



Osservazioni sull'analisi del dumping contrattuale presentata il 16 gennaio 2025 presso la Commissione dell'Informazione del CNEL

Roma, 21.01.2025



Ill.mo Presidente,

Spett.le Commissione dell'Informazione del CNEL,

facendo seguito a quanto emerso nel corso del Seminario tenutosi presso Codesto Consiglio il giorno 16 gennaio u.s., con la presente le scriventi Organizzazioni **Federterziario e UGL Terziario** intendono evidenziare alcuni aspetti della ricerca sul cd. dumping contrattuale (i cui esiti sono anche stati pubblicati sul sito del CNEL), al fine di chiarire aspetti normativi e di fatto che, ove non specificati, possono condurre a conclusioni fuorvianti e lesive dell'immagine e della professionalità di chi scrive, chiedendo sin d'ora che alle seguenti osservazioni venga data la medesima visibilità concessa alla ricerca de quo.

Pertanto, si chiariranno gli aspetti critici o inesatti contenuti nell'analisi, procedendo con lo stesso metodo utilizzato nel rapporto oggetto delle presenti osservazioni.

SEZIONE 1: la retribuzione media

L'analisi comparativa di cui trattasi, alla **slide n. 6**, parte dal raffronto tra le retribuzioni riferibili alla figura professionale del **“Commesso addetto alla vendita”**.

In primo luogo, va detto che il CCNL Federterziario -UGL, dal **1° agosto 2019 e sino al 1° aprile 2023**, ha sempre avuto una retribuzione per il IV livello (preso in considerazione dalla ricerca pubblicata) maggiore rispetto a quello sottoscritto da Confcommercio - CGIL, CISL e UIL (**€ 1.619,24 a fronte dei 1.616,68**).

A conferma di quanto detto, è sufficiente consultare una qualsiasi banca dati nella quale siano presenti i contratti testé citati.

Tale retribuzione ha cominciato ad avere scostamenti a favore del CCNL Confcommercio, solo a far data dall'**aprile 2024** in quanto, a partire da tale data, il CCNL Confcommercio ha previsto l'introduzione di un aumento pari ad € 70,00 per il IV livello (la tranche più alta di tutte quelle previste dal Protocollo straordinario sottoscritto il 12 dicembre 2022 e dopo ben 3 anni di vacanza contrattuale) a fronte di un aumento di € 30,00 del CCNL Federterziario e UGL, (aumento previsto nelle more del rinnovo del contratto scaduto in data 31 dicembre 2022).

È evidente, pertanto, che lo scostamento salariale evidenziato (pari a **67,44** euro), non è dovuto alla volontà delle scriventi Organizzazioni di operare, come strumentalmente lamentato, in dumping, **ma in ragione di tempi differenti per i rinnovi contrattuali e, conseguentemente, per l'introduzione dei relativi aumenti salariali.**

Ma vi è di più. Invero parlare di dumping o addirittura di contratti pirata (e sul punto non ci si riferisce ai redattori dello studio ma a chi su tale studio ha costruito una campagna mediatica) per uno scostamento salariale mensile che, per quanto detto sopra, si verifica da soli 8 mesi e nelle more del rinnovo, quando **per 4 anni la comparazione tra i due contratti risultava favorevole a quello sottoscritto da Federterziario e UGL, risulta quantomeno fuorviante e strumentale.**

E lo è ancor più se si tiene presente che proprio Codesto Organo Costituzionale, nella relazione del 4 ottobre 2023, testualmente affermava *“che l'espressione (contratto pirata), per quanto efficace sul piano della comunicazione pubblica, è allo stato oggetto di controversie perché non si dispone ancora di criteri condivisi...per classificare un contratto collettivo, regolarmente depositato, come “pirata” o “non pirata”.*

Lo stesso dicasi con riferimento a quanto indicato nella **slide n. 7** dell'analisi di cui trattasi relativa alla figura del c.d. **“Capo reparto”**.

Anche in tal caso, lo scostamento evidenziato nello studio va riferito al periodo susseguente il 1° aprile 2024. Infatti, prima di tale data, la differenza tra il contratto CONFCOMMERCIO e quello FEDERTERZIARIO era pari a circa **8 euro** al mese, per un totale annuo di **85,12 euro**, ben lontani dai 155 euro mensili indicati come forbice massima riscontrata nella ricerca.

Ancora, passando alla **slide n. 8** afferente alla c.d. figura dello **“Specialista”**, analizzando i parametri retributivi del livello III (contrariamente a quanto fatto nella ricerca che, inspiegabilmente, per il solo CCNL Federterziario prende a riferimento sia il III che il IV livello) ribadiamo quanto già espresso in ordine alla figura del Commesso addetto alla vendita e cioè che, **fino al 1° aprile 2024 (e a far data dal lontano 2019)** la retribuzione mensile del CCNL Federterziario era pari a **1.829,98 euro** a fronte dei **1.827,81 euro** previsti dal CCNL Confcommercio.

Pertanto, gli scostamenti retributivi, che si ribadisce incidono sui lavoratori cui viene applicato il **CCNL Federterziario – UGL solo da 8 mesi, per oltre 4 anni sono stati sempre favorevoli a questi ultimi, senza che nessuno abbia mai gridato**, come fatto da alcune sigle sindacali nella circostanza della presentazione della ricerca, al **“dumping contrattuale”**, neppure in ragione del mancato rinnovo del **CCNL Confcommercio che si protrae da oltre 5 anni!!**

Sarebbe quindi auspicabile un atteggiamento di maggiore rispetto e collaborazione tra gli attori delle Relazioni sindacali, scevro da atteggiamenti volti a screditare alcune Organizzazioni, al solo fine di consolidare posizioni corporative (così come evidenziate dall’ILO nel 2023) che nulla hanno a che vedere con la tutela dei lavoratori.

SEZIONE 2: le previsioni contrattuali e le ricadute sui trattamenti economici

Con riferimento, alla **slide n. 10** della sezione in analisi, al di là del fatto che le maggiorazioni del CCNL Federterziario UGL risultano sovrapponibili a quelle del contratto collettivo Confcommercio, si fa presente che **l’unico presunto scostamento** atterrebbe le maggiorazioni per lavoro festivo notturno.

In realtà, però, tale differenziale scaturisce dal difforme criterio utilizzato per la comparazione: infatti pur non essendoci una disposizione contrattuale ad hoc per il “lavoro festivo notturno” in nessuno dei due CC.CC.NN.LL., per il contratto Confcommercio si è preso come riferimento la maggiorazione prevista per lo straordinario notturno pari al 50% (**Art. 149** – peraltro uguale a quella del CCNL FT- UGL come risulta dalla stessa comparazione in esame), mentre per il contratto delle scriventi Organizzazioni viene utilizzata la maggiorazione relativa al lavoro straordinario festivo pari al 30% (**Art. 123**).

È di tutta evidenza, pertanto, che lo scostamento rilevato dalla ricerca, **lungi dal derivare da differenti disposizioni contrattuali, nasce da una immotivata scelta dell’analista in ordine alla percentuale di maggiorazione applicabile alla fattispecie presa in esame e non codificata dai testi contrattuali esaminati** (straordinario festivo notturno).

Passando all'esame della **slide n. 11 (Differenze nella maturazione dei permessi retribuiti)** non possiamo esimerci dall'evidenziare, con rammarico, come i ricercatori estensori dello studio non abbiano adeguatamente specificato che il numero di ore di permesso attribuito dai ricercatori ai lavoratori cui è applicato il CCNL Confcommercio (**104 ore**) è applicabile solo alle aziende con più di 15 dipendenti, mentre per le imprese con meno di 15 dipendenti le ore di permesso si riducono a **88**.

Ma vi è di più.

Infatti, nonostante gli articoli **129** del CCNL Federterziario – UGL e **158** del CCNL Confcommercio prevedano entrambi che *“con le stesse modalità (dei permessi relativi alle festività soppresse) saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, salvo restando l'assorbimento sino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 56 ore annuali...”*, stranamente il calcolo relativo ai permessi del CCNL FT- UGL, non determina un totale complessivo di **88 ore** ma di **60 ore**.

Anche sotto tale aspetto, quindi, riteniamo che il calcolo effettuato nella ricerca, per ciò che attiene il CCNL Federterziario – UGL risulti erroneo.

Da quanto su esposto deriva altresì la conseguente inesattezza dei calcoli effettuati alla successiva **slide n. 12**, sia perché effettuati per il CCNL Confcommercio solo con riguardo alle imprese con più di 15 dipendenti, sia perché, con riferimento al CCNL Federterziario – UGL, redatto in ragione di un numero di ore errato (**60 anziché 88**).

Sempre nella medesima sezione, particolare curiosità negli scriventi ha suscitato la **slide n. 14** inerente ai costi della bilateralità.

La curiosità nasce preliminarmente dal fatto che tale slide sia l'unica attinente il mondo dell'impresa e non dei lavoratori e viene alimentata dalla circostanza che, come noto a chi legge ed anche a chi ha redatto la ricerca di cui trattasi, in ragione della circolare n. 43 del 15 dicembre del 2010, cosiddetta Circolare Sacconi, ciascun imprenditore è libero di aderire all'Ente Bilaterale che ritiene più adatto alle proprie esigenze anche se differente rispetto a quello individuato dal contratto collettivo applicato, purché tale Ente garantisca ai lavoratori prestazioni migliorative o quantomeno equivalenti rispetto all'ente bilaterale previsto dalla contrattazione collettiva adottata nell'azienda.

Ne consegue che i costi della bilateralità sono discrezionalmente scelti dall'imprenditore che deve solo garantire ai propri dipendenti prestazioni adeguate e che, pertanto, il dato su tali costi inserito nella ricerca non ha alcuna ragion d'essere né con riferimento ai lavoratori (cui devono essere garantite le prestazioni), né alle imprese che possono sceglierne liberamente l'ammontare e che peraltro possono addirittura inserire in busta paga un controvalore economico, ove decidano di non aderire ad alcuna forma di bilateralità.

A parere di chi scrive, quindi, il richiamo alla bilateralità va ravvisato in ragioni lontane dalle finalità della ricerca e che, a voler "pensar male" come diceva il Presidente Andreotti, non sono difficili da desumere.

SEZIONE 3: il trattamento economico - normativo dell'apprendistato professionalizzante

Con riferimento a tale ultima sezione, preliminarmente, si fa presente che i conteggi relativi al **solo** CCNL Confcommercio risultano errati per eccesso, in quanto comprensivi del cosiddetto terzo elemento che nelle restanti tabelle della ricerca non viene mai inserito (probabilmente in ragione della sua natura variabile) e che non viene calcolato per i restanti CC.CC.NN.LL. presi in esame.

In ogni caso per tale sezione valgono le riflessioni già svolte in ordine alla Sezione 1 che, per brevità, non si ripropongono.

RIFLESSIONI SUL METODO DI RICERCA

Sul punto le scriventi intendono sottolineare che, secondo quanto indicato nella **Circolare 2/2020 dell'INL** (i cui criteri sono oggi utilizzati anche dalle stazioni appaltanti pubbliche per la valutazione dell'equivalenza tra il contratto "leader" e il diverso CCNL applicato dall'impresa che intenda partecipare alle gare di appalto) un contratto si deve considerare "allineato" al cd. contratto leader quando sui 9 punti che la circolare stessa individua (ore massime di lavoro straordinario, clausole elastiche, periodo di prova e di preavviso, malattia ecc..) almeno in 7 risulti equivalente o migliorativo.

Quindi, pare a dir poco diffamatorio definire “pirata”, come fatto in una serie di articoli seguiti alla presentazione della ricerca, un CCNL che, secondo i criteri dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro, non solo è allineato al cd. contratto leader, ma in alcuni punti addirittura migliorativo¹ e che risulta attualmente discostato dal punto di vista retributivo solo in ragione dell’introduzione dall’aprile 2024 di una tranche di aumento, **dopo essere stato migliorativo anche sotto tale aspetto per diversi anni.**

Un’ulteriore notazione merita la modalità di calcolo retributivo svolto nella ricerca che, sempre secondo quanto disposto dalla Circolare 2/2020 dell’INL, va valutato con riferimento alla retribuzione globale annua e non già, come fatto nella ricerca, mensilmente.

Infatti, il calcolo così come effettuato potrebbe condurre all’errata conclusione secondo cui il CCNL Confasal, avrebbe delle retribuzioni maggiori di quello sottoscritto dalle scriventi Organizzazioni.

Invero, tale calcolo è sfalsato in quanto non prende in considerazione la circostanza che il CCNL Confasal non prevede l’erogazione della quattordicesima mensilità, dato che stranamente viene specificato solo nella slide 13 della Sezione 2 relativa alle ricadute sui trattamenti economici delle previsioni contrattuali e non già con riferimento alla retribuzione media di cui alla Sezione 1, come, a parere delle scriventi, sarebbe stato più coerente.

¹ **Lavoro supplementare e clausole elastiche:** CCNL FT - UGL migliorativo rispetto al CCNL Confcommercio in quanto stabilisce un limite massimo al ricorso delle clausole non previsto dal CCNL leader.

Lavoro straordinario: i due CC.CC.NN.LL. sono equiparabili sia a livello di ore massime consentite che per le maggiorazioni.

Periodo di prova: i due CC.CC.NN.LL. sono equiparabili su tutti i livelli ad esclusione del II e III livello per i quali il CCNL FT- UGL risulta migliorativo prevedendo periodi di prova ridotti rispetto a quello Confcommercio.

Preavviso: i due contratti collettivi sono equiparabili.

Ex festività soppresse: i due contratti collettivi sono equiparabili.

Malattia ed infortunio: i due contratti collettivi sono equiparabili.

Periodo di comporto: i due contratti collettivi sono equiparabili.

Maternità: i due contratti collettivi sono equiparabili.

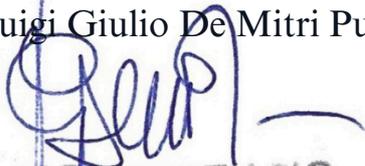
Permessi retribuiti: il CCNL FT -UGL risulta peggiorativo solo per le imprese con più di 15 dipendenti

CONCLUSIONI

Alla luce di tutto quanto sin qui considerato, e al solo fine di tutelare l'immagine delle scriventi e il lavoro dalle stesse svolto, si chiede formalmente a Codesto Consiglio di voler dare al presente documento pari visibilità rispetto a quella concessa alla ricerca esaminata e presentata in data 16 gennaio u.s..²

Rimanendo a disposizione per ogni eventuale chiarimento, si porgono
Distinti saluti.

Il Segretario Nazionale UGL Terziario
Luigi Giulio De Mitri Pugno



UGL TERZIARIO

Il Segretario Generale Federterziario
Alessandro Franco



² Documento redatto dall'Ufficio Relazioni Industriali Federterziario
Responsabile Avv. Emanuela D'Aversa



FederTerziario
Con le Radici Piantate nel Futuro

Via Cesare Beccaria, 16 - 00196 ROMA
segreteria@federterziario.it
www.federterziario.it



Viale Liegi, 28 - 00198 ROMA
segreteria@uglterziario.it
www.uglterziario.it