

La concorrenza tra Ccnl nel settore terziario

L'Università Roma Tre (Laboratorio "Osservatori del mercato del lavoro e contrattazione collettiva – OMDL" del Dipartimento di Economia) e l'associazione LABchain - Centro interuniversitario di studi avanzati su Blockchain, Innovazione Tecnologica e Politiche del lavoro - hanno svolto una ricerca scientifica sul tema "**La contrattazione collettiva nel settore terziario: una comparazione empirica**"¹. La ricerca ha messo in comparazione alcuni dei Ccnl più applicati nel settore terziario per mettere in evidenza eventuali situazioni comunemente denominate di "dumping contrattuale".

Il settore "Terziario, Distribuzione e Servizi" è caratterizzato da una forte frammentazione della contrattazione collettiva nazionale. Si addensano infatti nel terziario circa 240 Ccnl, pari al 24,8% 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 33,7% del totale dei lavoratori del nostro Paese. La rilevanza del settore è quindi indubbia e progressivamente accresciuta dal fenomeno della cosiddetta terziarizzazione dell'economia italiana.

Inoltre, il settore 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.

Il primato del Ccnl terziario, distribuzione e servizi sottoscritto tra Confcommercio e le organizzazioni sindacali Filcams-Cgil Fisascat-Cisl e Uiltuca Uil (di seguito indicato come Ccnl Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011)) è insidiato da altri Ccnl, che stanno trovando progressivo seguito da parte delle aziende del settore.

La ricerca ha messo a confronto il Ccnl Confcommercio con tre ulteriori Ccnl, in particolare: il Ccnl Commercio sottoscritto da Anpit, Aifes, Confimprenditori Unica e Cisl Terziario (cod. Cnel-Inps H024); il Ccnl intersettoriale Commercio, Terziario, Distribuzione, Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo sottoscritto da Cifa e Confsal (cod. Cnel-Inps H03A); il Ccnl per i dipendenti delle micro, piccole e medie imprese aziende del settore terziario, commercio e servizi sottoscritto da Federeterziario e Ugl Terziario (cod. Cnel-INPS H02P).

La ricerca prende in considerazione alcuni ruoli professionali e relative mansioni concretamente svolte, per simulare le buste paga e verificare i singoli istituti e trattamenti che il lavoratore si vede riconosciuti a seconda del Ccnl applicato. Si prende a riferimento, cioè, il lavoratore "in carne ed ossa", tenendo conto delle sue mansioni e del suo ruolo professionale. 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.

I risultati evidenziano che, a parità di mansioni, possono determinarsi differenze anche notevoli sia sul piano retributivo che sotto il profilo dei diritti spettanti al lavoratore a seconda del Ccnl applicato.

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.

Sul piano retributivo gli scostamenti sono notevoli. Se prendiamo a riferimento un lavoratore assunto con mansioni di *commesso addetto alla vendita* la retribuzione registra differenze di quasi 415 € mensili che sul

¹ La ricerca è pubblicata con Aracne Editore e consultabile in open access al seguente link <https://www.aracneeditrice.eu/it/pubblicazioni/ccnl-e-competizione-contrattuale-nel-settore-terziario-silvia-ciucciovino-dario-fiori-riccardo-maraga-fabio-minotti-luca-torroni-fabiola-lamberti-9791221816884.html>).

piano annuale, tenuto conto delle diverse mensilità erogate, può comportare una differenza di Ral di circa 7.103 €.

Notevoli differenze si registrano anche nella maturazione dei permessi retribuiti, dove il differenziale economico raggiunge i 822,64 € annui. Va considerato, inoltre, che i 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 Confsal.

Lo stesso dicasi per le maggiorazioni retributive spettanti in caso di lavoro straordinario, notturno e festivo per le quali vi sono differenziazioni notevoli tra i diversi Ccnl. Anche con riguardo all'apprendistato è possibile constatare significativi scostamenti delle diverse discipline contrattuali.

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, dove il Ccnl Confcommercio presenta, per le diverse figure professionali osservate, trattamenti economici e normativi più vantaggiosi.

E' chiaro che la contrattazione collettiva è caratterizzata da un suo fisiologico dinamismo e quindi la comparazione è stata fatta tra le discipline vigenti ad un dato momento storico (dati aggiornati al mese di dicembre 2024). Naturalmente il rinnovo dei singoli Ccnl è suscettibile di incidere sui livelli dei trattamenti messi in comparazione. Lo stesso Ccnl Confcommercio è stato rinnovato a marzo 2024 dopo che era scaduto dal 2019. E pertanto prima del suo rinnovo gli scostamenti con gli altri Ccnl in comparazione erano ovviamente meno rilevanti.

Da qui l'importanza di aggiornare costantemente le osservazioni sulla contrattazione collettiva e di tenere alto il livello di attenzione su questa materia, tanto più in un momento storico caratterizzato da importanti innovazioni del sistema produttivo e della rappresentanza collettiva, sia dal lato datoriale che dal lato sindacale.

Certo è che l'autonomia e la libertà sindacale che informano il nostro sistema vanno protetti nelle loro dinamiche genuine anche accrescendo il grado di trasparenza complessiva del sistema e il livello di consapevolezza delle persone, delle imprese, dei corpi intermedi e delle istituzioni. La ricerca, con questo spirito, vuole fornire un contributo di conoscenza alle dinamiche attuali delle relazioni sindacali del Paese.