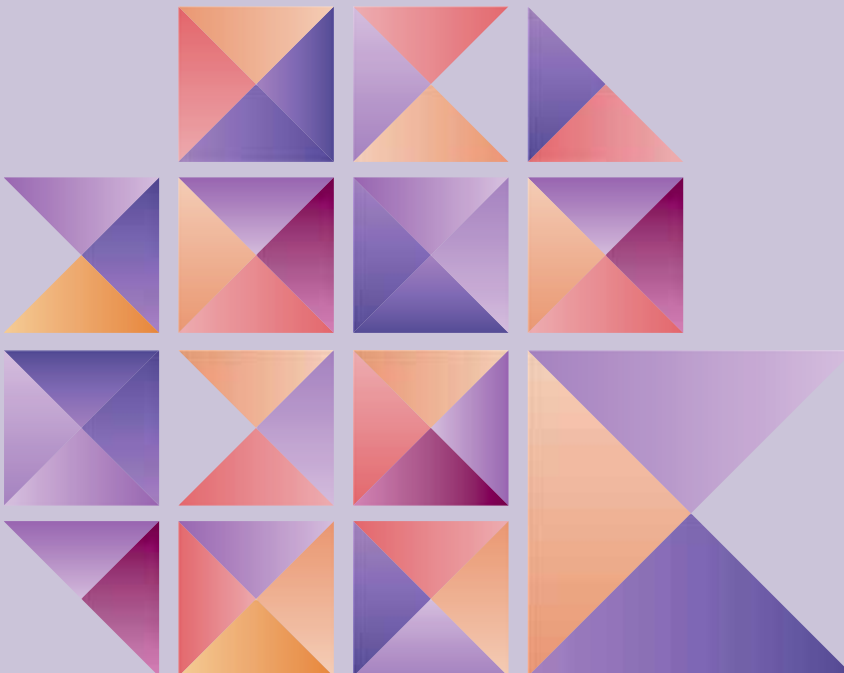
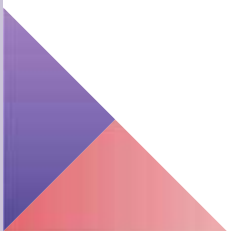


CCNL E COMPETIZIONE CONTRATTUALE NEL SETTORE TERZIARIO

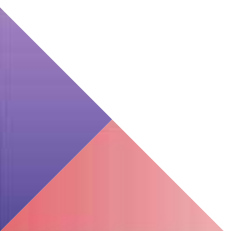
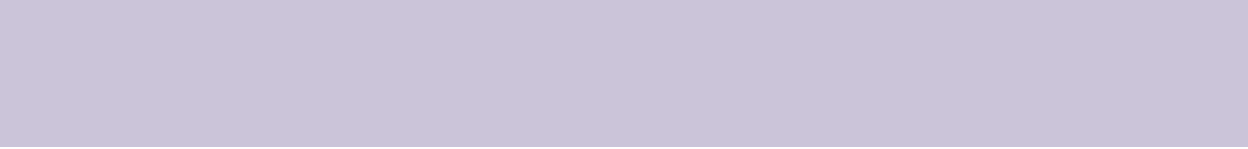
Dall'analisi comparativa
dei CCNL applicati alla valutazione
delle ricadute economico-normative
per imprese e lavoratori





CCNL E COMPETIZIONE CONTRATTUALE NEL SETTORE TERZIARIO

Dall'analisi comparativa
dei CCNL applicati alla valutazione
delle ricadute economico-normative
per imprese e lavoratori



Gruppo di ricerca

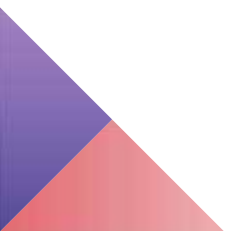
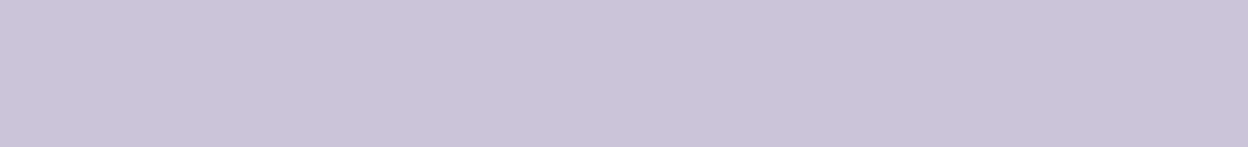
Responsabili Scientifici

Prof. Silvia Ciucciovino
Ordinaria di Diritto del Lavoro
Università degli Studi Roma Tre
Presidente LABChain

Dott. Ric. Avv. Fabiola Lamberti
Ricercatrice Universitaria
Università degli Studi Roma Tre

Ricercatori

Dott. Dario Fiori, Consulente del Lavoro in Roma
Dott. PhD Riccardo Maraga, Assegnista di Ricerca, Università degli Studi Roma Tre
Dott. Fabio Minotti, Consulente del Lavoro in Roma
Dott. Luca Torroni, Assistente di Ricerca, Università degli Studi Roma Tre



Introduzione

Guido Lazzarelli

Presidente EBIT Lazio

Già in occasione del ventennale dell'Ebit (Ente bilaterale del Terziario del Lazio), le parti costitutive (Confcommercio Roma, Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, UILtUCS), nell'ambito di una oramai pluriennale collaborazione tra Ebit e Università Roma Tre avevano commissionato una ricerca per fare una comparazione tra diversi contratti collettivi, tutti applicati al mondo del commercio e dei servizi interessato da Ebit e dalla contrattazione collettiva che le parti costitutive sopra richiamate negoziano e sottoscrivono.

Ciò che si palesava ai ricercatori era che un criterio spesso prioritario nella scelta del CCNL da applicare nella realtà economica (negozio, ufficio, magazzino) era determinato non dalla ricerca della contrattazione collettiva di qualità, ma piuttosto da una talvolta feroce competizione al ribasso, che determina quello che viene definito dumping contrattuale.

Anche sulla spinta del dibattito suscitato dagli interventi del legislatore sul Codice dei contratti pubblici, in ordine ad esempio al cosiddetto criterio di equivalenza, ai fini della legittimità della scelta di un contratto piuttosto di un altro in un appalto pubblico concernente determinate attività economiche, si è voluta di nuovo commissionare una analisi comparativa al Gruppo di ricerca guidato dalla Prof.ssa Ciucciuvino per verificare se il trend considerato recentemente si confermava. Ebbene, purtroppo la conferma di questa ricerca del basso costo è stata suffragata dai dati che compaiono nelle pagine che seguono con i differenziali evidenti tra diversi contratti, che nella deregulation esistente possono diffondersi senza alcun contrasto, con la conseguenza di trattamenti profondamente diversi tra lavoratori e concorrenza tra imprese viziata e alterata.

Sembra paradossale che da più parti si affermi (ad es. il Censis) che il welfare aziendale diventa sempre più strategico per le aziende, per potenziare la propria capacità di trattare e attirare lavoratori e poi si assista alla lenta, ma costante erosione nell'applicazione dei contratti sottoscritti da parti comparativamente più rappresentative, a vantaggio di altri strumenti contrattuali dove questa ricerca di qualità è ampiamente disattesa.

Il tema è stato portato recentemente anche all'attenzione del CNEL, nell'approfondimento dedicato alla manutenzione dell'archivio nazionale dei contratti collettivi, per verificare se sia possibile inserire un qualche criterio distintivo basato appunto sulla qualità del contratto, ma questo criterio non è stato ancora trovato e condiviso tra le parti che compongono il CNEL.

Non ci resta che continuare a lavorare nel nostro ente – EBIT Lazio – per migliorare ancora di più la qualità dell'offerta di formazione, di welfare e di servizio a lavoratori e imprese, i tre cardini della nostra azione.

Ma vogliamo anche continuare a segnalare le anomalie del nostro sistema di rappresentanza e contrattazione collettiva che rischia di generare disuguaglianze e di conseguenza, bassa crescita e qualità e sempre minore attrattività verso i nostri mondi da parte dei giovani.

Il senso di una ricerca sulla contrattazione collettiva nel settore terziario

In occasione dell'evento dedicato alla "Legalità e qualità del lavoro, il patto del terziario per Roma Capitale e la Regione Lazio" del 10 dicembre 2024, promosso da Confcommercio Roma, Confcommercio Lazio, FILCAMS CGIL Roma e Lazio, FISASCAT CISL Roma Capitale Rieti e Lazio, UILTuCS Roma e Lazio, è stata commissionata una ricerca scientifica sul tema "*La contrattazione collettiva nel settore terziario: una comparazione empirica*" volta a realizzare un'analisi comparativa di alcuni CCNL del settore terziario, valutando le concrete ricadute economico-normative per imprese e lavoratori nei diversi scenari applicativi.

La ricerca, coordinata da Silvia Ciucciovino e Fabiola Lamberti, è stata condotta da un gruppo di ricercatori dell'Università Roma Tre (Laboratorio "Osservatori del mercato del lavoro e contrattazione collettiva – OMDL" del Dipartimento di Economia) e dell'associazione LABChain - Centro interuniversitario di studi avanzati su Blockchain, Innovazione Tecnologica e Politiche del lavoro.

L'indagine è finalizzata a studiare il fenomeno della concorrenza tra contratti collettivi nazionali, con riguardo al settore terziario, al fine di mettere in evidenza eventuali trascinamenti al ribasso dei trattamenti economici e normativi che tale concorrenza determina, dando luogo a situazioni comunemente denominate di "dumping contrattuale".

Un fenomeno patologico, questo, che porta a giocare la concorrenza tra imprese sul versante del costo del lavoro e viene usualmente realizzata attraverso discipline di contratti collettivi stipulati al ribasso rispetto ai CCNL *leader* e storicamente consolidati. Questo fenomeno si ripercuote negativamente sia sulle tutele lavoristiche, sia sulle relazioni concorrenziali tra operatori economici avvantaggiando le imprese che applicano contratti collettivi meno costosi in termini retributivi e di tutele applicate. Il *dumping* contrattuale si configura, quindi, anche come un elemento distorsivo della leale concorrenza tra imprese.

La ricerca si pone in continuità con una precedente analoga indagine che era stata promossa dall'Ente Bilaterale del Terziario di Roma e Lazio EBIT Lazio nel 2022 ([https://ebitlazio.it/media/foto-articoli/142/varie/Ricerca_2022%20\(3\).pdf](https://ebitlazio.it/media/foto-articoli/142/varie/Ricerca_2022%20(3).pdf)) ed elaborata dallo stesso gruppo di ricerca. Si collega inoltre alla pluriennale attività dell'Osservatorio sul lavoro nel terziario, realizzato dal Dipartimento di Economia dell'Università Roma Tre in collaborazione con EBIT Lazio nell'ambito del Laboratorio "Osservatori del Mercato del Lavoro e della Contrattazione collettiva- OMDL" del Dipartimento di Economia.

La rilevanza strategica del terziario per il Paese e la frammentazione contrattuale

Il settore "Terziario, Distribuzione e Servizi" è caratterizzato da una forte frammentazione della contrattazione collettiva nazionale. Si addensano infatti in questo settore circa 240 CCNL, pari al 24,7% del totale di quelli archiviati dal CNEL. Questi CCNL coprono, secondo i dati INPS-CNEL, nel complesso n. 5.101.441 lavoratori italiani, pari al 35,5% del totale dei lavoratori del settore privato del nostro Paese¹. La rilevanza del settore è quindi indubbia e progressivamente accresciuta dal fenomeno della cosiddetta *terziarizzazione* dell'economia italiana.

Se si guarda ai dati occupazionali (fonte: dati delle Comunicazioni Obbligatorie elaborate dal Laboratorio OMDL del Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre), il settore terziario latamente inteso (commercio, alberghi e ristoranti, altri servizi) assorbe complessivamente il 72,9% delle attivazioni complessive dei rapporti lavorativi registrati nel 2023, contro il 67,7% del 2010, con un guadagno di oltre 5 punti percentuali. Nello stesso periodo l'Industria è rimasta su una quota di attivazioni ben più bassa e declinante passando dal 11,4% del 2010 al minimo storico del 10,1% nel 2023.

¹ XXV Rapporto del Mercato del Lavoro e della Contrattazione collettiva, CNEL, 2024, p. 68 ss., [https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/MERCATO%20LAVORO/AA_XXV%20Rapporto%20CNEL%20mercato%20lavoro%20e%20contrattazione%20collettiva%20definitivo%20\(1\).pdf?ver=2024-04-22-072312-383×tamp=1713770594990](https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/MERCATO%20LAVORO/AA_XXV%20Rapporto%20CNEL%20mercato%20lavoro%20e%20contrattazione%20collettiva%20definitivo%20(1).pdf?ver=2024-04-22-072312-383×tamp=1713770594990).

Il settore terziario si presenta come uno dei più importanti dal punto di vista occupazionale e produttivo, ma anche come quello più interessato, rispetto ad altri, dal fenomeno della concorrenza tra CCNL. Si pensi che il secondo settore per numerosità dei CCNL è quello della “Istruzione, Sanità, Assistenza, Cultura, Enti” con n. 137 CCNL registrati al CNEL.

Il primato del CCNL Terziario, distribuzione e servizi sottoscritto tra CONFCOMMERCIO e le organizzazioni sindacali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS (di seguito indicato come CCNL CONFCOMMERCIO (cod. CNEL-INPS H011)², tuttavia, è insidiato da altri CCNL, che stanno trovando progressivo seguito da parte delle aziende del settore. Questo fenomeno di concorrenza, frutto del fisiologico pluralismo sindacale che caratterizza il panorama delle relazioni sindacali italiane, richiede di scendere nel merito ed esaminare le ricadute effettive per le aziende e per i lavoratori connessi all'applicazione di un contratto alternativo a quello che si può considerare *leader* nel settore, appunto stipulato da CONFCOMMERCIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS e firmato con accordo separato da UGL Terziario.

Tenendo conto dei dati di esperienza, si è scelto di porre a raffronto il CCNL CONFCOMMERCIO con tre ulteriori CCNL, in particolare:

- il CCNL dei settori del Commercio sottoscritto tra le parti datoriali ANPIT, AIFES, CONFIMPREDITORI, UNICA e l'organizzazione sindacale C.I.S.A.L. Terziario (di seguito indicato come CCNL ANPIT; cod. CNEL-INPS H024);
- il CCNL intersettoriale Commercio, Terziario, Distribuzione, Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo sottoscritto tra CIFA e l'organizzazione sindacale CONFSAI (di seguito indicato come CCNL CIFA CONFSAI; cod. CNEL-INPS H03A);
- il CCNL per i dipendenti delle micro, piccole e medie imprese aziende del settore terziario, commercio e servizi sottoscritto da FEDERTERZIARIO e l'organizzazione sindacale Federazione Nazionale UGL Terziario (di seguito indicato come CCNL FEDERTERZIARIO UGL; cod. CNEL-INPS H02P).

² Firmato con accordo separato anche da UGL Terziario.

Dai dati in possesso del Gruppo di ricerca (fonte: Comunicazioni Obbligatorie - Ministero del Lavoro) opportunamente elaborati, risulta che le attivazioni di contratti di lavoro nel settore terziario ai quali si applica il CCNL CONFCOMMERCIO, nel primo semestre 2024, hanno visto una riduzione rispetto all'anno precedente. La percentuale di applicazione del CCNL CONFCOMMERCIO sulle attivazioni totali nel terziario passa da una quota del 69% del primo trimestre 2023 ad una quota del 67,6% del primo trimestre 2024. Nello stesso periodo il CCNL ANPIT CISAL (Servizi + Commercio) passa da una quota dell'8,4% (5,0% + 3,4%) del primo trimestre 2023 ad una quota del 9,4 (5,6 + 3,8%) del primo trimestre 2024.

La metodologia della ricerca

La ricerca ha messo in comparazione i quattro CCNL selezionati prendendo in esame i principali istituti previsti da ciascuno di essi, sia in ambito retributivo che normativo, al fine di far emergere le differenti discipline e le conseguenti ricadute in termini di costi per le imprese e diritti per i lavoratori.

I risultati evidenziano che, applicando un CCNL piuttosto che un altro, a parità di mansioni, possono determinarsi differenze anche notevoli sia sul piano retributivo, sia sotto il profilo dei diritti spettanti al lavoratore.

La metodologia della ricerca è innovativa, in quanto adotta una prospettiva applicativa ed empirica. Muove dai ruoli professionali e dalle mansioni concretamente svolti, passa per l'individuazione del relativo inquadramento nei diversi CCNL presi in esame, approda alla simulazione delle buste paga e alla verifica dei singoli istituti e trattamenti che il lavoratore si vede riconosciuti a seconda del CCNL applicato.

Nella comparazione tra CCNL non ci si può arrestare a valutazioni di carattere generale e astratto, si è scelto piuttosto di scendere ad un esame di merito centrato su ruoli e figure professionali, che è operazione non semplice e necessita degli opportuni approfondimenti. Ciò in quanto per confrontare i trattamenti previsti dai diversi CCNL non è sufficiente limitarsi a comparare i minimi tabellari.

Ciò in quanto “l’effetto” del minimale contributivo e della retribuzione conforme all’art. 36 Cost. (che impone il calcolo dei contributi minimi e della retribuzione costituzionalmente dovuta comunque parametrata sui minimi del CCNL stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative nel settore) è quello di spingere oggettivamente i diversi CCNL ad una sostanziale omogeneità dei trattamenti base, spostando la diversificazione sostanziale su altri terreni e su voci diverse dai minimi c.d. tabellari. In secondo luogo perché il differenziale dei trattamenti dovuti dipende dall’inquadramento in concreto del lavoratore nella scala professionale prevista dai singoli CCNL. Da tale inquadramento, infatti, discende sia il trattamento base in concreto applicato, sia l’intera disciplina economico-normativa predisposta dal CCNL.

Ecco allora che per mettere a confronto diversi CCNL occorre adottare un metodo analitico, in grado di mettere a confronto i singoli istituti e prendere a riferimento il lavoratore “*in carne ed ossa*”, tenendo conto delle sue mansioni e del suo ruolo professionale per verificare, a partire da questo elemento, le differenze in termini di trattamenti concretamente dovuti nei diversi scenari di applicazione di differenti CCNL rispetto ad una medesima situazione di fatto.

Le figure professionali analizzate sono quelle emblematiche o più diffuse nel settore, come ad esempio quella del commesso addetto alle vendite, dello specialista, del capo reparto, tenuto conto dell’inquadramento ad esse riservato dai diversi CCNL esaminati. Dalla ricerca emerge come il profilo della classificazione e delle declaratorie contrattuali sia di centrale importanza e vada guardato con particolare attenzione dalle stesse parti stipulanti i CCNL. Dall’inquadramento dipende, infatti, l’effettività delle discipline contrattuali e la certezza dei trattamenti, ma a volte l’operazione di riconduzione a questo o a quel livello contrattuale è complicata dalla ambiguità e genericità delle previsioni contrattuali collettive. Si è potuto notare come la competizione tra CCNL si gioca in larga parte proprio sui criteri di inquadramento e sulle declaratorie contrattuali per la classificazione del personale e sui margini di ambiguità che le caratterizzano. Tanto che sarebbe a volte più corretto parlare, rispetto a determinate mansioni, di un *dumping inquadramentale* prima ancora che di un *dumping salariale*.

Gli esiti della ricerca sono particolarmente interessanti perché mettono in evidenza differenze puntuali tra CCNL, a volte inaspettate, a volte nascoste nelle pieghe di discipline di dettaglio di singoli istituti. Tutto ciò contribuisce alla trasparenza e a maturare una maggiore consapevolezza dei trattamenti complessivamente previsti dai diversi CCNL e, in qualche modo, a valutare l'operato dei diversi agenti contrattuali che si propongono sulla scena della rappresentanza degli interessi dei lavoratori e delle imprese del settore Terziario-Commercio.

Va comunque detto che, ferma rimanendo l'importanza della comparazione di singoli istituti e singoli trattamenti, il contratto collettivo per sua natura è il frutto di un equilibrio negoziale complessivamente raggiunto dalle parti stipulanti e quindi di una mediazione tra posizioni diverse. Vale, pertanto, sempre il principio della *inscindibilità* delle clausole contrattuali che porta a considerare il testo del contratto collettivo come un tutt'uno inscindibile, in quanto le clausole si interpretano le une per mezzo delle altre. Sicché l'estrapolazione di singole clausole e la comparazione tra esse può risultare operazione artificiosa e fallace.

Per tale ragione la ricerca mette in comparazione i diversi CCNL in relazione a diversi istituti contrattuali (paga base, mensilità aggiuntive, maggiorazioni, permessi retribuiti, ecc.) al fine di fornire una rappresentazione il più possibile esaustiva delle discipline contrattuali nel loro complesso.

Ciò detto l'indagine in profondità e l'approfondimento puntuale delle singole materie contrattuali appare, dal punto di vista della ricerca, irrinunciabile presupposto per avviare un'indagine conoscitiva della dinamica reale delle relazioni industriali nel settore del Terziario, nella convinzione che il contratto collettivo debba rimanere sempre fedele alla sua funzione originaria di sintesi tra istanze di tutela del lavoro e di regolazione dei rapporti di produzione; una sintesi che soltanto parti sociali effettivamente rappresentative possono realizzare in modo equilibrato.

La struttura e gli esiti della ricerca

La ricerca si compone di due sezioni e un focus di approfondimento. La prima sezione è dedicata all'analisi comparativa della retribuzione mensile media riferita a cinque figure professionali: il commesso addetto alla vendita, il capo-reparto, lo specialista, lo sviluppatore software, l'Impiegato amministrativo.

La seconda sezione riguarda l'analisi comparativa di singoli trattamenti: la quattordicesima mensilità; le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario, festivo, notturno e supplementare; le ferie e i permessi retribuiti; gli istituti di flessibilità (flessibilità oraria; contratto di ingresso); i costi della bilateralità.

Il focus di approfondimento riguarda il trattamento economico-normativo dell'apprendistato professionalizzante, con simulazione della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) spettante a un apprendista addetto alla vendita.

Da tale ampia comparazione emerge in ultima analisi che il CCNL stipulato da CONFCOMMERCIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS (cod. Cnel-Inps H011) risulta quello che presenta un più elevato livello di tutele per i lavoratori e le lavoratrici del settore.

Se prendiamo a riferimento un lavoratore assunto con mansioni di commesso addetto alla vendita la retribuzione mensile passa dai 1.718,75 € del CCNL CONFCOMMERCIO ai 1.304,55 € del CCNL ANPIT, con una differenza di quasi 415 € mensili. Infatti si passa dai 1.718,75 € previsti dal CCNL CONFCOMMERCIO, Liv. 4°, ai 1.650,11 € previsti con l'applicazione del CCNL CIFA CONFSAI, Liv. 4°, passando ai 1.649,24 € con l'applicazione del CCNL FEDERTERZIARIO UGL, Liv. 4°; per scendere infine a 1.304,55 € con l'applicazione del CCNL ANPIT, Liv. D1.

Per il capo reparto il differenziale salariale mensile è di 155 €. Infatti il “Capo-reparto” percepisce 2.147,72 € con il CCNL CONFCOMMERCIO (Liv. 2°), 2.046,92 € con il CCNL FEDERTERZIARIO UGL (Liv. 2°); 2.033,22 € con il CCNL CIFA CONFSALE (Liv. 2°) e 1.992,39 € con il CCNL ANPIT (Liv. B1).

Per lo “Specialista” la differenza massima nella retribuzione mensile è di 319,57 €. Variando da 1.908,75 € con il CCNL CONFCOMMERCIO (Liv. 3°), a 1.829,96 € con il CCNL FEDERTERZIARIO UGL (Liv. 3°), a 1.650,11 € con il CCNL CIFA CONFSALE (Liv. 4°), per passare a 1.589,18 € con il CCNL ANPIT (Liv. C1).

Va considerato, inoltre, che detti differenziali diventano ancora più rilevanti sui valori annuali, atteso che la quattordicesima mensilità è prevista soltanto dai CCNL CONFCOMMERCIO e FEDERTERZIARIO UGL, mentre non è prevista dai CCNL ANPIT e CIFA CONFSALE.

Per quanto riguarda le previsioni contrattuali e le ricadute sui trattamenti economici e normativi, si può segnalare la forte differenziazione delle maggiorazioni applicabili al lavoro notturno (differenza massima del 5% tra i CCNL), al lavoro straordinario festivo (differenza massima del 5%), al lavoro festivo diurno (differenza massima del 16%); allo straordinario notturno festivo (con differenza massima del 34%).

Notevoli differenze si registrano anche nella maturazione dei permessi retribuiti, passando dalle 104 ore annue (72 ore permessi + 32 ore ex festività) nel caso del CCNL CONFCOMMERCIO, alle 60 ore annue (32 ore ex festività + 28 ore permessi) nel caso del CCNL FEDERTERZIARIO UGL, a 48 ore annue (32 ore ex festività + 16 ore permessi) nel caso del CCNL CIFA CONFSALE; per finire a 32 ore annue (solo permessi retribuiti, inclusi ex festività) nel caso del CCNL ANPIT.

Traducendo in termini economici il valore dei permessi retribuiti per il “Commesso Adetto alla Vendita” si notano le seguenti rilevanti differenze: CCNL CONFCOMMERCIO (Liv. 4°) 1.063,92 € annui; CCNL FEDERTERZIARIO UGL (Liv. 4°) 571,80 € annui; CCNL CIFA CONFSALE (Liv. 4°) 471,36 € annui; CCNL ANPIT (Liv. D1) 241,28 € annui. Con un differenziale massimo pari a ben 822,64 € annui.

Un dato di sicuro interesse e meritevole di ulteriore approfondimento riguarda i costi della Bilateralità Contrattuale. Infatti tutti i contratti esaminati prevedono la costituzione di Enti Bilaterali nazionali e territoriali. Il costo annuale per un lavoratore con inquadramento medio (IV/C1 livello) può essere molto rilevante. Si passa dai 36,09 € del CCNL CONFCOMMERCIO (Liv. 4°); ai 108,00 € del CCNL ANPIT (Liv. D1); ai 118,81 € del CCNL CIFA CONFSAI (Liv. 4°) per finire ai 192,96 € del CCNL FEDERTERZIARIO UGL (Liv. 4°). Anche con riguardo al focus sull'apprendistato è possibile constatare significativi scostamenti delle diverse discipline contrattuali. L'apprendista "addetto alla vendita", in caso di applicazione del CCNL CONFCOMMERCIO, riceve, per i primi 18 mesi, una RAL di due livelli inferiori, pari cioè a quella di un VI livello (20.846,70 €), e nei secondi 18 mesi la RAL di un V livello (22.419,04 €). Lo stesso criterio viene applicato nel CCNL FEDERTERZIARIO UGL, VI livello nei primi 18 mesi (20.016,78 €) e V livello nei secondi 18 mesi (21.500,64 €). L'apprendista cui trova applicazione il CCNL ANPIT riceve, con applicazione di sotto-inquadramento unito a una progressione percentuale, per i primi 14 mesi l'80% della RAL di un livello inferiore (D2) (12.333,88 €), salendo per il secondo periodo al 90% (13.875,62 €). Infine, l'apprendista cui si applica il CCNL CIFA CONFSAI riceve, per 36 mesi, una progressione percentuale, partendo da una RAL pari al 70% di un IV livello (15.016,00 €), che nel 2° anno sale all'80% (17.161,14 €), arrivando, al 3° anno, al 90% (19.306,29 €). Anche in questo caso il delta retributivo è notevole: se si prende a riferimento l'ultimo periodo di apprendistato, si passa da una RAL di 22.419,04 € nel caso di applicazione del CCNL CONFCOMMERCIO a una RAL di 13.875,62 € con l'applicazione del CCNL ANPIT.

In conclusione la ricerca evidenzia significative differenze retributive e normative tra i vari CCNL analizzati, con impatti rilevanti sia per i lavoratori che per le imprese del settore terziario.

C'è allora da domandarsi se la funzione storica della autonomia e della libertà sindacale - che, vale la pena ricordarlo, è quella di rafforzare la parte lavoratrice nelle dinamiche delle relazioni industriali per accrescere il livello delle tutele - sia contraddetta nel suo più intimo significato quando la proliferazione delle rappresentanze e della contrattazione collettiva non produce il risultato sperato di migliorare i trattamenti, ma produce un deterioramento diffuso delle tutele e una distorsione della concorrenza tra imprese giocati sulle spalle dei lavoratori.

Certo è che i fenomeni di *dumping* contrattuale non possono trovare un *salvacondotto* nel principio di libertà sindacale di cui all'art. 39 Cost. Anzi, proprio i principi di tutela del lavoro sottesi alla norma costituzionale, impongono di guardare oggi con maggiore rigore ed attenzione alla natura delle rappresentanze collettive e alle dinamiche attuali delle relazioni sindacali del Paese, se necessario superando la tradizionale anomia del diritto sindacale italiano.

Obiettivi e struttura della ricerca

La ricerca si pone l'obiettivo di effettuare una comparazione empirica tra quattro Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del settore Terziario, al fine di individuare le componenti **differenziali dei trattamenti** economico-normativi previsti dai singoli CCNL.

I CCNL analizzati sono:

- ▶ a. CCNL **CONFCOMMERCIO**, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL, per brevità CONFCOMMERCIO (cod. CNEL-INPS H011);
- ▶ b. CCNL **ANPIT**, AIFES, CONFIMPRENDITORI, UNICA, CISAL Terziario, CISAL, per brevità ANPIT (cod. CNEL-INPS H024);
- ▶ c. CCNL **CIFA**, CONFISAL, per brevità CIFA CONFISAL (cod. CNEL-INPS H03A);
- ▶ d. CCNL **FEDERTERZIARIO** UGL Terziario, per brevità FEDERTERZIARIO UGL (cod. CNEL-INPS H02P).

Struttura della ricerca: due sezioni e un focus di approfondimento

Sezione I:

analisi comparativa della retribuzione mensile media riferita a cinque specifiche figure professionali: commesso addetto alla vendita, capo-reparto, specialista, sviluppatore software e impiegato amministrativo.

Sezione II:

analisi comparativa di singoli trattamenti: quattordicesima mensilità; maggiorazioni retributive per lavoro straordinario, festivo, notturno e supplementare; ferie e permessi retribuiti; istituti di flessibilità (flessibilità oraria; contratto di ingresso) e costi della bilateralità.

Focus di approfondimento:

trattamento economico-normativo dell'apprendistato professionalizzante con simulazione della Retribuzione Annua Lorda spettante ad un apprendista addetto alla vendita.





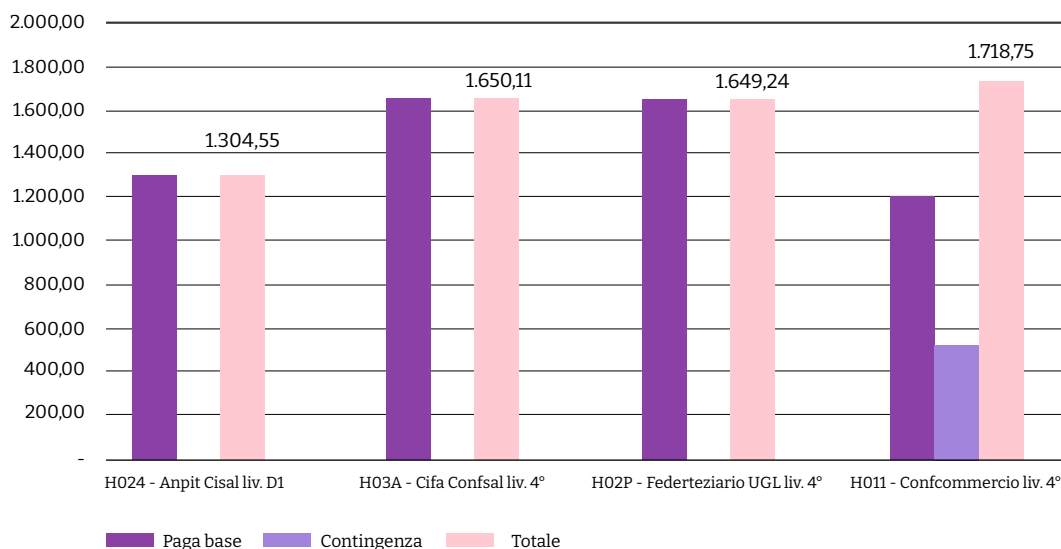
Sezione 1:
la retribuzione media

Differenze retributive: il “Commesso addetto alla vendita”

Il “Commesso addetto alla vendita”, a seconda del CCNL applicato, può percepire una **retribuzione mensile** marcatamente diversa, con **scostamenti** che raggiungono i **415 euro mensili**.

Partendo dai 1.718,75 euro previsti dal CCNL CONFCOMMERCIO, Liv. 4°, si passa ai 1.650,11 euro previsti con l’applicazione del CCNL CIFA CONFSAI, Liv. 4°, dunque ai 1.649,24 euro con l’applicazione del CCNL FEDERTERZIARIO UGL, Liv. 4°; si scende a 1.304,55 euro con l’applicazione del CCNL ANPIT, Liv. D1.

Figura 1 - Retribuzione Commesso addetto alla vendita



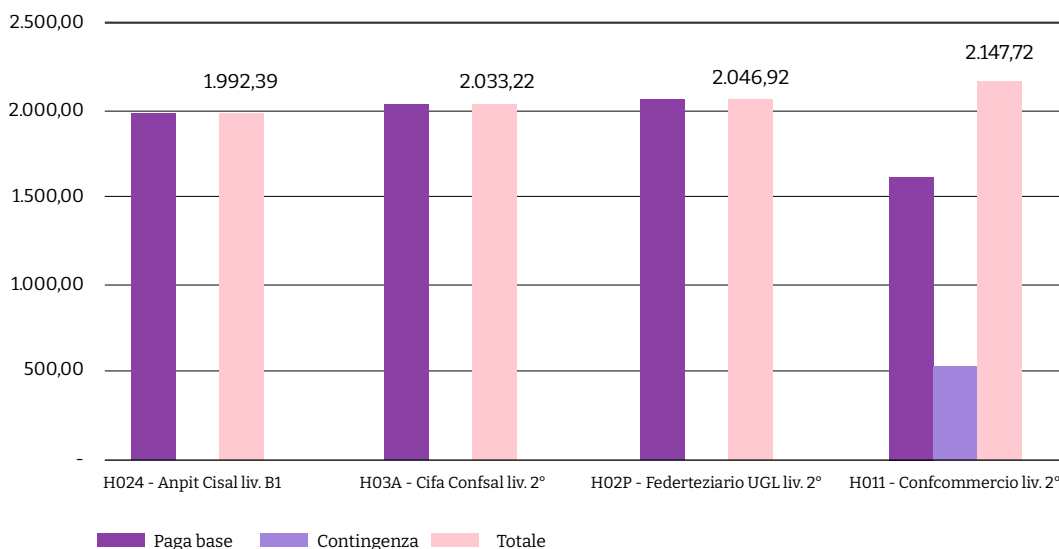
Differenze retributive: il “Capo-reparto”

I differenziali retributivi si riscontrano anche per la qualifica del “Capo-reparto”.

Il **differenziale retributivo** raggiunge i **155 euro mensili**.

Partendo da una retribuzione mensile di 2.147,72 euro con l'applicazione del CCNL CONFCOMMERCIO, Liv. 2°, si scende ai 2.046,92 euro con l'applicazione del CCNL FEDERTERZIARIO UGL, Liv. 2°, passando per i 2.033,22 euro con l'applicazione del CCNL CIFA CONFSAI, Liv. 2° scendendo infine, ai 1.992,39 euro con l'applicazione del CCNL ANPIT, Liv. B1.

Figura 2 - Retribuzione Capo-reparto



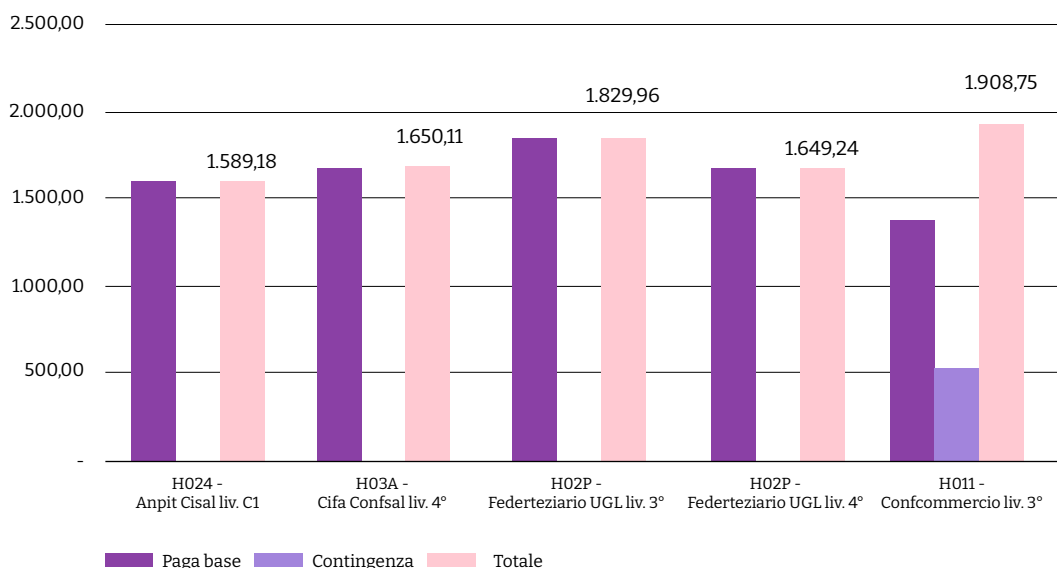
Differenze retributive: lo “Specialista”

Anche nel caso dello “Specialista” il **delta retributivo** emerso dall’analisi dei CCNL risulta rilevante e si attesta su un livello di **319,57 euro mensili**.


Si parte dai 1.908,75 mensili euro in caso di applicazione del CCNL CONFCOMMERCIO, Liv. 3°, si scende a 1.829,96 o 1.649,24 euro con l’applicazione del CCNL FEDERTERZIARIO UGL, a seconda che la figura di riferimento sia inquadrata nel Liv. 3° o 4°.

Proseguendo, la retribuzione scende a 1.650,11 euro con l’applicazione del CCNL CIFA CONFSAI, Liv. 4°, per concludere con i 1.589,18 euro in caso di applicazione del CCNL ANPIT, Liv. C1.

Figura 3 - Retribuzione Specialista







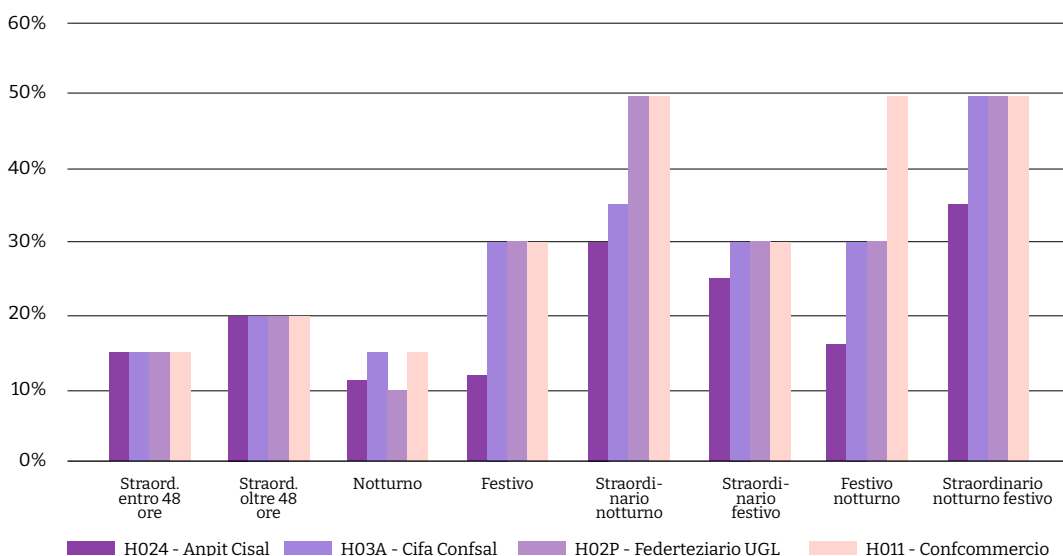
***Sezione 2:
le previsioni contrattuali
e le ricadute sui
trattamenti economici***

La differenza nelle maggiorazioni applicabili

Se per il lavoro straordinario entro e oltre le 48 ore non emergono differenze, delta percentuali significativi affiorano in riferimento alle **maggiorazioni** legate al lavoro notturno (Δ massimo tra i CCNL del 5%), lavoro straordinario festivo (Δ 5%) e festivo diurno (Δ 16%).

Ancor più nette le differenze percentuali emerse dall'analisi dello **straordinario notturno** (20%), **straordinario festivo notturno** (Δ 34%) e **straordinario notturno festivo** (Δ 15%).

Figura 4 - Confronto sulle maggiorazioni %



Differenze nella maturazione di permessi retribuiti

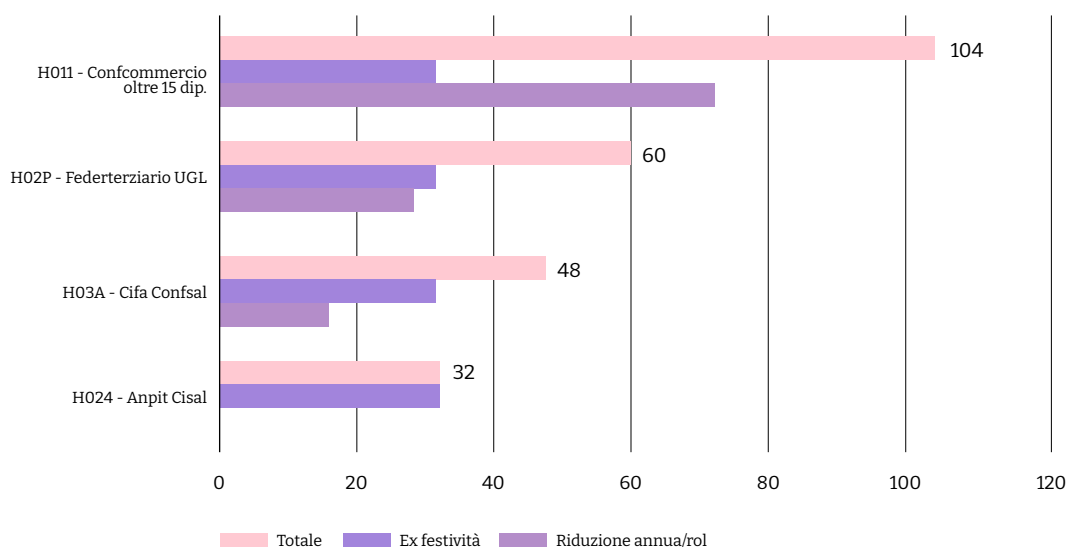
Il CCNL CONFCOMMERCIO prevede una maturazione di permessi retribuiti annuali di 72 ore, che, sommate ai permessi ex festività contrattualmente riconosciuti (pari a 32 ore), porta a **un totale di 104 ore annue** di permessi retribuiti.

Il CCNL ANPIT prevede esclusivamente i permessi retribuiti (comprensivi anche delle ex festività) nella misura di **32 ore annue**.

Il CCNL CIFA CONFISAL prevede il diritto del lavoratore a fruire di 32 ore annue di permessi ex festività e ulteriori 16 ore annue a titolo di permessi retribuiti, **per un totale di 48 ore**.

Il CCNL FEDERTERZIARIO UGL prevede il diritto del lavoratore a fruire di 32 ore annue di permessi ex festività e ulteriori 28 ore annue a titolo di permessi retribuiti, **per un totale di 60 ore**.

Figura 5 - Permessi retribuiti in ore



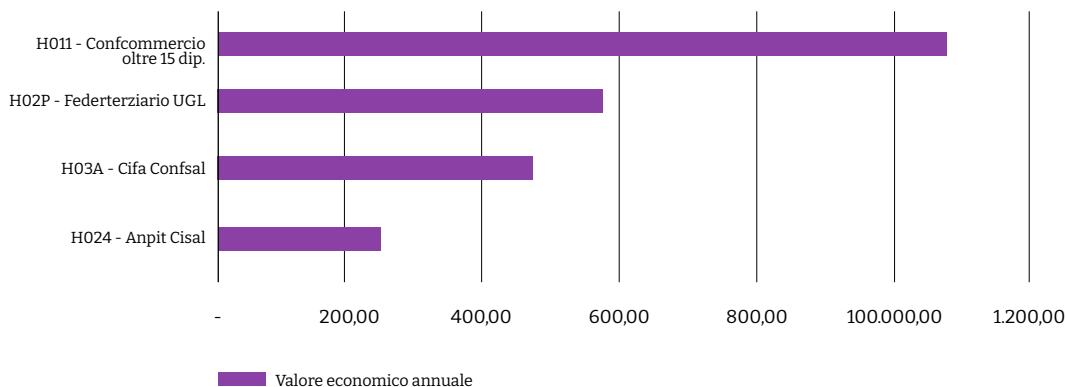
Simulazione della differenza del valore economico dei permessi retribuiti per la figura del “commesso addetto alla vendita”

Considerando la retribuzione spettante ad un “commesso addetto alla vendita”, il controvalore economico annuo delle ore di permesso è pari a:

- **1.063,92 euro** per il commesso addetto alla vendita cui trova applicazione il CCNL CONFCOMMERCIO, Liv. 4°;
- **571,80 euro** con l’applicazione del CCNL FEDERTERZIARIO UGL, Liv. 4°;
- **471,36 euro** con l’applicazione del CCNL CIFA CONFSAI, Liv. 4°;
- **241,28 euro** con l’applicazione del CCNL ANPIT, Liv. D1.

Il **differenziale** del valore economico dei permessi retribuiti raggiunge quindi l’importo di **822,64 euro** annui.

Figura 6 - Permessi retribuiti in euro (valore annuo)
Commesso addetto alla vendita



Le mensilità aggiuntive

CCNL	Quattordicesima mensilità
CONFCOMMERCIO	Si
ANPIT	No
FEDERTERZIARIO UGL	Si
CIFA CONFISAL	No

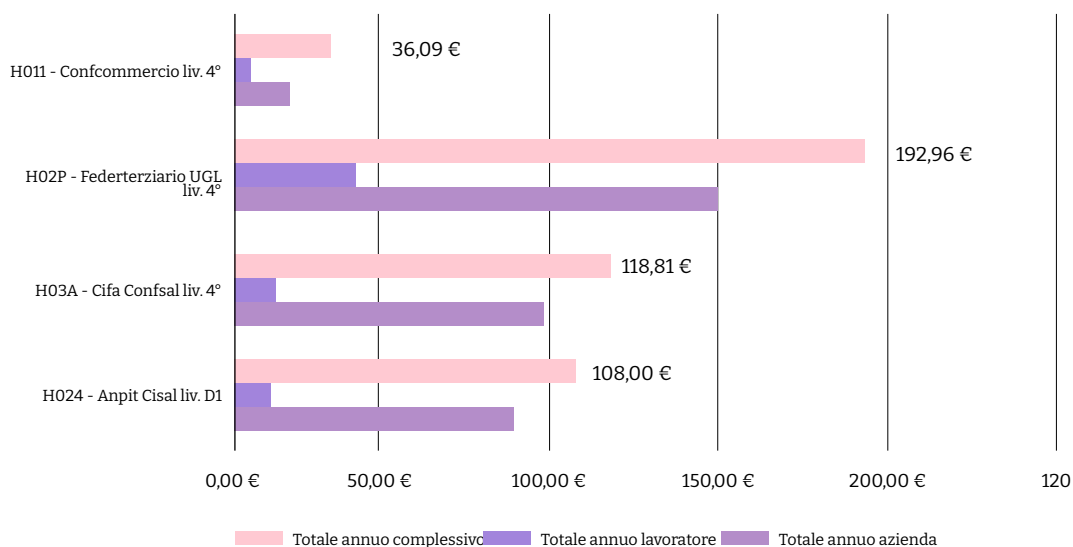
L'erogazione della **quattordicesima mensilità** è prevista unicamente dal CCNL **CONFCOMMERCIO** e dal CCNL **FEDERTERZIARIO** UGL.

Il CCNL ANPIT e il CCNL CIFA CONFISAL non prevedono l'erogazione della quattordicesima mensilità.


I costi della bilateralità contrattuale

Tutti i contratti considerati prevedono la costituzione di Enti Bilaterali sia a carattere nazionale che territoriale per lo svolgimento di funzioni di supporto, studio e formazione. Per un lavoratore con inquadramento medio (IV/C1 livello) il costo dell'ente bilaterale risulta essere il seguente:

Figura 7 - Contribuzione annuale ad ente bilaterale per lavoratore con inquadramento medio





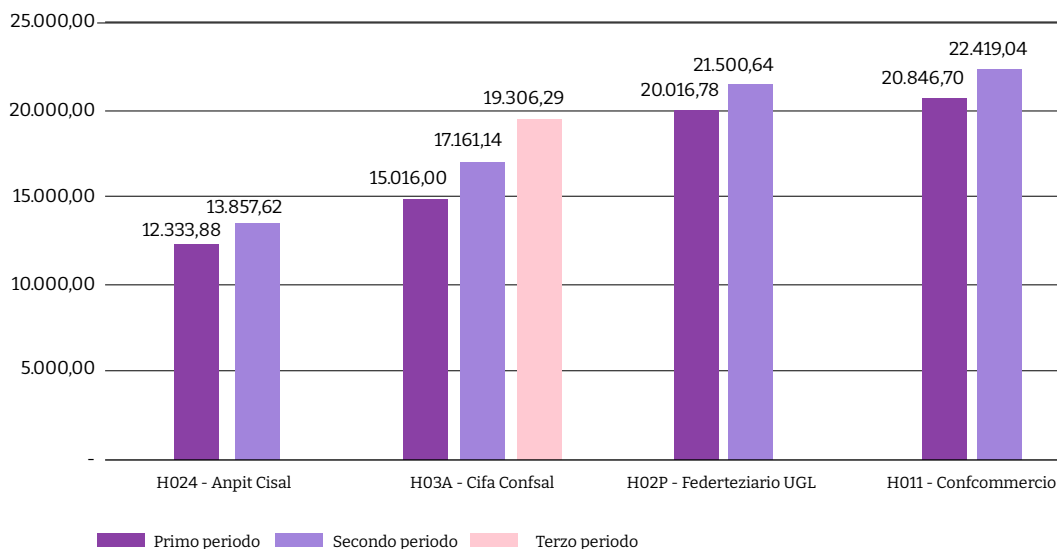


***Focus:
il trattamento
economico-normativo
dell'apprendistato
professionalizzante***

L'apprendista "Addetto alla vendita": differenze retributive

L'apprendista "addetto alla vendita", presenta un differenziale retributivo notevole: se si prende a riferimento l'ultimo periodo di apprendistato, si passa da una **RAL di 22.419,04 euro** nel caso di applicazione del CCNL CONFCOMMERCIO a una **RAL di 13.875,62 euro** con l'applicazione del CCNL ANPIT.

Figura 8 - Apprendista addetto alla vendita: retribuzione annua lorda



**CCNL E COMPETIZIONE CONTRATTUALE
NEL SETTORE TERZIARIO**

*Dall'analisi comparativa
dei CCNL applicati alla valutazione
delle ricadute economico-normative
per imprese e lavoratori*

Supplemento al trimestrale EBITLAZIO INFORMA n. 42/2024
registrato presso il Tribunale di Roma al n° 318/2010

Direttore Responsabile
Giovanni Petrelli

Editore
ENTE BILATERALE TERRITORIALE
DEL TERZIARIO DELLA DISTRIBUZIONE
E DEI SERVIZI DEL LAZIO

Sede legale
Piazza Giuseppe Mazzini, 27
00195 Roma - Tel. 06.6833707

Progetto creativo e impaginazione
19novanta communication partners srl

Tipografia
EUREKA3 Srl
Piazza Antonio Mancini, 4 - Roma

EBIT LAZIO è iscritta
al Registro degli Operatori di Comunicazione
al n° 20418 in data 13/12/2010

Finito di stampare febbraio 2025



Dipartimento
di Economia
Osservatorio sul Terziario

