

# Dumping contrattuale e contratti pirata

Incidenza nei settori produttivi, effetti su salari e contribuzione,  
proposte operative di intervento.

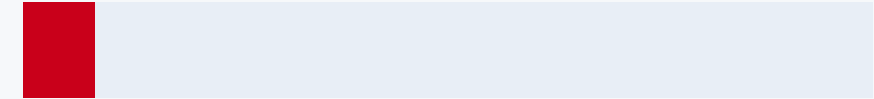
Sicilia · dati regionali

**8,3%**

dipendenti con contratto non  
rappresentativo

**72.240**

lavoratrici e lavoratori coinvolti



quota pirata

contratti confederali

Focus: settori più esposti

Salari e previdenza

# Tre messaggi chiave per orientare l'azione

Il fenomeno è minoritario nel totale, ma diventa molto rilevante in alcuni comparti e filiere.

## 1. Misurare bene il fenomeno

869.900 dipendenti analizzati; 72.240 ricadono in contratti non rappresentativi. La quota media regionale è 8,3%.

**99%**

copertura nazionale dopo pulizia CNEL

## 2. Concentrare i controlli

I settori con incidenza elevata e quelli con grandi numeri assoluti richiedono interventi diversi: controllo mirato e contrattazione territoriale.

**15–20%**

differenza retributiva possibile

## 3. Rendere visibile il CCNL

Codice CNEL, LUL, CO e UNIEMENS devono dialogare. La trasparenza del contratto applicato è la prima leva anti-dumping.

**~5.000 €**

ammancio medio annuo stimato

**4 leve**

DURCC · CNEL · CO/UNIEMENS ·  
UNILAV

# Il fenomeno è minoritario, ma non marginale

La lettura corretta parte dal dato regionale e arriva alle concentrazioni settoriali.

**869.900**

lavoratrici e lavoratori analizzati in Sicilia

## Composizione dipendenti analizzati



91,7% confederali

8,3% non rappresentativi

**797.660**

dipendenti con contratti confederali

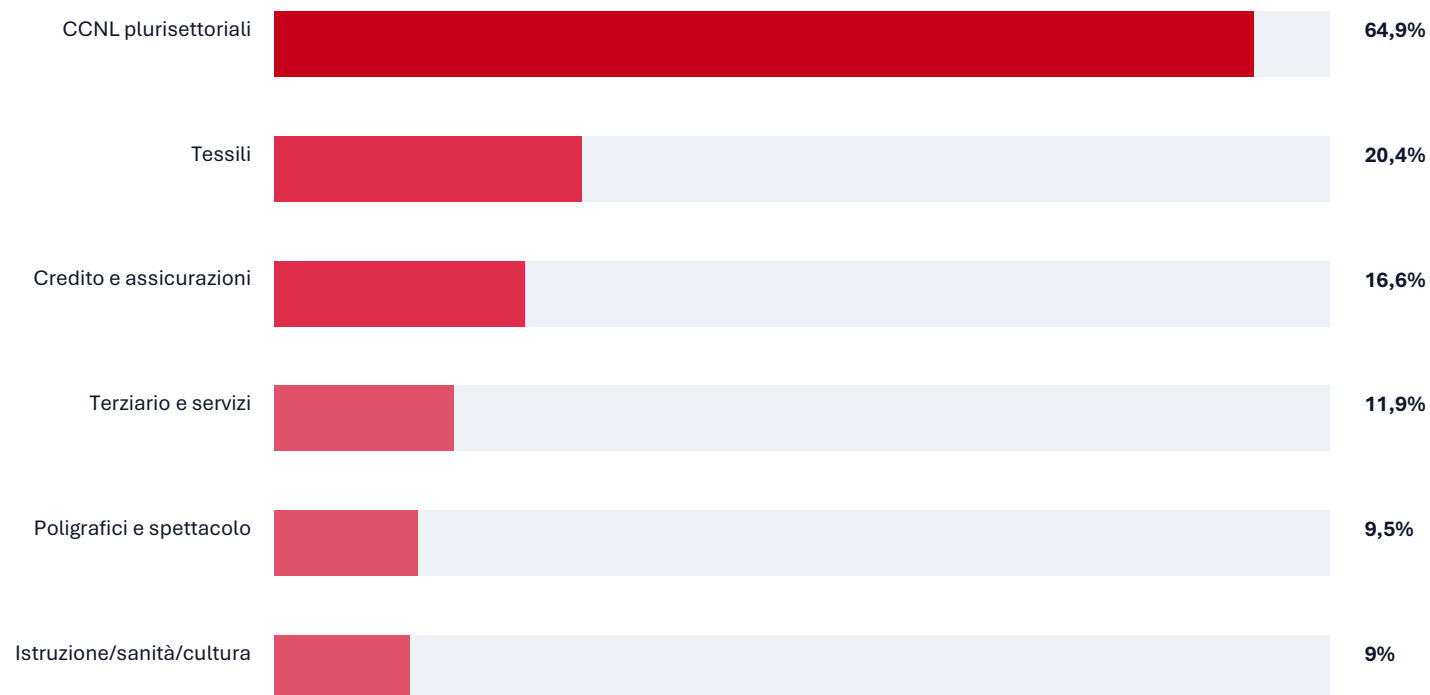
**72.240**

dipendenti con contratti non rappresentativi

**Il dato medio può sembrare contenuto, ma il suo impatto cresce dove filiere, appalti e frammentazione del lavoro rendono il contratto una leva competitiva al ribasso.**

# L'incidenza più alta si concentra in pochi comparti

I contratti pirata non si distribuiscono in modo uniforme: alcuni settori sono veri punti critici.



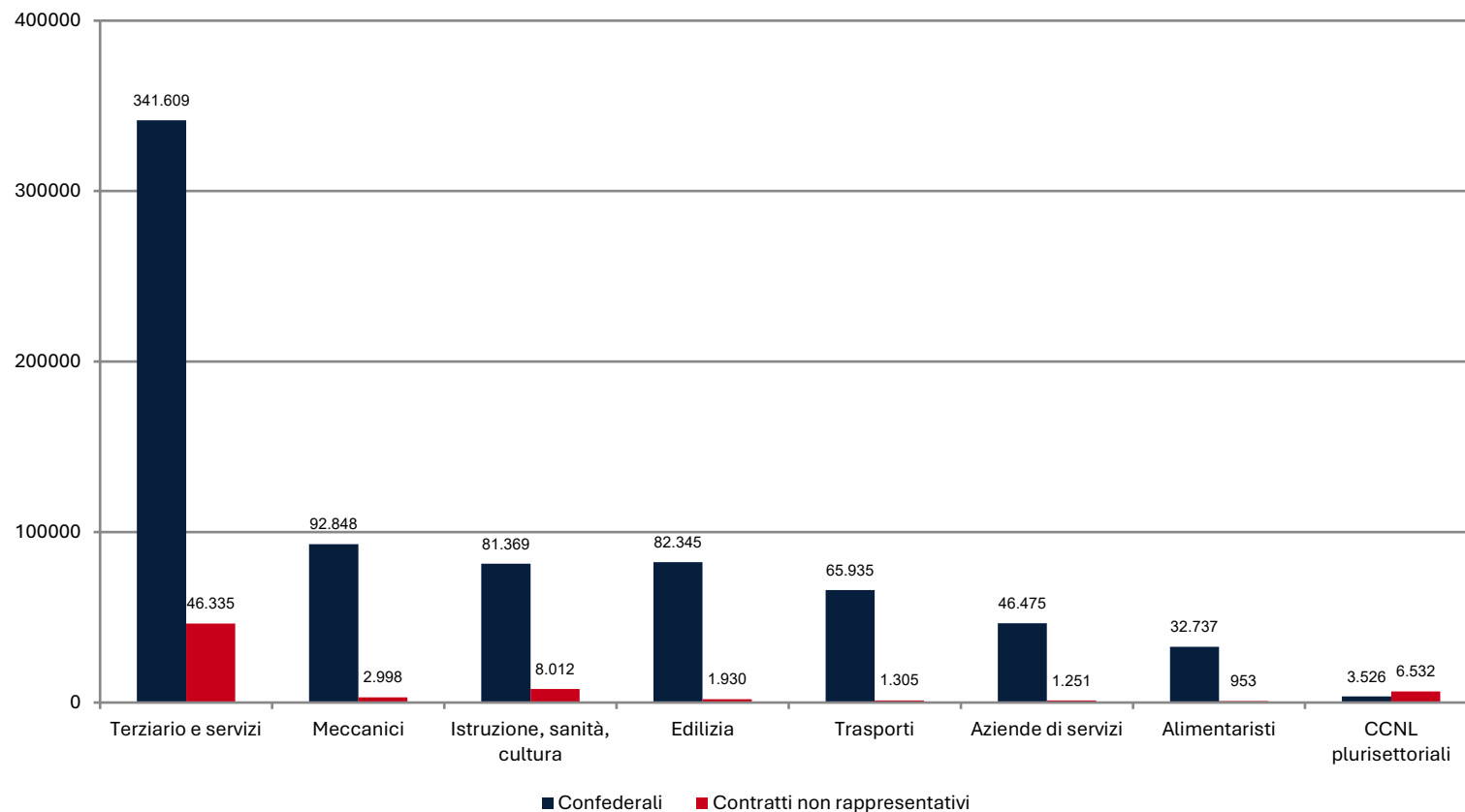
## Lettura operativa

L'incidenza segnala il rischio competitivo: dove la percentuale è più alta, il dumping può diventare pratica ordinaria di mercato.

**Priorità: controlli mirati e iniziativa sindacale nelle filiere più esposte.**

# Il terziario è il principale bacino numerico

La dimensione assoluta conta: le percentuali non raccontano da sole l'impatto sulle persone.



## 46.335

lavoratori del terziario e servizi con contratto pirata

## 9.789

aziende del terziario con contratti pirata

Nel terziario una quota non estrema produce comunque decine di migliaia di lavoratori coinvolti.

## Distribuzione territoriale

| provincia     | dipendenti | % pirata |
|---------------|------------|----------|
| AGRIGENTO     | 3770       | 6,6%     |
| CALTANISSETTA | 2870       | 5,7%     |
| CATANIA       | 18695      | 9,0%     |
| ENNA          | 1057       | 4,8%     |
| FUORI REGIONE | 19         | 1,0%     |
| MESSINA       | 8292       | 7,2%     |
| PALERMO       | 21102      | 9,8%     |
| RAGUSA        | 5455       | 8,5%     |
| SIRACUSA      | 5981       | 8,9%     |
| TRAPANI       | 4999       | 7,2%     |

# Due lenti di lettura: rischio e impatto

L'azione va modulata combinando incidenza percentuale e numero assoluto di lavoratori.

## INCIDENZA ALTA

**Dove la quota pirata è elevata, il dumping può diventare pratica ordinaria di mercato.**

**64,9%** CCNL plurisettoriali

**20,4%** Tessili

**16,6%** Credito e assicurazioni

Indicazione operativa

## VOLUME ALTO

**Dove i numeri assoluti sono grandi, anche quote intermedie coinvolgono molte persone.**

**46.335 lavoratori** Terziario e servizi

**8.012 lavoratori** Istruzione/sanità/cultura

**2.998 lavoratori** Meccanici

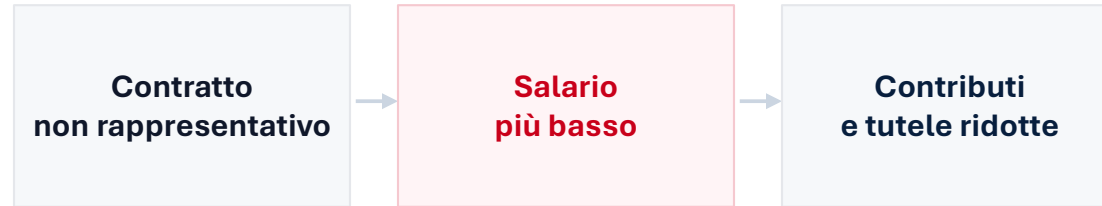
**Incidenza = controlli mirati. Volume = priorità negoziale e campagne informative.**

# La perdita salariale non si ferma alla busta paga

Il differenziale retributivo genera effetti cumulativi su reddito, contribuzione e protezione sociale.

## 15–20%

differenza retributiva possibile rispetto ai contratti leader



## circa 5.000 €

ammanco medio annuo stimato

## +30%

contributi non versati stimati sull'ammanco

### Effetti finali

- pensioni future più basse
- minori tutele in caso di disoccupazione
- peggioramento della qualità del lavoro
- pressione al ribasso nella competizione tra imprese

**La differenza contrattuale è anche un danno previdenziale.**

# I confronti CCNL mostrano differenze concrete per mansione

Tre casi evidenziano come minimi, mensilità e maggiorazioni incidano sul reddito annuo.

**T151 vs T091**

**Sanità e socio-assistenziale**

**fino a +2.719 €**

vantaggio annuo nei casi esaminati; ruolo rilevante delle 13,5 mensilità

**H052 vs H05K**

**Turismo**

**+3.939 / +4.447 €**

esempi: cameriere/cuoco e addetta ai piani; 14<sup>a</sup> mensilità decisiva

**H011 vs H024**

**Terziario**

**fino a +6.566 €**

commesso vendita; possibile ulteriore danno contributivo stimato

Nota: i casi sono esempi di confronto a parità di mansione; il risultato varia con inquadramento, orario, scatti, superminimi e contrattazione aziendale.

# La contrattazione rappresentativa resta il presidio centrale

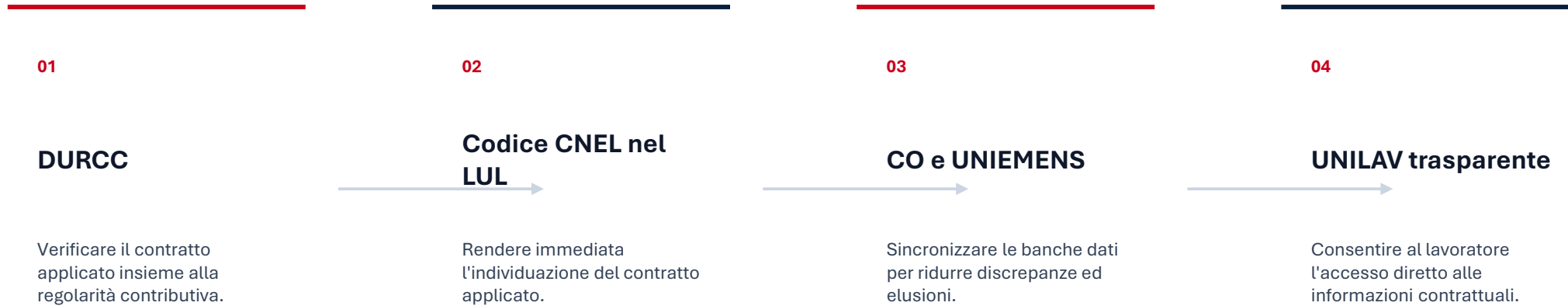
Il contratto leader tutela salario, diritti e concorrenza leale tra imprese.

**Difendere il contratto leader significa difendere salario, dignità del lavoro e qualità dell'impresa.**

- 01 Minimi retributivi più solidi**  
salario base e mensilità più stabili
- 02 Inquadramenti coerenti**  
mansioni e livelli più verificabili
- 03 Tutele normative**  
orario, malattia, ferie, festivi e straordinario
- 04 Welfare e formazione**  
strumenti contrattuali collettivi
- 05 Diritti sindacali**  
partecipazione, rappresentanza e controllo

# Quattro leve operative per ridurre l'uso dei contratti pirata

L'obiettivo è rendere immediatamente riconoscibile il contratto applicato e collegarlo ai controlli.



**Dati tracciabili + controlli efficaci + contrattazione forte**

# La priorità è rendere visibile il contratto applicato

Solo con dati tracciabili, controlli efficaci e contrattazione forte si possono contrastare dumping contrattuale, bassi salari ed elusione contributiva.

---

## Proposta di messaggio finale

**“Rendere visibile il CCNL significa dare strumenti a lavoratori, ispettori e parti sociali per difendere salari e diritti.”**

# Appendice · Sanità e socio-assistenziale

Scheda mantenuta come supporto analitico al confronto per mansione.

</

## Appendice · Turismo

Scheda mantenuta come supporto analitico al confronto per mansione.

# CONFRONTO MINIMI CONTRATTUALI

## CNEL H052 vs H05K

Tabelle retributive in vigore da maggio 2026 – importi lordi mensili per lavoratori a tempo pieno

H052

**CNCL Turismo – aziende alberghiere  
Federalberghi/Faita**

Rinnovato il 5 luglio 2024 – valido fino al 31 dicembre 2027

Firmato da CGIL, CISL e UIL

H05K

**CNCL Turismo, agenzie di viaggio e  
pubblici esercizi ANPT-CISAL**

Decorrenza 1° aprile 2026 – 31 marzo 2029

In Sicilia: paga nazionale + elemento regionale + eventuale IMMC

MINIMI CONTRATTUALI

H052 – Minimo mensile

| Livello  | Minimo mensile (€) |
|----------|--------------------|
| Quadro A | € 2.416,82         |
| Quadro B | € 2.237,53         |
| 1°       | € 2.084,71         |
| 2°       | € 1.905,40         |
| 3°       | € 1.797,04         |
| 4°       | € 1.695,69         |
| 5°       | € 1.590,27         |
| 6° Super | € 1.529,13         |
| 6°       | € 1.507,45         |
| 7°       | € 1.412,60         |

H05K – Sicilia

| Livello   | Paga nazionale | Elemento Sicilia | IMMC     | Totale mese ordinario |
|-----------|----------------|------------------|----------|-----------------------|
| Dirigente | € 4.334,31     | € 180,24         | € 222,65 | € 4.737,20            |
| Quadro    | € 2.731,21     | € 65,96          | € 140,00 | € 2.937,17            |
| A1        | € 2.374,96     | € 59,19          | € 121,00 | € 2.555,15            |
| A2        | € 2.078,09     | € 54,46          | € 106,00 | € 2.238,55            |
| B1        | € 1.899,96     | € 50,40          | € 98,00  | € 2.048,36            |
| B2        | € 1.721,85     | € 46,57          | € 88,00  | € 1.856,42            |
| C1        | € 1.548,91     | € 43,19          | € 80,00  | € 1.672,10            |
| C2        | € 1.427,57     | € 40,93          | € 73,00  | € 1.541,50            |
| D1        | € 1.308,82     | € 38,90          | € 67,00  | € 1.414,72            |
| D2        | € 1.187,48     | € 37,55          | € 61,00  | € 1.286,03            |

H052 prevede 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità.

L'IMMC viene corrisposta per 12 mensilità e non incide su 13<sup>a</sup>, TFR e maggiorazioni. H05K prevede la 13<sup>a</sup> ma non la 14<sup>a</sup>.

CONFRONTO RETRIBUTIVO PER MANSIONI EQUIVALENTI

Valori minimi annui calcolati secondo le regole dei due contratti

Mansione

Cameriere /  
cuoco / barista /  
pasticciere

H052

5° –  
€ 1.590,27

H05K Sicilia

D1 –  
€ 1.414,72

Differenza  
mensile

+ € 175,55

Mensilità

H052: 14  
H05K: 13

Retribuzione minima annua

H052: € 22.263,78  
H05K: € 18.324,36

Differenza  
annua

+ € 3.939,42

Mansione

Cameriere /  
addetta ai piani

H052

6° –  
€ 1.507,45

H05K Sicilia

D2 –  
€ 1.286,03

Differenza  
mensile

+ € 221,42

Mensilità

H052: 14  
H05K: 13

Retribuzione minima annua

H052: € 21.104,30  
H05K: € 16.657,39

Differenza  
annua

+ € 4.446,91

PERCHÉ H052 RISULTA PIÙ FAVOREVOLE

- presenza della 14<sup>a</sup> mensilità
- minimi annui generalmente più elevati
- maggiorazioni più alte per straordinario diurno, notturno e lavoro festivo
- limite annuo dello straordinario per 12 mesi contenuto: 260 ore contro 300

- Per un cameriere o cuoco la differenza minima può avvicinarsi a € 4.000 lordi annui
- Per un addetto ai piani può superare € 4.400 lordi annui</

# Appendice · Terziario

Scheda mantenuta come supporto analitico al confronto per mansione.

H011

CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi

Concommercio – Filcams CGIL, Fisascat CISL, Uiltools UIL

Valido fino al 31 marzo 2027

14 mensilità

Retribuzione fissa più stabile

H024

CCNL Commercio

ANPIT, CISAL Terziario, Confindustria e altri

Scadenza 31 agosto 2026

13 mensilità

Con IMC legata alle presenze

MINIMI CONTRATTUALI

H011 – Totale fisso mensile

| Livello | Totale fisso mensile (€) | Totale annuo su 14 mensilità (€) |
|---------|--------------------------|----------------------------------|
| Quadro  | 2.986,29                 | 41.808,06                        |
| I       | 2.506,13                 | 35.085,82                        |
| II      | 2.235,65                 | 31.299,10                        |
| III     | 1.983,91                 | 27.774,74                        |
| IV      | 1.783,75                 | 24.972,50                        |
| V       | 1.660,08                 | 23.241,12                        |
| VI      | 1.541,77                 | 21.584,78                        |
| VII     | 1.392,80                 | 19.499,20                        |

Gli importi H011 comprendono il terzo elemento nazionale di € 2,07. In alcune province il terzo elemento è più elevato: ad esempio a Palermo occorre aggiungere € 8,26 mensili.

H024 – Sicilia con IMC piena

| Livello | Totale mensile (€) | Totale annuo stimato (€) |
|---------|--------------------|--------------------------|
| Quadro  | 3.195,73           | 41.401,49                |
| A1      | 2.852,99           | 36.960,87                |
| A2      | 2.535,48           | 32.847,24                |
| B1      | 2.170,39           | 28.113,07                |
| B2      | 1.912,20           | 24.768,60                |
| C1      | 1.731,67           | 22.429,71                |
| C2      | 1.589,46           | 20.587,98                |
| D1      | 1.421,05           | 18.406,65                |
| D2      | 1.291,95           | 16.734,35                |

Il totale H024 considera elemento regionale Sicilia, IMC intera e, per i livelli direttivi, l'indennità di funzione. L'IMC è corrisposta per 12 mensilità, può ridursi con le assenze e non incide su 13°, TFR e straordinario.

CONFRONTO PER MANSIONI EQUIVALENTI

| Mansione equivalente                | H011 | H024 | H011 mensile (€) | H024 con IMC (€) | RAL H011 (€) | RAL H024 (€) | Vantaggio annuo H011 (€) |
|-------------------------------------|------|------|------------------|------------------|--------------|--------------|--------------------------|
| Commesso addetto alla vendita       | 4*   | D1   | 1.783,75         | 1.421,05         | 24.972,50    | 18.406,65    | + 6.565,85               |
| Cassiere comune                     | 4*   | C2   | 1.783,75         | 1.589,46         | 24.972,50    | 20.587,98    | + 4.384,52               |
| Specialista / impiegato di concetto | 3*   | C1   | 1.983,91         | 1.731,67         | 27.774,74    | 22.429,71    | + 5.345,03               |
| Capo reparto                        | 2*   | B1   | 2.235,65         | 2.170,39         | 31.299,10    | 28.113,07    | + 3.186,03               |

VALORE MEDIO EFFETTIVO SU 12 MESI

| Commesso vendita |          |                  | Cassiere comune |          |                  | Specialista |          |                  | Capo reparto |          |                  |
|------------------|----------|------------------|-----------------|----------|------------------|-------------|----------|------------------|--------------|----------|------------------|
| H011             | H024     | Differenza       | H011            | H024     | Differenza       | H011        | H024     | Differenza       | H011         | H024     | Differenza       |
| 2.081,04         | 1.533,89 | + 547,15 al mese | 2.081,04        | 1.715,67 | + 365,37 al mese | 2.314,56    | 1.869,14 | + 445,42 al mese | 2.608,26     | 2.342,76 | + 265,50 al mese |

PERCHÉ H011 È GENERALMENTE PIÙ TUTELANTE

- presenza certa della quattordicesima
- maggiorazione festiva del 30%, contro il 25% H024
- limite annuo dello straordinario più basso
- retribuzione meno dipendente dalla presenza mensile
- per le mansioni analizzate, H011 garantisce sempre una retribuzione annua superiore

VANTAGGIO ANNUO IN PERCENTUALE (circa)

|                         |        |
|-------------------------|--------|
| Commesso vendita: circa | +35,7% |
| Specialista: circa      | +23,8% |
| Cassiere: circa         | +21,3% |
| Capo reparto: circa     | +11,3% |

NOTA FINALE

Nel confronto H024 è stato considerato il massimo retributivo teorico, con IMC intera e in assenza di contrattazione aziendale. L'IMC non è pienamente equiparabile alla paga fissa: è erogata per 12 mesi, dipende dalle presenze e non incide su TFR, tredicesima e maggiorazioni. Esempio: per un commesso addetto alla vendita, all'ammanco annuo di € 6.565,85 può aggiungersi un danno contributivo stimato di circa € 1.969,75, per un impatto complessivo di circa € 8.535,60. Un eventuale terzo elemento provinciale più elevato nell'H011 aumenterebbe ulteriormente la differenza a favore del contratto firmato da CGIL, CISL e UIL.

Osservatorio regionale CCNL · CGIL Sicilia

15