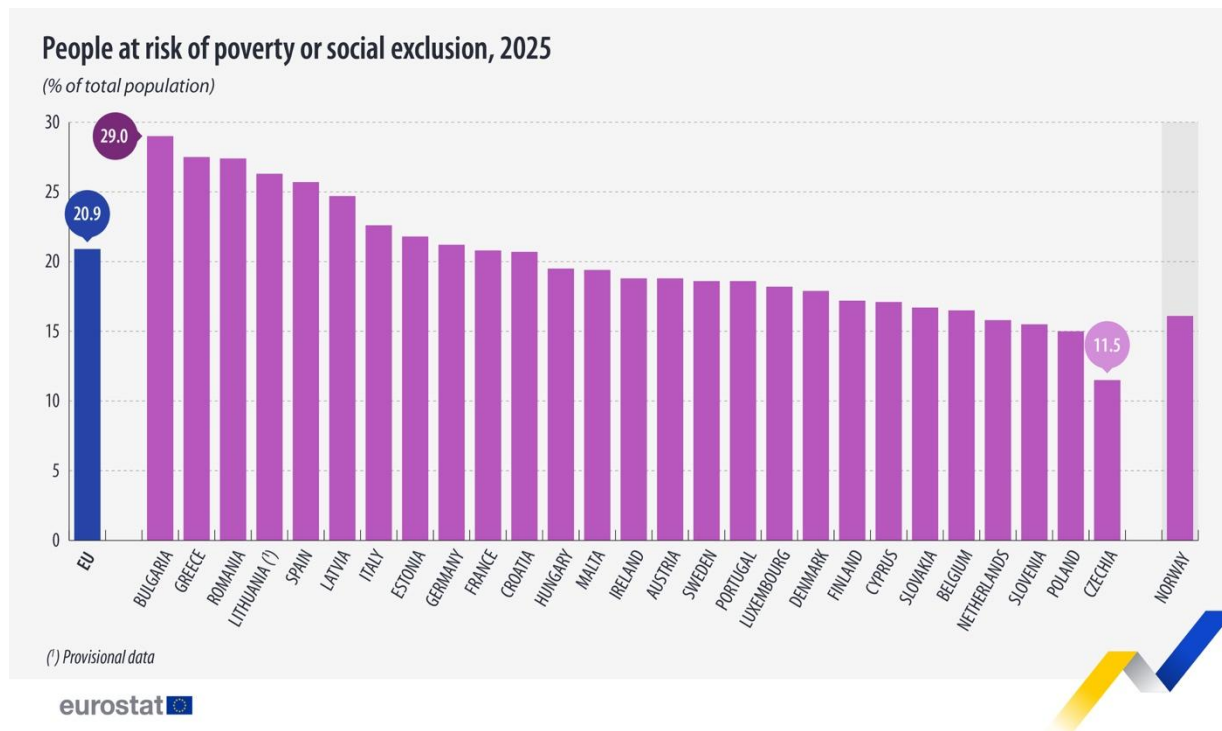


IL LAVORO POVERO NEL SETTORE TERZIARIO DI MERCATO¹

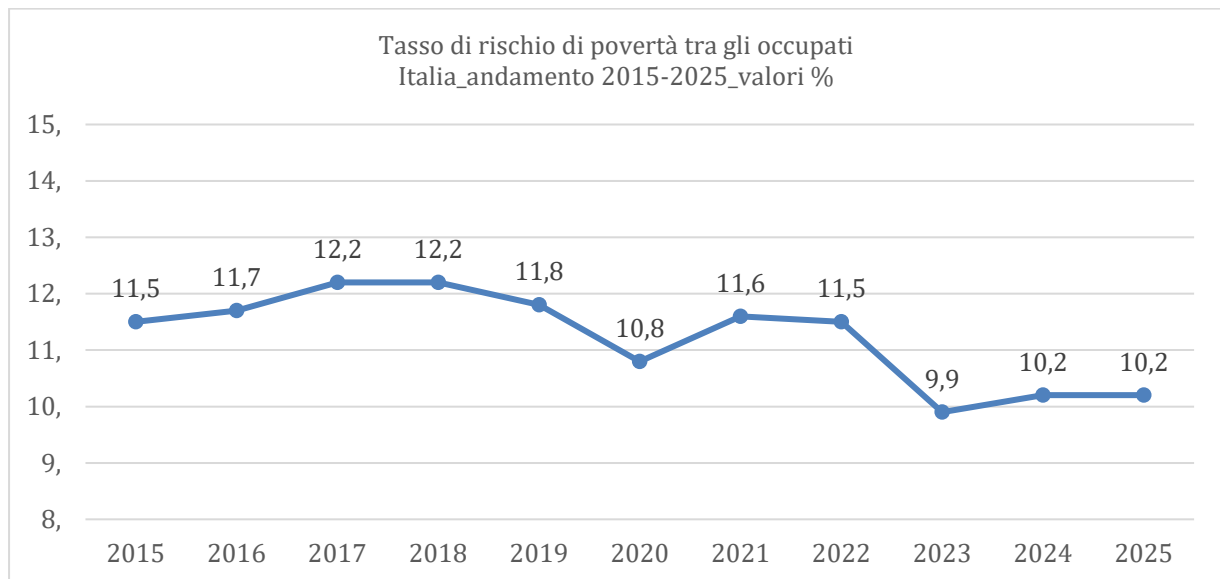
- La definizione ufficiale europea e internazionale di in-work poverty (“*lavoro povero*” in italiano):
 - In-work poverty si riferisce a persone che hanno un impiego per almeno 6-7 mesi in un anno, ma vivono in famiglie a rischio di povertà, con un reddito solitamente inferiore al 60% del reddito mediano nazionale. (Per salario non adeguato si intende invece un reddito inferiore al 50% del reddito medio nazionale.)
 - La condizione di in-work poverty è determinata da salari bassi che non riescono a tenere il passo con l’inflazione, dalla proliferazione di lavori temporanei/precari, dalla sottoccupazione (lavorare meno ore di quanto desiderato/necessario ad una vita dignitosa), dal lavoro part-time involontario, da alti costi fissi come l'alloggio.
 - Il fenomeno colpisce milioni di persone, ma in modo sproporzionato i giovani lavoratori (18-35 anni), le donne e coloro che hanno contratti instabili.
 - La povertà lavorativa causa spesso gravi difficoltà finanziarie, dipendenza dai banchi alimentari e un peggioramento del benessere psicologico.
 - Si tratta di una preoccupazione crescente in tutta Europa, con aumenti notevoli in paesi come Germania, Italia, Spagna e Regno Unito.

Nella tabella che segue, l’incidenza delle persone a rischio di povertà nei paesi dell’Unione Europea, da cui si vede che l’Italia è tra i paesi a maggior rischio.



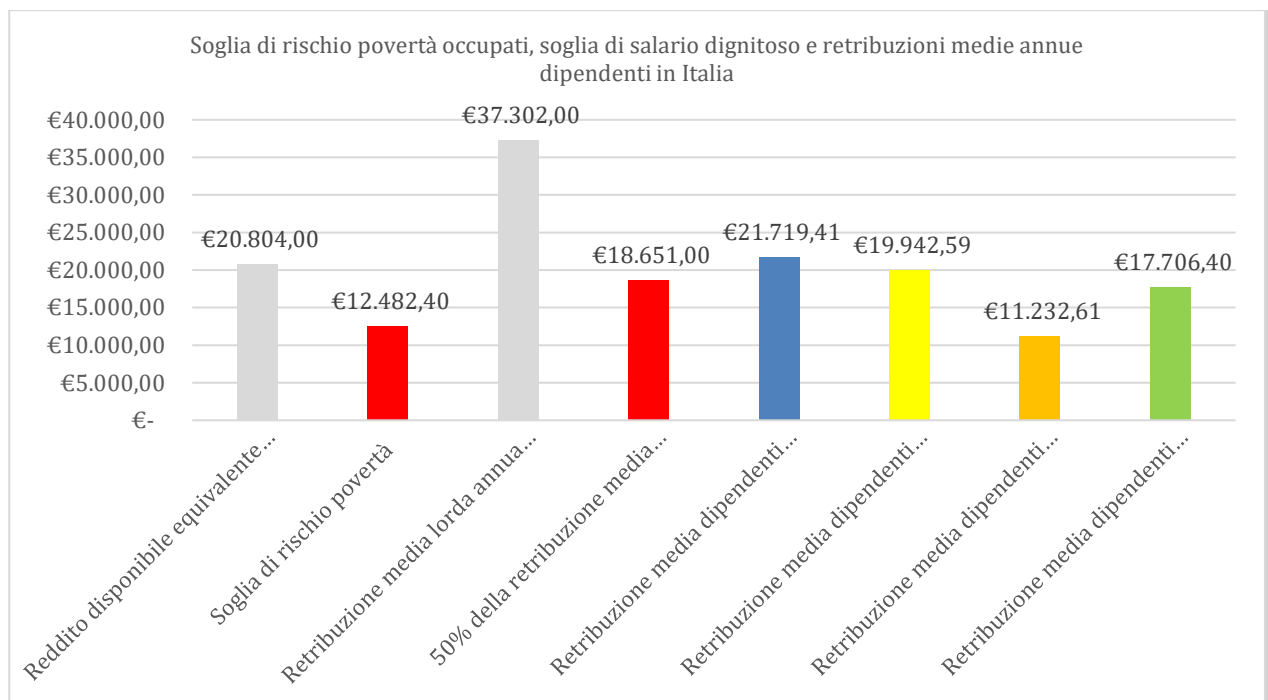
¹ Nel presente documento il termine terziario si riferisce al cosiddetto “settore terziario di mercato”, che comprende tutte le attività economiche che producono servizi venduti sul mercato per generare profitto, e in particolare a settori quali commercio, turismo e servizi alle imprese ed alle persone.

Nella tabella che segue, l'incidenza della povertà lavorativa in Italia tra 2015 e 2025. Il dato si riferisce alle persone con un reddito disponibile equivalente (riproporzionato per nucleo familiare) che si colloca al di sotto della soglia di povertà, pari al 60% del reddito disponibile equivalente mediano nazionale.



Fonte: Elaborazione RVConsulting/AGSG su dati Eurostat

Nella tabella che segue, si può vedere il confronto tra soglia di povertà in Italia (60% del reddito mediano), soglia del salario dignitoso in Italia (50% del salario medio nazionale lordo, come definito dalla Direttiva europea 2022/2041), e i salari medi dei principali settori del terziario in Italia. Il salario medio del terziario in generale e quello del commercio al dettaglio si collocano di poco al di sopra della soglia del salario dignitoso; al contrario, il salario medio del settore della vigilanza privata è al di sotto della soglia del salario dignitoso e quello del settore del turismo (alloggio e ristorazione) si colloca addirittura al di sotto della soglia di povertà.



Fonte: Elaborazione RVConsulting/AGSG su dati ISTAT, Eurostat ed INPS

(1) *Retribuzione lorda annua per dipendente, ricondotta ad anno intero e tempo pieno. La retribuzione annua comprende la remunerazione in denaro e in natura ricevuta direttamente e regolarmente dal dipendente nell'anno di riferimento, incluse le trattenute fiscali e previdenziali - (Fonte ISTAT, 20.01.2025 – riferimento 2022)*

(2) *Soglia direttiva UE 2022/2041*

(1) *Retribuzioni medie annuali totale dipendenti di tutto il settore terziario privato (Fonte INPS, 2024)*

(2) *Retribuzioni medie annuali totale dipendenti di alcuni comparti del settore terziario privato (Fonte INPS, 2024)*

- **Da questi dati, emerge con chiarezza il fatto che nel terziario in Italia la povertà lavorativa ha un'incidenza di molto superiore rispetto a quella generale a livello nazionale, e si trasforma in un problema endemico in alcuni settori.**
- Tra gli elementi principali che generano in-work poverty in Italia, in particolare nel terziario, rientrano:
 1. **Salari reali tra i più bassi d'Europa**, con perdita negli anni di potere d'acquisto rispetto alle dinamiche inflattive e mancata redistribuzione della produttività del lavoro;
 2. **Dumping contrattuale** generato dai cosiddetti “contratti pirata”, in assenza di un quadro legislativo sulla rappresentatività delle parti sociali; ciò si somma a livelli significativi di **evasione/elusione della piena applicazione dei contratti collettivi**, consentita dall'assenza di obblighi di legge chiari e adeguati;
 3. **Precarizzazione del mercato del lavoro**, con elevati livelli di instabilità che sconfinano nello sfruttamento, particolarmente ai danni di donne e giovani: contratti a termine, stagionalità, part time involontario con orari di lavoro non programmabili, limitati e discontinui, eccessivo ricorso al lavoro domenicale e festivo, disintermediazione dell'organizzazione del lavoro, ecc.

1. SALARI, INFLAZIONE E CONTRATTAZIONE NAZIONALE

- In Italia si è verificata negli ultimi 10-15 anni una diminuzione generalizzata dei salari reali, senza uguali nei paesi più avanzati d'Europa e particolarmente grave nel terziario. Ciò è dipeso da un malfunzionamento dei sistemi contrattuali per l'allineamento dei salari all'inflazione e per la redistribuzione di quote di produttività del lavoro.
- A questi elementi di criticità, si aggiunge la situazione di grave instabilità geopolitica ed economica dovuta ai conflitti in corso a livello globale, che porterà nel breve e medio periodo ad una nuova impennata dell'inflazione e ad un rallentamento della crescita; ciò avrà effetti ulteriormente depressivi sui salari, sul potere d'acquisto e sulla qualità della vita dei lavoratori e delle lavoratrici del nostro paese, in particolare nel terziario.

Salari italiani, malati d'Europa

- Nell'analisi che segue, abbiamo confrontato le dinamiche salariali dell'Italia con quelle dei principali paesi dell'Unione Europea in cui la contrattazione collettiva ha un ruolo preminente nella determinazione dei salari, spesso in combinazione con sistemi di salario minimo legale. Da questo confronto emerge che, nel periodo considerato 2010-2024, si è verificata una diminuzione dei salari reali nel nostro paese di circa il 12%, con conseguente arretramento del potere d'acquisto dei lavoratori e un incremento della povertà lavorativa. Un peggioramento dei salari che non ha confronti nel resto d'Europa.

Nella tabella, un confronto dei salari medi lordi (2024) e della loro crescita percentuale comprensiva dell'inflazione (2010-2024), in Italia e negli altri 8 paesi europei in cui la contrattazione collettiva ha un ruolo preminente nella determinazione dei salari (Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Italia, Spagna, Svezia). L'Italia è stato il paese a più bassa crescita dei salari.

PAESE	2024	CRESCITA % 2010-2024
Austria	€ 56.968	57%
Belgio	€ 59.091	51%
Danimarca	€ 70.488	39%
Finlandia	€ 49.020	35%
Francia	€ 44.909	32%
Germania	€ 52.257	58%
Italia	€ 33.148	19%
Spagna	€ 33.044	25%
Svezia	€ 48.264	50%

Nella tabella che segue, un confronto della crescita salariale netta depurata dall'inflazione, ovvero del potere d'acquisto reale dei salari, tra gli stessi 8 paesi e l'Italia nello stesso periodo (2010-2024). In Italia i salari reali sono in realtà diminuiti del 12% in 15 anni, l'andamento peggiore tra tutti i paesi considerati, determinando una condizione di diffusa povertà lavorativa.

	Crescita salari medi 2010-2024	Crescita inflazione aggregata 2010-2024	Crescita salari al netto dell'inflazione
Austria	57%	37%	20%
Belgio	51%	39%	12%
Danimarca	39%	26%	13%
Finlandia	35%	29%	6%
Francia	32%	30%	2%
Germania	58%	33%	25%
Italia	19%	31%	-12%
Spagna	25%	29%	-4%
Svezia	50%	32%	18%

Nelle tabelle che seguono, abbiamo confrontato i salari lordi e netti e le loro variazioni percentuali, nei settori del commercio e del turismo, tra l'Italia, altri 12 principali paesi europei e la media UE. In Italia in questi settori i salari e il loro tasso di crescita sono sensibilmente inferiori rispetto alla media europea e alla gran parte dei paesi considerati.

Stima delle retribuzioni mensili lordi e nette* nel commercio e nel turismo in alcuni Paesi europei. Anno 2024, valori assoluti in euro

	Commercio		Turismo	
	Retribuzione Lorda	Retribuzione Netta	Retribuzione Lorda	Retribuzione Netta
Danimarca	4.700	3.250	2.700	1.900
Lussemburgo	4.600	3.000	3.700	2.450
Belgio	4.100	2.100	2.400	1.300
Finlandia	3.700	2.300	2.750	1.750
Francia	3.500	2.000	2.550	900
Svezia	3.350	2.100	2.400	1.500
Germania	3.350	1.900	2.350	1.350

Austria	3.300	1.900	2.100	1.200
Italia	2.300	1.350	1.500	1.000
Spagna	2.150	1.400	1.550	1.000
Portogallo	1.900	1.200	1.350	900
Polonia	1.600	1.100	1.300	900
Grecia	1.600	1.050	1.700	1.100
UE27	2.800	1.750	1.900	1.250

*Valori stimati a partire dalle retribuzioni orarie lorde e da ore mensili medie convenzionali, realizzata come media ponderata tra le 40 ore settimanali del full-time e le 24 ore stimate per il part-time in base alla composizione FT/PT dell'occupazione per singolo Paese. Le retribuzioni nette sono state ottenute applicando il tax wedge totale OCSE 2024 alle retribuzioni mensili lorde stimate. I valori ottenuti rappresentano una proxy comparativa e non coincidono con la retribuzione netta effettivamente percepita in busta paga. Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali/UILTUCS su dati Eurostat e OCSE.

Retribuzione lorda per ora lavorata dai lavoratori dipendenti del commercio e del turismo in alcuni Paesi europei. Anni 2016-2024, valori in euro

	2016			2024		
	Commercio	Turismo	Totale economia	Commercio	Turismo	Totale economia
Lussemburgo	26,6	18,4	33,9	35,7	30,0	48,4
Danimarca	33,5	25,2	35,9	39,9	25,6	43,6
Finlandia	24,1	18,6	26,0	29,7	23,2	31,3
Svezia	26,6	18,5	25,6	27,3	21,5	27,5
Germania	21,9	13,8	25,5	28,3	20,8	33,3
Belgio	26,2	20,0	29,3	32,9	20,7	37,1
Francia	20,6	15,4	23,3	26,7	20,1	29,7
Austria	21,6	13,1	23,9	27,7	17,7	32,4
Italia	18,0	13,2	19,9	20,2	14,4	22,3
Grecia	10,7	7,4	12,1	11,7	12,9	13,3
Spagna	13,0	10,2	15,8	16,5	12,4	18,9
Portogallo	10,8	6,6	10,9	13,9	10,2	14,7
Polonia	6,0	4,7	7,1	11,7	9,8	14,2
Romania	3,9	2,6	4,3	10,8	7,6	11,8
UE27	16,7	11,5	19,2	21,7	15,6	25,2

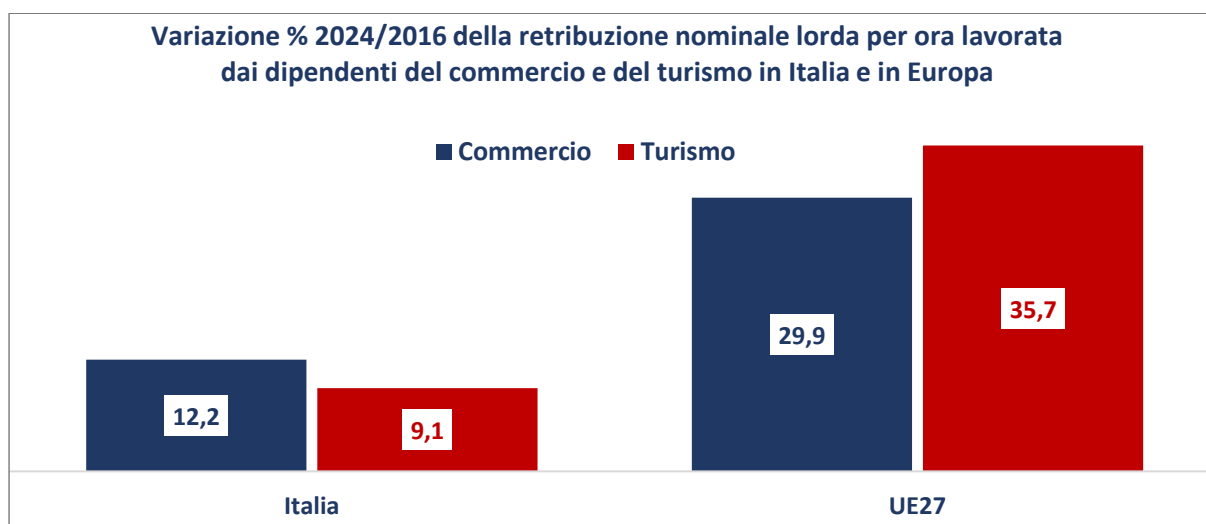
Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali/UILTUCS su dati Eurostat

Variatione nominale della retribuzione lorda per ora lavorata dai dipendenti del commercio e del turismo in alcuni Paesi europei. Anni 2024/2016

	Commercio	Turismo
Lussemburgo	34,2	63,0
Danimarca	19,1	1,6
Finlandia	23,2	24,7
Svezia	2,6	16,2
Germania	29,2	50,7
Belgio	25,6	3,5
Francia	29,6	30,5
Austria	28,2	35,1

Italia	12,2	9,1
Grecia	9,3	74,3
Spagna	26,9	21,6
Portogallo	28,7	54,5
Polonia	95,0	108,5
Romania	176,9	192,3
UE27	29,9	35,7

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali/UILTUCS su dati Eurostat



Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali/UILTUCS su dati Eurostat

- Inoltre, abbiamo analizzato l'evoluzione della produttività del lavoro² in tutti i settori privati in Italia e, per il settore del commercio, abbiamo confrontato l'evoluzione della produttività del lavoro e dei profitti delle imprese. Vi è stata una crescita generalizzata della produttività del lavoro in quasi tutti i settori, con punte particolarmente significative nel commercio, mentre sono nello stesso periodo esplosi i profitti delle imprese; tuttavia, questa crescita non ha generato una redistribuzione di quote di produttività ai salari e ciò ha contribuito ulteriormente ad acuire il fenomeno del lavoro povero, in particolare nel terziario.

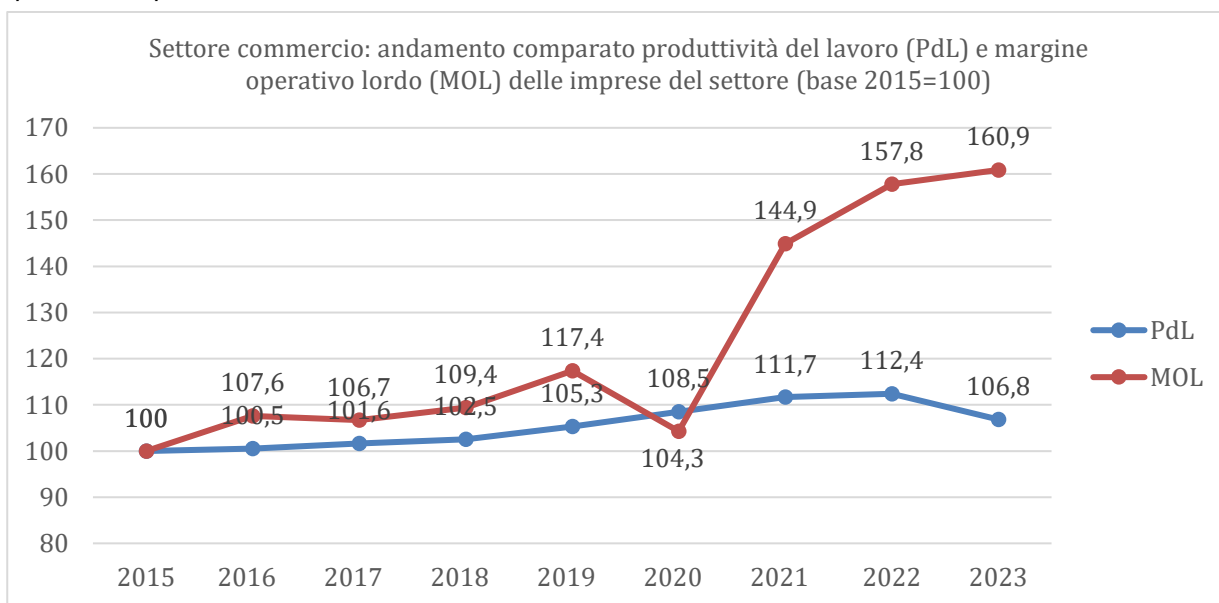
Nella tabella che segue, l'andamento della produttività del lavoro in tutti i settori economici in Italia (2015-2025). Nel periodo considerato, l'andamento della produttività del lavoro ha avuto sempre segno positivo, mentre l'andamento della produttività totale dei fattori) è stato negativo (-1% medio), caso unico in Europa rispetto ai paesi ad economia più avanzata.

² La Produttività del Lavoro è determinata dal rapporto tra Valore Aggiunto e ore lavorate. Per Valore Aggiunto si intende la somma di retribuzioni, ammortamenti, utili e proventi finanziari. Si tratta di un concetto diverso rispetto alla Produttività Totale dei Fattori, determinata dal rapporto tra Valore Aggiunto e volume dei fattori primari della crescita, quali il progresso tecnologico, le innovazioni nei processi produttivi, i miglioramenti nell'organizzazione del lavoro e delle tecniche manageriali, i miglioramenti nell'esperienza e nel livello di istruzione della forza lavoro. La Produttività Totale dei Fattori è il dato comunemente adottato dalle imprese per misurare la produttività, ma non evidenzia, pur includendolo, l'apporto specifico del lavoro alla formazione del valore delle imprese stesse.



Fonte: Elaborazione RVConsulting/AGSG su dati ISTAT

Nella tabella che segue, l'andamento comparato della produttività del lavoro e del margine operativo lordo nel settore commercio (2015-2023): si vede che la produttività del lavoro in questo settore è cresciuta il triplo rispetto a quella generale dei settori privati, mentre vi è stato un enorme incremento dei profitti delle imprese; a tutto ciò non ha fatto seguito una redistribuzione ai salari di quote della produttività del lavoro.



Fonte: Elaborazione RVConsulting/AGSG su dati ISTAT

L'emergenza salariale nel terziario in Italia: le cause

- Alla luce di queste analisi, risulta chiaro che i salari, nei settori del terziario in Italia, sono significativamente diminuiti in termini reali negli ultimi anni, facendo sprofondare centinaia di migliaia di lavoratori e lavoratrici al di sotto della soglia di povertà e milioni di lavoratori al di sotto della soglia del salario dignitoso. Questa emergenza salariale è stata evidentemente causata dal mancato allineamento all'inflazione reale e della mancata redistribuzione della produttività del lavoro.
- Ciò è avvenuto per una serie di ragioni, essenzialmente derivanti dalla riforma dei sistemi contrattuali per la determinazione dei salari introdotta dall'Accordo interconfederale del 15 aprile

2009, che ha radicalmente modificato i meccanismi previsti dal precedente Accordo di concertazione del 23 luglio 1993.

- In particolare, una grande influenza negativa sulle dinamiche salariali hanno avuto le seguenti misure:
 - La sostituzione dell'indicatore dell'inflazione reale programmata con l'indicatore IPCA-NEI (inflazione depurata dai prodotti energetici), che soprattutto negli ultimi anni non ha consentito di agganciare i salari alla crescita del costo della vita;
 - L'eliminazione di meccanismi per il recupero degli scostamenti tra le dinamiche inflattive incluse negli aumenti salariali dei contratti collettivi nazionali di settore e l'inflazione reale registrata nell'anno precedente;
 - L'eliminazione del meccanismo dell'indennità di vacanza contrattuale, che serviva a recuperare automaticamente a livello salariale almeno parte degli incrementi dell'inflazione, in caso di ritardo nel rinnovo dei contratti collettivi nazionali di settore rispetto alla loro naturale scadenza.
- A questi elementi generali introdotti dalla riforma del 2009, alcuni fattori specifici del terziario hanno ulteriormente influenzato in maniera negativa la contrattazione e i salari del settore; questi fattori includono:
 - Un eccessivo ricorso a forme di contratti precari e discontinui e di contratti a part time, per lo più involontario, con una distribuzione dell'orario discontinua ed eccessivamente flessibile, lo scivolamento del salario complessivo annuale al di sotto della soglia di povertà, e la conseguente discontinuità e insufficienza dei contributi previdenziali versati;
 - L'ampia diffusione degli appalti al massimo ribasso e delle terziazioni;
 - L'assenza di incentivi e/o vincoli per il rinnovo dei contratti alla naturale scadenza;
 - Ritardi patologici nel rinnovo di molti contratti, nel periodo compreso tra il 2015 e il 2024;
 - La frammentazione delle controparti nel commercio e nel turismo e la conseguente proliferazione di diversi contratti collettivi nazionali di settore sottoscritti da FILCAMS-FISASCAT-UILTuCS con le numerose controparti del terziario;
- Per quel che concerne la mancata distribuzione della produttività del lavoro, si evidenziano ulteriori fattori specifici del terziario:
 - Il tessuto frammentato del settore, con una larga prevalenza di piccole e piccolissime imprese, che rende difficile se non impossibile l'esercizio della contrattazione decentrata nella gran parte delle imprese, con la conseguente mancata distribuzione di quote di produttività del lavoro;
 - La crescente difficoltà di conseguire risultati salariali significativi anche negli accordi decentrati con le grandi imprese, in particolare quelle a capitale multinazionale e fortemente terziate;
 - L'assenza di meccanismi di recupero della distribuzione della produttività del lavoro attraverso la contrattazione territoriale (pressoché assente) o in quella nazionale.
- In aggiunta a questi problemi, in questi ultimi anni in Italia è avvenuta una proliferazione di contratti collettivi che non ha paragoni in nessun altro paese europeo, con oltre mille contratti collettivi nazionali di lavoro registrati presso il CNEL (the Italian economic and social committee), di cui circa l'80% sottoscritti da organizzazioni sindacali e imprenditoriali non rappresentative, i cosiddetti "contratti pirata".
- Questi contratti, pur essendo applicati ad un numero limitato di imprese e lavoratori, sono in costante e significativa crescita e hanno generato fenomeni di concorrenza al ribasso dei trattamenti retributivi e normativi, che colpiscono in modo particolarmente grave il terziario, dove si registra una presenza di "contratti pirata" mediamente superiore a quella di altri settori.

- Ai problemi della povertà salariale e della proliferazione dei contratti in dumping, si sommano fenomeni significativi di totale o parziale mancata applicazione dei contratti collettivi nazionali di settore, che colpiscono tra i 2.5 e i 3 milioni di lavoratori, concentrati in particolare nel sud del paese e nei settori del terziario e dei servizi: di conseguenza, in questi settori il tasso di copertura complessivo della contrattazione collettiva è spesso inferiore al tasso minimo di convergenza dell'80% indicato dalla Direttiva europea 2022/2041. Questi fenomeni di evasione ed elusione contrattuale sono determinati dalla mancanza di un obbligo di legge per l'applicazione integrale del contratto collettivo nazionale di settore e dall'assenza di meccanismi di estensione di tale contratto a tutti i lavoratori del settore di riferimento.
- Tutti questi elementi ci hanno portato a concludere che in Italia i target di convergenza stabiliti dalla Direttiva europea 2022/2041 non siano raggiunti, in particolare nei settori del terziario e dei servizi, e che quindi una corretta trasposizione della Direttiva permetterebbe di aiutare a risolvere il problema dei salari bassi e non adeguati, e il problema della bassa copertura della contrattazione collettiva in particolare nei settori del terziario e dei servizi.
- Tuttavia, il governo italiano si è fino ad ora rifiutato di applicare la Direttiva nel nostro paese, fornendo alla Commissione Europea statistiche false e dati tendenziosi volti a occultare questa situazione di emergenza salariale. Parallelamente, il governo italiano sta anche proponendo leggi per la trasposizione delle Direttive 2023/970 sulla trasparenza salariale e 2024/2831 sui lavoratori nelle piattaforme digitali, che ne stravolgono i contenuti e ne neutralizzano di fatto gli obiettivi.

Salari poveri nel terziario: quali possibili soluzioni?

- È quindi responsabilità delle parti sociali far emergere i lavoratori e le lavoratrici del terziario da questa condizione di povertà lavorativa. Per questo, è necessaria una riforma dei sistemi contrattuali per la determinazione dei salari nei nostri settori in Italia, che assicuri il pieno adeguamento dei salari all'inflazione e la redistribuzione a tutti i lavoratori di quote della produttività del lavoro.
- Mentre continueremo a chiedere una piena trasposizione della Direttiva europea 2041/2022 sui salari minimi in Italia, un nuovo modello contrattuale può essere definito autonomamente dalle parti sociali del terziario, attraverso l'individuazione di meccanismi contrattuali innovativi, che coniughino la crescita e la competitività delle imprese con il diritto dei lavoratori a percepire un salario dignitoso e adeguato, in linea con l'articolo 36 della nostra Costituzione e con le indicazioni della Direttiva europea.
- Infatti, se si confrontano le dinamiche salariali del terziario con quelle di altri settori dell'impiego privato in Italia, in particolare nell'industria, si può vedere che in questi altri settori i salari reali hanno sostanzialmente tenuto il passo con l'inflazione, o sono addirittura cresciuti più dell'inflazione reale. Ne consegue che, ferma restando la situazione generalizzata di salari bassi in Italia, il fenomeno della povertà lavorativa assume contorni molto più gravi nel terziario che nel lavoro privato nel suo complesso.
- Una possibile riforma può perciò trarre ispirazione dai meccanismi contrattuali per la determinazione dei salari introdotti nei settori industriali attraverso accordi autonomi tra le parti, ma anche dai sistemi di adeguamento automatico all'inflazione di altri paesi europei, dove la crescita dei salari in questi anni è stata di molto superiore a quella dell'Italia, anche nel settore del terziario (es. Belgio, Germania, Austria, Paesi Nordici).
- Siamo consapevoli che non è certamente possibile chiedere alle imprese del terziario in Italia di farsi carico del recupero di quanto perso dai lavoratori nel passato a causa del malfunzionamento dei meccanismi contrattuali. Al tempo stesso, non è accettabile un ulteriore arretramento dei salari reali e del potere d'acquisto dei lavoratori, come conseguenza di una probabile nuova fiammata inflattiva che sarà determinata dallo scenario internazionale. Vanno quindi introdotti nuovi meccanismi che assicurino, per il futuro, il pieno allineamento dei salari all'inflazione reale e la redistribuzione di quote di produttività del lavoro a tutti i lavoratori dei nostri settori.

- Ci sono solide motivazioni macroeconomiche a sostegno di questa riforma del nostro modello contrattuale. Infatti, adeguare i salari all'inflazione reale dell'anno precedente e distribuire una quota della produttività del lavoro già generata, ferma restando la remunerazione del capitale e degli investimenti, non determina ulteriori spirali inflattive e non deprime la produttività stessa; questo è chiaramente dimostrato dalle esperienze di altri paesi europei e di altri settori in Italia.

Al contrario, l'allineamento dei salari all'inflazione e la redistribuzione di quote di produttività del lavoro sono misure che sostengono la domanda interna, spingono la redditività delle imprese, e hanno di conseguenza un impatto positivo sui bilanci pubblici attraverso la fiscalità e la contribuzione sociale, generando risorse disponibili per gli investimenti.

Le proposte della UILTuCS

- **La UILTuCS ha avanzato alcune proposte di riforma del sistema contrattuale del terziario:**
 - **Sostituire l'indice IPCA-NEI (inflazione depurata dai prodotti energetici) con un indice che registri l'inflazione reale, da definirsi attraverso un accordo tra le parti sociali del terziario.**
 - **Introdurre nuovi meccanismi contrattuali per l'adeguamento annuale dei salari all'inflazione reale, attraverso forme di indicizzazione che ne garantiscano l'esigibilità, da definirsi tra le parti ogni anno con riferimento all'inflazione dell'anno precedente e con il recupero completo degli eventuali scostamenti.**
 - **Riconoscere quote aggiuntive di salario e di contribuzione previdenziale per il part time e per i contratti discontinui, volte ad assicurare ai lavoratori e lavoratrici interessati un trattamento economico complessivo annuo e una pensione dignitosa.**
 - **Considerare laddove necessarie forme di arbitrato e conciliazione, al fine di assicurare il rinnovo dei contratti in tempi certi, con decorrenza dal giorno successivo a quello di scadenza del contratto precedente.**
 - **Considerare l'inserimento nei contratti collettivi nazionali di settore di regole più stringenti per la contrattazione decentrata, aziendale o territoriale, che assicurino anche la distribuzione di quote di produttività del lavoro a quel livello.**
 - **Prevedere, nei contratti collettivi nazionali di settore, forme di compensazione salariale per quei lavoratori che non beneficino della contrattazione decentrata.**
 - **Proseguire, in coordinamento con la UIL, le azioni volte a superare ed eliminare il fenomeno dei "contratti pirata", attraverso la misurazione della rappresentatività delle parti sociali, l'estensione erga omnes dei contratti collettivi nazionali di settore più rappresentativi e più protettivi e l'introduzione dell'obbligo per tutti i datori di lavoro di applicare integralmente questi contratti.**
 - **Assicurare che, in caso di più imprese operanti nella stessa unità produttiva (es. hotels), tutte applichino il medesimo contratto collettivo nazionale più protettivo del settore di appartenenza, incentivando processi di internalizzazione.**
 - **Rafforzare le "clausole sociali" in caso di appalti, cessioni d'impresa e ristrutturazioni, assicurando l'applicazione del contratto collettivo nazionale più protettivo del settore di riferimento e la responsabilità in solido delle stazioni appaltanti e di tutte le imprese nelle catene di subfornitura.**

2. PRECARIZZAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO

- Il terziario si caratterizza, in misura molto maggiore di qualsiasi altro settore del mondo del lavoro in Italia, per livelli elevatissimi di precarietà e flessibilità unilateralmente imposta dalle imprese, con prevalenza di rapporti di lavoro precari e sottopagati, a part time spesso involontario, ad orario

e modalità della prestazione non prevedibili, e con un’alta incidenza di lavoro domenicale e festivo. Queste forme di lavoro a basse tutele colpiscono la maggioranza dei lavoratori dei nostri settori, ma in misura ancora più pesante le donne e i giovani, concorrendo a determinare una condizione endemica di povertà lavorativa, che si traduce anche in povertà pensionistica.

- Questa situazione si è determinata nel tempo a causa di numerosi fattori, tra cui: i fenomeni di globalizzazione e di diffusione delle imprese multinazionali; le liberalizzazioni delle norme che regolavano i settori economici del terziario in passato; la deregolamentazione, attraverso varie riforme legislative, del mercato del lavoro, delle forme contrattuali e delle tutele salariali e normative; la sottrazione, attraverso ripetuti interventi legislativi, dall’autonomo potere contrattuale delle parti di numerose competenze sulla regolazione del rapporto di lavoro, dell’organizzazione del lavoro, degli orari di lavoro, eccetera; fenomeni di terziarizzazione e estensione degli appalti al massimo ribasso a gran parte del terziario.

Nelle tabelle che seguono, i dati relativi all’incidenza dei contratti stabili (tempo indeterminato) e atipici (a termine, stagionali, collaborazioni) sul totale dell’occupazione nei settori del commercio, del turismo e dei servizi in generale. Nella prima tabella si evidenzia la differente incidenza per classi di età (fino a 34 anni, oltre 35 anni), nella seconda tabella si evidenzia la differente incidenza tra uomini e donne.

Lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo per classe d’età e inquadramento contrattuale. Anno 2024, composizione %

	Stabili	Atipici
	Commercio	
Fino a 34 anni	68,9	31,1
35 anni e +	87,9	12,1
Totale	81,3	18,7
	Turismo	
Fino a 34 anni	37,2	62,8
35 anni e +	53,8	46,2
Totale	45,4	54,6
	Totale servizi	
Fino a 34 anni	53,2	46,8
35 anni e +	74,8	25,2
Totale	67,1	32,9

Lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo per genere e inquadramento contrattuale. Anno 2024, composizione %

	Stabili	Atipici
	Commercio	
Uomini	84,0	16,0
Donne	78,6	21,4
Totale	81,3	18,7
	Turismo	
Uomini	44,9	55,1
Donne	45,9	54,1
Totale	45,4	54,6
	Totale servizi	

Uomini	81,3	18,7
Donne	45,4	54,6
Totale	67,1	32,9

Nelle tabelle che seguono, i dati relativi all'incidenza dei contratti a tempo pieno e a part time sul totale dell'occupazione nei settori del commercio, del turismo e dei servizi in generale. Nella prima tabella si evidenzia la differente incidenza per classi di età (fino a 34 anni/oltre 35 anni), nella seconda tabella si evidenzia la differente incidenza tra maschi e femmine.

Lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo per fascia d'età e tempo di lavoro Anno 2024, valori assoluti e composizione %

	Fino a 34 anni			35 anni e+		
	Pieno	Parziale	Totale	Pieno	Parziale	Totale
Commercio	446.376	459.622	905.998	1.018.566	683.627	1.702.193
Turismo	426.806	614.458	1.041.264	431.492	591.892	1.023.384
Totale servizi	2.339.514	1.972.320	4.311.834	4.691.698	3.082.443	7.774.141
Composizione %						
Commercio	49,3	50,7	100,0	59,8	40,2	100,0
Turismo	41,0	59,0	100,0	42,2	57,8	100,0
Totale servizi	54,3	45,7	100,0	60,4	39,6	100,0

Lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo per genere e tempo di lavoro Anno 2024, valori assoluti e composizione %

	Uomini			Donne		
	Pieno	Parziale	Totale	Pieno	Parziale	Totale
Commercio	944.830	375.009	1.319.839	520.112	768.240	1.288.352
Turismo	459.245	515.598	974.843	399.053	690.752	1.089.805
Totale servizi	4.094.231	1.747.295	5.841.526	2.936.981	3.307.468	6.244.449
Composizione %						
Commercio	71,6	28,4	100,0	40,4	59,6	100,0
Turismo	47,1	52,9	100,0	36,6	63,4	100,0
Totale servizi	70,1	29,9	100,0	47,0	53,0	100,0

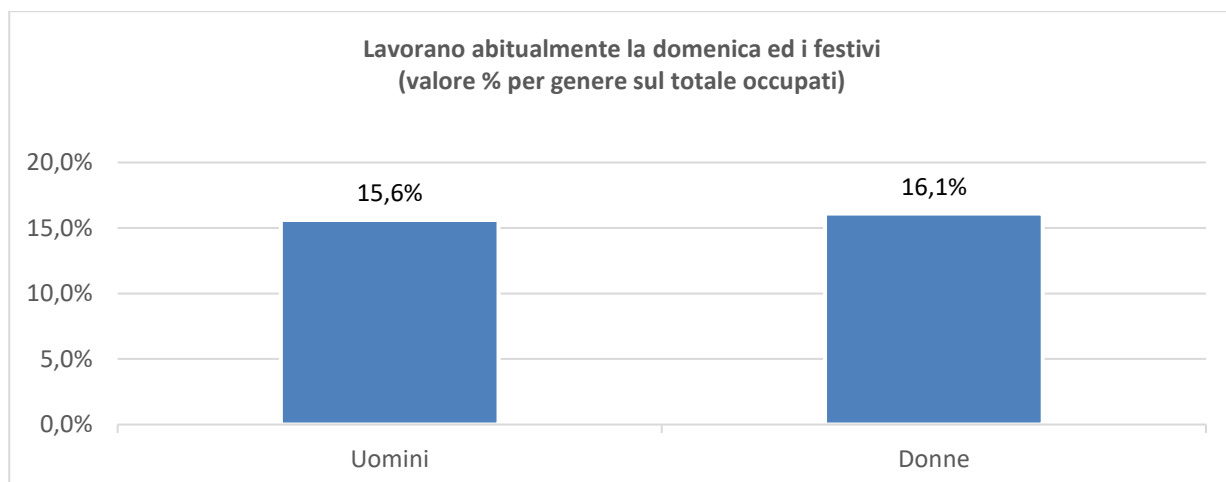
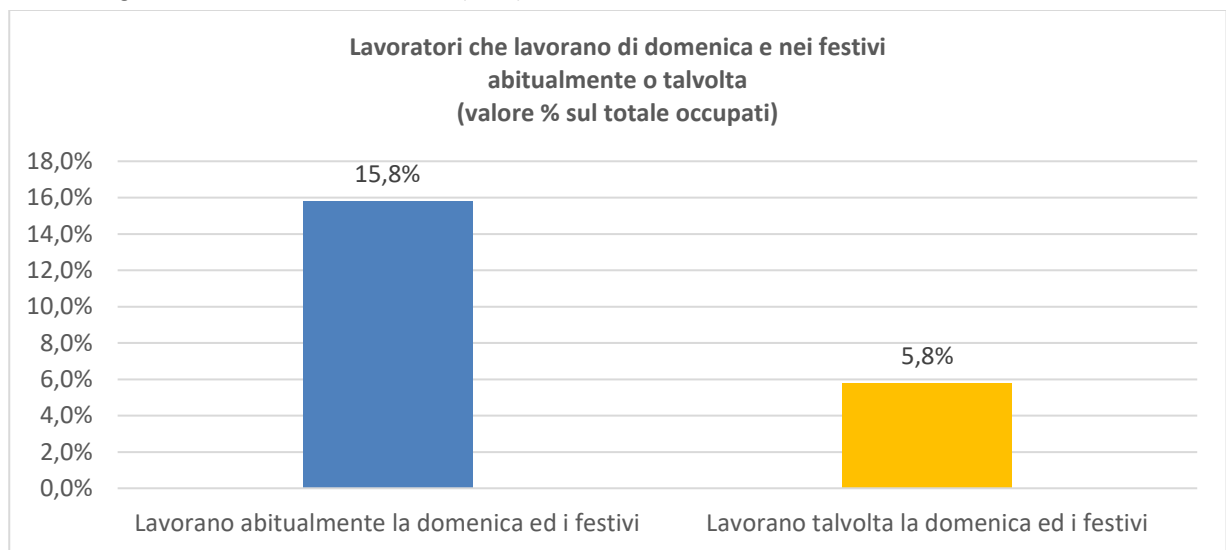
Nelle tabelle che seguono si possono vedere le enormi discriminazioni salariali al ribasso, che nei settori del terziario, commercio e turismo, colpiscono i lavoratori a part time, le donne, i giovani, e i lavoratori atipici e precari. Le cifre indicate si riferiscono ai salari medi lordi annui.

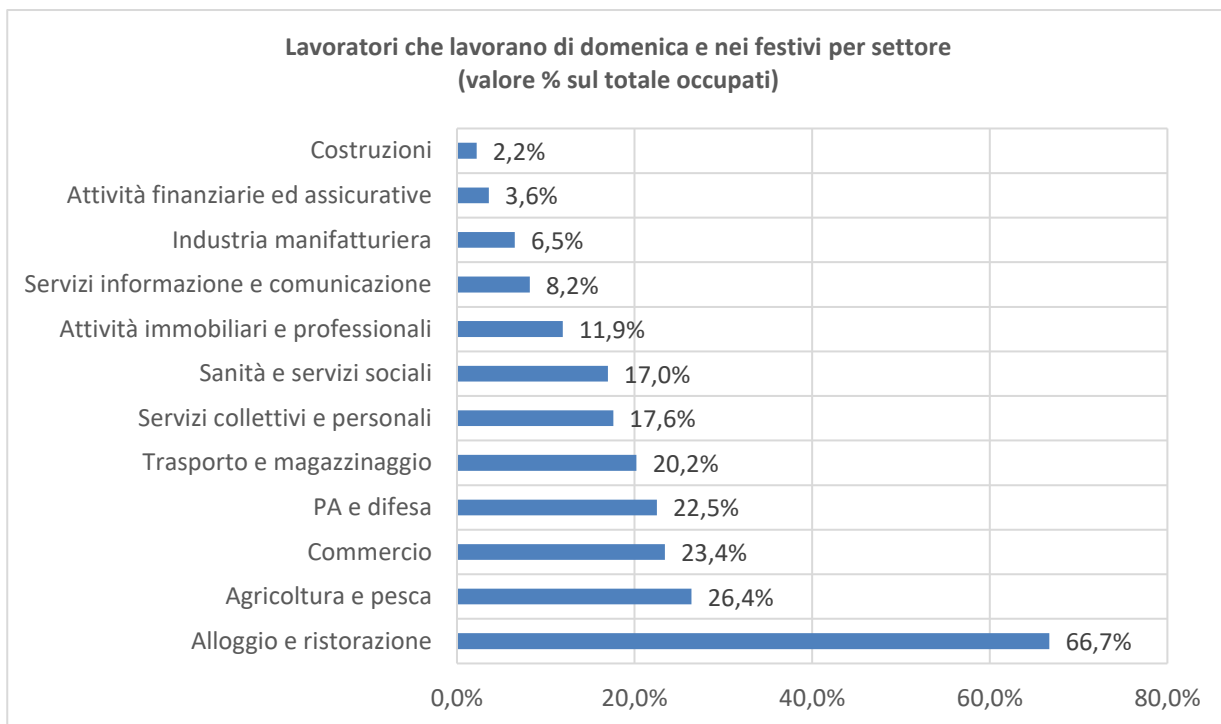
	Uomini			Donne		
	Pieno	Parziale	Totale	Pieno	Parziale	Totale
Commercio	33.055	12.530	27.223	28.515	13.970	19.842
Turismo	16.727	8.942	12.609	13.110	8.853	10.412
Totale servizi	31.467	11.270	25.426	25.067	12.201	18.252

	Stabili	Atipici	Totale
	Commercio		
Fino a 34 anni	20.853	8.590	17.044
35 anni e +	29.283	10.882	27.055
Totale	26.800	9.559	23.577
	Turismo		
Fino a 34 anni	13.755	6.128	8.966
35 anni e +	18.164	9.103	13.976
Totale	16.343	7.377	11.449
	Totale servizi		
Fino a 34 anni	20.838	8.552	15.083
35 anni e +	30.040	11.622	25.400
Totale	27.438	10.064	21.719

Nelle tabelle che seguono, le percentuali di incidenza dei lavoratori che lavorano la domenica e nei giorni festivi, in generale sul totale degli occupati, suddivisi per genere, e per settore. Si evidenzia come i settori a più alta incidenza del lavoro domenicale e festivo siano il turismo e, in misura minore, il commercio, e come le donne siano interessate in misura maggiore rispetto agli uomini.

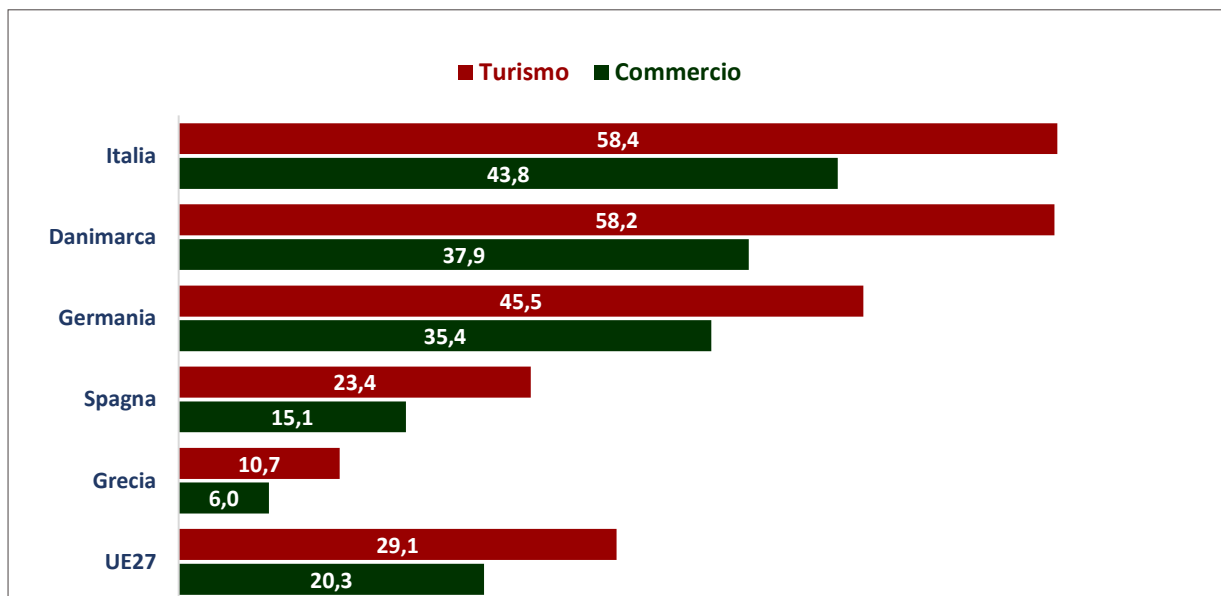
Fonte: indagine ADAPT su dati ISTAT/Eurostat (2026)





- Questo scenario risulta ancora più grave se confrontato con la situazione degli altri paesi europei, rispetto ai quali l'Italia si colloca in una posizione tra le più arretrate, come si può vedere dalle tabelle che seguono.

Incidenza % del numero di lavoratori part time in alcuni paesi europei nei settori del commercio e del turismo. Anno 2024



Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali/UILTUCS su dati Eurostat

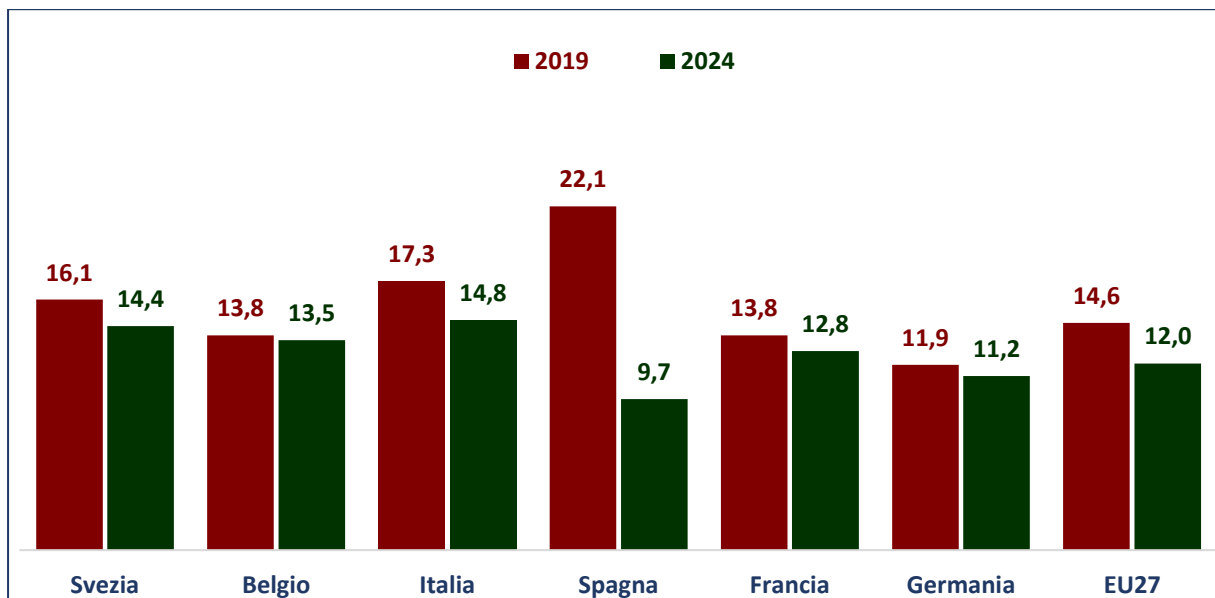
Graduatoria dei paesi europei in base all'Incidenza del numero dei lavoratori con contratti part-time (%) nel commercio e nel turismo. Anno 2024.

	Commercio (%)	Turismo (%)
Italia	43,8	58,4
Danimarca	37,9	58,2
Svezia	27,4	48,3

Germania	35,4	45,5
Belgio	26,5	39,2
Finlandia	26,8	36,8
Austria	36,4	34,2
Lussemburgo	17,1	25,1
Spagna	15,1	23,4
Francia	14,0	21,3
Polonia	8,8	11,5
Grecia	6,0	10,7
Portogallo	9,0	10,1
UE27	20,3	29,1

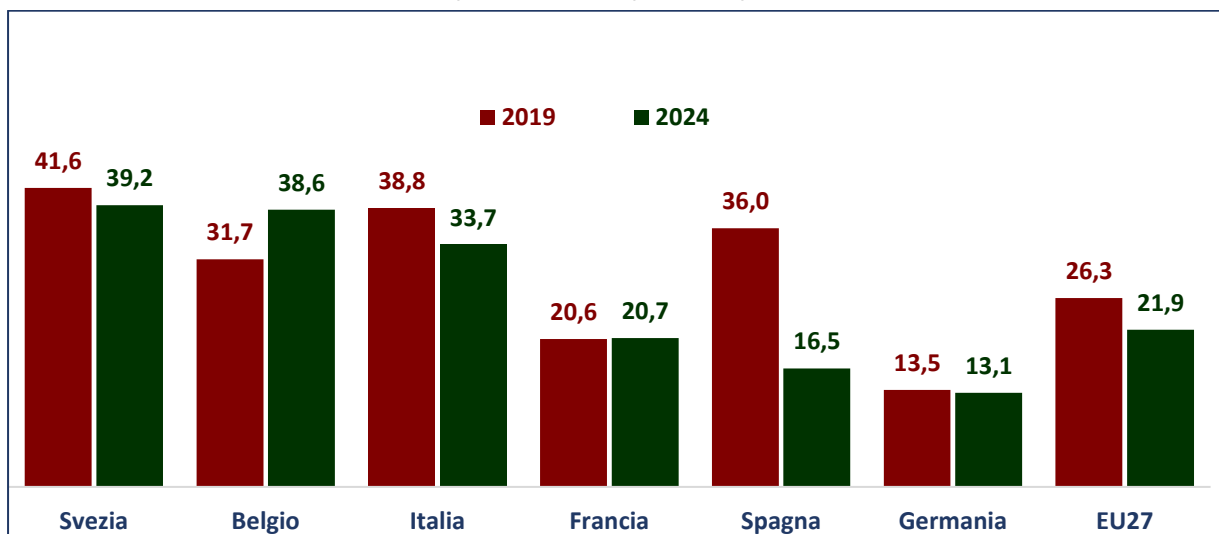
Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali/UILTUCS su dati Eurostat

Incidenza % dei lavoratori temporanei in alcuni paesi europei nel commercio. Anni 2019, 2024.



Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali/UILTUCS su dati Eurostat

Dinamica dell'incidenza % dei lavoratori temporanei in alcuni paesi europei nel turismo. Anni 2019, 2024.



Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali/UILTUCS su dati Eurostat

Graduatoria dei Paesi Europei in base all'incidenza del numero di lavoratori temporanei nel commercio e nel turismo. Anni 2019 e 2024.

	2019		2024	
	Commercio	Turismo	Commercio	Turismo
Svezia	16,1	41,6	14,4	39,2
Belgio	13,8	31,7	13,5	38,6
Italia	17,3	38,8	14,8	33,7
Polonia	26,6	40,7	17,9	33,3
Portogallo	21,7	34,7	15,8	27,8
Grecia	7,4	30,9	3,2	27,2
Francia	13,8	20,6	12,8	20,7
Danimarca	13,0	15,2	13,5	20,4
Finlandia	12,5	16,7	11,4	17,5
Spagna	22,1	36,0	9,7	16,5
Austria	7,3	14,1	7,3	14,6
Germania	11,9	13,5	11,2	13,1
EU27	14,6	26,3	12,0	21,9

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali/UILTuCS su dati Eurostat

Le proposte della UILTuCS

- **La UILTuCS ha avanzato una serie di proposte per limitare e regolamentare le varie forme di precarietà ed eccessiva flessibilità nel terziario.**
- **La proposta “25/50/100”, che consiste nelle seguenti rivendicazioni:**
 - **Incremento generalizzato a 25 ore dell’orario di lavoro settimanale del part-time;**
 - **Incremento al 50% della maggiorazione salariale per il lavoro domenicale;**
 - **Incremento al 100% della maggiorazione salariale per il lavoro festivo.**
- **Queste rivendicazioni si inquadrano nella più generale strategia contrattuale proposta dalla UILTuCS per affrontare il lavoro povero e nell’azione di lobbying istituzionale per le riforme legislative, in coordinamento con la UIL.**
- **La strategia contrattuale della UILTuCS include una serie di proposte, tra le quali:**
 - **Incrementi salariali nazionali e decentrati, legati all’inflazione e alla produttività del lavoro – (vedi capitolo 1);**
 - **Stabilizzazione dei contratti a termine;**
 - **Salario e contribuzione previdenziale aggiuntivi per il part time e per i contratti discontinui, per assicurare a questi lavoratori un trattamento economico complessivo annuo e una pensione dignitosi – (vedi capitolo 1);**
 - **Incremento degli orari minimi e consolidamento del lavoro supplementare dei part-time – (vedi punto precedente);**
 - **Incremento delle maggiorazioni salariali orarie – (vedi punto precedente);**
 - **Rafforzamento della contrattazione dell’organizzazione del lavoro;**
 - **Revisione e limitazione delle liberalizzazioni delle aperture domenicali e festive, di concerto con le controparti di settore e con le istituzioni a livello nazionale e locale;**
 - **Estensione e obbligatorietà della previdenza complementare e dell’assistenza sanitaria integrativa;**

- **Azioni, di concerto con la UIL, per il miglioramento delle norme di legge sul mercato del lavoro e per la restituzione alla contrattazione collettiva del maggior numero possibile di materie relative ai contratti di lavoro e alla loro organizzazione.**

3. L'AZIONE DELLA UILTUCS A LIVELLO EUROPEO E INTERNAZIONALE

- Come UILTuCS siamo consapevoli che per affrontare l'emergenza del in-work poverty in Italia è necessario coordinare le strategie sindacali nazionali con quelle europee e internazionali, ed è per questo che in questi ultimi anni abbiamo deciso di rafforzare la nostra azione a quei livelli e di rendere più strette le relazioni con le nostre federazioni di riferimento, UNI Europa ed EFFAT a livello europeo, e UNI Global e IUF a livello internazionale.
- **I vari ambiti nei quali siamo attivi a livello europeo e internazionale, e nei quali intendiamo costruire una sinergia e un sostegno reciproco più forti con le nostre federazioni di riferimento, includono:**
 - **La trasposizione completa e adeguata in tutti i paesi membri dell'UE delle direttive europee in campo sociale e del lavoro, in particolare la Direttiva 2022/2041 sui salari minimi, la Direttiva 2023/970 sulla trasparenza salariale, la Direttiva 2024/2831 sui lavoratori nelle piattaforme digitali. Su questo ci aspettiamo un ruolo attivo delle federazioni europee nei confronti della CES e delle istituzioni europee, per spingere i governi nazionali a rispettare i loro obblighi di trasposizione.**
 - **Azioni a tutela dei lavoratori migranti, dei lavoratori mobili e in distacco, dei lavoratori stagionali, in particolare nei settori del terziario, attraverso la piena implementazione degli strumenti giuridici esistenti a livello europeo e internazionale, e anche contrastando i possibili rischi per i lavoratori derivanti dalle varie iniziative legislative di deregolamentazione messe in atto dalla Commissione Europea, quali ad esempio i pacchetti Omnibus e il 28° regime per le imprese a livello europeo.**
 - **Un più forte protagonismo delle nostre federazioni all'interno dell'OIL, per garantire la difesa e l'implementazione delle convenzioni che riguardano il lavoro nei nostri settori, e la partecipazione a negoziati per nuove convenzioni (es. lavoro nelle piattaforme).**
 - **La campagna per una revisione a favore dei lavoratori delle Direttive europee in materia di appalti pubblici. La UILTuCS sostiene con convinzione questa campagna e si aspetta un forte coordinamento tra le federazioni europee e tra queste e la CES, per una azione negoziale efficace verso le istituzioni europee. È per noi di vitale importanza che la revisione preveda strumenti per l'estensione anche agli appalti dei settori privati delle clausole sociali e della responsabilità in solido lungo la catena dei subappalti.**
 - **Il rafforzamento della strategia sindacale europea a supporto della partecipazione e dei diritti di informazione dei lavoratori, attraverso un sostegno coordinato e attivo di tutte le federazioni nei confronti dei CAE. Questo richiede un supporto ai CAE esistenti, un impulso alla costituzione di nuovi CAE nelle imprese multinazionali dove non sono ancora presenti, un potenziamento delle iniziative di formazione per i membri dei CAE, e la piena implementazione delle previsioni della nuova Direttiva CAE recentemente rivista.**
 - **Una più forte strategia nei confronti delle imprese multinazionali, per contrastarne i comportamenti lesivi dei diritti dei lavoratori, e per promuovere la contrattazione collettiva con le imprese multinazionali, attraverso gli strumenti degli accordi transnazionali sia a livello globale che europeo, con un forte coordinamento tra le federazioni.**

- *La promozione e il rafforzamento del dialogo sociale nei nostri settori, con obiettivi più avanzati rispetto al passato, per sviluppare un'interlocuzione produttiva con le controparti europee e incidere concretamente sui processi istituzionali e legislativi europei.*
- *Un ruolo attivo delle nostre federazioni, in raccordo con la CES, nel promuovere nuovi strumenti legislativi e politiche pubbliche a sostegno dei lavoratori che affrontano processi di trasformazione dell'economia e della società, quali il cambiamento climatico, la rivoluzione digitale, i processi di ristrutturazione delle imprese, l'evoluzione delle competenze, eccetera.*

La UILTuCS è convinta che, con un'azione europea e internazionale ancora più ambiziosa e una cooperazione più forte con le nostre federazioni di riferimento, il movimento sindacale potrà tutelare sempre di più e meglio i lavoratori dei nostri settori.