

# EBIT LAZIO INFORMA

LA BILATERALITÀ  
DI ROMA E LAZIO

**N. 32**    **II TRIMESTRE 2022**

**EDITORIALE** **1**

Salario minimo.  
Slogan, opportunità o scorciatoia?

**PRIMO PIANO** **4**

Intervista a Alessandro Contucci, neo  
Segretario generale Uiltuos Roma e Lazio

**LAVORO** **7**

Vuoi imparare (gratuitamente) un mestiere?  
Diventa macellaio!

**ECONOMIA** **8**

Terziario e Commercio. Lenta ripresa del  
settore dopo il crollo del 2021

**WEB** **10**

Finalmente il nuovo sito!

**FOCUS** **11**

Ebit Lazio nel territorio



# SALARIO MINIMO E CONTRATTI

# EBITLAZIO INFORMA

LA BILATERALITÀ  
DI ROMA E LAZIO

N. 32 II TRIMESTRE 2022

Mensile informativo dell'Ente Bilaterale Territoriale del Terziario, della Distribuzione e dei servizi di Roma e Lazio

## EDITORE:

EBIT LAZIO

Ente Bilaterale Territoriale del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi di Roma e Lazio

## SEDE:

Piazza Giuseppe Mazzini, 27 - Roma  
Telefono: 06. 6833707  
E-mail: info@ebitlazio.it  
Web: www.ebitlazio.it

## DIRETTORE RESPONSABILE:

Giovanni Petrelli

EBIT Lazio è iscritta al ROC n° 20418 in data 13/12/2010

Registrato presso il Tribunale di Roma con il n° 318/2010 in data 22/07/2010

## REDAZIONE E AMMINISTRAZIONE:

EBIT Lazio

Ente Bilaterale Territoriale del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi di Roma e Lazio

P.zza Mazzini, 27 - 00195 Roma (RM)  
Tel 06. 6833707 - 06. 68193305  
Fax 06. 68 21 04 05  
info@ebitlazio.it  
www.ebitlazio.it

## PROGETTO GRAFICO E STAMPA:

Eureka3 S.r.l.

Piazza Antonio Mancini, 4  
00197 Roma  
Tel: 06. 97 99 87 00  
Fax: 06. 97 99 87 01  
info@eureka3.it  
www.eureka3.it

Stampato in Italia

## EBIT LAZIO LA BILATERALITÀ AL TUO SERVIZIO!

L'EBiT Lazio è l'Ente Bilaterale del Terziario, Distribuzione e Servizi di Roma e Lazio ed è stato costituito, pariteticamente, dalle associazioni locali di Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, con lo scopo di contribuire a gestire le dinamiche contrattuali e professionali del settore, a vantaggio delle aziende e dei lavoratori.

### FORMAZIONE

La centralità della formazione in un contesto sociale in forte e costante mutamento è lo strumento principale per qualificare e riqualificare le competenze professionali degli occupati e per sviluppare e consolidare la competitività delle imprese del terziario, della distribuzione commerciale e dei servizi.

**EBiT Lazio, ogni anno, investe gran parte delle proprie risorse** per offrire ai suoi associati, tramite una valida rete di agenzie formative accreditate dalla Regione Lazio, **corsi di formazione completamente gratuiti**, costruiti sulla base delle reali necessità formative di aziende e lavoratori ed estremamente efficaci perché sempre al passo con le nuove esigenze del mercato del lavoro.

**I corsi sono annualmente proposti mediante un ampio Catalogo Formativo e sono articolati in diverse aree tematiche che investono le principali attività del settore Terziario, Commercio e Servizi, rispondendo, anche, alle esigenze formative di ambiti innovativi e socialmente molto importanti.**

**Le aree tematiche sono:** Area Informatica (Ict); Area Lingue; Area Management; Area Marketing e Comunicazione; Area Salute e Sicurezza; Area Amministrativa Finanziaria; Area Sviluppo Sostenibile e Avviso On Demand a richiesta.

### WELFARE

EBiT Lazio ogni anno **stanziava ingenti risorse che impiega nelle attività di welfare territoriale sino ad esaurimento.**

#### Rimborso per i lavoratori

Per i dipendenti delle aziende che operano nella regione Lazio, in regola con il versamento delle quote contributive ad EBiT Lazio da almeno 12 mesi e con un contratto di lavoro non inferiore a 1 anno, sono previsti rimborsi per: l'acquisto di libri scolastici anche per i propri figli; tasse universitarie per sé o per i propri figli; l'utilizzo dei centri estivi o strutture analoghe per i figli nella fascia di età 4/14 anni; lo svolgimento di attività sportive e motorie anche per figli a carico; l'acquisto dell'abbonamento annuo TPL casa lavoro; il bonus cultura per l'acquisto dell'abbonamento teatrale; ecc.

#### Rimborso per le aziende

Sono previsti rimborsi fino a 1.000 euro per le aziende associate ad EBiT Lazio da almeno 12 mesi, che svolgono attività nella regione Lazio e che investono sulle nuove tecnologie di marketing e per la salvaguardia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

### APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato è disciplinato dal Testo Unico del Decreto legislativo n°167/2011 e successive modificazioni. È un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro, utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile (di età compresa tra i 18 e i 29 anni). **Per le aziende che assumono apprendisti, sono previsti notevoli agevolazioni economiche e fiscali** (salario ridotto del dipendente per il periodo di apprendistato, esenzione e riduzione contributiva anche previdenziale) e specifici impegni tesi a garantire la formazione del personale apprendista.

**EBiT Lazio, fornisce il rilascio dei pareri di conformità per l'assunzione degli apprendisti.**

### CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

In conformità con quanto definito dalla contrattazione nazionale di categoria sottoscritta dalle Parti Sociali, presso EBiT Lazio è operativa la Commissione Paritetica di Conciliazione ed Arbitrato per la **composizione delle controversie individuali e collettive**. La stessa ha lo scopo di **sostenere il ricorso a strumenti di composizione bonaria delle controversie in materia di lavoro**, attraverso l'attuazione del processo di ratifica e di verifica di legittimità di accordi conclusi direttamente tra il datore di lavoro ed i lavoratori, privilegiando il tentativo di conciliazione in sede bilaterale a norma della legislazione e della contrattazione vigente. Per svolgere questa importante funzione, la Commissione Paritetica si avvale - nella sua composizione - di persone esperte (nominate dalle parti sindacali dei lavoratori e datoriali) e di un Presidente di Commissione esterno. Il servizio di Conciliazione e Arbitrato, si giova inoltre, sia delle specifiche competenze dei propri componenti in materia contrattuale, sia della consolidata esperienza procedurale maturata in tanti anni di attività. Il crescente ricorso al servizio di conciliazione da parte delle aziende e dei loro dipendenti rappresenta l'apprezzamento qualitativo ad esso riconosciuto.

### SALUTE E SICUREZZA

Presso EBiT Lazio opera l'Organismo Paritetico Provinciale (O.P.P.) Lo stesso, istituito in conformità con quanto previsto dal Decreto Legislativo 81/2008, offre: **informazioni e formazione specifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro in forma gratuita**; nomina, successivamente all'accertamento dei requisiti professionali, gli RLST (Rappresentanti Lavoratori Sicurezza Territoriali) di designazione sindacale, determinandone gli ambiti di competenza, per agevolare e supportare le micro e piccole imprese negli adempimenti di legge.

### OSSERVATORIO REGIONALE

Da molti anni EBiT Lazio ha reso operativo un efficace Osservatorio che **permette di monitorizzare, programmare e organizzare dettagliate relazioni sul quadro economico/produttivo, sulle prospettive di sviluppo, sull'andamento e sulle aspettative occupazionali che riguardano il settore Terziario, Commercio e Servizi** nel nostro territorio regionale. Le periodiche rilevazioni dei dati operate dall'Osservatorio, consentono anche di analizzare i fabbisogni formativi dei lavoratori e delle aziende, supportando il lavoro di EBiT Lazio, nel costante lavoro di aggiornamento e miglioramento delle proposte formative volte a soddisfare le esigenze concrete dei singoli comparti produttivi del settore, con il fine di renderli sempre più professionali e competitivi. Le informazioni periodiche raccolte con metodo scientifico dall'Osservatorio sul mercato del lavoro consentono di agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di professionalità esistenti nell'area regionale. Sul tema dell'incontro domanda-offerta di lavoro nel comparto del terziario, EBiT Lazio è impegnato a realizzare **un servizio alle imprese ed ai lavoratori, strutturato ed in grado di interfacciare la richiesta di lavoro con l'offerta proposta dalle aziende affermate e/o neo-costituite, operanti nella Regione Lazio**. I dati rilevati dall'Osservatorio sul territorio regionale vengono inviati all'EBiNter (Ente Bilaterale Nazionale del Terziario), il quale ha il compito di analizzarli e di definire, attraverso l'Osservatorio Nazionale, un quadro complessivo.



# SALARIO MINIMO

## SLOGAN, OPPORTUNITÀ O SCORCIATOIA?

**P**rosegue il dibattito sul salario minimo il quale - contenuto in un Ddl fermo al Senato - continua a dividere la politica tra sostenitori e detrattori. Nel frattempo, l'Unione Europea ha approvato la direttiva volta a stabilire un quadro a livello comunitario, per garantire sia che i salari minimi siano fissati a un livello adeguato, sia che i lavoratori abbiano accesso alla tutela garantita dal salario minimo, sotto forma di salari determinati da contratti collettivi o di un salario minimo legale.

Anche noi, dall'Osservatorio rappresentato da un organismo bilaterale espressione delle Parti sociali che firmano il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro più applicato in Italia, proviamo a leggere il fenomeno,



**GUIDO LAZZARELLI,**  
Presidente EBIT Lazio

soprattutto per comprendere se le varie letture che da più parti vengono proposte tengano in debito conto le realtà bilaterali normate dai contratti collettivi e la loro funzione sociale.

Va detto, fin da subito, che la direttiva non nasce con l'obiettivo di imporre agli Stati membri l'obbligo di introdurre un salario minimo legale. Questo anche in considerazione del fatto che i trattati escludono esplicitamente la fissazione dei salari a livello europeo (art.

153 TFUE). Il vero obiettivo è quello di migliorare le condizioni di vita e di lavoro in Europa, attraverso l'istituzione di un quadro di procedure per quegli Stati che decidono facoltativamente di fissare dei salari minimi o di rendere i contratti collettivi universalmente applicabili.

L'unico obbligo che, invece, viene introdotto con la direttiva è rinvenibile all'art. 4, secondo il quale gli Stati membri devono adottare sia azioni di promozione dello sviluppo e del rafforzamento della capacità delle parti sociali di partecipare alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari a livello settoriale e intersettoriale, sia l'incoraggiamento di negoziazioni costruttive, significative e informate sui salari tra le parti sociali.

Per quanto riguarda il caso italiano, complessivamente, il tasso di copertura della contrattazione collettiva, registrato in misura superiore all'80%, rende già conforme il sistema alla presente direttiva.

Premesso, dunque, che non vi sia alcun obbligo di imposizione di un salario minimo, e dunque di attuazione della direttiva in Italia, tuttavia è bene concentrare l'attenzione su quelle che sono le ragioni sociali fondamentali che hanno portato il legislatore europeo all'approvazione di questo documento: sconfiggere il lavoro povero, che non può che essere un obiettivo comune sia per i lavoratori che per le imprese e che deve tenere desta l'attenzione delle Parti Sociali (oltre che dei legislatori) per la funzione che hanno svolto egregiamente nel nostro Paese. Sconfiggere il lavoro povero avvantaggia i lavoratori e attua la costituzione che all'art. 36, parla di "esistenza libera e dignitosa", ma anche le imprese, perché dei salari adeguati contribuiscono a sostenere la domanda interna.

Per comprendere dove si annida il lavoro povero, è necessario osservare i numeri. I dati confermano che le cause in Italia sono il lavoro nero, i falsi lavoratori autonomi sottopagati, i falsi tirocini, le cooperative spurie. Tutte realtà che non vengono minimamente toccate dalla contrattazione collettiva, nazionale e decentrata.

Quella contrattazione collettiva da cui nascono i sistemi di bilateralità e welfare contrattuale di cui l'Ente che edita questo giornale è espressione, a vantaggio delle imprese e dei lavoratori.

Ciò che occorre domandarsi effettivamente è se l'introduzione di un salario minimo nel nostro Paese possa effettivamente avere una qualche utilità sociale in termini di aumento dei salari e di crescita del potere d'acquisto dei lavoratori. Perché, che sia legale o contrattuale, il salario minimo deve essere effettivo. La sola esistenza di una legge sul salario minimo o di una tariffa sindacale non è garanzia della sua reale effettività.

Quali sono allora le condizioni e i fattori che determinano l'effettività di un salario minimo? Il primo

“ Se l'obiettivo è quello di salvaguardare le condizioni del lavoro e delle imprese, è opportuno incaricare i contratti collettivi, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, alla determinazione delle retribuzioni minime. ”

elemento è banalmente (ma non troppo, per quanto sopra segnalato) il rispetto della previsione normativa, legale o contrattuale, che definisce il salario minimo. È evidente che se i datori di lavoro retribuiscono i lavoratori al di sotto dei minimi previsti, tali minimi non potranno essere effettivi.

A sua volta, la mancata applicazione del salario minimo da parte dei datori di lavoro non dipende soltanto da scelte completamente opportunistiche di non conformarsi agli standard previsti. Tale comportamento è influenzato dai livelli a cui sono fissati i minimi salariali.

Infatti, quando il livello del salario minimo supera la capacità di pagamento delle imprese, è probabile che l'inadempienza diventi inevitabile. Inoltre, è noto che un livello troppo elevato del salario minimo si traduce non solo in una mancata applicazione dei minimi, ma anche in una fuga verso l'informalità, e quindi ancora una volta verso il lavoro nero, con tutte le relative conseguenze negative, non soltanto per i lavoratori, ma per il sistema nel suo complesso in termini di concorrenza tra le imprese e contribuzione alla finanza pubblica.

D'altro canto, da un'introduzione di un salario minimo legale inferiore ai livelli retributivi previsti dai CCNL leader, ne conseguirebbe una disapplicazione generale dei contratti collettivi, oltreché per la parte economica, anche per quella normativa e di welfare contrattuale, a scapito dei lavoratori e della sana concorrenza tra imprese. Ciò determinerebbe altresì una perdita del potere di acquisto dei lavoratori, e dunque un abbassamento dei consumi, che andranno a incidere sulle tenuta economica delle imprese, già compromessa dai recenti avvenimenti, pandemia e guerra.

Per queste ragioni, se l'obiettivo è quello di salvaguardare le condizioni del lavoro e delle imprese, è

opportuno proseguire per la strada individuata nella direttiva, all'art. 1, ovvero incaricare i contratti collettivi, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, alla determinazione delle retribuzioni minime. Le organizzazioni sindacali e datoriali sono le uniche in grado di stabilire quale sia la più equa retribuzione per i lavoratori. L'idea generale alla base della proposta era infatti che la definizione a livello europeo dei criteri avrebbe sottratto dalla strumentalizzazione politica la fissazione dei salari e vedeva nella contrattazione collettiva l'unico strumento per assicurare la convergenza verso l'alto. Pertanto, una volta chiusa la fase dei dibattiti e degli slogan sarà necessario l'avvio di una interlocuzione

“ La direttiva dell'Unione Europa non nasce con l'obiettivo di imporre agli Stati membri l'obbligo di introdurre un salario minimo legale. ”

tra Governo e Parti sociali al fine di individuare il percorso da intraprendere, che porti all'attuazione della direttiva nel modo più vantaggioso per lo Stato, le imprese e i lavoratori, stabilendo un modello che valorizzi il sistema di relazioni industriali in ottica partecipativa, governata e democratica, attraverso l'obbligo di applicazione per i lavoratori dei CCNL leader del settore di riferimento in tutti i loro aspetti. Quindi non solo le retribuzioni tabellari, ma anche i sistemi di bilateralità e welfare ivi normati in quanto contribuiscono alla costruzione di quel "minimo" salariale, ma che non è solo salariale come voi lettori di questo giornale e utenti dei servizi di questo Ente ben sapete.

L'argomento della semplicità del salario minimo legale rischia pertanto di diventare semplicistico se non anche caricaturale della complessità dei moderni mercati del lavoro e delle connesse dinamiche di scambio che è invece ben nota alle parti sociali e ai relativi sistemi contrattuali e bilaterali.



# Alessandro Contucci

Intervista al neo Segretario generale Uilutcs Roma e Lazio

## Come giudica nel complesso la situazione dei vostri settori nella regione?

La nostra città e la nostra regione sono la rappresentazione della complessità e dell'articolazione propria dei settori commercio, turismo e servizi, perché per sua natura il nostro territorio è eterogeneo anche in termini di composizione del tessuto imprenditoriale. La crisi pandemica ha accelerato gli effetti di una dinamica di sviluppo del mercato tutta improntata alla finanziarizzazione e capitalizzazione delle strategie commerciali. Il prezzo di questa impostazione ricade prevalentemente sui lavoratori dei nostri settori, che si sono trovati ostaggio di politiche aziendali di certa spregiudicata imprenditoria, accecata da logiche di facile e veloce ritorno sull'investimento, incapace di mettere a fuoco la più potente occasione di ritorno economico e di vantaggio competitivo: la valorizzazione del "capitale umano", che è per sua natura antitetica alla logica di accumulazione di capitale fuori dalla dimensione strettamente produttiva. Registriamo come parti sociali la prevalenza di modelli commerciali e organizzativi tutti costruiti su logiche di contenimento costi facilitate dal ricorso ad appalti dei servizi e poi subappalti e terziarizzazioni e ridisegni dei layout commerciali, tutte iniziative e strategie aziendali che determinano il decadimento delle condizioni di lavoro generale, la proliferazione della contrattazione pirata, la dequalificazione dei livelli di servizio, una precarietà dilagante, la deprofessionalizzazione, problemi sulla sicurezza e la perdita del posto di lavoro. Il paradosso è che non si preserva il know-how acquisito, si licenziano i lavoratori competenti perché cari, e non si concretizzano azioni di conferimento delle competenze base indispensabili nella filiera dei nostri settori. La conseguenza non può che essere l'impovertimento del portato professionale di questi lavoratori con impatto

sui salari e sulle condizioni sociali degli stessi. Noi vorremmo poter iniziare a parlare di competitività etica, in cui si pensi al benessere delle persone, tra competitività e solidarietà. Per noi sindacalisti occorre fra prevalere sempre la solidarietà.

**Le bollette continuano ad aumentare, mettendo in difficoltà molti esercizi commerciali e gli stessi lavoratori, alle prese con l'aumento dell'inflazione che rischia di ridurre il loro potere di acquisto. Quali misure proponete al Governo per fronteggiare questa emergenza?**

Questo purtroppo è uno dei problemi. Immaginiamo che si debbano predisporre interventi strutturali, bonus e incentivi una tantum non bastano. Occorre fronteggiare un modello economico ormai superato e redistribuire la ricchezza. Uno degli interventi può sicuramente essere quello sul cuneo fiscale, che farebbe respirare le aziende e garantirebbe più potere reale di acquisto ai lavoratori facendo ripartire i consumi. L'intesa raggiunta in Europa sul salario minimo è un fatto positivo, perché definisce uno strumento ulteriore di contrasto al lavoro nero o sottopagato.

È bene ribadire però che per noi il salario minimo può essere solo quello definito attraverso la contrattazione collettiva, e per questo è oltremodo necessario rinnovare i contratti quanto prima. La direttiva indirizza verso la promozione e il rafforzamento della contrattazione collettiva nei paesi come il nostro in cui i contratti coprono un gran numero i lavoratori; ora bisognerà capire quale strada vorrà seguire la nostra politica. La speranza è che ci sia un cambio di rotta rispetto a quanto fatto negli ultimi venti anni con una produzione normativa che ha contribuito a precarizzare il lavoro in nome della competitività aziendale.

**Quale giudizio dà sugli interventi legislativi posti in essere fino ad oggi per i vostri settori? Lo Stato e gli Enti locali sono stati in grado di proteggerli dalla crisi che dura oramai da oltre due anni, dovuta prima alla pandemia e ora al conflitto in Ucraina?**

Gli interventi del Governo e degli enti locali negli ultimi due anni sono stati tutti di carattere emergenziale e non strutturale. Le politiche di bonus, sgravi fiscali e contributivi hanno favorito solo la resilienza dei nostri settori e non sempre hanno consentito di mettere in sicurezza le attività commerciali turistiche e di servizio. Molte aziende hanno chiuso ed altre faticano a ripartire. Abbiamo necessità di una produzione normativa più coraggiosa che contrasti il dilagare della contrattazione pirata, abbiamo bisogno di norme che garantiscano la sicurezza nei posti di lavoro e che vincolino le aziende al rispetto dei requisiti. In questo quadro diviene strategico subordinare il rilascio delle risorse del PNRR in arrivo ad alcune condizionalità che pongano in vantaggio le imprese che contribuiscono fattivamente alla valorizzazione del tessuto commerciale e turistico della nostra regione attraverso investimenti, formazione ed innovazione. Il gettito delle risorse del PNRR va, secondo noi, destinato a supportare la componente imprenditoriale sana del nostro territorio, quella che accetta di preservare le proprie esigenze di business anche attraverso la protezione dei lavoratori che sono la colonna portante nei nostri settori.

Vanno invece penalizzate le imprese che impostano le proprie visioni strategiche e di conseguenza i propri investimenti, unicamente alla massimizzazione del profitti senza alcun reale interesse alla valorizzazione del patrimonio regionale e della responsabilità sociale d'impresa.

**La stagione dei saldi continua a costituire un'occasione molto importante per gli addetti ai lavori. Cosa proponete per migliorarne l'efficacia?**

Ormai parlare di saldi diventa anacronistico, le famiglie hanno perso il potere d'acquisto. Certo, possono essere una boccata di ossigeno per le aziende, ma il dato su cui dobbiamo ragionare è quello legato agli esercizi commerciali chiusi e ai posti di lavoro persi. Ricordiamo che nel solo commercio del Lazio, analizzando le imprese registrate, c'è stata una flessione in valori assoluti nel 2021 di -17,7 mila e il saldo negativo rispetto all'occupazione stabile è di 17 mila unità. A questo dobbiamo aggiungere che con le vendite online esplose durante la pandemia i saldi ci sono continuamente e quindi occorre da subito ragionare sulle modalità con cui si vogliono disciplinare le nuove modalità di vendita e come redistribuire i profitti delle stesse sui lavoratori.



**Il 30 maggio scorso è stato eletto alla guida della Uiltucs Roma e Lazio. Quali sono le priorità della vostra azione sindacale? Come immagina il futuro per la bilateralità, la formazione, il welfare?**

Ha toccato i tre punti sui quali ci siamo soffermati anche nel nostro Congresso, i temi saranno centrali nella nostra azione per i prossimi anni. Negli ultimi anni si è risentito del mancato investimento in formazione e sviluppo: i datori di lavoro hanno ridotto drasticamente le ore dedicate alla formazione, sparita dall'elenco delle priorità di molte aziende e per molte aziende medio-piccole mai entrata in agenda (basta guardare i dati relativi alle aziende dormienti che versano ai fondi interprofessionali). Noi sosteniamo che l'occupazione si garantisce attraverso l'occupabilità, pertanto la formazione deve tornare a essere una priorità per le aziende. Riteniamo che rientri nella responsabilità sociale dell'impresa creare percorsi di formazione continua per tutti i dipendenti e pertanto diventa necessario attivare un cartellino elettronico formativo che tracci la formazione effettuata, magari anche attraverso nuovi strumenti che potrebbero

vedere gli Enti Bilaterali protagonisti, come sono già protagonisti con i sistemi di sostegno alle famiglie.

Oggi c'è un forte bisogno di welfare soprattutto per i nostri lavoratori: l'edizione 2022 del bilancio di welfare delle famiglie italiane di Cerved ha evidenziato che oltre la metà delle famiglie italiane ha rinunciato alle prestazioni sanitarie, così come sono elevatissime le rinunce alle prestazioni relative all'assistenza agli anziani, alla cura dei bambini e all'istruzione. C'è pertanto un disallineamento tra i bisogni delle famiglie e l'offerta dei sistemi di welfare pubblico. Alla luce di questo dobbiamo sottolineare l'importanza dei sistemi bilaterali ed in particolare dei fondi sanitari di origine negoziale come Sanimpresa, che continuano a rivelarsi un aiuto concreto. Crediamo che il sistema vada incentivato allargando la platea dei beneficiari implementando le prestazioni e soprattutto facendo in modo che le risorse tornino sui territori sotto forma di servizi ai lavoratori. Dobbiamo continuare a tutelare i virtuosismi del sistema bilaterale territoriale preservando la bilateralità da attacchi e strumentalizzazioni e per questo dobbiamo provare a fare di più e meglio se possibile. Dobbiamo mettere le persone al centro e far comprendere alle aziende che i lavoratori sono un patrimonio che va tutelato e non può essere visto come mero fattore della produzione.

Come Uiltucs di Roma e del Lazio, pur consapevoli delle difficoltà, vogliamo provare a essere ottimisti e credere che con il contributo di tutti si possa realmente riuscire a ripartire creando quell'occupazione stabile che genererebbe un circolo virtuoso del quale beneficerebbero tutti, aziende comprese.



VUOI IMPARARE  
(**GRATUITAMENTE**)  
UN MESTIERE?

# DIVENTA MACELLAIO!

**M**olti mestieri che nel secolo scorso si imparavano presso le “botteghe” specializzate risultano sempre più carenti nel mercato del lavoro, e tra questi c'è quello del macellaio.

Il sistema formativo pubblico nazionale e territoriale non ha provveduto, almeno fino ad oggi, a costituire scuole professionali in grado di insegnare attività e mestieri necessari a soddisfare la domanda dei consumatori.

Il macellaio, così come il gastronomo, rappresenta un profilo professionale attualmente molto ricercato dalle aziende di distribuzione, e lo continuerà ad essere ancora per moltissimi anni.

Le persone che acquisiscono tali capacità e conoscenze professionali avranno la possibilità di trovare una occupazione stabile, con una retribuzione superiore alla media.

Ebit Lazio ha deciso di finanziare questo corso per macellai al fine di offrire una reale opportunità per le persone in cerca di prima occupazione, rimaste disoccupate o attualmente occupate nel settore del commercio, nell'obiettivo di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Il corso è totalmente gratuito e inizierà i primi giorni di settembre.

Per informazioni: [formazione@ebitlazio.it](mailto:formazione@ebitlazio.it)



SCARICA LA  
**BROCHURE  
INFORMATIVA**



COMPILA IL  
**MODULO DI  
ADESIONE**



VISITA LA  
**PAGINA WEB  
DEDICATA**



## TERZIARIO E COMMERCIO

# Lenta ripresa del settore dopo il crollo del 2021

**P**er il Terziario e il Commercio nel Lazio i primi mesi del 2022 offrono un quadro decisamente più ottimistico rispetto al 2021. I dati dell'Osservatorio, raccolti da un team interdisciplinare di ricerca coordinato dall'Università degli Studi Roma Tre, ci riferiscono di un'importante inversione di tendenza per quanto riguarda le cancellazioni, passate dalle circa 13mila del primo trimestre 2021 alle circa 10mila del primo trimestre 2022. Un'inversione di tendenza che è stata registrata sia relativamente al Terziario (da oltre 7mila del 2021 a circa 5mila del 2022) che con riferimento allo specifico settore del Commercio (scende da 4.600 cancellazioni a 2.600, -27%).

La forte impennata di cancellazioni di impresa del 2021, invece, ha determinato un calo rilevante delle imprese attive tra fine 2020 e fine 2021.

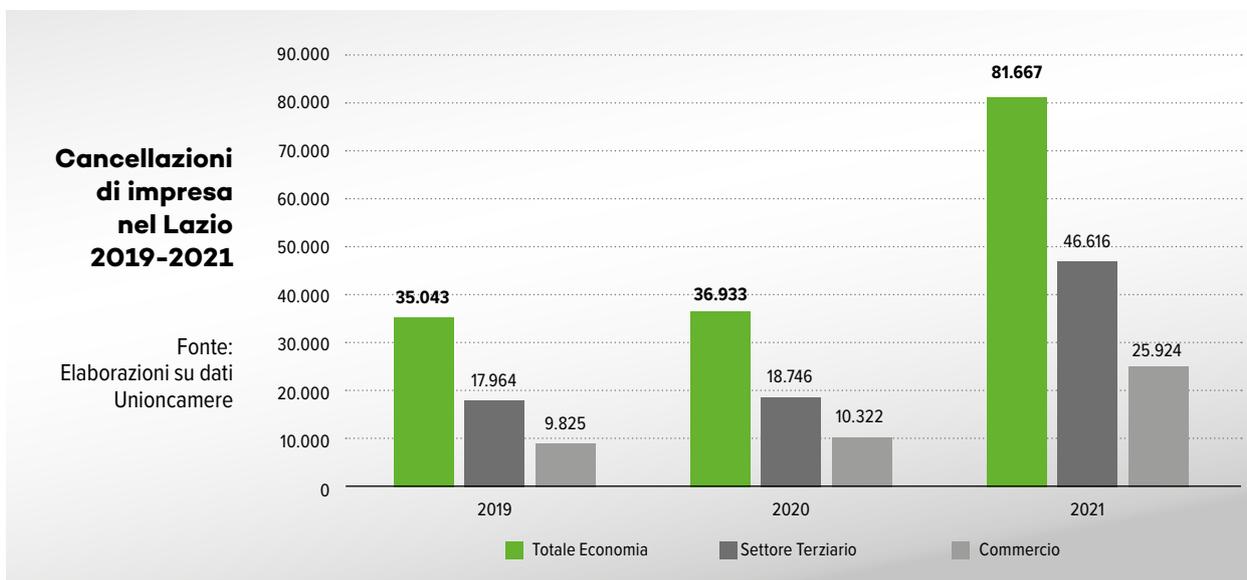
Nel dettaglio, nel Lazio, si è passati dalle circa 37mila cancellazioni del 2020 alle oltre 81mila del 2021, con un'impennata prossima al 120%.

Nel terziario, globalmente inteso, le cancellazioni del 2021 sono state quasi 47mila rispetto alle 19mila del 2020, con una crescita prossima al 150%; dinamica molto negativa anche nello specifico settore commercio, dove si è passati da 10mila a quasi 26mila cancellazioni (+151%).

La stessa dinamica si registra anche per la Cassa Integrazione Guadagni: i primi dati del 2022 fanno ben sperare su una riduzione strutturale del ricorso alla CIG.

“ I dati dell'Osservatorio, raccolti da un team interdisciplinare di ricerca coordinato dall'Università degli Studi Roma Tre, ci riferiscono di un'importante inversione di tendenza per quanto riguarda le cancellazioni, passate dalle circa 13mila del primo trimestre 2021 alle circa 10mila del primo trimestre 2022 ”





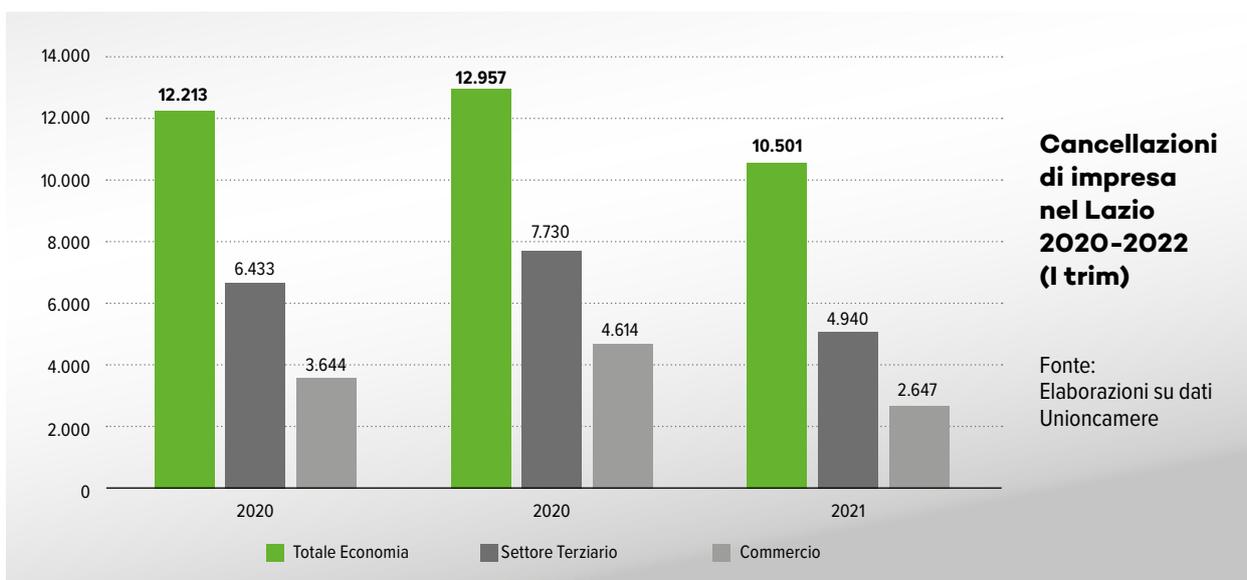
Il primo trimestre dell'anno, infatti, si chiude con 25 milioni di ore autorizzate contro gli 81 milioni del 2021: tutti i settori presentano un calo significativo del fenomeno: da 30 a 13 milioni per i trasporti e le comunicazioni, da 13 e 3 milioni del commercio.

Nel 2021, invece, nonostante un netto miglioramento rispetto al 2020, le ore autorizzate erano state ancora molte, soprattutto nel primo semestre dell'anno.

Nel Lazio, quindi, anche il 2021 si era caratterizzato per un ricorso massiccio alla CIG, soprattutto in quegli ambiti produttivi, come i trasporti, il commercio e le attività di ricezione e ristorazione, che hanno subito

maggiormente l'impatto della crisi sanitaria.

Nel 2021 erano state autorizzate circa 220 milioni di ore di CIG contro le 240 milioni del 2020: miglioramenti evidenti, a livello settoriale, si ritrovano nelle attività manifatturiere (da 53 a 33 milioni) e nelle attività immobiliari e servizi di supporto alle imprese (da 25 a 18 milioni); stabili, ma comunque su un livello elevato di utilizzo, il commercio (44 milioni di ore sia nel 2021 che nel 2020); in crescita, i trasporti e le comunicazioni (da 49 a 74 milioni) e gli alberghi e ristoranti (da 20 a 27 milioni).



# Finalmente il nuovo sito!

È online il nuovo sito di Ebit Lazio! Grazie a un'importante azione di restyling e di riorganizzazione dei contenuti, abbiamo ottenuto l'obiettivo di rendere il sito più facilmente consultabile da parte delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti e delle aziende da cui dipendono.

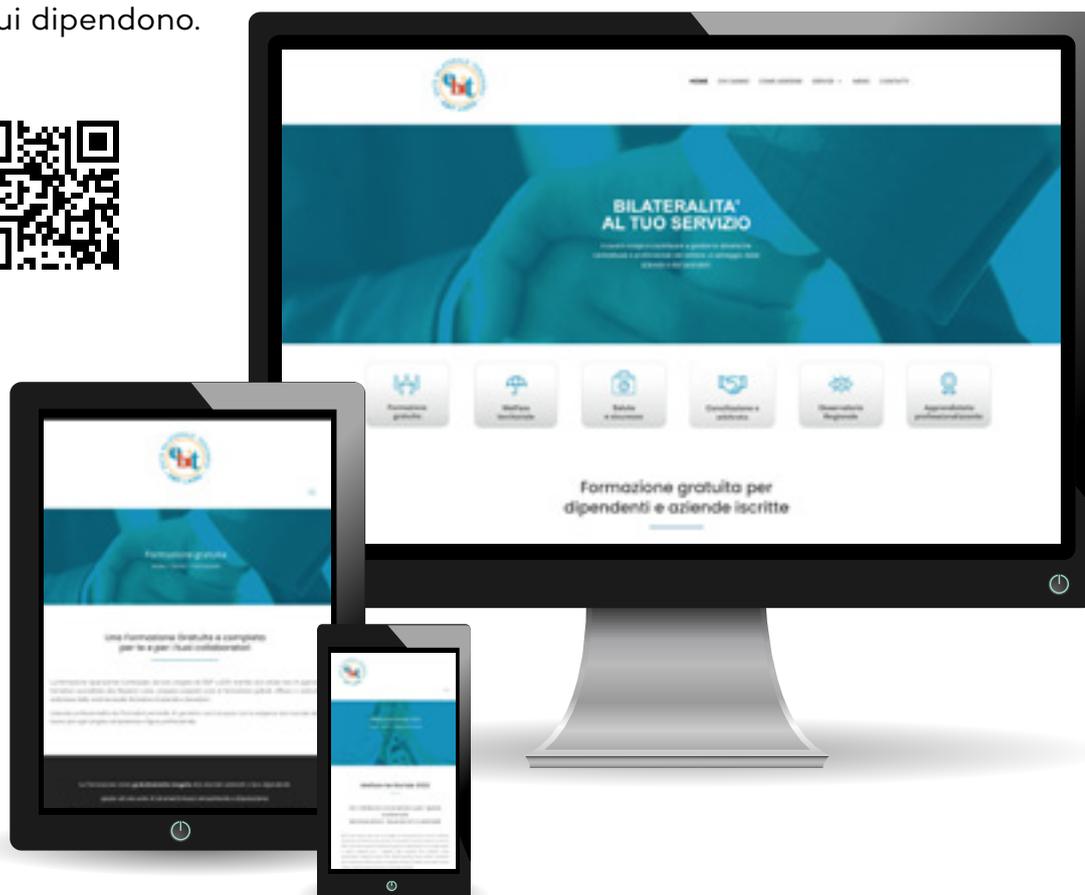


**T**ra gli scopi principali vi è quello del potenziamento dell'interazione tra operatori di Ebit Lazio impegnati quotidianamente per realizzare servizi agli iscritti e quest'ultimi.

Evidenziare a tutti gli iscritti gli scopi, gli impegni economici e organizzativi assunti ogni anno da Ebit Lazio e dare loro il riscontro delle cose realizzate ad ogni fine esercizio, pensiamo possa consentire la valorizzazione e l'importanza dell'ente bilaterale territoriale del terziario quale strumento di servizio utilizzabile da aziende e dipendenti cui si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) e la Contrattazione Territoriale Integrativa, sottoscritta da Confcommercio, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uilucus Uil.

Il nuovo sito lo intendiamo come mezzo dinamico da aggiornare e adeguare al mutamento costante del contesto lavorativo cui si riferisce.

Proveremo a migliorare le nostre azioni quotidiane anche con il pungolo della critica costruttiva proveniente da tutti gli iscritti.



# EBIT LAZIO



Ente Bilaterale Territoriale del Terziario, della  
Distribuzione e dei Servizi di Roma e del Lazio  
Piazza Mazzini, 27 – 00195 Roma  
tel: 06. 68 33 707 -  
mail: [info@ebitlazio.it](mailto:info@ebitlazio.it)  
[www.ebitlazio.it](http://www.ebitlazio.it)



## Sede territoriale **EBiT Viterbo**

c/o Confcommercio Lazio Nord  
Via Monte S. Valentino, 2 - 01100 Viterbo  
tel: 0761. 15 21636  
[www.confcommerciolazionord.it](http://www.confcommerciolazionord.it)



## Sede territoriale **EBiT Rieti**

c/o Confcommercio Lazio Nord  
Largo B. Cairoli, 2 - 02100 Rieti  
tel: 0746. 48 59 67  
[www.confcommerciolazionord.it](http://www.confcommerciolazionord.it)



## Sede territoriale **EBiT Frosinone**

c/o Confcommercio Lazio Sud  
Via Lago di Como, 50/54 - 03100 Frosinone  
tel: 0775. 29 41 84  
[www.confcommerciolaziosud.it](http://www.confcommerciolaziosud.it)



## Sede territoriale **EBiT Latina**

c/o Confcommercio Lazio Sud  
Via Dei Volsini, 60 - 04100 Latina  
tel: 0773. 61 06 78  
[www.confcommerciolaziosud.it](http://www.confcommerciolaziosud.it)

# Come aderire a EBIT Lazio

## Quanto versare

### ROMA E PROVINCIA

Esempio: su una retribuzione di 1.618,75 euro, in atto a maggio 2021 e riferita ad un dipendente inquadrato al IV Livello, la quota a carico dell'Azienda è di **2,43 euro**, mentre quella a carico del lavoratore è di **0,81 euro**. Il totale della quota mensile corrisponde a **3,24 euro**, ovvero a **45,36 euro l'anno**.

Livelli/qualifiche	Minimo Tabellare 01.01.2020	Indennità Contingenza 01.01.2011 <sup>(2)</sup>	Terzo Elemento		Quota a carico dell'azienda (0,15%)	Quota a carico del lavoratore (0,05%)	Quota Totale versamento EBIT (0,20%)
Q (Quadri)	1.896,64	540,37	260,76	2.437,01	3,66	1,22	4,87
I	1.708,49	537,52	2,07	2.248,08	3,37	1,12	4,50
II	1.477,84	532,54	2,07	2.012,45	3,02	1,01	4,02
III	1.263,15	527,90	2,07	1.793,12	2,69	0,90	3,59
IV	1.092,46	524,22	2,07	1.618,75	2,43	0,81	3,24
V	987,01	521,94	2,07	1.511,02	2,27	0,76	3,02
VI	886,11	519,76	2,07	1.407,94	2,11	0,70	2,82
VII	758,64	517,51	5,16	1.278,22	1,92	0,64	2,56
1a vendita	1.031,24	530,04	2,07	1.563,35	2,35	0,78	3,13
2a vendita	864,18	526,11	2,07	1.392,36	2,09	0,70	2,78



QUOTA AZIENDA  
**0,15%**



QUOTA DIPENDENTE  
**0,05%**



QUOTA TOTALE\*  
**0,20%**

### RIETI, VITERBO, FROSINONE E LATINA

Esempio: su una retribuzione di 1.618,75 euro, in atto a maggio 2021 e riferita ad un dipendente inquadrato al IV Livello, la quota a carico dell'Azienda è di **1,62 euro**, mentre quella a carico del lavoratore è di **0,81 euro**. Il totale della quota mensile corrisponde a **2,43 euro**, ovvero a **34,02 euro l'anno**.

Livelli/qualifiche	Minimo Tabellare 01.01.2020	Indennità Contingenza 01.01.2011 <sup>(2)</sup>	Terzo Elemento		Quota a carico dell'azienda (0,10%)	Quota a carico del lavoratore (0,05%)	Quota Totale versamento EBIT (0,15%)
Q (Quadri)	1.896,64	540,37	260,76	2.437,01	2,44	1,22	3,66
I	1.708,49	537,52	2,07	2.248,08	2,25	1,12	3,37
II	1.477,84	532,54	2,07	2.012,45	2,01	1,01	3,02
III	1.263,15	527,90	2,07	1.793,12	1,79	0,90	2,69
IV	1.092,46	524,22	2,07	1.618,75	1,62	0,81	2,43
V	987,01	521,94	2,07	1.511,02	1,51	0,76	2,27
VI	886,11	519,76	2,07	1.407,94	1,41	0,70	2,11
VII	758,64	517,51	5,16	1.278,22	1,28	0,64	1,92
1a vendita	1.031,24	530,04	2,07	1.563,35	1,56	0,78	2,35
2a vendita	864,18	526,11	2,07	1.392,36	1,39	0,70	2,09



QUOTA AZIENDA  
**0,10%**



QUOTA DIPENDENTE  
**0,05%**



QUOTA TOTALE\*  
**0,15%**

\* da calcolare su paga base tabellare, indennità di contingenza e terzo elemento per 14 mensilità.

## Come versare

### F24 - SEZIONE INPS

Occorre compilare il modello **F24** prestando attenzione al corretto inserimento dei codici INPS territoriali, affinché vi sia corrispondenza tra le quote trattenute ai dipendenti operanti nella singola provincia e l'Ente Bilaterale di riferimento.

IL CODICE DA INDICARE NELLA SEZIONE "CAUSALE CONTRIBUTIVO" È **EBCM**.

Codice sede	Causale contribuito	Matricola INPS / Codice INPS / Filiale Azienda	Periodo di riferimento	
			da mm/aaaa	a mm/aaaa
7000	EBCM			
4900	EBCM			
4000	EBCM			
3300	EBCM			
9200	EBCM			
6900	EBCM			

ESEMPIO DI CODICE INPS PER LE QUOTE TRATTENUTE AI LAVORATORI OPERANTI NELLA PROVINCIA:

Roma e Provincia	7000
Milano e Provincia	4900
Latina e Provincia	4000
Frosinone e Provincia	3300
Viterbo e Provincia	9200
Rieti e Provincia	6900

Nel caso di sedi operative aziendali su più Province si deve utilizzare una riga per ciascuna di esse, avendo cura di **inserire lo specifico codice sede INPS**.

Non è assolutamente corretto il versamento unico sulla provincia della sede legale. Il codice **EBCM** è **unico per tutte le province d'Italia**.

Le aziende in ritardo con i pagamenti della contribuzione dovuta a Ebit Lazio, o non in regola con i versamenti, potranno sanare la loro posizione contattando EBIT Lazio.

## Contributi da versare all'INPS e contrattuali

Validità dal 1/1/2018	Totale Tempo indet.	Totale Tempo det.	Dettaglio delle aliquote contributive												Carico dipendente						
			Ivs	Addizionale Ivs	ASPI	Add. ASPI Art. 25 L. 845/78	Tfr	Cuaf	Cig	Cigs	Malattia	Maternità	Fondo integrazione salariale	Fondo solidarietà di settore	Addizionale ASPI Tempo determinato	Ivs	Addizionale Ivs	Fondo integrazione salariale	Fondo solidarietà di settore	Cigs	Totale
Dirigenti	35,73	37,13	33,00	-	1,31	0,30	0,20	0,68	-	-	-	0,24	-	-	1,40	9,19	-	-	-	-	9,19
Operai e Impiegati	38,17	39,57	33,00	-	1,31	0,30	0,20	0,68	-	-	2,44	0,24	-	-	1,40	9,19	-	-	-	-	9,19
Viaggiatori e Piazzisti	35,73	37,13	33,00	-	1,31	0,30	0,20	0,68	-	-	-	0,24	-	-	1,40	9,19	-	-	-	-	9,19
Terziario con più di 5 fino a 15 dipendenti. Csc 7.XX.XX Ca 0J																					
Dirigenti	35,73	37,13	33,00	-	1,31	0,30	0,20	0,68	-	-	-	0,24	-	-	1,40	9,19	-	-	-	-	9,19
Operai e Impiegati	38,62	40,02	33,00	-	1,31	0,30	0,20	0,68	-	-	2,44	0,24	0,45	-	1,40	9,19	-	0,15	-	-	9,34
Viaggiatori e Piazzisti	36,18	37,58	33,00	-	1,31	0,30	0,20	0,68	-	-	-	0,24	0,45	-	1,40	9,19	-	0,15	-	-	9,34
Terziario con più di 15 dipendenti. Csc 7.XX.XX Ca 0J																					
Dirigenti	35,73	37,13	33,00	-	1,31	0,30	0,20	0,68	-	-	-	0,24	-	-	1,40	9,19	-	-	-	-	9,19
Operai e Impiegati	38,82	40,22	33,00	-	1,31	0,30	0,20	0,68	-	-	2,44	0,24	0,65	-	1,40	9,19	-	0,22	-	-	9,41
Viaggiatori e Piazzisti	36,38	37,78	33,00	-	1,31	0,30	0,20	0,68	-	-	-	0,24	0,65	-	1,40	9,19	-	0,22	-	-	9,41
Commercio ingrosso e dettaglio con Cuaf intera, fino a 5 dipendenti. Csc 7.01.XX, 7.02.XX e 7.03.01 Ca 0J																					
Dirigenti	35,73	37,13	33,00	-	1,31	0,30	0,20	0,68	-	-	-	0,24	-	-	1,40	9,19	-	-	-	-	9,19
Operai e Impiegati	38,17	39,57	33,00	-	1,31	0,30	0,20	0,68	-	-	2,44	0,24	-	-	1,40	9,19	-	-	-	-	9,19
Viaggiatori e Piazzisti	35,73	37,13	33,00	-	1,31	0,30	0,20	0,68	-	-	-	0,24	-	-	1,40	9,19	-	-	-	-	9,19
Commercio ingrosso e dettaglio con Cuaf intera, con più di 5 fino a 15 dipendenti. Csc 7.01.XX, 7.02.XX e 7.03.01 Ca 0J																					
Dirigenti	35,73	37,13	33,00	-	1,31	0,30	0,20	0,68	-	-	-	0,24	-	-	1,40	9,19	-	-	-	-	9,19
Operai e Impiegati	38,62	40,02	33,00	-	1,31	0,30	0,20	0,68	-	-	2,44	0,24	0,45	-	1,40	9,19	-	0,15	-	-	9,34
Viaggiatori e Piazzisti	36,18	37,58	33,00	-	1,31	0,30	0,20	0,68	-	-	-	0,24	0,45	-	1,40	9,19	-	0,15	-	-	9,34
Commercio ingrosso e dettaglio con Cuaf intera, con più di 15 fino a 50 dipendenti. Csc 7.01.XX, 7.02.XX e 7.03.01 Ca 0J																					
Dirigenti	35,73	37,13	33,00	-	1,31	0,30	0,20	0,68	-	-	-	0,24	-	-	1,40	9,19	-	-	-	-	9,19
Operai e Impiegati	38,82	40,22	33,00	-	1,31	0,30	0,20	0,68	-	-	2,44	0,24	0,65	-	1,40	9,19	-	0,22	-	-	9,41
Viaggiatori e Piazzisti	36,38	37,78	33,00	-	1,31	0,30	0,20	0,68	-	-	-	0,24	0,65	-	1,40	9,19	-	0,22	-	-	9,41
Commercio ingrosso e dettaglio con Cuaf intera, con più di 50 dipendenti. Csc 7.01.XX, 7.02.XX e 7.03.01 Ca 0J																					
Dirigenti	35,73	37,13	33,00	-	1,31	0,30	0,20	0,68	-	-	-	0,24	-	-	1,40	9,19	-	-	-	-	9,19
Operai e Impiegati	39,07	40,47	33,00	-	1,31	0,30	0,20	0,68	-	0,90	2,44	0,24	-	-	1,40	9,19	-	-	-	0,30	9,49
Viaggiatori e Piazzisti	36,63	38,03	33,00	-	1,31	0,30	0,20	0,68	-	0,90	-	0,24	-	-	1,40	9,19	-	-	-	0,30	9,49
Commercio ingrosso e dettaglio con Cuaf ridotta, fino a 5 dipendenti. Csc 7.01.XX, 7.02.XX e 7.03.01 Ca 3V e 0J																					
Dirigenti	33,68	35,08	33,00	-	0,18	0,30	0,20	0,00	-	-	-	0,00	-	-	1,40	9,19	-	-	-	-	9,19
Operai e Impiegati	36,12	37,52	33,00	-	0,18	0,30	0,20	0,00	-	-	2,44	0,00	-	-	1,40	9,19	-	-	-	-	9,19
Viaggiatori e Piazzisti	33,68	35,08	33,00	-	0,18	0,30	0,20	0,00	-	-	-	0,00	-	-	1,40	9,19	-	-	-	-	9,19
Commercio ingrosso e dettaglio con Cuaf ridotta, con più di 5 fino a 15 dipendenti. Csc 7.01.XX, 7.02.XX e 7.03.01 Ca 3V e 0J																					
Dirigenti	33,68	35,08	33,00	-	0,18	0,30	0,20	0,00	-	-	-	0,00	-	-	1,40	9,19	-	-	-	-	9,19
Operai e Impiegati	36,57	37,97	33,00	-	0,18	0,30	0,20	0,00	-	-	2,44	0,00	0,45	-	1,40	9,19	-	0,15	-	-	9,34
Viaggiatori e Piazzisti	34,13	35,53	33,00	-	0,18	0,30	0,20	0,00	-	-	-	0,00	0,45	-	1,40	9,19	-	0,15	-	-	9,34
Commercio ingrosso e dettaglio con Cuaf ridotta, con più di 15 fino a 50 dipendenti. Csc 7.01.XX, 7.02.XX e 7.03.01 Ca 3V e 0J																					
Dirigenti	33,68	35,08	33,00	-	0,18	0,30	0,20	0,00	-	-	-	0,00	-	-	1,40	9,19	-	-	-	-	9,19
Operai e Impiegati	36,77	38,17	33,00	-	0,18	0,30	0,20	0,00	-	-	2,44	0,00	0,65	-	1,40	9,19	-	0,22	-	-	9,41
Viaggiatori e Piazzisti	34,33	35,73	33,00	-	0,18	0,30	0,20	0,00	-	-	-	0,00	0,65	-	1,40	9,19	-	0,22	-	-	9,41
Commercio ingrosso e dettaglio con Cuaf ridotta, con più di 50 dipendenti. Csc 7.01.XX, 7.02.XX e 7.03.01 Ca 3V e 0J																					
Dirigenti	33,68	35,08	33,00	-	0,18	0,30	0,20	0,00	-	-	-	0,00	-	-	1,40	9,19	-	-	-	-	9,19
Operai e Impiegati	37,02	38,42	33,00	-	0,18	0,30	0,20	0,00	-	0,90	2,44	0,00	-	-	1,40	9,19	-	-	-	0,30	9,49
Viaggiatori e Piazzisti	34,58	35,98	33,00	-	0,18	0,30	0,20	0,00	-	0,90	-	0,00	-	-	1,40	9,19	-	-	-	0,30	9,49

### LAVORATORI APPRENDISTI (ASSUNTI DAL 01/01/2012)

		1° anno	2° anno	3° anno	dal 4° anno
FINO A 9 ADDETTI	Datore di lavoro	10%			
	Apprendista	5,84%			
ALMENO 10 ADDETTI	Datore di lavoro	10%			
	Apprendista	5,84%			

(1) Il contributo è destinato ai Fondi paritetici per la formazione continua FORTE e FONDIR; l'adesione, di fatto gratuita, ha validità annuale e si intende tacitamente prorogata. I codici di adesione da indicare nel DM 10/2 sono rispettivamente FITE e FODI.

(2) Contributo dovuto anche per contratti di apprendistato e d'inserimento.

Ebit Lazio **offre tutta una serie di prestazioni** di welfare territoriale per i lavoratori e per le aziende.

# **NON PUOI DIRE “NON LO SAPEVO!”**

## ALCUNI ESEMPI DI **RIMBORSO PER I LAVORATORI**

Libri scolastici e universitari per i figli, Tasse universitarie dei figli,  
Centri estivi, Abbonamento al trasporto pubblico locale, Attività  
sportiva, Abbonamento teatrale, Spese funerarie,  
Malattia di lunga durata

## ALCUNI ESEMPI DI **CONTRIBUTO PER LE IMPRESE**

Sito web, E-Commerce, Software e App gestionali,  
Redazione DVR

