



*Fondazione Giuseppe Di Vittorio*

# **Il dumping contrattuale nel terziario**

**Indagine comparativa nella giungla dei CCNL del commercio,  
del turismo e dei servizi**

*A cura di **Salvo Leonardi (FDV)***

*con la collaborazione del Prof. **Michele Faioli,***

***Silvio Bologna, Gianluca Bonanomi, Davide Ghigiarelli***

26 gennaio 2022  
Centro Congressi Frentani, 4 - Roma

# L'esplosione del numero di CCNL (CNEL, 11/2021: 933)

settore contrattuale	novembre 2020		novembre 2021		variaz. % annuale
	n°	%	n°	totale	
A-AGRICOLTURA	55	6%	58	6%	5,5%
B-CHIMICI	21	2%	29	3%	38,1%
C-MECCANICI	39	5%	42	5%	7,7%
D-TESSILI	31	4%	31	3%	0,0%
E-ALIMENTARISTI	44	5%	49	5%	11,4%
F-EDILIZIA, LEGNO E ARREDAMENTO	76	9%	71	8%	-6,6%
G-POLIGRAFICI E SPETTACOLO	43	5%	44	5%	2,3%
H-TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI	213	25%	235	25%	10,3%
H1-LAVORO DOMESTICO	23	3%	28	3%	21,7%
I-TRASPORTI	64	7%	73	8%	14,1%
J-CREDITO E ASSICURAZIONI	19	2%	20	2%	5,3%
K-AZIENDE DI SERVIZI	50	6%	53	6%	6,0%
T-ISTRUZIONE, SANITA', ASSISTENZA, CULTURA, ENTI	103	12%	121	13%	17,5%
V-CCNL PLURISETTORIALI, MICROSETTORIALI E ALTRI	75	9%	79	8%	5,3%
<b>totale</b>	<b>856</b>	<b>100%</b>	<b>933</b>	<b>100%</b>	<b>9,0%</b>

Fonte: CNEL, Archivio nazionale contratti collettivi di lavoro

# Tanti CCNL ma solo pochi effettivamente incisivi

- 215 recano la sigla delle federazioni di categoria affiliate a Cgil, Cisl e Uil; 723 quella di associazioni minori
- Da soli, 128 di questi, pari al 14% dei contratti vigenti, coprono 10.660.000 lavoratori; pari all'87% del totale).
- Il restante 86% di testi è firmato da associazioni sindacali e datoriali minori, o comunque non rappresentate al CNEL (es.: Confapi, ANIA).
- 353 contratti, che portano la firma sia di sindacati che di raggruppamenti di imprese non rappresentati al CNEL, coprono appena 33.000 lavoratori. Il 38% circa di tutti i testi depositati non copre che un risibile 0,3% dei potenziali destinatari.
- In tutti i settori contrattuali, i primi cinque contratti maggiormente applicati («leader») coprono almeno l'80% dei lavoratori, e in sei settori su dodici (meccanici; chimici ne coprono più del 90%.
- Nel macro-settore del terziario, distribuzione e servizi, i cinque più applicati, da soli, coprono l'83% dei lavoratori; il primo, da solo, il 52%.

# Perché questa ricerca

- **Il quadro problematico**

L'esplosione del fenomeno del dumping contrattuale e della contrattazione «pirata», sempre molto evocato e paventato, ma ancora poco esplorato nei contenuti specifici. Pochissime le ricerche empiriche esistenti

- **Gli obiettivi dello studio**

conoscere ed esaminare in profondità la natura e i termini esatti di quella sfida rappresentata dalla crescita esponenziale di CCNL, “alternativi” e in competizione con quelli stipulati dalla principali federazioni di categoria afferenti al sindacalismo confederale e alle maggiori organizzazioni dell'imprenditoria nazionale, nei settori del commercio/GDO, turismo, servizi

- **L'utilità dei risultati conseguiti**

Fondare su dati più precisi e circostanziati, la denuncia del dumping contrattuale, e con essa la rivendicazione di un sistema di regole più certe, democratiche ed esigibili che riducano, fino ad annullare, la competizione sleale e al ribasso fra le imprese, sulla pelle dei lavoratori

# Metodologia

- Ricognizione della contrattazione di settore e ricerca in rete dei maggiori CCNL fra quelli *minori* (Confsal; Cisl; Uil), a partire dai dati dell'archivio CNEL
- Presentazione dei diversi attori negoziali, sulla base di quanto esposto nei loro siti web
- Costruzione di una griglia di parametri per rilevare l'eventuale differenza fra tutele protettive (metodologia circolare INL, n. 7/2019)
- Verifica qualitativa, comparata e trasversale dei CCNL, per settori (TDS, turismo e ristorazione e pubblici esercizi; pulizia/multiservizi), temi e istituti (obbligatorie, normative, economiche)
- Raffronto delle paghe tabellari non in base ai livelli/criteri di inquadramento, ma di alcune figure professionali tipiche e nominate (es.: commesso, banconiere, macellaio nel TDS)
- Costruzioni di tabelle comparative, al fine di esemplificare sinotticamente i contenuti di ciascun CCNL, e i loro eventuali differenziali

# La struttura della comparazione

Il campione esaminato

Le parti firmatarie

L'ambito di applicazione e grado di copertura

Le date di stipula e vigenza

- Le relazioni industriali (premesse, assetti contrattuali, rappresentanza aziendale, diritti partecipativi, bilateralità e welfare contrattuale)
- Flessibilità e contratti di lavoro (a termine, somministrazione, part-time, intermittente, ecc. ecc.)
- La disciplina degli orari (straordinari, riposi, permessi, ferie)
- La malattia e l'infortunio
- Inquadramento professionale e paghe base, scatti di anzianità, retribuzioni d'ingresso
- Il cambio d'appalto

# Il campione di CCNL esaminato

## **TDS: 11**

- 4 maggiori
- 7 minori

## **Turismo, ristorazione collettiva e pubblici esercizi: 6**

- 4 maggiori
- 2 minori

## **Pulizie e multi-servizi: 3**

- 1 maggiore (rinnovo luglio 2021)
- 2 minori

## **TOTALE 20 CCNL**

- 9 maggiori
- 11 minori

# Le parti firmatarie: i sindacati e i loro iscritti (siti web)

## Leader

**Filcams:** 578.045 (dato al momento della ricerca; 31/12/2019)

**Cgil:** 5.199.730 (*dati certif. 31/12/17*)

**Fisascat:** 380.250 (2018)

**Cisl:** 4.040.823

**Uiltucs:** 135.207 (2018)

**Uiltrasporti:** 122.446

**Uil:** 2.256.074

## I maggiori fra i minori

**Ugl** (1996; ex Cignal): 1.800.000 dichiarati (30 federazioni)

**Confsal** (1979; ex Snals+Unsa): 1.500.000 dichiarati (17 federazioni; es.: Fesica; Fismic, Unsa)

**Cisal** (1957): > 1.000.000 dichiarati

**Confial** (2013): non indica numero iscritti

**Consil** (2014): “un numero considerevole di iscritti” (sito web)



# Le associazioni datoriali (siti web)

## Leader

**Confcommercio** (1945): > 700.000 imprese/  
2.700.000 addetti (la più grande d'Europa)

**Federdistribuzione** (2011): un centinaio di grandi gruppi; 15.460 punti vendita; 223.000 addetti

**Confesercenti** (1971); 350.00 PMI 120 sedi provinciali, oltre 1000 territoriali.

**Confcooperative** (1919): 18.500 imprese, 525.000 dipendenti

**Legacoop Produzione e Servizi**: 2.500 cooperative, 150.000 addetti

**Federalberghi** (Confcommercio) (1899); 27.000 alberghi su un totale di circa 33.000

**Fipe** (Confcommercio): 300.000 aziende / 960.000 addetti

**ANIP** (Confindustria) (1923): 1000 aziende / 100.000 lavoratori

## Minori

**Anpfit**: operativa su tutto il territorio nazionale, partner di Cisl

**Cnai (Ucict; Unapi)**: si dichiara operativa su tutto il territorio nazionale; partner Confsal

**Confimea**: 16 associazioni nazionali, 300 sedi e 14 federazioni di categoria, che hanno siglato 18 CCNL; partner Ugl

**Conflavoro Pmi**: 53.772 aziende / 500.000 addetti. Nel commercio, oltre 14.000 aziende associate

**Aiav (Anpfit)**: 1.600 agenzie e 12 delegazioni regionali. Con Cisl, CCNL *Turismo, Agenzie di viaggio, Pubblici Esercizi*,

**Cidec** (1972): 270 sedi. Ha stipulato CCNL in settori quali la vigilanza privata, le case di cura e servizi assistenziali

**Unsic** (1996): 19 sedi regionali e 92 provinciali Dal 2002 riconosciuta dal Min. lavoro quale associazione sindacale di rappresentanza datoriale a carattere nazionale

# Dove e come si determina il dumping

- Ampliamento perimetri contrattuali e «invasioni di campo»
- Sotto-inquadramento per figure analoghe (Cisal)
- Retribuzione tabellare e di ingresso (anche 500€ in meno)
- Numero ed importo degli scatti di anzianità (es.: 5 invece di 10); no tempo max. permanenza/progressione automatica
- Mancanza della 14<sup>a</sup> (specie nel TDS)
- Disarticolazione contrattuale/aziendalizzazione, deroga in pejus, dei trattamenti (art. 8)
- Deroga soglie contingentamento contratti atipici (40-100%)
- Minori indennità per straordinari, turni disagiati, ecc.
- Pagamento parziale o mancante dei primi tre giorni di carenza malattia
- Appalti: assunzione dell'80% impresa subentrante (Anpit/Cisal)
- Uso sbilanciato e costi della bilateralità, nella più completa oscurità della sua governance

# Premesse e obiettivi dei CCNL

## Maggiori

- “Garantire **omogenee condizioni** di tra le aziende dei settori rappresentati»
- “Necessità di **contrastare fenomeni di dumping contrattuale**”
- “La rappresentatività delle parti firmatarie deve costituire un **prerequisito della contrattazione**”;  
misurazione oggettiva
- **La richiesta di intervento normativo**

## Minori

- **Polemica anti-confederale:** “I vecchi contratti preferiscono la morte delle aziende e dei posti di lavoro piuttosto che cedere, seppur marginalmente, rispetto alle pregresse conquiste economiche e normative, dogmi intoccabili.
- **Aziendalizzazione ex art. 8 della legge 148/2011**
- Necessità, per le imprese, di ridurre i costi e semplificare gli adempimenti.
- **L’accordo Confsal-CIFA, 28/10/2019, per il contrasto al dumping contrattuale, e richiesta al CNEL di un bollino blu contrattuale (sic!)**

# Assetti contrattuali e grado di decentramento

## Maggiori

- Protocollo del 23/7/1993; A.I. 2015-16 (ma anche al 2009)
- **Due livelli; primato del CCNL;** aziendale oltre una certa soglia (>30); non ripetizione
- Ampie deleghe alla contrattazione aziendale su una dozzina di materia; 21 nel CCNL Federalberghi
- Intese per modifiche «con effetti derogatori», (A..I. Confcommercio 14/11/2016; art. 7), «deroghe temporanee agli istituti del CCNL» Distribuzione cooperativa (artt. 7 e 10)
- Principio maggioritario

## Minori

- **Legge 148/2011, art. 8**
- **Prevalenza del 2° livello** = “contrattazione speciale” e “unica idonea a ricercare tutte le possibili soluzioni ai problemi locali”.
- Assume “propria autonomia e potere decisionale”. “In determinate situazioni (..) si potrà localmente e temporaneamente derogare “in pejus” su retribuzione, durata lavoro settimanale, mensile e/o annuale, riposo giornaliero e settimanale, cambi mansioni, pagamento della 13<sup>a</sup> in ratei mensili; tipologie contrattuali; limite lavoratori assunti a tempo determinato; condizioni particolari nei cambi d'appalto (CCNL Cisa TDS)
- **RSA solo per OOSS firmatarie del CCNL e soglia a 5 dipendenti, in modo da avere sempre un attore che firmi contratti aziendali in deroga.**
- **Nessuno ha monitorato che tipo di accordi aziendali vengono siglati in attuazione di questi CCNL**

# Partecipazione e welfare contrattuale

- Tutti i testi, maggiori e minori, fanno ampi richiami al valore del coinvolgimento, di un **approccio partecipativo**, con una attenzione particolarmente insistita alle procedure di raffreddamento e arbitrato nei CCNL minori
- Grande enfasi, nei minori, alla collaborazione e al «**superamento della dimensione conflittuale negoziale**»
- Presenza di **diritti di informazione** e in qualche caso di consultazione o esame congiunto, anche attraverso commissioni paritetiche ad ogni livello
- Il **welfare contrattuale** è di gran lunga più strutturato ed esteso nei CCNL maggiori, specie sull'assistenza sanitaria integrativa e sul sostegno al reddito, laddove quelli minori scontano quanto meno la loro firma piuttosto recente. Varie convenzioni con le mutue sanitarie, ma poca informazione sulle prestazioni effettivamente elargite per i CCNL minori.

# La bilateralità (commercio)

CCNL	Ente Bilaterale Nazionale	Finanziamento
Confcommercio	EBINTER	0,15% (0,10% + 0,05%)
Confesercenti	EBN.TER	0,15% (0,10% + 0,05%)
Federdistribuzione	EBIDIM	0,15% (0,10% + 0,05%)
Anpit/Cisal	ENBIC.	9 euro (7,50 + 1,50) x 12 = 118 euro
Unci/Cisal (cooperative)	ENBIMS	9 euro (7,50 + 1,50) x 12 = 118 euro
Confindova/Cisal	OPICERT	0,15% (0,10 + 0,05) x 12
Conflavoropmi/Confsal	EBIASP (e OPNASP)	7,50 euro (6,50 + 1) x 12 = 90 euro
<b>Cnai/Confsal</b>	<b>ENMOA</b>	<b>14% (11,30% + 2,70%%) x 13</b>
Confimeca/Ugl	EBIGEN	0,30% (0,20 + 0,10) x 13
Forlitaly/Ugl	EBILA	30 euro x 13 + 96 euro = 390 euro

# Retribuzione TDS

CCNL	Commesso	Banconiere	Macellaio
Terziario Confcommercio	1.618,74	1.618,74	1.793,12
Terziario Confesercenti	1.618,75	1.618,75	1.793,11
DMO Federdistribuzione	1.618,75	1.618,75	1.793,13
Distribuzione cooperative	1.599,02	1.599,02	1.773,96
Confindova/Sinast	1.616,68	1.616,68	1.791,04
Confimea/Ugl	1.476,94	1.476,94	1.584,22
ForItaly/Ugl	987,00	987,00	1.091,00
Anpit/Cisal	1.339,02 / 1.263,02	1.236,64 / 1.166,64	1.339,02 / 1.263,02
Unci/Cisal	1.092,33 / 1.001,80	1.092,33 / 1.001,80	1.092,33 / 1.001,80
Conflavoro/Confisal	1.618,80	1.618,80	1.793,20
Cnai/Confisal	1.275,00	1.479,00	1.479,00

# Retribuzioni di ingresso TDS

CCNL	Commesso	Banconiere	Macellaio
Terziario Confcommercio	1.618,74	1.618,74	1.793,12
Terziario Confesercenti	1.618,75 (+0,01)	1.618,75 (+0,01)	1.793,11 (-0,01)
DMO Federdistribuzione	1.618,75 (+0,01)	1.618,75 (+0,01)	1.793,13 (+0,01)
Distribuzione cooperative	1.599,02 (-19,72)	1.599,02 (-19,72)	1.773,96 (-19,16)
Confinnova/Sinast	1.616,68 (-2,06)	1.616,68 (-2,06)	1.791,04 (-2,08)
Federterziario/Ugl	1.245,76 (-372,98)	1.245,76 (-372,98)	1.330,76 (-462,36)
ForItaly/Ugl	987,00 (-631,74)	987,00 (-631,74)	1.091,00 (-702,12)
Anpiti/Cisal (RI)	1.236,64 / 1.166,64 (-412,10 / - 452,10)	1.145,96 / 1.080,96 (-472,78 / - 537,78)	1.236,64 / 1.166,64 (-412,10 / - 452,10)
Unci/Cisal (RI)	1.012,82 / 929,00 (-605,92 / -689,74)	1.012,82 / 929,00 (-605,92 / -689,74)	1.012,82 / 929,00 (-780,30 / - 864,12)
Conflavoro/Confasal (RI)	1.537,86 (-80,88)	1.537,86 (-80,88)	1.703,54 (-89,58)
Cnai/Confasal (RI)	1.150,00 (-468,74)	1.275,00 (-343,74)	1.275,00 (-518,12)



# Retribuzioni nel turismo, ristorazione e pubblici esercizi

CCNL	<i>Commis di cucina senza esperienza</i>	<i>Cameriere di bar Cameriere qualificato</i>	<i>Barman</i>
Federturismo	1.404,36	1.556,59	1.556,59
Federalberghi	1.378,55 (-25,81)	1.454,28 (-102,31)	1.550,59 (-6,00)
Fipe/Angem/Legacoop	1.383,48 (-20,88)	1.462,33 (-94,26)	1.562,69 (-6,10)
Anpit/Cisal (RI)	1.059,80 / 974,52 (-344,56 / -429,84)	1.264,49 / 1.166,42 (-292,10 / -390,17)	1.160,87 / 1.070,47 (-395,69 / -486,12)
Conflavoro/Confsal (RI)	1.252,09 (-152,27)	1.337,74 (-218,85)	1.412,51 (-193,08)

# Retribuzioni nel multiservizi

CCNL	Livello 2° / Livello 6°(*)	Livello 3° / Livello 5°(*)	Livello 4°
<b>ANIP/Legacoop/Confcoop. (2021)</b>	1.213,17 (prima trance 1.293,17 a regime)	1.272,36	1.338,58
<b>Unsic/Confial</b>	1.186,58	1.244,28	1.309,69
<b>Conflavoro/Confsal</b>	1.184,33	1.240,33	1.302,33

*(\*) Il primo livello indicato si riferisce ai CCNL ANIP et alt. e Unsic/Confial mentre il secondo al CCNL Conflavoro/Confsal.*

# Sulla flessibilità contrattuale

- **Lavoro intermittente:** solo nei CCNL minori ne è previsto il ricorso
- **Lavoro a termine:** nei CCNL leader, conferma soglie legali (es.: 20%, salvo eventuali deroghe contratti decentrati); nei CCNL minori, tutti derogano alla soglia in relazione alla dimensione d'azienda (40-100% CCNL Uinci; Confindova/Cisal; For.Italy/UGL). Nei contratti Anpit/Cisal possibile sostituire lavoratori in sciopero con lavoratori a termine (turismo), intermittenti (commercio e turismo)
- **Somministrazione:** in genere e salvo eccezioni, non regolamentata quella a tempo indeterminato; si applica la soglia legale. Nei CCNL minori sono consentite modifiche *in pejus sulle* percentuali dei somministrati a tempo determinato.
- **Part-time, lavoro supplementare e clausole elastiche:** CCNL minori: in genere deroghe in commercio e turismo; nei servizi conferma valori percentuali d.lgs. 81/2015. Clausole elastiche: fino al 50% delle ore concordate normalmente (Confimea/UGL).
- **Cambio appalto:** nei CCNL leader, impegno all'integrale assunzione della forza lavoro; nei CCNL minori meri obblighi datoriali di informazione e consultazione.

# Trattamento economico di malattia nel multiservizi

CCNL	Trattamento economico di malattia (non professionale)
ANIP/Legacoop/Confcoop.*	<p>Operai</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Integrazione al 100% della retribuzione per i primi 180 gg.,, inclusi i primi 3 giorni di carezza malattia</li><li>• Integrazione al 50% della retribuzione per i giorni dal 180° al 270°</li></ul>
ConflavoroPmi/Confsal	<ol style="list-style-type: none"><li>a. per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a quattro eventi morbosi l'anno, e un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;</li><li>b. al 75% della retribuzione giornaliera lorda a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 45° giorno;</li><li>c. l'azienda è tenuta a indennizzare fino ad un massimo di 45 giorni di malattia nel corso di un anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre);</li></ol>

# Insidie dirette e indirette

- La diffusione di questa tipologia di accordi rivela una strategia surrettizia di “aziendalizzazione” della contrattazione, attraverso lo schermo formale, altrimenti improprio, del CCNL.
- La loro presenza produce però conseguenze negative sul sistema, che travalicano la loro insignificante efficacia diretta. I contratti pirata sono per i servizi ciò che certi paesi a basso costo del lavoro sono per gli operai industriali: una fonte inesauribile, diretta e indiretta, di dumping salariale.
- Ma se per le delocalizzazioni, rimediare è piuttosto difficile, per la contrattazione pirata – fenomeno tutto interno e nazionale – i rimedi si possono trovare molto più facilmente. Attingendo alla Costituzione, alle leggi, alla migliore pratica contrattuale e degli accordi inter-confederali
- Il tema della rappresentatività e quello dei perimetri contrattuali
- La Convenzione parti sociali (Confindustria) con INL e INPS. Il Codice unico dei CCNL (L. 120/2020); le dichiarazioni Uniemens: verso un «bollino blu» per segnalare all'INL i testi anomali, per «ripulire» il campo dai contratti pirata.

# Alcune conclusioni

- Perimetri contrattuali: dissociazioni, scorpori e «invasioni di campo»
- Il grande scarto nella copertura, fra CCNL maggiori (>90%) e minori
- Nessuna informazione circa alla genuinità del processo negoziale minore; della sua qualità democratica e partecipativa
- Un dumping salariale diretto, sin dalle declaratorie e nei livelli di inquadramento, che può arrivare anche a 500 euro al mese, a parità di figura professionale
- Una bilateralità centrale e onerosa, ma senza alcuna trasparenza sulla governance e sulle prestazioni effettivamente erogate
- L'effetto erosivo non si esaurisce nei contenuti più o meno peggiorativi adottati a livello di CCNL, ma forse – soprattutto – nella completa aziendalizzazione della disciplina dei rapporti di lavoro (art. 8), intrinseca al loro programmatico spostamento del baricentro contrattuale dal settore alla singola (piccola) azienda.
- La paventata spada di Damocle della fuga dal CCNL, in grado di condizionare i negoziati maggiori

# Porre fine all'anomia del nostro sistema contrattuale: che fare?

- Misurazione certificata della rappresentatività: accordi interconfederali vs. legge/art. 39 Cost.
- Precisazione dei perimetri contrattuali: verso un codice unico (CNEL-INPS/Uniemens)
- Efficacia generalizzata (erga omnes) dei CCNL più rappresentativi
- Primato del CCNL e coordinamento organizzato del decentramento contrattuale
- Governance trasparente della bilateralità