli-Penne, spazzole e pennelli; 2) alla piccola industria fino a 49 dipendenti dei settori Chimica e settori accorpati Plastica, Gomma, Abrasivi, Ceramica, Vetro; 3) alla piccola e media industria fino a 249 dipendenti del Settore Decorazione Piastrelle in Terzo fuoco.

Il rinnovo contrattuale, nonostante sia suddiviso in relazione al campo di applicazione sopra delineato, introduce rilevanti modifiche su vari istituti comuni a tutti i settori, tra cui la disciplina in materia di causali per il contratto a tempo determinato. In relazione ai lavoratori addetti ai nn. 1 e 2 vengono individuate le seguenti esigenze che consentono di stipulare, rinnovare o prorogare il contratto a tempo determinato oltre i 12 mesi: a) esecuzione di un progetto, un'opera, o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo e non rientranti nelle normali attività; b) realizzazione di progetti temporanei legati alla modifica e/o modernizzazione degli impianti produttivi e attivazione di nuovi processi produttivi, volti anche alla riduzione dell'impianto ambientale dei processi medesimi; c) partenza di nuove attività e lancio di nuovi prodotti connessi alla promozione in negozi, spacci, *temporary store* e attività alternative tra di loro. Invece, in relazione al settore Deco-

razione Piastrelle in Terzo Fuoco, le condizioni riguardano, in via esemplificativa, l'incremento di attività produttiva e l'esigenza di professionalità e specializzazione diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari.

Per il settore Tessile-Abbigliamento-Moda-Calzature-Pelli e cuoio-Occhiali-Giocattoli-Penne, spazzole e pennelli vengono rivisti i periodi di prova per i rapporti di lavoro avviati dal 1° novembre 2025, la cui durata, differenziata per livello, mira a garantire un congruo tempo di valutazione reciproca del rapporto.

In relazione alla malattia, vengono aggiornati i limiti temporali per la conservazione del posto: l'art. 43 del contratto, per il settore tessile-abbigliamento, prevede un ampliamento a 15 mesi (fino a 30 mesi anche con più eventi morbosi) e, per il settore calzature, fino a 13 mesi (verifica su 30 mesi, con esclusione dei periodi di ricovero ospedaliero).

Per i settori di cui al n. 1 (Tessile-Abbigliamento-Moda-Calzature-Pelli e cuoio-Occhiali-Giocattoli-Penne, spazzole e pennelli) e al n. 2 (Chimica e settori accorpati Plastica, Gomma, Abrasivi, Ceramica, Vetro) vengono altresì rafforzate, dal 1 novembre 2025, le misure di conciliazione vita-lavoro, con la previsione, da un lato, di un'integrazione dell'indennità economica del congedo parentale al 60 % per un massimo di tre mesi e, dall'altro, dell'incremento del congedo di paternità obbligatorio ex art. 27-*bis* d.lgs. n. 151/2001 di una giornata retribuita a carico dell'azienda.

Vengono introdotte nuove disposizioni sia per le misure per le donne vittime di violenza di genere, con rimando integrale all'art. 24 d.lgs. n. 80/2015, sia per la banca ore solidali ex art. 24 d.lgs. n. 151/2015.

Sotto il profilo economico l'accordo definisce un sistema di aumenti sui minimi tabellari, diversificato per settore, livello e tempistica di erogazione. È stato previsto un aumento a regime (parametrato al livello 4) di € 200 per tutti i settori Tessile-Abbigliamento-Moda-Calzature-Pelli e cuoio-Occhiali-Giocattoli-Penne, spazzole e pennelli; ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale è stato riconosciuto l'importo una *tantum* di € 850 che verrà erogato in quattro *tranches*, € 75 a ottobre 2025, € 350 a novembre 2025, € 150 a dicembre 2025, € 275 ad aprile 2026.

Per la chimica e settori accorpati l'incremento a regime è pari a € 191 al livello D; per i settori della plastica e gomma € 167 al livello V; per il settore degli abrasivi, della ceramica e del vetro meccanizzato € 161 al livello D1; per i settori del vetro (seconda lavorazione) € 161 al livello 4 e per i settori del vetro (soffio a mano e semiautomatiche) € 161 al livello 5. Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale è stato riconosciuto l'importo una *tantum* di € 1.040 che verrà erogato in quattro *tranches*, € 90 a ottobre 2025, € 430 a novembre 2025, € 180 a dicembre 2025 e € 340 ad aprile 2026.

Per il settore delle decorazioni piastrelle in terzo fuoco l'incremento complessivo è di € 150 al livello D. Pervista, altresì, la *tantum* per il periodo di vacanza contrattuale erogata in quattro *tranches*, € 40 a ottobre 2025, € 205 a novembre 2025, € 80 a dicembre 2025 e € 165 ad aprile 2026.

6. — *Accordo ponte per il rinnovo del Ccnl per gli imbarcati su natanti di cooperative di pesca, scaduto il 31 dicembre 2024.* — Il 27 ottobre 2025 è stato siglato tra Agci-Agroalimentare, Confcooperative-Fedagripesca, Legacoop Agroalimentare, per parte datoriale, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila pesca, per parte sindacale, un «accordo ponte» per il rinnovo del Ccnl per gli imbarcati su natanti di cooperative di pesca. Tale accordo proroga fino al 31 dicembre 2025 la durata del Ccnl già scaduto il 31 dicembre 2024, al fine di allineare i trattamenti economici regolati nei due contratti più rappresentativi del settore ittico: il Ccnl in commento e il Ccnl per il personale imbarcato sulle navi adibite alla pesca marittima.

A parte alcuni incrementi retributivi inerenti specifiche categorie di lavoratori, tale accordo ponte risulta innovativo per la modifica effettuata all'art. 6 del Ccnl per gli imbarcati su natanti di cooperative di pesca. Le parti hanno, infatti, deciso di incrementare le giornate di attività pesca – che determinano il cd. «Minimo monetario garantito» (Mmg) – in relazione alla sola categoria «β2», che passa, in tal modo, da 140 a un massimo di 180 giornate annue di attività di pesca.

7. — *Il rinnovo del Ccnl per i lavoratori domestici: aumenti retributivi e valorizzazione delle competenze.* — In data 1° novembre 2025 è stato stipulato l'Accordo di rinnovo del Ccnl per il settore del lavoro domestico tra Fidaldo e Domina, per la parte datoriale, e Federcolf, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, per la parte sindacale, il quale sarà in vigore fino al 31 ottobre 2028.

L'accordo interviene in un settore caratterizzato da peculiarità significative, quali la natura fiduciaria del rapporto e la sua collocazione nell'ambito familiare, che giustifica una disciplina parzialmente derogatoria rispetto a quella applicabile alla generalità dei lavoratori subordinati.

Sul piano economico, l'art. 55 prevede un incremento complessivo dei minimi retributivi pari a € 100 per il livello BS, con la seguente articolazione, € 40 dal 1° gennaio 2026, € 30 dal 1° gennaio 2027, € 15 dal 1° gennaio 2028, € 15 dal 1° settembre 2028.

Gli aumenti per gli altri livelli sono riproporzionati con le medesime decorrenze, mentre l'art. 38 conferma il meccanismo di variazione periodica dei minimi collegato alle rilevazioni Istat sul costo della vita.

Per quanto concerne l'inquadramento professionale, l'art. 9 conferma la

struttura su quattro livelli, mantenendo nel livello D Super la figura dell'assistente familiare educatore formato, ossia il lavoratore che attua interventi educativi e riabilitativi a favore di persone affette da disabilità psichica o disturbi dell'apprendimento, nell'ambito di progetti elaborati da professionisti.

Di particolare rilievo è inoltre l'art. 34, comma 7, che riconosce un'indennità di € 30 mensili (dal 1° gennaio 2026) ai lavoratori in possesso della certificazione Uni 11766:2019.

In materia di tutele e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, assume particolare rilievo l'articolo 25, il quale recepisce integralmente le novità introdotte dal d.lgs. n. 105/2022. Tale disposizione ridefinisce la disciplina dei congedi parentali e del congedo di paternità, fissando quest'ultimo nella misura obbligatoria di dieci giorni.

Il quadro delle garanzie sociali viene ulteriormente rafforzato dall'art. 21, che introduce specifiche misure di astensione retribuita dal lavoro in favore delle donne inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.

Sotto il profilo della dignità professionale e della sicurezza ambientale, l'art. 28 riveste una duplice funzione. Da un lato formalizza, tramite un'apposita Dichiarazione congiunta, l'impegno delle parti al contrasto delle molestie nei luoghi di lavoro domestico; dall'altro, integra le disposizioni sulla sicurezza regolamentando rigorosamente l'installazione e l'utilizzo di impianti audiovisivi all'interno dell'abitazione, a tutela della riservatezza dei lavoratori.

Infine, l'articolo 52 segna un'importante evoluzione nel welfare di categoria istituendo una forma di previdenza complementare, il cui finanziamento prevede un preciso riparto degli oneri, un contributo dell'1% a carico del datore di lavoro e una quota dello 0,55% a carico del lavoratore.

8. — *Accordo di rinnovo del Ccnl Telecomunicazioni.* — In data 11 novembre 2025, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione tra Assotelecomunicazioni-Assstel (1), per parte datoriale, e Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil, per parte sindacale. Tale accordo decorre dalla data di stipula al 31 dicembre 2028.

Il rinnovo del Ccnl in commento si caratterizza per molteplici aspetti. In

(1) Per semplicità ma, soprattutto, per prassi delle stesse parti negoziali, si è indicato un unico Ccnl Assotelecomunicazioni-Assstel nonostante l'esistenza di due distinti – e sostanzialmente identici – Ccnl del settore telecomunicazioni: nel primo, l'associazione datoriale firmataria è Assotelecomunicazioni; nel secondo la parte datoriale risulta Assstel. Le organizzazioni sindacali sono, invece, le medesime.

prima battuta, le parti hanno individuato tre specifiche causali che legittimano l'impresa ad assumere personale a tempo determinato per più di 12 mesi ma non eccedenti 24 mesi, quali:

esecuzione di attività, opere o servizi connessi all'introduzione di innovazioni tecnologiche ovvero al lancio sul mercato e/o sviluppo di nuovi prodotti o servizi ovvero a modifiche dell'assetto organizzativo o dei processi produttivi;

esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentono la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno;

esecuzione di attività che per la quantità e/o specificità del prodotto/servizio e delle lavorazioni richieste non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo ovvero che richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate.

Le parti negoziali hanno, inoltre, deciso di favorire l'adozione del cd. «Lavoro agile» coniugandolo con le specificità aziendali, stabilendo dei nuovi principi, quali: la flessibilità organizzativa e il bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori; i nuovi modelli organizzativi e il miglioramento sia della qualità sia della produttività.

Si è, inoltre, introdotto un nuovo sistema classificatorio degli addetti che verrà attuato a partire dal 1° luglio 2026 e basato sulle cd. «Aree professionali» (che saranno 4) con il triplice obiettivo di favorire il riconoscimento delle professionalità acquisite, la crescita retributiva ed il grado di occupabilità.

Le parti sono, altresì, intervenute sull'istituto della malattia prevedendo che periodi di assenza maturati dai lavoratori con stato di disabilità pari o superiore al 66%, dovuti ad eventi di malattia conseguiti al predetto stato di disabilità e che ne aumenti il rischio di morbilità, non siano computati nel calcolo del periodo di conservazione del posto di lavoro. A tal fine, il lavoratore dovrà presentare idonea certificazione medica del Servizio Sanitario Nazionale che attesti la condizione sopra indicata.

In merito agli istituti negoziali rientranti nel cd. «welfare aziendale», con il rinnovo in commento, le parti hanno voluto incrementare tutele e *benefit* per i dipendenti del settore.

Ai padri lavoratori viene, infatti, riconosciuto un congedo di paternità obbligatorio di durata pari a 10 giorni lavorativi – elevabili a 20 in caso di parto plurimo –, ai sensi dell'art. 27bis del d.lgs n. 151/2001. Il congedo può essere fruito due mesi prima della presunta data del parto e fino a cinque mesi successivi alla nascita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozioni o affidamenti. Tale periodo di astensione lavorativa può essere goduto anche in maniera frazionata a giornate intere e in coincidenza con il congedo di

maternità. Per i giorni di fruizione di tale permesso è riconosciuta un'indennità pari al 100% della retribuzione.

Viene, inoltre, innovato il premio di risultato prevedendone la conversione in giornate di permesso o di ferie oppure che questo ultimo venga versato, tutto o in parte, come contribuzione aggiuntiva volontaria al Fondo di previdenza complementare Telemaco.

Sempre riguardo il sistema di *welfare* del settore, le parti hanno deciso di avviare, anche per il comparto delle telecomunicazioni, un fondo sanitario di categoria, istituendo una «Commissione Operativa» paritetica – composta da dodici esperti, 6 per parte datoriale e altrettanti per parte sindacale – che entro il 31 marzo 2026 dovrà formulare alle parti negoziali nazionali una proposta per garantire un'assicurazione sanitaria a tutti i dipendenti, ove non fosse già presente in azienda.

9. — *Il rinnovo del Ccnl per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti (Federmeccanica-Assistal).* — Il 22 novembre 2025 Federmeccanica e Assistal, per la parte datoriale, e Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, per la parte sindacale, hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl metalmeccanico, destinato a disciplinare il triennio successivo dopo che il precedente contratto del 5 febbraio 2021 aveva operato in regime di ultrattività dal 1° luglio 2024.

Sul piano della decorrenza e durata, l'art. 2 della Sez. III stabilisce che il nuovo contratto decorre dal 22 novembre 2025 e avrà vigore fino al 30 giugno 2028, con validazione conforme al T.U. del 10 gennaio 2014.

Per quanto concerne il trattamento economico, le parti confermano il meccanismo di adeguamento dei minimi contrattuali all'Ipca al netto degli energetici importati, con verifica annuale nel mese di giugno.

Gli incrementi retributivi complessivi, indicati nella tabella dei minimi, prevedono aumenti progressivi a giugno 2026, 2027 e 2028 (a titolo esemplificativo, per il livello C3: € 2.211,43 da giugno 2026, € 2.271,01 da giugno 2027, € 2.335,88 da giugno 2028).

In materia di *welfare*, l'art. 17 introduce l'obbligo per le aziende di mettere a disposizione strumenti di *welfare* del valore di € 250 annui a decorrere dal 1° giugno 2026, con prima erogazione anticipata a febbraio 2026 per il solo primo anno.

Significative sono le novità in tema di tipologie contrattuali flessibili. Per il contratto a tempo determinato, l'art. 4 lett. A) individua specifiche causali contrattuali (lavoratori over 50, under 35 con carichi familiari, percettori di ammortizzatori sociali, attività fieristiche, progetti a termine), con una clausola di stabilizzazione dal 1° gennaio 2027.

L'utilizzo reiterato delle causali è subordinato alla trasformazione a tempo indeterminato di una quota pari al 20% dei lavoratori a termine cessati nell'anno civile precedente. Analogamente, per la somministrazione a tempo indeterminato (art. 4 lett. D), dal 1° gennaio 2026 i lavoratori con missioni superiori a 48 mesi complessivi acquisiscono il diritto all'assunzione a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice.

Sul versante della formazione, l'art. 7 rafforza il ruolo di MetApprendo quale piattaforma per la pianificazione e fruizione del diritto soggettivo alla formazione, con un contributo aziendale di € 1,50 annui per dipendente dal 1° gennaio 2026. Particolare rilievo assume l'impegno delle parti a studiare l'impatto dell'intelligenza artificiale sui fabbisogni di competenze del settore (art. 6, punto j).

In materia di tutela della salute, l'accordo recepisce la legge n. 106/2025 riconoscendo ai lavoratori affetti da malattie oncologiche o croniche invalidanti con grado di invalidità superiore al 74% il diritto a dieci ore annue di permesso retribuito per visite e cure mediche, oltre a un periodo di congedo fino a ventiquattro mesi con conservazione del posto.

Dal 1° gennaio 2026, per i lavoratori con disabilità certificata sono previsti ulteriori giorni di conservazione del posto (30, 45 o 60 giorni a seconda dell'anzianità) con integrazione aziendale all'80% della retribuzione.

Sul piano delle relazioni industriali, il Protocollo di impegno allegato all'accordo evidenzia la volontà delle parti di salvaguardare il Ccnl quale strumento fondamentale per garantire certezza dei trattamenti economici e normativi, evitando la concorrenza sleale e il dumping contrattuale, anche mediante l'avvio di un confronto con le rispettive confederazioni sul campo di applicazione dei contratti di categoria.

10. — *Accordo di rinnovo del Ccrl Artigiani Area Meccanica.* — In data 22 dicembre 2025 è stato siglato il rinnovo del Contatto collettivo regionale di lavoro (Ccrl) tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani e Clai, per parte datoriale e Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil del Piemonte, per le organizzazioni sindacali. Il nuovo Ccrl decorrerà dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2028.

Il perimetro di tutela del Ccrl comprende tutte i lavoratori assunti dalle imprese artigiane dei settori metalmeccanica, installazione di impianti, orafi, argentieri ed affini, dalle imprese odontotecniche e dalle imprese del restauro di beni culturali.

Le principali caratteristiche di questo Ccrl riguardano l'istituzione di un cd. «Elemento economico regionale» (Eer) e di un cd. «Elemento di produttività regionale» (Epr).

Riguardo al primo, a far data dal 1° gennaio 2025 viene riconosciuto un importo pari all'1,5% dei minimi retributivi tabellari in vigore al mese di dicembre dell'anno precedente. Tale Eer è erogato su tutte le mensilità previste dal Ccnl Artigiani Area meccanica (2) ed è ricalcolato annualmente entro il mese di gennaio, sulla base dei minimi tabellari aggiornati. Nel caso in cui il Ccrl non venisse rinnovato, le parti hanno previsto che l'Eer continuerà ad essere erogato e calcolato sui minimi in vigore al 31 dicembre 2028, data di scadenza del contratto in commento.

Infine, per espresse previsione, l'importo del Eer ha natura retributiva e produce, pertanto, effetti su tutti gli istituti contrattuali, compreso il Trattamento di fine rapporto.

Riguardo, invece, all'Epr, le parti introducono una sorta di premio economico non fisso che, invero, può giungere ad un importo massimo pari al 3% dei minimi retributivi tabellari del Ccnl Artigiani Area meccanica, in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di erogazione. Il premio è, come si accennava, variabile nonché collegato all'andamento congiunturale delle imprese artigiane di settore, con applicazione dell'imposta sostitutiva prevista dalla normativa vigente. Nell'ipotesi in cui l'Epr non risultasse, invece, erogabile, le parti prevedono di riconoscere ai lavoratori una quota di garanzia pari a € 150 lordi annui ma in forma di *fringe benefit*.

11. — *Ccnl Istruzione e Ricerca triennio 2022/2024 del 23 dicembre 2025*. — All'ipotesi di accordo siglata il 5 novembre 2025, ha fatto seguito, in data 23 dicembre 2025, la sottoscrizione in via definitiva del Ccnl per il comparto Istruzione e Ricerca relativo al triennio 2022-2024. Tale contratto è stato sottoscritto dall'Aran e dalle Organizzazioni sindacali Cisl Fsur, Federazione Uil Scuola Rua, Snals Confsal, Federazione Gilda Unams, Anief e dalle Confederazioni Cisl, Uil, Confsal, Cgs, Cisl.

La sottoscrizione è stata dettata dalla volontà delle Organizzazioni sindacali di porre un freno alla perdita reale delle retribuzioni tenuto conto della nuova situazione delineata dalla legge di bilancio per il 2025, la quale, agli artt. 128-131 ha determinato le risorse destinate alla contrattazione collettiva nazionale per i miglioramenti economici del personale statale in regime di

(2) Sottoscritto da Confartigianato Autoriparazione, Confartigianato Metalmeccanica di Produzione, Confartigianato Impianti, Confartigianato Orafi, Confartigianato Odontotecnici, Confartigianato Restauro, Cna Produzione, Cna Installazione e Impianti, Cna Servizi alla comunità/Autoriparatori, Cna Artistico e tradizionale, Cna Benessere e Sanità, Casartigiani, Claii, per parte datoriale, e Fiom Cgil – Fim Cisl – Uilm Uil, per parte sindacale.

diritto pubblico per i trienni 2025-2027 e 2028-2030, stanziando per il primo € 5.550 milioni e, per il secondo, € 6.112 milioni. Le trattative, cominciate il 27 febbraio 2025 si sono concluse con la sottoscrizione del contratto definitivo il 23 dicembre 2025, dove il tavolo negoziale, all'atto della presentazione della legge di bilancio per il 2026, ha condiviso l'esigenza di chiudere la contrattazione relativa al periodo 2022-2024 limitandosi alle sole materie del trattamento economico e delle relazioni sindacali, posticipando l'eventuale revisione ed aggiornamento degli istituti normativi alla successiva negoziazione relativa al triennio 2025-2027. L'alternativa della mancata sottoscrizione avrebbe comportato conseguenze contrastanti con l'obiettivo della contrattazione, ossia la tutela della retribuzione, in quanto queste sarebbero state bloccate al livello ante Ccnl 2022/2024 (dunque senza la maggiorazione del 6%) e la contrattazione per il triennio 2025-2027 non sarebbe potuta decollare, nonostante la disponibilità di risorse, per la mancata sottoscrizione del Ccnl precedente.

Il Ccnl Istruzione e Ricerca si compone di quattro sezioni: Istituzioni Scolastiche ed Educative, Università e Aziende ospedaliere universitarie, Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione e Afam, precedute da una parte comune concernenti le disposizioni generali. In ogni sezione viene dedicata una parte alle relazioni sindacali (Titolo I) ed una al trattamento economico (Titolo II).

Il cuore del contratto riguarda i vari incrementi retributivi che interessano tutte le categorie coinvolte, seppur con importi differenziati per ogni settore.

Per il settore scuola, l'art. 12 del Ccnl prevede l'incremento degli stipendi tabellari, con decorrenza dal 1° gennaio 2024, sia per il personale docente che per il personale Ata di un importo che varia a seconda dell'inquadramento professionale e dell'anzianità di servizio, riportato nelle Tabelle A1 e A2 del Ccnl, che indicano rispettivamente gli incrementi mensili della retribuzione tabellare e la nuova retribuzione tabellare annua. In via esemplificativa, al personale assistente con anzianità da 9-14 anni spetterà un incremento mensile di €. 104,93, con una nuova retribuzione tabellare di € 21.363,88; al personale docente laureato istituti sec. II grado con anzianità 9-14 anni spetterà un incremento mensile di € 136,18, con una nuova retribuzione tabellare di € 27.725,61. L'art. 14, inoltre, prevede l'incremento delle indennità fisse della retribuzione professionale docenti (Rpd), dell'indennità di direzione e del compenso individuale accessorio (Cia). A queste somme si aggiungono gli arretrati maturati nel periodo di vacanza contrattuale e una erogazione una *tantum*, di €. 111,70 per i docenti e di €. 270,70 per il personale Ata.

Con la stessa decorrenza, per il settore università sono previsti incrementi

retributivi variabili a seconda dell'inquadramento, specificati nelle Tabelle B1 e B2; ad esempio, per l'area funzionari è prevista un incremento mensile di € 133,61 e una nuova retribuzione annua di € 25.505,79. Viene incrementata, altresì, l'indennità di ateneo che per la medesima categoria è pari ad € 184,30, per un valore annuo rideterminato di € 3.026,46. Vengono disciplinati i compensi per il lavoro straordinario, che variano a seconda che lo straordinario sia diurno, festivo o notturno ovvero notturno festivo.

L'incremento retributivo medio più consistente riguarda il personale degli Enti di Ricerca e Sperimentazione, pari ad € 211. Anche in tale caso l'incremento varia in relazione all'inquadramento e all'anzianità di servizio. Si nota come, sulla base delle Tabelle allegata al Ccnl, per il personale di Livello I – Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo, con anzianità da 22 a 29 anni, l'incremento retributivo mensile è pari ad € 422,34, con retribuzione tabellare annua pari ad € 89.727,83. Vengono parimenti incrementate l'Indennità di Ente e l'Indennità di Valorizzazione professionale.

Infine, l'art. 31 prevede gli incrementi degli stipendi tabellari della sezione Afam, regolati dalla Tabella D1 e D2, variabili in base all'inquadramento e all'anzianità. In via esemplificativa, per il personale Docente di prima fascia con anzianità da 15-20 anni, l'aumento è di € 175,76, con una nuova retribuzione annua di € 36.334,74. Vengono altresì incrementate le indennità fisse della Retribuzione professionale docenti (Rpd), della Retribuzione professionale ricercatori (Rpr), della Retribuzione di posizione e del Compenso individuale accessorio (Cia). A tutti gli aumenti strutturali si sommano gli arretrati.

L'Accordo dedica attenzione anche alle relazioni sindacali, articolate nella contrattazione collettiva integrativa e nella partecipazione, delineata a sua volta in informazione, confronto ed organismi paritetici di partecipazione. Per ogni settore di riferimento il Ccnl individua i soggetti e le materie oggetto di relazione sindacale.

Il contratto non è stato sottoscritto dalla Flc Cgil e dalla Cgil, che ha espresso una valutazione negativa sul piano economico e professionale, ritenendo le retribuzioni non adeguate ed incapaci di compensare l'aumento del costo della vita e di una scarsa valorizzazione delle professionalità coinvolte.

OSSERVATORIO CRISI DI IMPRESA E RAPPORTO DI LAVORO

A CURA DI FILIPPO AIELLO E BRUNO LAUDI

CRISI DI IMPRESA E RAPPORTO DI LAVORO

PERIODO MARZO 2025-MARZO 2026

Filippo Aiello, Bruno Laudi ()*

SOMMARIO: 1. La crisi d'impresa, il diritto del lavoro e il ruolo del sindacato. — 2. La sentenza della Corte costituzionale 8.7.2025, n. 99 e l'ordinanza del Tribunale di Roma del 16.9.2025 di rinvio alla Corte di giustizia in tema di amministrazione straordinaria e trasferimento d'impresa. — 3. Il d.d.l. delega in tema di amministrazione straordinaria. — 4. *La proposta di Direttiva «Insolvency III»*.

1. — *La crisi d'impresa, il diritto del lavoro e il ruolo del sindacato* — Negli ultimi anni la crisi economica non si è manifestata come un fenomeno episodico, ma come una condizione strutturale che attraversa interi comparti produttivi, si intreccia con le trasformazioni tecnologiche e globali e incide profondamente sulla stabilità occupazionale (1). Le imprese entrano in difficoltà con una frequenza crescente, spesso improvvisa, e i lavoratori si trovano esposti a rischi che non dipendono dalle loro scelte, ma da dinamiche gestionali e di mercato sempre più complesse.

Il Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza (Cci) ha preso atto di questa situazione, e specificamente della necessità di tutelare i lavoratori da questi rischi: per la prima volta, la disciplina della crisi contiene norme specialistiche di diritto del lavoro, che incidono direttamente sulle prerogative sindacali, sulla continuità occupazionale, sulla responsabilità degli amministratori e sui diritti dei prestatori di lavoro.

(*) Rispettivamente, avvocato in Roma, avvocato in Bologna.

(1) Nel 2025 le procedure legate alla crisi d'impresa hanno registrato un incremento del 15,5% rispetto all'anno precedente, arrivando a sfiorare le 13.500 unità. La tipologia più diffusa è la liquidazione giudiziale, con 9.869 nuovi casi, in crescita del 7,2% rispetto al 2024. Questi dati emergono dal rapporto dell'Osservatorio sulla crisi d'impresa di Unioncamere, dedicato all'analisi degli strumenti e delle procedure previsti dal Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza per l'anno 2025. Dallo studio risulta anche un forte aumento del ricorso alla composizione negoziata della crisi d'impresa, che in un solo anno cresce di quasi il 70%: le domande presentate sono state 1.776 nel 2025 contro le 1.048 del 2024. Attualmente, con un'incidenza del 13,2% sul totale delle procedure avviate, la composizione negoziata rappresenta la principale alternativa utilizzata dalle imprese che si trovano in difficoltà (Osservatorio Unioncamere Crisi d'impresa Quarta edizione, marzo 2026).

Dunque, la crisi d'impresa, da fenomeno patologico confinato nel diritto concorsuale, diventa oggi, più di prima, materia centrale del diritto del lavoro. La riforma, di ispirazione eurounitaria, che si è completata con l'approvazione del Ccii è stata anticipata dalla riformulazione dell'art. 2086 c.c., che da norma essenzialmente descrittiva del ruolo gerarchico dell'imprenditore è stata modificata in norma sostanziale; essa prevede obblighi organizzativi in capo all'imprenditore con il conseguente rafforzamento della responsabilità gestoria, che deve essere tesa alla continuità dell'impresa e dell'occupazione.

In un contesto simile, una rivista giuridica non può limitarsi a osservare le crisi «a valle», quando il ricorso agli ammortizzatori sociali e i licenziamenti sono già stati avviati o quando la procedura concorsuale è ormai in fase avanzata. Diventa necessario dotarsi di un osservatorio permanente sulla crisi, capace di leggere le trasformazioni normative, anticipare i rischi e fornire strumenti di tutela ai prestatori di lavoro e alle loro rappresentanze.

Come accennato, la riforma ha introdotto nel codice civile un principio che segna un cambiamento radicale nella responsabilità dell'imprenditore e degli amministratori. L'art. 2086, c. 2, c.c. impone l'obbligo di dotarsi di «assetti organizzativi, amministrativi e contabili adeguati alla natura e alle dimensioni dell'impresa», con la finalità esplicita di rilevare tempestivamente la crisi dell'impresa e di attivarsi senza indugio per adottare ed attuare «uno degli strumenti previsti dall'ordinamento» per superarla.

Questa norma, apparentemente tecnica, ha un impatto diretto sulla tutela dei lavoratori. La violazione dell'obbligo non è più un fatto interno alla governance societaria, ma può generare responsabilità personale degli amministratori verso i lavoratori, che possono agire per ottenere il risarcimento dei danni subiti a causa della gestione negligente.

La giurisprudenza ha chiarito che la mancanza di una pianificazione strategica adeguata costituisce una responsabilità dell'organo gestorio. Quando tale negligenza contribuisce al dissesto, i lavoratori possono subire danni diretti: perdita del posto di lavoro, mancato pagamento delle retribuzioni e del t.f.r.

In questo nuovo contesto normativo si delinea la possibilità per il lavoratore di agire rivendicando il risarcimento del danno, anche conseguente alla perdita occupazionale, direttamente nei confronti degli amministratori.

L'art. 2086 c.c. introduce dunque un principio fondamentale: la crisi non è un destino inevitabile, ma spesso il risultato di scelte imprenditoriali valutabili in ragione degli obblighi dell'art. 2086 c.c.

Un ulteriore profilo di rilievo della riforma riguarda il ruolo degli obblighi di informazione posti a carico dell'imprenditore. Tali obblighi costituiscono

oggi il principale strumento attraverso cui le organizzazioni sindacali possono esercitare un controllo effettivo sulla gestione dell'impresa e intervenire tempestivamente nelle situazioni di squilibrio economico-finanziario.

Diversi Ccnl e accordi integrativi impongono obblighi di informazione preventiva sulle determinazioni organizzative idonee a incidere sulla continuità dell'impresa. Parallelamente, il d.lgs. n. 25/2007 riconosce ai rappresentanti dei lavoratori il diritto a ricevere informazioni tempestive sulla situazione economica, produttiva e occupazionale dell'impresa.

A questo impianto si aggiungono le previsioni del Ccii, che attribuisce al sindacato un ruolo strutturato nella composizione negoziata, imponendo obblighi di informazione e consultazione su tutte le determinazioni rilevanti per i rapporti di lavoro.

Infine, l'art. 2086 c.c. implica che gli assetti «adeguati» siano trasparenti e conoscibili nei loro esiti essenziali.

Senza informazioni complete e tempestive, il sindacato sarebbe relegato a un ruolo meramente reattivo. La trasparenza informativa diventa dunque condizione essenziale di democrazia economica e fondamento dell'azione sindacale nella crisi.

In questa prospettiva, gli obblighi di informazione non rappresentano un mero corollario procedurale, ma costituiscono la condizione necessaria affinché il sindacato possa esercitare un controllo effettivo sulla gestione dell'impresa in crisi.

Senza informazioni tempestive, complete e veritiere, infatti, il sindacato non è in grado di valutare la correttezza degli assetti organizzativi, di verificare l'adempimento degli obblighi di prevenzione posti dall'art. 2086 c.c., né di intervenire per tempo per evitare che la crisi degeneri in insolvenza conclamata.

La trasparenza informativa diviene così il presupposto per ogni forma di tutela collettiva: consente di attivare percorsi negoziali prima che la crisi diventi irreversibile, di contestare eventuali condotte omissive degli amministratori, di prevenire licenziamenti ingiustificati e, più in generale, di orientare la gestione dell'impresa verso soluzioni compatibili con la salvaguardia dell'occupazione.

In assenza di tali informazioni, il sindacato sarebbe relegato a un ruolo meramente «reattivo», chiamato a intervenire quando le decisioni sono già state assunte e gli spazi di manovra drasticamente ridotti.

Per queste ragioni, gli obblighi di informazione previsti dai Ccnl, dal d.lgs. n. 25/2007, dal Ccii e dall'art. 2086 c.c. devono essere letti come strumenti essenziali di democrazia economica, che consentono ai lavoratori di partecipare – attraverso le loro rappresentanze – alla gestione responsabile dell'im-

presa e di prevenire gli effetti più gravi della crisi. Essi rappresentano, in definitiva, il fondamento giuridico dell'azione sindacale nella crisi d'impresa e uno dei principali ambiti che il presente Osservatorio dovrà monitorare con attenzione.

Ovviamente è anche importante che il sindacato riesca a fare buon uso di queste informazioni per compiere un'analisi dettagliata della situazione in cui versa l'imprenditore e per poter attivare le migliori azioni di tutela per i lavoratori coinvolti nella crisi.

La l. fallimentare del 1942 era costruita su un modello rigidamente liquidatorio. L'obiettivo principale era soddisfare i creditori, non salvare l'impresa, né tantomeno l'occupazione. I rapporti di lavoro erano regolati in modo frammentario e spesso affidati alla discrezionalità della interpretazione giudiziale, come l'applicazione analogica dell'art. 72, che determinava una sospensione anomala del rapporto di lavoro.

Il Ccii ribalta questa impostazione. Esso introduce strumenti di emersione precoce della crisi, valorizza la continuità aziendale e sostituisce il termine «fallimento» con «liquidazione giudiziale», segnando anche simbolicamente il superamento di una visione stigmatizzante dell'insolvenza.

Il pilastro su cui poggia questo cambiamento di ruolo è il ribilanciamento dei principi fondanti della materia. La legge del 1942 era dominata dall'obiettivo di massimizzare la soddisfazione dei creditori attraverso la liquidazione del patrimonio. Il Ccii, pur non abbandonando tale finalità, la affianca e, in molte fasi, la subordina a un obiettivo prioritario: la conservazione del valore aziendale attraverso la continuità dell'attività. La legge delega per la riforma (l. n. 155/2017) è esplicita nel fissare tra i principi generali quello di «dare priorità di trattazione alle proposte che comportino il superamento della crisi, assicurando la continuità aziendale, anche tramite un diverso imprenditore».

Questo principio non ha una valenza meramente economica, ma si traduce in una più robusta tutela dell'occupazione. La continuità aziendale è, infatti, il presupposto indispensabile per la salvaguardia dei posti di lavoro. Elevando la continuità a valore primario, il legislatore ha fornito alle organizzazioni sindacali una leva negoziale e un fondamento giuridico molto più solidi rispetto al passato. La tutela dei lavoratori cessa di essere un interesse recessivo e diventa una componente essenziale della soluzione della crisi, poiché un'azienda senza la sua forza lavoro perde gran parte del suo valore.

Tra le più significative innovazioni del Ccii spicca la composizione negoziata della crisi, disciplinata dagli artt. 12 e ss. Questa procedura rappresenta l'emblema del nuovo approccio preventivo e conservativo, differenziandosi nettamente dalle procedure giudiziali, sia vecchie che nuove.

La composizione negoziata è un percorso volontario, stragiudiziale e riservato che l'imprenditore in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario può intraprendere per il risanamento dell'impresa.

La caratteristica fondamentale, che la distingue nettamente dalla liquidazione giudiziale, è che l'imprenditore conserva la piena gestione dell'impresa, sia per l'ordinaria che per la straordinaria amministrazione. Non vi è alcuno «spossessamento», neppure attenuato, e l'attività prosegue senza interruzioni sotto la responsabilità dell'imprenditore con l'ausilio dell'esperto, che deve gestirla in modo da non pregiudicare la sostenibilità e, in caso di insolvenza reversibile, nel prevalente interesse dei creditori.

La diretta conseguenza di questo assetto è che, durante la composizione negoziata, i rapporti di lavoro subordinato proseguono senza alcuna alterazione. Non trovando applicazione la sospensione prevista dall'art. 189 del Ccii (riservata alla liquidazione giudiziale), il datore di lavoro rimane pienamente titolare di tutti gli obblighi contrattuali, inclusi quelli retributivi e contributivi. I lavoratori, a loro volta, continuano a rendere la propria prestazione lavorativa.

In questo contesto, si applica integralmente la normativa giuslavoristica, sia per la gestione del rapporto individuale, sia per le eventuali modifiche degli assetti organizzativi. Qualsiasi decisione che incida sui rapporti di lavoro (per es.: trasferimenti, modifiche di mansioni, licenziamenti per giustificato motivo oggettivo) deve seguire le procedure e rispettare i limiti previsti dalla legislazione ordinaria.

Proprio in virtù della continuità della gestione datoriale, il legislatore ha introdotto una specifica procedura di informazione e consultazione sindacale, codificata nel nuovo art. 4, c. 3, del Ccii. Questa norma mira a coinvolgere le rappresentanze dei lavoratori nelle decisioni strategiche assunte durante la composizione negoziata.

Questa procedura, assente nella legge fallimentare, garantisce al sindacato di poter essere messo tempestivamente a conoscenza delle decisioni imprenditoriali in una fase delicata e strategica, bilanciando l'autonomia gestionale con la necessità di trasparenza e confronto sulle ricadute occupazionali delle scelte di risanamento.

A differenza della composizione negoziata, le altre procedure previste dal Ccii, pur essendo anch'esse riformate, possono comportare deroghe alla disciplina giuslavoristica, specialmente in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, licenziamento/risoluzione e trasferimento d'azienda. Il legislatore ha creato un sistema modulare in cui il livello di tutela varia a seconda della finalità della procedura.

Procedure con finalità di continuità (ad es.: concordato preventivo in conti-

nuità indiretta, accordi di ristrutturazione non liquidatori): in questi casi, la tutela è massima. In caso di trasferimento d'azienda, l'art. 47, c. 4-bis, della l. 428/1990 (come novellato dal Ccii) stabilisce come principio inderogabile il «trasferimento al cessionario dei rapporti di lavoro», con piena solidarietà creditoria e mantenimento delle condizioni lavorative, ma con enormi difficoltà per l'accesso al Fondo di Garanzia, che gli accordi sindacali devono spesso risolvere.

Procedure con finalità liquidatoria (ad es.: liquidazione giudiziale, concordato preventivo liquidatorio): in queste ipotesi, vi è un cambio di sistema nella disciplina del rapporto di lavoro, perché trovano applicazione le norme giurisprudenziali contenute nel Ccii per quanto riguarda la prosecuzione del rapporto di lavoro, la sospensione, le dimissioni e il licenziamento. Nel caso di trasferimento d'azienda pur essendo prevista come regola la continuazione dei rapporti con il cessionario, la legge ammette deroghe più significative per incentivare la cessione e salvaguardare l'occupazione residua. Gli accordi sindacali possono derogare ai principi di continuità del rapporto e di mantenimento dei diritti acquisiti (art. 2112, cc. 1, 3 e 4, c.c.).

Per questo tipologia di procedura, la novità più rilevante è l'introduzione del comma 5-bis all'art. 47, della legge n. 428 del 1990, che esclude la responsabilità solidale del cessionario per i crediti di lavoro maturati prima del trasferimento, ponendoli a carico della procedura e consentendo ai lavoratori di accedere al Fondo di Garanzia, nonostante la prosecuzione del rapporto di lavoro.

A fronte di un quadro normativo profondamente innovato – che, come anticipato, è una delle ragioni di questo osservatorio – permane una criticità sistemica dovuta alla mancata riforma del Fondo di garanzia per il t.f.r. e i crediti di lavoro, la cui disciplina resta ancorata alla vecchia logica fallimentare. Questa discrasia genera incertezza applicativa, come dimostrato da orientamenti giurisprudenziali di merito non univoci. Questa instabilità interpretativa evidenzia un vuoto di tutela, che un Osservatorio permanente ha il compito di monitorare costantemente.

Analogamente, anche la normativa sugli ammortizzatori sociali non ha avuto ancora un'adeguata «sintonizzazione» con questa importante riforma.

Tornando al ruolo del sindacato, la riforma ridefinisce gli equilibri di potere. La continuità aziendale diventa la leva che consente al sindacato di esercitare un ruolo più incisivo. In particolare, il Ccii istituzionalizza il ruolo del sindacato in tre momenti decisivi: composizione negoziata, trasferimento d'azienda e liquidazione giudiziale. Il sindacato, insomma, non è più chiamato a gestire solo gli effetti della crisi, ma può incidere sulle sue cause e sulle strategie di uscita.

Alla luce di questo quadro, l'Osservatorio sulla crisi che inauguriamo con questo numero si propone di perseguire tre obiettivi fondamentali.

Il primo è monitorare costantemente l'evoluzione giurisprudenziale in materia di crisi d'impresa e rapporto di lavoro, con particolare attenzione alle responsabilità degli amministratori, alle tutele dei prestatori di lavoro e alle applicazioni concrete delle nuove procedure. Questo monitoraggio è indispensabile anche per colmare, almeno sul piano interpretativo, il vuoto lasciato dalla mancata riforma del Fondo di garanzia e degli ammortizzatori sociali, che rischia di creare zone d'ombra nella tutela dei diritti dei lavoratori.

Il secondo obiettivo è condividere e analizzare le esperienze sindacali maturate nelle grandi crisi industriali e nei casi più complessi, per individuare buone pratiche, criticità ricorrenti e strategie efficaci di intervento. La crisi non è mai solo un fatto giuridico; è un terreno di azione sindacale che richiede competenze, coordinamento e capacità di lettura politica.

Il terzo obiettivo, forse il più ambizioso, è tracciare una linea strategica comune che possa sostenere l'azione sindacale della Cgil nelle crisi d'impresa. Un approccio che non si limiti a reagire, ma che sappia anticipare, prevenire, negoziare e, quando necessario, rivendicare la centralità del lavoro e della dignità delle persone.

L'Osservatorio nasce dunque come uno strumento di conoscenza, di confronto e di strategia. Un luogo in cui il diritto incontra l'esperienza sindacale e in cui la tutela del lavoro diventa il filo rosso che unisce l'analisi giuridica, l'azione collettiva e la visione politica

2. — *La sentenza della Corte costituzionale 8.7.2025, n. 99 e l'ordinanza del Tribunale di Roma del 16.9.2025 di rinvio alla Corte di giustizia in tema di amministrazione straordinaria e trasferimento d'impresa.* — Il Tribunale di Roma, con l'ordinanza del 18.6.2024 n. 153, ha sollevato dubbi di legittimità costituzionale dell'art. 6 del d.l. 29.9.2023, n. 131 (conv. con modificazioni nella l. 27.11.2023, n. 169), norma di interpretazione autentica dell'art. 56, c. 3-bis, del d.lgs. n. 270/1999 (c.d. Prodi-bis), che prevede la possibilità di escludere l'applicazione dell'art. 2112 c.c. nelle operazioni di trasferimento d'azienda effettuate da imprese in amministrazione straordinaria aventi finalità liquidatoria (ossia nelle quali i commissari adottino i programmi di cui all'art. 27, c. 2, lett. a) o lett. b-bis) del d.lgs. 270/99).

Il giudice a quo aveva ritenuto che nel caso di specie la procedura avesse carattere conservativo e che la norma interpretativa si ponesse in contrasto con vari principi costituzionali (artt. 3, 23, 24, 102, 111 e 117 Cost., quest'ultimo in relazione all'art. 6 Cedu, poiché introdotta al solo fine di condizionare l'esito dei giudizi pendenti).

La Corte costituzionale, con la sentenza n. 99/2025, ha dichiarato inammissibili per irrilevanza le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 6 del d.l. n. 131, sollevate dal Tribunale di Roma con la citata ordinanza del 18.6.2024. La Corte costituzionale ha ritenuto la questione irrilevante, poiché, diversamente da quanto sostenuto dal giudice rimettente, la procedura di amministrazione straordinaria presentava nel caso di specie finalità liquidatoria e, dunque, ricadeva nell'ambito applicativo dell'art. 56, c. 3-*bis*, d.lgs. 270/1999, senza che fosse necessario fare ricorso alla disposizione di interpretazione autentica denunciata.

Pur trattandosi formalmente di una decisione di inammissibilità, la sentenza assume rilievo poiché, nel ribadire che la deroga al principio di continuità dei rapporti di lavoro (art. 2112 c.c.) è possibile nell'ambito di procedure di amministrazione straordinaria con finalità liquidatoria, ha precisato che tale natura liquidatoria deve accertarsi con riferimento al contenuto dei programmi dei commissari.

Il Tribunale di Roma, giudice nel procedimento ritornato dalla Corte costituzionale, con ordinanza del 16.9.2025 ha ribadito che la procedura aveva finalità conservativa e che sussisteva un trasferimento d'impresa con continuità economica, sicché ha espresso dubbi sulla conformità dell'interpretazione data dalla Corte costituzionale al diritto dell'Unione europea e, per questo motivo, ha disposto un rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia dell'Ue ai sensi dell'art. 267 TfUe. In esso il Tribunale ha chiesto se le deroghe alle garanzie occupazionali previste dall'art. 5 della Direttiva 2001/23, pensate per le procedure «in vista della liquidazione dei beni», possano essere applicate anche all'amministrazione straordinaria, che per sua natura mira invece alla conservazione dell'impresa. Il Tribunale ha domandato, inoltre, se la natura liquidatoria debba essere accertata in concreto o possa bastare la qualificazione formale che emerge dal programma adottato nella procedura, osservando al riguardo che, se il giudice nazionale si limita a controllare solo l'apertura e la chiusura della procedura senza verificare nel merito le scelte del commissario, tale controllo rischia di essere puramente formale. In altri termini, la questione centrale posta al vaglio del giudice europeo concerne i limiti del potere di controllo giudiziale nell'ambito delle procedure concorsuali: se esso debba arrestarsi alla constatazione formale del programma di cessione approvato o se, viceversa, debba estendersi fino a valutare, in concreto, se l'amministrazione straordinaria persegue effettivamente un fine liquidatorio, idoneo a giustificare la deroga alle tutele dell'art. 2112 c.c., oppure un fine conservativo, che imporrebbe la piena continuità dei rapporti di lavoro.

3. — *Il d.d.l. delega in tema di amministrazione straordinaria.* — Sempre in tema di amministrazione straordinaria delle grandi imprese in crisi deve segnalarsi la pendenza del disegno di legge delega (Atti Parlamentari – Camera dei Deputati XIX Legislatura A.C. 2577) sulla riforma delle amministrazioni straordinarie, che tende alla semplificazione della gestione dei trasferimenti di impresa, prevedendo la cancellazione dei programmi costruiti sulla cessione di meri beni, contratti, ecc. e la possibilità solo di programmi che si fondino sulla cessione a terzi di «complessi aziendali» nell'ambito di una prosecuzione dell'attività d'impresa che garantisca i «livelli occupazionali» e l'«unità operativa» dei complessi da trasferire oppure un programma di ristrutturazione per il risanamento dell'impresa.

Una simile impostazione normativa, qualora venga confermata nel testo definitivo della delega e nei successivi decreti attuativi, appare idonea a rendere più chiaro e lineare il quadro di riferimento entro il quale dovranno operare le procedure di trasferimento aziendale nelle amministrazioni straordinarie. In particolare, l'accento posto sulla cessione di complessi aziendali unitari e sulla prosecuzione dell'attività d'impresa dovrebbe contribuire a creare le condizioni più favorevoli per l'effettiva applicazione delle garanzie di continuità occupazionale, le quali risultano strutturalmente più agevoli da realizzare quando il trasferimento riguarda un'organizzazione produttiva ancora funzionalmente integra e operativa.

In tale prospettiva, la riconduzione dei programmi di cessione entro schemi che presuppongano la conservazione dell'unità aziendale e la continuità dell'attività economica dovrebbe consentire di rafforzare, anche sul piano applicativo, la tutela dei lavoratori coinvolti nelle operazioni di trasferimento, favorendo il mantenimento dei livelli occupazionali e rendendo più agevole l'attuazione delle garanzie in materia di continuità dei rapporti di lavoro.

4. — *La proposta di Direttiva «Insolvency III».* — Il 19.11.2025 il Consiglio europeo e il Parlamento europeo hanno raggiunto un accordo provvisorio sulla Direttiva che armonizza alcuni aspetti del diritto dell'insolvenza (cd. *Insolvency III*). L'intento è quello di giungere a norme comuni su diversi aspetti chiave delle procedure di insolvenza (2).

(2) Si deve segnalare che, nelle more dei lavori di pubblicazione dell'osservatorio, è stata emanata la direttiva in commento. Infatti è stata pubblicata nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 1° aprile 2026 la Direttiva (Ue) 2026/799 del Parlamento europeo e del Consiglio del 30 marzo 2026 di cui si darà compiutamente conto nel prossimo osservatorio.

Ad esempio, in merito alle azioni revocatorie, gli Stati dovranno applicare gli stessi standard minimi per impedire che i debitori riducano il valore che i creditori possono ottenere dopo l'insolvenza di una società. Anche in ordine al tracciamento dei beni si tenderà a garantire che i creditori possano recuperare il massimo valore dalla liquidazione della società attraverso un agevole accesso ai i registri nazionali centralizzati dei conti bancari e ai registri dei conti bancari degli altri Stati accessibili tramite il sistema di interconnessione dei registri (Baris). Di rilievo è anche la volontà di armonizzazione delle norme nazionali relative all'obbligo degli amministratori di richiedere tempestivamente l'apertura della procedura di insolvenza. Gli amministratori dovranno presentare la richiesta entro tre mesi dal momento in cui diventano consapevoli della difficoltà finanziaria della società.

Da un punto di vista giuslavoristico, una incidenza maggiore potrebbe avere l'introduzione della procedura di «pre-pack», con la quale si prevede che la vendita dell'impresa del debitore venga preparata e negoziata prima dell'apertura formale della procedura di insolvenza. In tal modo, la procedura si renderebbe disponibile in tutti gli Stati membri, anche in quelli, come l'Italia, nei quali essa non è contemplata.

Considerando il testo della proposta di Direttiva aggiornato al 23.5.2025, l'istituto del *pre-pack*, previsto nel Titolo IV, appare volto a ridurre i tempi delle procedure concorsuali, anticipando alcune attività preparatorie prima dell'apertura formale della procedura di insolvenza. Dal punto di vista concettuale, il *pre-pack* consiste nella pianificazione anticipata della ristrutturazione o della cessione dell'impresa insolvente, svolta prima dell'apertura della procedura concorsuale vera e propria. In questa fase preparatoria viene individuato l'acquirente dell'azienda o di un suo ramo, con l'obiettivo di garantire la continuità dell'attività e preservarne il valore economico.

Quanto alla struttura, la procedura si articola in due fasi. La prima è preparatoria: viene avviata su istanza del debitore e comporta la nomina di un commissario da parte del giudice, il quale sovrintende alle attività preliminari, tra cui la ricerca e la selezione di un potenziale acquirente. La seconda fase coincide con l'apertura della procedura concorsuale di tipo liquidatorio. In questa fase il giudice autorizza la vendita dell'azienda o dei suoi rami, che viene eseguita sulla base delle attività già preparate nella fase precedente.

Un aspetto rilevante riguarda i contratti pendenti, in particolare i rapporti di lavoro. La fase liquidatoria è testualmente considerata nell'art. 20, par. 2, della proposta di Direttiva, come una procedura fallimentare o una procedura di insolvenza analoga aperta ai fini della liquidazione dei beni del cedente e svolta sotto il controllo di un'autorità pubblica competente «ai fini dell'art. 5, par. 1, della Direttiva 2001/23 del Consiglio».

Le conseguenze sono evidenti: la procedura viene definita, con un richiamo testuale alla previsione dell'art. 5, par. 1, cit., come una procedura che rientra nel novero di quelle per le quali opera la deroga agli art. 3 e 4 della medesima Direttiva con obliterazione del principale diritto garantito dalla normativa sovranazionale, ossia quello alla prosecuzione del rapporto di lavoro in caso di trasferimento d'azienda.

Occorrerà seguire con attenzione l'evoluzione dell'iter normativo della proposta di Direttiva e monitorare costantemente gli sviluppi del procedimento legislativo europeo, confidando in precisazioni nell'ambito delle negoziazioni in corso. Solo a seguito dell'adozione formale e della pubblicazione del provvedimento sarà infatti possibile individuare con certezza la portata delle disposizioni introdotte, nonché valutarne compiutamente l'impatto sul quadro normativo nazionale e sulle procedure di insolvenza.