



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

Conferenza d'organizzazione FILCAMS-CGIL

26 gennaio 2022

Centro Congressi Frentani, 4 - Roma

La proliferazione incontrollata 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 PLURISSETTORIALI, MICROSETTORIALI E ALTRI	75	9%	79	8%	5,3%
totale	856	100%	933	100%	9,0%

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 > 10.5 mln. 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).
- Il 38% circa di tutti i testi depositati (353 contratti) non copre che un risibile 0,3% dei potenziali destinatari (33.000).
- In tutti i settori contrattuali, i primi cinque CCNL maggiormente applicati («leader») coprono almeno l'80% dei lavoratori, e in sei settori su dodici (meccanici; chimici) ne coprono più del 95%.
- 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%.

Metodologia

- Ricognizione della contrattazione di settore e ricerca in rete dei *maggiori CCNL fra i minori* (Confsal; Cisl; Uil), a partire dai dati dell'archivio CNEI
- 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

Il campione di CCNL esaminato

(al dic. 2020)

TDS: 11

- 4 maggiori
- 7 minori

Turismo, ristorazione collettiva e pubblici esercizi: 6

- 4 maggiori
- 2 minori

Pulizie e multi-servizi: 3

- 1 maggiore (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 Cisnal): 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)

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» (500-700€ in meno)
- Tempo max. permanenza livello / progressione automatica / scatti merito invece che di anzianità (Conflavoro pulizie)
- Mancanza della 14^a (specie nel TDS)
- Disarticolazione contrattuale/aziendalizzazione, deroga in pejus, dei trattamenti (art. 8); le «aree svantaggiate», piccoli comuni e piccolissime imprese (<15)
- Deroga soglie contingentamento contratti atipici (40-100%)
- Minori indennità per straordinari, turni disagiati, ecc.
- Pagamento parziale dei primi tre giorni di carenza malattia (50% Cisal TDS; 60% Confsal pulizie)
- Appalti: assunzione dell'80% impresa subentrante (Anpit/Cisal)
- Uso sbilanciato e costi della bilateralità, nella più completa oscurità della sua governance

TUTTO CIO' CONTRIBUISCE PIU' O MENO DIRETTAMENTE A DEPRIMERE IL VALORE DEI SALARI ITALIANI

Premesse e obiettivi dei CCNL

Maggiori

- «Unicità»; “Garantire **omogenee condizioni** di concorrenza tra le aziende dei settori rappresentati»
- “Necessità di **contrastare fenomeni di dumping contrattuale**”
- “La **rappresentatività** delle parti firmatarie deve costituire un **prerequisito della contrattazione**”; «indicatori idonei, oggettivi»
- Rapporto/lobbying con gli **attori pubblici** (Turismo)
- **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» (Anpit/Cisal).
- Necessità, per le imprese, di **ridurre i costi e semplificare gli adempimenti.**
- **Aziendalizzazione** ex art. 8 della legge 148/2011
- **L'accordo Confsal-CIFA, 28/10/2019** (e For.Italy/UGL), per il contrasto al dumping contrattuale, e richiesta al CNEL di un **bollino blu contrattuale (sic!)**: «livelli retributivi e diritti non orientati al ribasso»; 5%/bilateralità/presenza al CNEL

Assetti contrattuali e grado di decentramento

Maggiori

Minori

- Protocollo del 23/7/1993; A.I. 2015-16 (ma anche al 2009)
- **Due livelli, primato del CCNL**, non ripetizione. Favorire la contrattazione 2 livello.
- Materie demandate alla contrattazione aziendale (10 Federturismo; 21 Federalberghi) e **clausole di uscita** (idem Assoturismo, art. 15) con modulazioni differenti aumenti contrattuali (no in Federturismo)
- **«Intese modificative»** «con effetti derogatori», **«deroghe/sospensioni temporanee** degli istituti del CCNL, inclusi quelli a contenuto economico» (A.I. Confcommercio 14/11/2016; art. 7; CCNL Distribuzione cooperativa art. 10),
- **RSU** e principio maggioritario
- **Art. 8 L. 148/2011 e prevalenza del 2° livello**
- Ribaltamento gerarchia fra i livelli.. La *“contrattazione speciale”* e *“unica idonea a ricercare tutte le possibili soluzioni ai problemi locali”* (Anpit e Unci/Cisal).
- Assume *“propria autonomia e potere decisionale”*. *“In determinate situazioni si potrà localmente e temporaneamente derogare “in pejus”* **su retribuzione, inquadramento, durata lavoro settimanale, riposo giornaliero e settimanale, cambi mansioni, pagamento della 13^a in ratei mensili**; limite lavoratori a tempo determinato; condizioni particolari nei cambi d'appalto (CCNL Cisal TDS)
- **RSA** solo per OOSS firmatarie del CCNL (art. 19, L.300) e **soglia a 5 dipendenti** (Cisal), in modo da avere sempre un attore che firmi contratti aziendali in deroga.
- **Nessuno sa 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**
- Grande enfasi, nei minori, alla **collaborazione** e al «**superamento della dimensione conflittuale negoziale**» e «**ideologica**»; **lavoratori «co-imprenditori**» (Unci/Cisal)
- Presenza di **diritti di informazione** e in qualche caso di **consultazione** o esame congiunto, anche attraverso commissioni paritetiche ad ogni livello. Commissioni ad hoc e **procedure di conciliazione delle controversie vs. arbitrato** (turismo et al.).
- 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/nessuna informazione sulle prestazioni effettivamente elargite per i CCNL minori**.
- Obbligo versamento di **quota assistenza contrattuale** (da 0,5% a 2%)
- **Bilateralità**; centrale in tutti i CCNL (7-10 articoli ad hoc). Nei minori fra le fonti di sostentamento dell'associazionismo minore e con poche o nessuna prescrizione in materia di governance (trasparenza)

La bilateralità (finanziamento)

CCNL	EBN TDS	Finanziamento	CCNL	EBN Turismo et al.	Finanziamento
Confcommercio	EBINTER	0,15% (0,10% + 0,05%)	Federturismo	EBIT	0,40% (0,20+0,20) x 14
Confesercenti	EBN.TER	0,15% (0,10% + 0,05%)			
Federdistribuz.	EBIDIM	0,15% (0,10% + 0,05%)			
Anpit/Cisal	ENBIC.	9 euro (7,50 + 1,50) x 12 = 118 euro	Federalberghi	EBNT	0,40% (0,20+0,20) x 14
Unci/Cisal	ENBIMS	9 euro (7,50 + 1,50) x 12 = 118 euro	Assoturismo	EBNUT	0.40% (0,20+0,20) x 14
Confinn./Cisal	OPICERT	0,15% (0,10 + 0,05) x 12	Fipe	EBNT	0,40% (0,20+0,20) x 14
Conflavoropmi/ Confsal	EBIASP (e OPNASP)	7,50 euro (6,50 + 1) x 12 = 90 euro	Anpit/CISAL	ENBIC	9euro (7,50+1) x 12euro + 60euro
Cnai/Confsal	ENMOA	14% (11,30% + 2,70%%) x 13			
Confimea/Ugl	EBIGEN	0,30% (0,20 + 0,10) x 13	Conflavoropmi/ CONFSAL	EBIASP	3euro (2+1) x 12euro + 10euro
Fortaly/Ugl	EBILA	30 euro x 13 + 96 euro = 390 euro			

Retribuzioni TDS

(qualifiche intermedie e figure esemplificative)

* R.I = Retribuzioni d'ingresso

CCNL	Commesso	Banconiere	Macellaio
Confcommercio	1.618,74 (max 18 mesi)	1.618,74	1.793,12
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)
Confindova/Cisal	1.616,68 (-2,06)	1.616,68 (-2,06)	1.791,04 (-2,08)
Federterziario/Ugl	1.619,24	1.619,24	1.619,24 (-173,88)
ForItaly/Ugl (R.I.)	987,00 (-631,74)	987,00 (-631,74)	1.091,00 (-702,12)
Anpit/Cisal (R.I.)	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 (R.I.)	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/Confsal (R.I.)	1.537,86 (-80,88)	1.537,86 (-80,88)	1.703,54 (-89,58)
Cnai/Confsal (R.I.)	1.150,00 (-468,74)	1.275,00 (-343,74)	1.275,00 (-518,12)

Retribuzioni pubblici esercizi

(qualifiche intermedie e figure esemplificative)

CCNL	Commis di cucina senza esperienza	Cameriere di bar Cameriere qualificato	Barman
Federturismo (Confindustria)	1.404,36	1.556,59	1.556,59
Federalberghi (Confcommercio)	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°
ANIP/Legacoop/ Confcoop. (2021)	1.213,17 (prima trance 1.293,17 a regime)	1.272,36	1.338,58
Unsic, Confial/Cisal	1.186,58 (- 26,59)	1.244,28 (-28,08)	1.309,69 (- 29,99)
Conflavoro/Confsal	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.

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 efficace 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 frammentazione riguarda anche la galassia dell’associazionismo storico delle parti sociali. Scorpori, «spacchettamenti» specializzazioni
- 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?

Che fare?

Spunti per la discussione

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