

L'incidenza dei contratti pirata nei diversi settori produttivi

Il presente lavoro prende spunto dall'esperienza della Camera del Lavoro di Ragusa e ne amplia lo sguardo al resto della Sicilia, sviluppando un focus sull'incidenza dei contratti pirata nell'Isola e sui loro effetti negativi dal punto di vista retributivo. L'Osservatorio regionale dei CCNL della CGIL Sicilia propone un'analisi regionale, con approfondimenti provinciali, per consentire a tutte e a tutti di monitorare l'andamento dell'applicazione dei contratti collettivi da più angolazioni: dal livello regionale a quello provinciale, fino ai macrosettori economici di riferimento. L'Osservatorio analizza l'incidenza dei contratti pirata applicati in Sicilia nel settore privato, escludendo il pubblico impiego e il settore agricolo.

Gli effetti sul reddito dei lavoratori

L'applicazione dei contratti pirata produce conseguenze dirette sul potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori. Questi contratti prevedono generalmente minimi tabellari inferiori rispetto ai CCNL sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, inquadramenti professionali meno favorevoli, minori maggiorazioni per lavoro straordinario, festivo e notturno, trattamenti economici ridotti in caso di malattia, minori prestazioni di welfare contrattuale e minori contribuzioni previdenziali e assistenziali.

Le differenze retributive possono raggiungere il 15-20% rispetto ai contratti leader di settore e, in alcuni casi, risultare ancora più elevate, determinando una consistente riduzione del reddito disponibile delle famiglie e un progressivo impoverimento del lavoro. Mediamente producono un ammanco economico di circa 5.000 euro annui, a cui si devono sommare i contributi non versati, pari a circa un ulteriore 30%. In Sicilia ciò determina una mancata contribuzione per le **casse dell'INPS pari a circa 110 mln annui**. L'effetto non riguarda esclusivamente il salario mensile: un contratto pirata incide sull'intero percorso lavorativo del dipendente, generando pensioni future più basse, minori tutele in caso di disoccupazione e un peggioramento complessivo della qualità del lavoro.

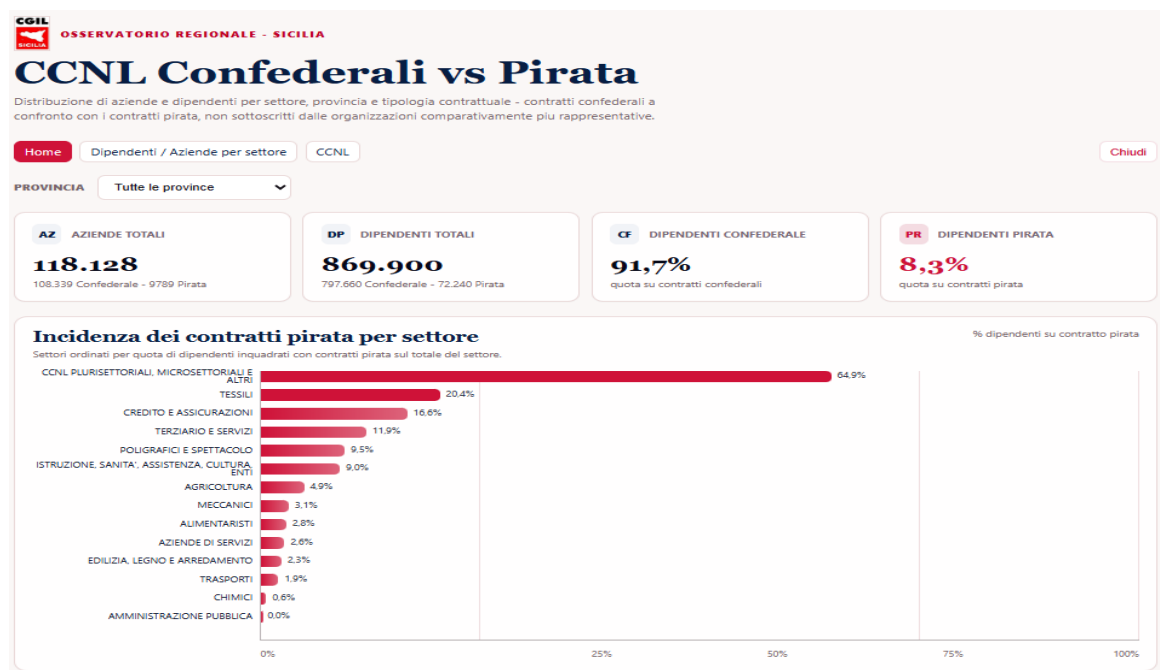
Il dumping contrattuale produce inoltre un danno sistemico al mercato del lavoro, poiché genera una concorrenza sleale tra imprese: chi applica contratti con salari e diritti inferiori riesce ad abbattere artificialmente il costo del lavoro, penalizzando le aziende che rispettano la contrattazione collettiva maggiormente rappresentativa.

Il valore della contrattazione della CGIL

Di fronte a questo scenario emerge con forza il ruolo della contrattazione nazionale costruita dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

I contratti sottoscritti dalla CGIL, insieme a CISL e UIL, rappresentano oggi il principale presidio contro il dumping salariale e la precarizzazione del lavoro. Essi garantiscono livelli retributivi generalmente più elevati, sistemi di classificazione professionale coerenti con le mansioni svolte, tutele normative più avanzate, welfare contrattuale, formazione continua, diritti sindacali e strumenti di partecipazione che difficilmente trovano spazio nei contratti sottoscritti da organizzazioni prive di effettiva rappresentatività. Contrastare i contratti pirata significa quindi difendere non soltanto il salario, ma anche la dignità del lavoro, la qualità dell'occupazione, la concorrenza leale tra imprese e la sostenibilità del sistema previdenziale.

Per queste ragioni appare sempre più urgente una legge sulla rappresentanza che attribuisca efficacia generale ai contratti sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, impedendo che accordi privi di reale legittimazione possano essere utilizzati per comprimere salari e diritti. In questa prospettiva, la contrattazione promossa dalla CGIL continua a rappresentare uno degli strumenti più efficaci per garantire una redistribuzione più equa della ricchezza prodotta, tutelare il lavoro e sostenere uno sviluppo fondato sulla qualità dell'occupazione anziché sulla competizione al ribasso del costo del lavoro.



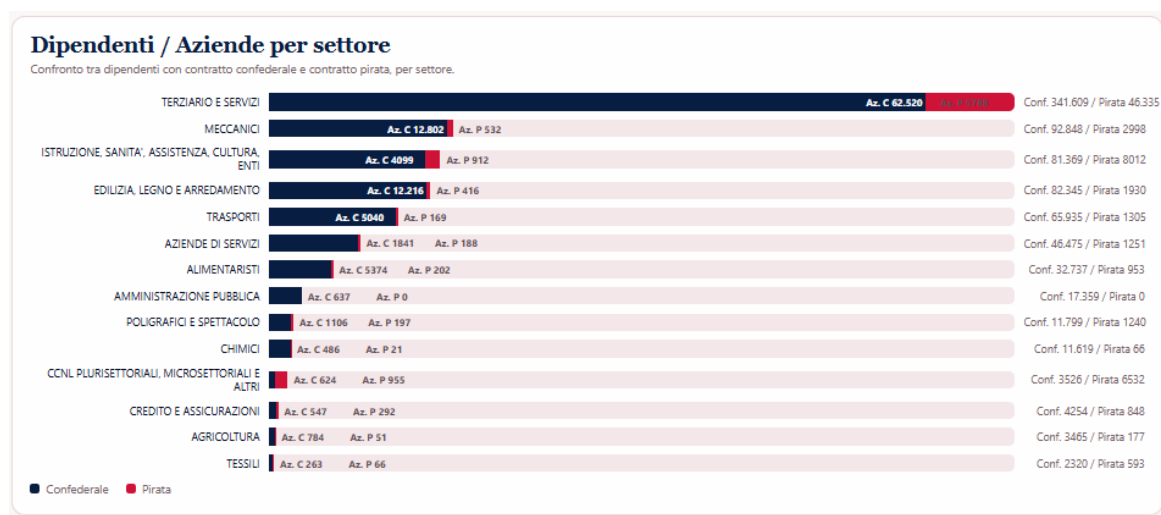
L'analisi regionale

L'analisi dei dati relativi all'applicazione dei contratti collettivi nazionali evidenzia con chiarezza come il sistema della contrattazione sottoscritta dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative continui a rappresentare il punto di riferimento del mercato del lavoro italiano e siciliano. Su 869.900 lavoratori e lavoratrici analizzati in Sicilia, 797.660 (90,8%) risultano occupati con contratti sottoscritti da organizzazioni sindacali confederali maggiormente rappresentative, mentre 72.240 lavoratori e lavoratrici (8,3%) sono inquadrati con contratti sottoscritti da organizzazioni non rappresentative, comunemente definiti "contratti pirata". Bisogna sottolineare come l'incidenza dei contratti pirata in Sicilia abbia percentuali particolarmente elevate rispetto alla media nazionale. Dopo la recente "pulizia"

dell'archivio del CNEL con le nuove linee guida la copertura dei CCNL firmati da CGIL, CISL e UIL raggiunge la percentuale del 99%.

La percentuale dell'8,3% assume dimensioni particolarmente rilevanti in alcuni comparti produttivi. L'analisi settoriale mostra, infatti, una forte concentrazione del fenomeno nel comparto tessile, dove l'incidenza raggiunge il 20,4%, mentre nel settore del credito e delle assicurazioni i contratti pirata interessano il 16,6% degli occupati. Particolarmente rilevante è anche la presenza nel terziario e servizi (11,9%), comparto caratterizzato da una forte diffusione di lavoro precario, appalti ed esternalizzazioni. L'incidenza rimane significativa anche nei comparti dei poligrafici e spettacolo (9,5%) e dell'istruzione, sanità, assistenza, cultura ed enti (9,0%), settori nei quali la qualità della contrattazione assume un valore determinante sia per i lavoratori sia per la qualità dei servizi erogati.

L'elevata concentrazione dei contratti pirata nei servizi e nei settori caratterizzati da elevata frammentazione produttiva conferma come tali strumenti vengano prevalentemente utilizzati per ridurre il costo del lavoro piuttosto che per rispondere a reali esigenze organizzative.



Dall'analisi della distribuzione numerica dei lavoratori emerge che il fenomeno interessa un numero molto elevato di lavoratori concentrati soprattutto nei grandi comparti del sistema produttivo. Il settore del terziario e dei servizi rappresenta di gran lunga l'area maggiormente coinvolta: vi sono infatti 341.609 lavoratori ai quali viene applicato un contratto sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, ma anche 46.335 lavoratori inquadrati con un contratto pirata. In buona sostanza più della metà dei dipendenti siciliani. Si tratta del valore assoluto più elevato tra tutti i comparti, a conferma di come il dumping contrattuale trovi terreno fertile nei settori caratterizzati da elevata frammentazione delle imprese, esternalizzazioni, appalti e forte ricorso al lavoro precario. Anche nei comparti dei meccanici, dell'istruzione, sanità, assistenza, cultura ed enti, dell'edilizia, dei trasporti e delle aziende di servizi si registra un numero significativo di lavoratori ai quali vengono applicati contratti pirata, seppur con numeri complessivi inferiori rispetto al terziario. Questi dati evidenziano come il fenomeno dei contratti pirata non rappresenti una realtà marginale, ma coinvolga decine di migliaia di lavoratrici e lavoratori. Per quanto attiene la distribuzione territoriale si rileva una maggiore incidenza in termini percentuali a Palermo (9,8%) e a Catania (9%), effetto di un tessuto economico fortemente terziarizzato. Di converso la provincia di Enna, in cui si registra il dato generale più basso (4,8%) invece risulta avere il tasso più alto di incidenza sul settore tessile

Per rendere più chiaro il lavoro svolto, abbiamo messo a confronto tre CCNL con l'obiettivo di evidenziare le differenze più rilevanti tra i contratti firmati da CGIL, CISL e UIL e quelli sottoscritti da organizzazioni non comparativamente rappresentative. Abbiamo preso in esame i settori maggiormente impattati e confrontato i CCNL più applicati alle lavoratrici e ai lavoratori siciliani nei comparti individuati: quello firmato da CGIL, CISL e UIL e quello comunemente definito "pirata". Di seguito gli esempi identificati:

T151



CCNL Cooperative sociali

Settore socio-sanitario, assistenziale, educativo e di inserimento lavorativo.
Firmato da CGIL, CISL e UIL.

T091



CCNL AIOP RSA

Personale dipendente delle RSA e delle altre strutture residenziali e socio-assistenziali AIOP.

MINIMI CONTRATTUALI LORDI MENSILI

T151 – Cooperative sociali

Livello	Minimo mensile (€)
A1	€ 1.359,85
A2	€ 1.372,53
B1	€ 1.436,79
C1	€ 1.545,21
C2	€ 1.591,06
C3 / D1	€ 1.637,57
D2	€ 1.727,83
D3 / E1	€ 1.839,15
E2	€ 1.885,42
F1	€ 2.192,54
F2	€ 2.504,09

T091 – AIOP RSA

Livello	Minimo mensile (€)
A	€ 1.223,57
B	€ 1.311,68
C	€ 1.419,80
D1	€ 1.419,80
D2	€ 1.463,33
D3	€ 1.496,05
E1	€ 1.550,56
E2	€ 1.746,00
E3	€ 1.806,00
F	€ 2.095,50
G	€ 2.749,49
H	€ 3.294,68

i

I minimi mensili T151 sono ricavati dalla tabella ministeriale di gennaio 2023, divisa per 12.
La tabella T091 è allegata all'Accordo ponte AIOP dell'ottobre 2023.

RAFFRONTO A PARITÀ DI MANSIONE (ESEMPI)

Mansione equivalente	T151 – Livello e Importo mensile (€)	T091 – Livello e Importo mensile (€)	Differenza mensile T151 – T091 (€)	Differenza annua contrattuale (€)
 Addetto alle pulizie	A1 € 1.359,85	A € 1.223,57	+€ 136,28	+€ 2.451,56
 Addetto alla cucina	A2 € 1.372,53	B € 1.311,68	+€ 60,85	+€ 1.477,31
 Aiuto cuoco / assistenza base non formata	B1 € 1.436,79	C € 1.419,80	+€ 16,99	+€ 939,27
 Cuoco / OSA o assistenza base formata	C1 € 1.545,21	D1 € 1.419,80	+€ 125,41	+€ 2.402,94
 OSS	C2 € 1.591,06	D2 € 1.463,33	+€ 127,73	+€ 2.456,02
 Educatore professionale / assistente sociale	D2 € 1.727,83	E2 € 1.746,00	-€ 18,17	+€ 627,70
 Infermiere / fisioterapista	D2 € 1.882,77	E2 € 1.746,00	+€ 136,77	+€ 2.719,40
 Educatore coordinatore	D3 € 1.839,15	E3 € 1.806,00	+€ 33,15	+€ 1.350,53

SINTESI DELLE DIFFERENZE ECONOMICHE

✓

Perché T151 è generalmente più favorevole

- 13 mensilità più mezza quattordicesima = 13,5 mensilità
- Differenze annue spesso positive, soprattutto per pulizie, cucina, OSS e profili assistenziali
- Retribuzioni generalmente più alte nelle qualifiche assistenziali e socio-educative
- Straordinario riconosciuto oltre le 38 ore

✓

Elementi distintivi del T091 (AIOP RSA)

- 13 mensilità
- Maggiorazioni sul lavoro straordinario
- Meno favorevole nelle prime ore aggiuntive: 39ª e 40ª ora pagate normalmente, solo dalla 41ª ora scatta lo straordinario

i

NOTA BENE

Gli importi non comprendono scatti di anzianità, superminimi, indennità di turno, notturno, reperibilità, premi o contrattazione aziendale. Le differenze possono essere ulteriormente influenzate da tali elementi.

🚩

Conclusione

A parità di mansione, il T151 Cooperative sociali risulta nella maggior parte dei casi economicamente più favorevole rispetto al T091 AIOP RSA, grazie alla 13,5ª mensilità e a minimi spesso più elevati.

CONFRONTO MINIMI CONTRATTUALI CNEL H052 vs H05K

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

H052

CCNL Turismo – aziende alberghiere
Federalberghi/Faita



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

Firmato da CGIL, CISL e UIL

H05K

CCNL Turismo, agenzie di viaggio e
pubblici esercizi ANPIT-CISAL



Decorrenza 1° aprile 2026 – 31 marzo 2029

In Sicilia: paga nazionale + elemento
regionale + eventuale IMMC

MINIMI CONTRATTUALI

H052 – Minimo mensile		H05K – Sicilia				
Livello	Minimo mensile (€)	Livello	Paga nazionale	Elemento Sicilia	IMMC	Totale mese ordinario
Quadro A	€ 2.416,82	Dirigente	€ 4.334,31	€ 180,24	€ 222,65	€ 4.737,20
Quadro B	€ 2.237,53	Quadro	€ 2.731,21	€ 65,96	€ 140,00	€ 2.937,17
1°	€ 2.084,71	A1	€ 2.374,96	€ 59,19	€ 121,00	€ 2.555,15
2°	€ 1.905,40	A2	€ 2.078,09	€ 54,46	€ 106,00	€ 2.238,55
3°	€ 1.797,04	B1	€ 1.899,96	€ 50,40	€ 98,00	€ 2.048,36
4°	€ 1.695,69	B2	€ 1.721,85	€ 46,57	€ 88,00	€ 1.856,42
5°	€ 1.590,27	C1	€ 1.548,91	€ 43,19	€ 80,00	€ 1.672,10
6° Super	€ 1.529,13	C2	€ 1.427,57	€ 40,93	€ 73,00	€ 1.541,50
6°	€ 1.507,45	D1	€ 1.308,82	€ 38,90	€ 67,00	€ 1.414,72
7°	€ 1.412,60	D2	€ 1.187,48	€ 37,55	€ 61,00	€ 1.286,03

H052 prevede 13ª e 14ª mensilità.

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

CONFRONTO RETRIBUTIVO PER MANSIONI EQUIVALENTI

Valori minimi annui calcolati secondo le regole dei due contratti

Mansione	H052	H05K Sicilia	Differenza mensile	Mensilità	Retribuzione minima annua	Differenza annua
Cameriere / cuoco / barista / pasticciere	5° – € 1.590,27	D1 – € 1.414,72	+ € 175,55	H052: 14 H05K: 13	H052: € 22.263,78 H05K: € 18.324,36	+ € 3.939,42
Cameriere / addetto ai piani	6° – € 1.507,45	D2 – € 1.286,03	+ € 221,42	H052: 14 H05K: 13	H052: € 21.104,30 H05K: € 16.657,39	+ € 4.446,91

PERCHÉ H052 RISULTA PIÙ FAVOREVOLE



- presenza della 14ª mensilità
- minimi annui generalmente più elevati
- maggiorazioni più alte per straordinario diurno, notturno e lavoro festivo
- limite annuo dello straordinario più 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
- Le differenze sarebbero ancora maggiori considerando lavoro festivo, straordinario e notturno, molto frequenti nel turismo
- Per l'H05K è stato considerato anche l'IMMC, che in pratica può essere talvolta elusa riducendo ulteriormente il salario



NOTA FINALE

Nel computo ci siamo limitati agli elementi essenziali del contratto, senza considerare scatti di anzianità, superminimi o altri elementi individuali.

Per un addetto ai piani il danno contributivo stimato può essere di circa € 1.320, per un differenziale complessivo che può arrivare a circa € 5.720.

CONFRONTO MINIMI CONTRATTUALI CNEL H011 vs H024

Importi lordi mensili e annui – lavoratori full time – dati di riferimento 2025/2026

H011

CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi

Concommercio – Filcams CGIL, Fisascat CISL, Uiltucs UIL



- ✓ Valido fino al 31 marzo 2027
- ✓ 14 mensilità
- ✓ Retribuzione fissa più stabile

H024

CCNL Commercio

ANPIT, CISAL Terziario, Confazienda 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'ammanto 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.

Le proposte della CGIL contro il dumping contrattuale

Il dumping contrattuale si innesta direttamente nel fenomeno del lavoro povero. A quanto già rappresentato va aggiunta anche l'incidenza del lavoro nero che, come evidenzia la CGIA di Mestre, coinvolge in Sicilia più di 200 mila lavoratrici e lavoratori. Per affrontare il lavoro povero non è sufficiente aumentare il numero degli

occupati: occorre intervenire sulla qualità dell'occupazione, sui salari, sulla stabilità contrattuale e sul rafforzamento dei diritti.

Una prima misura fondamentale riguarda il rafforzamento della contrattazione collettiva nazionale e territoriale: occorre contrastare i contratti pirata e garantire l'applicazione dei contratti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. La contrattazione di qualità deve tornare a essere il principale strumento di tutela salariale e normativa.

Occorre rafforzare la lotta al lavoro nero e allo sfruttamento. Servono maggiori controlli, un potenziamento degli organici ispettivi e una più stretta collaborazione tra istituzioni, organizzazioni sindacali e forze ispettive. La legalità deve diventare un fattore competitivo e non un costo per le imprese. È necessario valorizzare il ruolo della contrattazione territoriale e della partecipazione sociale: organizzazioni sindacali, associazioni datoriali, enti locali e terzo settore devono essere coinvolti nella definizione delle strategie di sviluppo, attraverso una governance partecipata che metta al centro il lavoro e la coesione sociale.

Per contrastare il dumping contrattuale, oltre a quanto rappresentato, riteniamo necessario introdurre un sistema di tracciabilità univoca dei contratti attraverso l'obbligo del codice CNEL in tutte le comunicazioni obbligatorie, la sincronizzazione delle banche dati pubbliche e controlli più efficaci. L'obiettivo è garantire trasparenza, legalità e corretta applicazione dei contratti collettivi realmente rappresentativi, contrastando il dumping contrattuale e, di conseguenza, i bassi salari.

Inoltre, riteniamo opportuno adottare le seguenti azioni per ridurre l'utilizzo dei contratti pirata:

DURCC (Documento Unico di Regolarità Contributiva Contrattuale)

Inserire nel DURC il contratto collettivo effettivamente applicato dall'impresa, rendendo verificabile la coerenza tra dichiarazioni aziendali e versamenti contributivi. Questo consentirebbe di contrastare i contratti pirata e garantire maggiore trasparenza negli appalti.

Indicazione del codice CNEL nel Libro Unico del Lavoro (LUL)

Obbligare le aziende a riportare nel LUL il codice identificativo del contratto collettivo applicato. La misura favorisce controlli più efficaci e una più immediata individuazione delle irregolarità contrattuali.

Sincronizzazione tra Comunicazioni Obbligatorie e UNIEMENS

Collegare automaticamente il contratto indicato all'atto dell'assunzione con quello comunicato all'INPS, evitando discrepanze e possibili elusioni contributive. Ciò rafforzerebbe il controllo pubblico sul rispetto della contrattazione collettiva.

Trasparenza delle comunicazioni UNILAV

Garantire a ogni lavoratore l'accesso diretto alla propria comunicazione di assunzione e alle successive variazioni del rapporto di lavoro, anche tramite patronati e organizzazioni sindacali. Una misura di trasparenza che rafforza la tutela individuale e la capacità di verifica dei diritti.

Inoltre, proponiamo di integrare nel flusso UNIEMENS i dati dell'Unilav relativi al livello di inquadramento del lavoratore, consentendo all'INPS di verificare automaticamente la coerenza tra retribuzione dichiarata e minimi previsti dal CCNL applicato. Il collegamento tra INPS e Archivio Nazionale dei CCNL del CNEL permetterebbe controlli più efficaci contro il mancato adeguamento salariale ai rinnovi contrattuali. Ciò contribuirebbe a contrastare fenomeni di dumping contrattuale ed elusione contributiva, rafforzando la tutela dei lavoratori e la regolarità del sistema previdenziale.