

## Contrattazione decentrata

# L'elemento retributivo nei contratti territoriali altoatesini

## In breve

**43** i contratti collettivi nazionali analizzati, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali nazionali CGIL, CISL e UIL, che vengono applicati nel settore privato in Alto Adige.

**13** i contratti collettivi provinciali che prevedono un elemento integrativo territoriale rispetto al contratto collettivo nazionale.

**+12,8%** l'aumento della retribuzione base lorda per effetto dell'elemento integrativo provinciale per il settore metalmeccanico artigiano.

**20** dei contratti collettivi analizzati prevedono una retribuzione minima superiore ai 9,00 € lordi l'ora, importo indicato in una proposta di legge per l'introduzione di un salario minimo legale in Italia.

**20.916,14 €** la retribuzione contrattuale media lorda annua di un lavoratore qualificato.

## Il punto di partenza

Da sempre, l'IPL | Istituto Promozione Lavoratori si occupa di contrattazione collettiva nazionale e di contrattazione di secondo livello. Negli ultimi anni si è potuto constatare come gli stipendi arranchino sempre di più, l'inflazione stia aumentando a un ritmo vertiginoso e il potere d'acquisto dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti venga man mano eroso dal costo della vita sempre più elevato. In questo contesto, nasce quindi la necessità di un dibattito sui salari e sulla necessità di rafforzare la contrattazione di secondo livello. Ma quanti sono i contratti collettivi territoriali esistenti in Alto Adige? E quanti di questi prevedono un elemento retributivo territoriale? Quanto incide questo elemento rispetto al minimo contrattuale nazionale? Se venisse introdotto il salario minimo, quanti settori ne ricaverebbero un vantaggio? Sono questi i quesiti al centro della presente analisi. I successivi paragrafi ne daranno risposta.

### 1 Il quadro normativo

Il contratto collettivo nazionale (abbreviato: CCNL) è la fonte normativa attraverso cui le organizzazioni sindacali dei lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro definiscono di comune accordo le regole che disciplinano il rapporto di lavoro. Le finalità principali sono:

- determinare il contenuto che regola i rapporti di lavoro nel settore di appartenenza;
- disciplinare le relazioni tra i soggetti firmatari dell'accordo stesso.

Gli effetti dei contratti collettivi – che sono ordinari contratti di diritto comune – si limitano alle parti stipulanti e, di conseguenza, possono vincolare solamente i lavoratori iscritti alla organizzazione sindacale stipulante<sup>1</sup>. Le condizioni previste dai contratti collettivi devono essere migliorative rispetto a quanto previsto dalla Costituzione, dalle fonti comunitarie, dalle leggi e dagli atti aventi forza di legge (salvo in talune occasioni previste dal legislatore). Il contratto collettivo, infatti, prevale sempre su quello individuale se quest'ultimo prevede delle condizioni peggiorative (inderogabilità *in pejus*). È invece sempre valido il principio della derogabilità *in melius*, secondo il quale il contratto individuale (o aziendale) può prevedere delle clausole migliorative rispetto a quelle previste dal contratto collettivo nazionale (resta tuttavia complessa la valutazione del maggior favore quando vi sono più di una deroga migliorativa) (Giovannacci, Magnani, 2011).

---

<sup>1</sup> Esiste in ogni caso la possibilità, per i lavoratori non iscritti al sindacato stipulante, di aderire all'accordo, anche tacitamente.

## 1.1 I livelli di contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva ha la funzione di integrare, da un lato, le previsioni di legge e, dall'altro, le previsioni del contratto individuale di lavoro. Per questo motivo la contrattazione avviene a diversi livelli: interconfederale, nazionale (contrattazione di primo livello), territoriale o aziendale (contrattazione di secondo livello).

Al livello interconfederale la contrattazione ha lo scopo di stipulare accordi che definiscono regole generali che riguardano tutti i lavoratori, a prescindere dal settore merceologico di appartenenza. Di norma gli accordi interconfederali vengono stipulati tra confederazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, ma è possibile anche la partecipazione del Governo: in quest'ultimo caso l'obiettivo è il coinvolgimento delle parti sindacali nella predisposizione di significative riforme in campo sociale.

La contrattazione nazionale avviene tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e le associazioni datoriali e riguarda le singole categorie o settori economici. Lo scopo è regolare il rapporto di lavoro in tutti i suoi istituti tramite regole comuni. In questo contesto si inserisce dunque la contrattazione di secondo livello, la quale ricomprende la contrattazione territoriale e quella aziendale e il cui fine è rispondere alle esigenze della singola azienda o delle aziende di una determinata area territoriale. Con la sottoscrizione di un accordo di secondo livello è possibile regolamentare diverse misure agevolative per i lavoratori, tra cui, per esempio, di conciliazione vita-lavoro e di welfare aziendale.

Esiste infine una forma particolare di contrattazione, definita "di prossimità": si tratta di accordi di secondo livello che possono prevedere delle intese che derogano alle norme contenute nelle leggi e nei contratti collettivi nazionali. Essa è valida per specifiche materie indicate dalla legge (art. 8 D.L. 138/2011).

## 1.2 L'evoluzione della contrattazione collettiva in Italia

La contrattazione collettiva a livello interconfederale ha iniziato a svilupparsi già negli anni Novanta con l'Accordo del 1993, raggiungendo il culmine nel cosiddetto Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014. Pur riferendosi solamente al settore industriale, il Testo Unico è il primo storico e organico tentativo delle grandi confederazioni (CGIL, CISL e UIL) di darsi un apparato di regole che ha lo scopo di trasformare le relazioni intersindacali in relazioni razionalmente competitive, se non addirittura cooperative. Esso incorpora i tre testi precedenti (Accordo interconfederale del 1993, Accordo interconfederale del 2011 e Protocollo d'intesa del 2013), integrandoli, sistematizzandoli e, in qualche misura, innovandoli (Caruso, 2015). Con la predisposizione di previsioni in materia di misurazione e certificazione della rappresentatività, esso "riempie di contenuti" i riferimenti ai requisiti di rappresentatività minima per l'accesso alle trattative per i rinnovi dei contratti collettivi

nazionali di categoria. Il TU provvede inoltre a una razionalizzazione delle regole sulla rappresentanza sindacale in azienda e all'introduzione di una nuova sezione contenente regole generali sulle forme di rappresentanza in azienda, regolamentando non soltanto le RSU ma anche le RSA e il rapporto tra le due rappresentanze. In particolare vengono approfonditi i temi dell'effettività e dell'esigibilità dei contratti collettivi sottoscritti secondo le regole intersindacali unitarie. Nel 2017 vengono introdotte alcune modifiche – di natura specialmente tecnico-procedurale – al TU, con l'obiettivo di rendere il più ordinata e fluida possibile la procedura di raccolta dei voti nelle elezioni delle RSU. In aggiunta, le funzioni attribuite al CNEL in merito alla raccolta del dato elettorale e alla sua ponderazione con il dato associativo vengono trasferite all'INPS.

Con l'Accordo interconfederale del 28 febbraio 2018 viene ribadita e confermata l'articolazione del sistema contrattuale su due livelli, nazionale e territoriale o aziendale, laddove esistente. Uno dei compiti principali del CCNL è quello di incentivare la contrattazione di secondo livello, orientandola verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati ad obiettivi di crescita della produttività e dell'efficienza aziendale. Sempre al contratto nazionale viene demandata la regolazione generale di vari elementi del rapporto di lavoro e la definizione dei trattamenti retributivi e normativi dei lavoratori impegnati nel settore di riferimento. Viene poi definito un percorso per l'individuazione di criteri di misurazione della rappresentatività anche delle imprese, con l'obiettivo di contrastare il fenomeno del *dumping* salariale e quindi la proliferazione della contrattazione pirata.

## 2 L'evoluzione della contrattazione territoriale

Sin dagli inizi la contrattazione collettiva in Italia ha previsto due livelli, ossia nazionale e territoriale (o aziendale). Lo scopo è consentire a ciascun territorio o a ciascuna azienda di inserire delle clausole maggiormente favorevoli per i lavoratori dipendenti (di uno specifico territorio o di una specifica azienda), in particolare per quanto riguarda gli elementi aggiuntivi della retribuzione, tra cui premio di produttività, elemento economico territoriale o misure particolari di welfare.

Come si evince dall'analisi sulla contrattazione territoriale effettuata a livello nazionale da Adapt (Tomassetti, 2017), ciò che emerge è il carattere flessibile e allo stesso tempo inclusivo della contrattazione territoriale in specifici settori, cioè agricoltura, edilizia e commercio e turismo. Le previsioni contrattuali si alternano tra la necessità di garantire flessibilità alle imprese e, allo stesso tempo, sicurezza e continuità dell'occupazione ai lavoratori. Sono molto diffusi strumenti di tutela, inclusione e valorizzazione del capitale umano tramite formazione professionale o misure di welfare. Nei contratti territoriali si ritrovano, ovviamente, elementi che rispecchiano le diverse

caratteristiche geografiche e sociali del territorio, sotto forma di regolamentazione di specifici istituti contrattuali (figure professionali, orario di lavoro, istituti per la gestione, l'inclusione e l'integrazione dei lavoratori migranti e immigrati). Per l'edilizia la contrattazione di secondo livello svolge un importante ruolo nel regolare la parte sia economica che normativa. In agricoltura, i due livelli (contratto nazionale e provinciale) contribuiscono entrambi alla definizione delle condizioni e del trattamento economico dei lavoratori. Nel commercio e turismo la contrattazione si occupa di specifiche materie contrattuali con tempistiche di rinnovo ben precise<sup>2</sup>. Va menzionato anche il settore dell'artigianato, realtà trasversale ai diversi settori economici e produttivi. In questo ambito la contrattazione si ispira a un nuovo modello di relazioni sindacali per le piccole dimensioni che prevede il decentramento e l'ampliamento delle competenze attribuite alla contrattazione regionale di categoria (CGIL, FdV, 2022).

## **2.1 Diffusione della contrattazione di secondo livello**

In base a quanto riportato nel "Report deposito contratti" del Ministero del Lavoro aggiornato al 16 gennaio 2023, risultano depositati 79.367 contratti di secondo livello. Quelli attivi sono 7.201, di cui 6.590 aziendali e 611 territoriali. Per la Provincia di Bolzano risultano essere attivi 69 contratti, di cui 57 aziendali e 12 territoriali. Questi ultimi – fatta eccezione per il contratto dei dipendenti pubblici e per quello del settore agricolo – verranno presentati nei paragrafi a seguire.

Il Ministero del Lavoro rileva che i contratti attivi si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, redditività e qualità, inoltre vengono previsti piani di partecipazione e misure di welfare aziendale. Per quanto riguarda invece la distribuzione geografica, tre quarti dei contratti depositati sono relativi al Nord, i restanti sono suddivisi fra Centro e Sud. Ciò significa che il numero di lavoratori che beneficia della copertura di un contratto di secondo livello raggiunge i 2,4 milioni (su un totale di circa 23,3 milioni).

## **2.2 La contrattazione di secondo livello in Alto Adige**

L'evoluzione della contrattazione di secondo livello in Alto Adige ha seguito i passi dell'evoluzione della contrattazione nazionale, intervenendo in settori particolarmente rilevanti per il proprio tessuto economico. I primi contratti collettivi provinciali risalgono addirittura agli anni Ottanta, precisamente 1986 e 1989 per il comparto edile rispettivamente industriale e artigiano. Seguono, all'inizio degli anni Novanta, settore metalmeccanico artigiano (che ricomprende anche il settore orafo e quello

---

<sup>2</sup> In particolare per il turismo, in zone adibite principalmente al turismo esistono da anni contratti integrativi. In alcuni territori questa pratica è tradizionalmente sviluppata e ha un'elevata capacità contrattuale, in altri, invece, i contratti non risultano essere altrettanto incisivi (CGIL, FdV, 2022).

odontotecnico), il settore legno artigiano e il commercio (terziario e servizi). Solo più di recente, anche il settore del turismo è stato oggetto di contrattazione provinciale.

Figura 1. I contratti territoriali stipulati in Alto Adige e i relativi rinnovi.

	<b>Metalmecc. art.</b>	<b>Oreficeria</b>	<b>Odontot.</b>	<b>Turismo</b>	<b>Commercio</b>	<b>Studi profess.</b>	<b>Legno</b>	<b>Edilizia ind.</b>	<b>Edilizia art.</b>
1986									
1989									
1995									
1996									
1997									
1998									
2000									
2001									
2002									
2003									
2005									
2006									
2007									
2008									
2009									
2010									
2011									
2012									
2013									
2014									
2015									
2016									
2017									
2018									
2019									
2020									
2021									
2022									
2023									

Come si evince dalla Figura 1, non sempre è stato possibile garantire i rinnovi degli elementi territoriali entro le scadenze previste (di norma, la parte economica del contratto collettivo ha durata triennale). Più di recente, la contrattazione territoriale è intervenuta non soltanto in riferimento all'elemento territoriale, ma anche per la regolamentazione dell'apprendistato e per la gestione del periodo pandemico e post-pandemico, con lo scopo di garantire – soprattutto nella seconda metà del 2021 – la ripresa delle aziende del territorio (CGIL, FdV, 2022).

Si può anche notare che in alcuni settori i rinnovi sono stati più frequenti rispetto ad altri. In testa alla classifica, il settore edile: quello artigiano ha visto ben 15 rinnovi,

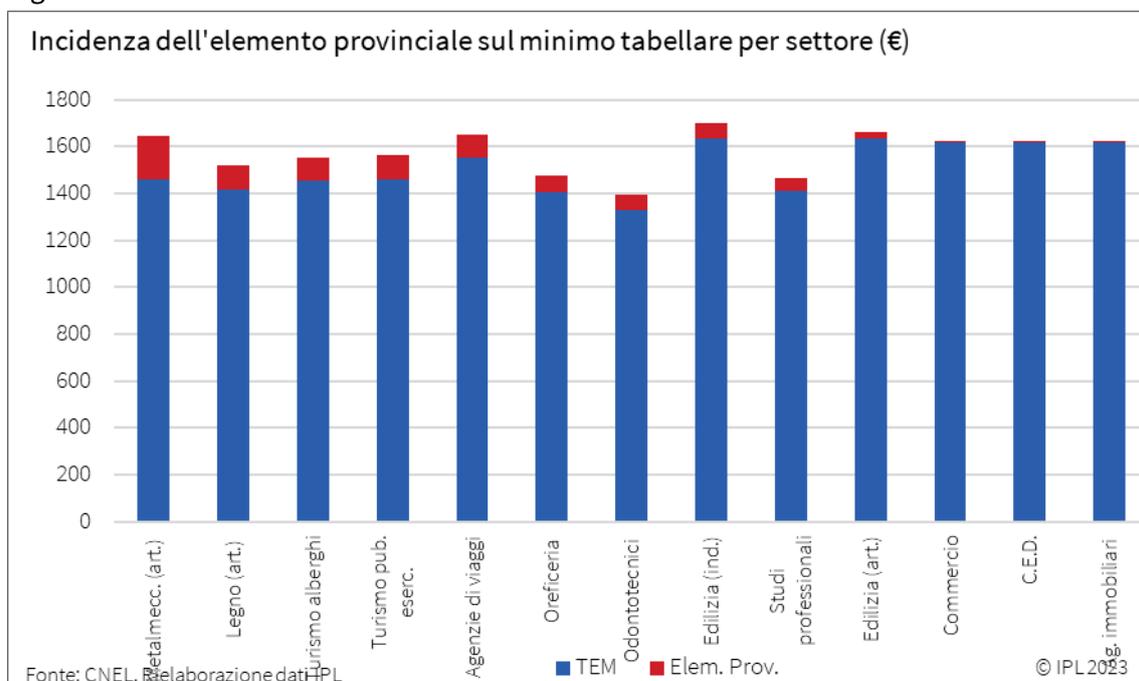
quello industriale 12. Seguono il settore oreficeria e odontotecnici con 8, quindi metalmeccanico e turismo con 7 rinnovi. Il settore del commercio (inclusi centri elaborazione dati e agenzie immobiliari) ha avuto 6 rinnovi, quello degli studi professionali 5 e il legno artigiano solo 3.

### 3 L'incidenza dei contratti provinciali sui minimi tabellari

Per rispondere ai due quesiti posti all'inizio di questa analisi - *Quanti contratti prevedono un elemento retributivo territoriale? Quanto incide questo elemento rispetto al minimo contrattuale nazionale?* - sono stati analizzati 43 contratti collettivi nazionali, firmati dalle organizzazioni sindacali maggioritarie a livello nazionale (CGIL, CISL, UIL) che vengono applicati nel settore privato in Alto Adige.

Solamente in 13 dei casi analizzati esiste un contratto territoriale contenente un elemento retributivo provinciale, nello specifico: legno e arredamento (sette artigiano), metalmeccanico (artigianato), oreficeria, odontotecnica, edilizia (sia artigianato che industria), commercio (che ricomprende anche centri elaborazione dati e agenzie immobiliari), turismo (che ricomprende le categorie alberghi, pubblici esercizi e agenzie di viaggi) e studi professionali e tecnici.

Figura 2



Come si evince dal grafico, in alcuni di questi settori l'intervento provinciale sulla retribuzione è particolarmente marcato, in altri quasi non presente. In particolare, per il settore artigiano metalmeccanico, alla retribuzione tabellare mensile vengono aggiunti 186,75 €; ciò significa che la retribuzione lorda è aumentata del 12,8%. Nel caso, invece, del settore del legno e arredamento artigiano, a livello provinciale viene previsto un elemento della retribuzione pari a 104,01 € mensili (7,4%). A seguire vi è tutto il comparto del settore del turismo (alberghi, pubblici esercizi, agenzie di viaggi), per il quale è stato previsto un elemento provinciale di 100,00 € lordi con il rinnovo del 2020: per i lavoratori di questo settore, si parla di un minimo tabellare superiore al livello nazionale tra il 6,5% e il 6,9% (leggermente inferiore per le agenzie di viaggi). Seguono quindi oreficeria e odontotecnica, il cui contratto territoriale prevede un elemento di 66,31 € (aumento fra il 4,8% e il 5,0%). Per il settore dell'edilizia, esiste un elemento territoriale sia per il comparto artigiano che per quello dell'industria, rispettivamente di 29,07 € e di 65,41 € lordi (quest'ultimo, nello specifico, pari al 4% del minimo tabellare). Per il settore studi professionali e tecnici, l'elemento territoriale – pari a 50,00 € – comporta un aumento del 3,5% del reddito mensile lordo. Fanalino di coda il settore del commercio (e quindi anche i centri elaborazione dati e le agenzie immobiliari), che prevede un elemento territoriale di (soli) 8,00 € – pari ad una maggiorazione dello 0,5% sulla retribuzione lorda prevista dal CCNL.

## 4 Salario minimo

Quello del salario minimo legale è un tema che si ripropone ciclicamente sulla scena politica italiana. La proposta di legge attualmente al vaglio del Parlamento nasce in seguito all'emanazione della Direttiva UE n. 2022/2041 – da implementare entro novembre 2024 – che prevede che ciascuno Stato membro stabilisca un salario minimo adeguato, con lo scopo di contribuire alla convergenza sociale e alla riduzione delle disuguaglianze retributive. Qualora il tasso di copertura della contrattazione collettiva sia inferiore alla soglia dell'80%, ogni Stato membro deve prevedere un quadro di condizioni favorevoli alla contrattazione collettiva e per la promozione di essa. Si tratta, in ogni caso, di un indicatore che fa scattare l'obbligo di elaborare un piano d'azione (Direttiva UE n. 2022/2041, art. 4, co. 2). Tra le disposizioni contenute della Direttiva, vi è anche un'indicazione su come stabilire l'importo del salario minimo legale: all'art. 5, co. 4, viene infatti stabilito che “Come valori di riferimento indicativi per la valutazione dell'adeguatezza del salario minimo legale possono essere utilizzati valori di riferimento internazionali (quali il 60% del salario lordo mediano e il 50% del salario lordo medio) e/o valori di riferimento indicativi utilizzati a livello nazionale”.

A livello europeo, i Paesi che non hanno ancora introdotto un salario minimo – oltre all'Italia – sono Svezia, Danimarca, Finlandia, Austria e in parte Cipro (Eurofound, 2021). Nel nostro Paese, in particolare, non è ancora stato introdotto in quanto ci si

affida alle organizzazioni datoriali e sindacali del settore che, attraverso la contrattazione collettiva, stabiliscono i minimi salariali associati non soltanto al singolo contratto collettivo, ma anche al singolo livello di inquadramento del lavoratore.

#### **4.1 La proposta di legge**

La proposta presentata in Parlamento nel luglio 2023 dai partiti di opposizione prevede che, indipendentemente dal settore economico, a ogni lavoratore debba essere riconosciuto un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali. In particolare, l'art. 2 della proposta di legge stabilisce fra l'introduzione di una soglia minima inderogabile di trattamento economico minimo orario "non inferiore a 9 € l'ora", per tutelare in modo particolare i settori più fragili e poveri del mondo del lavoro, nei quali è più debole il potere contrattuale delle organizzazioni sindacali. Viene altresì prevista l'istituzione di una Commissione – composta da rappresentanti delle istituzioni e delle associazioni dei prestatori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale – che avrà come compito principale quello di valutare l'aggiornamento del "valore soglia" del trattamento economico minimo orario. In ogni caso, è previsto il riconoscimento di un periodo di tempo per l'adeguamento dei contratti alla nuova disciplina, nonché di un beneficio economico in favore dei datori di lavoro per i quali l'adeguamento al trattamento economico minimo orario risulti maggiormente oneroso.

Bisogna precisare che una proposta di introduzione sperimentale di salario minimo legale era già stata fatta con la legge delega del cd. Jobs Act (legge n. 183/2014) e più di recente dal Movimento 5 Stelle. L'introduzione di una soglia minima di retribuzione sembra tuttavia non essere così semplice da stabilire, come indicato di seguito.

#### **4.2 Le controversie della contrattazione collettiva**

La retribuzione è da sempre uno dei temi centrali del dibattito nel diritto del lavoro, in quanto costituisce un elemento determinante della condizione dei lavoratori e l'oggetto principale della regolazione dei rapporti di lavoro, sia collettivi che individuali. La retribuzione ha la funzione principale di garanzia della sufficienza del reddito e di strumento di prevenzione e contrasto della povertà. Il problema è che non sempre vengono garantiti – a livello contrattuale – salari minimi tali da consentire la vita dignitosa dei lavoratori. I dati recenti e le banche dati settoriali registrano una significativa dispersione dei minimi tabellari presenti nei principali contratti collettivi e la presenza di alcuni contratti con minimi particolarmente bassi, nonché l'esistenza di una quota non irrilevante di lavoratori la cui retribuzione è inferiore agli stessi minimi tabellari del settore: stando ai dati del XXI rapporto INPS, i lavoratori che guadagnano meno di 9 € lordi l'ora sono 3,3 milioni.

Si tratta, più in generale, di un indebolimento del sistema contrattuale (Treu, 2019), segnalato in particolare dalla proliferazione dei contratti collettivi nazionali, che ha subito una accelerazione anomala negli ultimi anni. Stando ai dati dei contratti depositati al CNEL, dall'inizio degli anni Duemila – durante i quali i contratti collettivi depositati erano meno di 300 – a oggi sono oltre 1.000. Meno della metà sono vigenti, gli altri sono scaduti e alcuni di essi non vengono nemmeno applicati: è il fenomeno dei contratti “pirata”, contratti collettivi – sottoscritti da sindacati e associazioni datoriali minori e poco rappresentativi - che prevedono condizioni normative ed economiche peggiorative rispetto a quelle dei contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative. Spesso e volentieri questi contratti insistono sulla medesima categoria professionale, dando vita a una vera e propria giungla contrattuale, nonché accentuando la frammentazione del sistema contrattuale italiano.

### 4.3 Misurare la rappresentatività

Una possibile soluzione di semplificazione del panorama contrattuale italiano è stata proposta già nell'Accordo interconfederale del 2018 tramite la misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali e delle associazioni datoriali. Lo scopo è quello di contrastare il fenomeno del *dumping* contrattuale nelle sue diverse forme (*dumping* salariale e shopping contrattuale<sup>3</sup>). Il processo di misurazione prevede tre fasi: la ricognizione dei “perimetri” della contrattazione collettiva nazionale di categoria; la verifica dei soggetti firmatari dei contratti nazionali circa la loro rappresentatività; l'eventuale definizione di norme che assicurino il rispetto dei perimetri della contrattazione collettiva e garantiscano coerenza e funzionalità a tale sistema.

Sulla scia di queste proposte è stato istituito un accordo di collaborazione interistituzionale tra CNEL e INPS finalizzato a un censimento dei contratti collettivi nazionali con lo scopo di individuare i contratti stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi (Magnani, 2021). È in ogni caso auspicato un intervento legislativo che si rimandi all'autonomia collettiva, ma che prenda inoltre atto della necessità per le parti sociali di introdurre dei criteri oggettivi per la misurazione della consistenza associativa. A oggi il censimento ha tuttavia avuto per oggetto l'associazione dei codici ATECO ai codici CNEL e ai codici che INPS utilizza nel portale Uniemens (nel quale vengono registrati i contratti di lavoro). Una proposta di intervento legislativo è stata presentata nel 2018, ma non esiste ancora una legge che definisca nel dettaglio la misurazione della rappresentatività sindacale e datoriale.

---

<sup>3</sup> Il *dumping* salariale è alla base della proliferazione dei contratti pirata, per alterare in negativo la concorrenza e ridurre retribuzione e tutela nella disciplina normativa dei lavoratori. Lo shopping contrattuale è caratterizzato dalla scelta dell'imprenditore di aderire ad una associazione datoriale solo in virtù della selezione del contratto collettivo nazionale meno oneroso (Ricci, 2022).

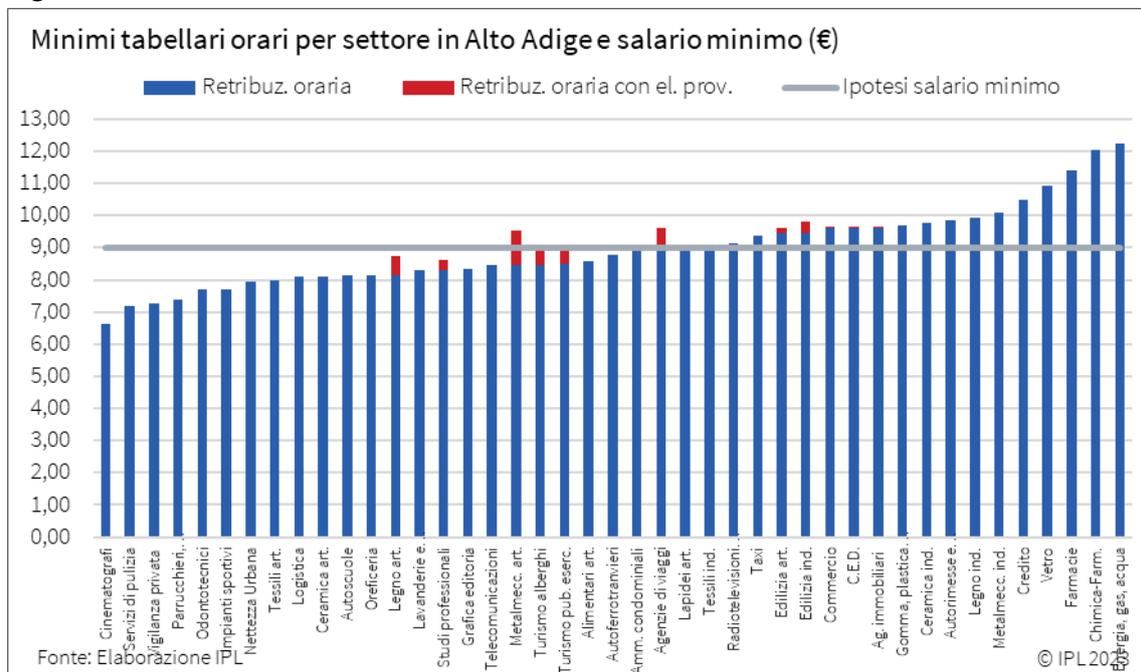
#### 4.4 Salario minimo e contrattazione collettiva

La combinazione tra salario minimo e contrattazione collettiva con efficacia *erga omnes* è stata al centro di diverse analisi da parte degli esperti. L'efficacia generale della contrattazione è tuttavia riservata solamente alla parte retributiva, anche in base a quanto stabilito dalla Corte costituzionale in diverse sentenze<sup>4</sup>. L'applicabilità della parte retributiva dei contratti collettivi non creerebbe problemi di compatibilità con l'art. 39 Cost. e si avrebbe così un allineamento (seppure parziale) dell'ordinamento italiano a quello degli altri Paesi europei.

Il salario minimo legale interverrebbe, quindi, in tutti quei casi in cui la retribuzione oraria lorda non raggiunge i 9 €. Ciò avviene tendenzialmente nei settori a bassa copertura contrattuale oppure non raggiunti da essa, nei casi di part-time involontario, di contratti di lavoro atipici o di lavoratori occasionali o precari.

Se si analizzano le retribuzioni dei settori più rappresentativi nel mercato del lavoro altoatesino, si può constatare che in circa la metà dei casi il trattamento economico minimo è superiore ai 9 € lordi attualmente al centro della proposta legislativa. I settori con la retribuzione oraria più elevata sono: energia, chimica-farmaceutica, farmacie, vetro, credito e metalmeccanico industria (in cui si superano addirittura i 10 €).

Figura 3



<sup>4</sup> Con la sentenza n. 51 del 2015, con riferimento ai soci lavoratori, la Corte costituzionale giustifica la sua conclusione ritenendo che il riferimento al CCNL ufficiale è un rinvio ad un parametro esterno per determinare il trattamento economico, e non un meccanismo di estensione *erga omnes* del contratto.

Se si considera anche l'elemento integrativo territoriale, il numero di contratti collettivi con trattamento economico minimo superiore alla soglia del salario minimo legale passa da 20 a 23. La retribuzione oraria aumenta, infatti, per i settori metalmeccanico artigiano, turismo alberghi e turismo pubblici esercizi.

Va precisato che il numero appare ridotto in virtù di due decisioni che sono state prese ai fini della realizzazione di questa analisi: in merito all'inquadramento, si è scelto di prendere a riferimento la figura di lavoratore qualificato; in merito agli elementi della retribuzione, sono stati considerati solamente i minimi tabellari (comprensivi di ex indennità di contingenza ed elemento distinto della retribuzione - EDR). Non vengono invece considerati tutti gli elementi variabili della retribuzione e gli elementi *ad personam*<sup>5</sup>.

## Conclusioni

Che quello della retribuzione in Italia rappresenti un tema particolarmente rilevante è chiaro, anche alla luce dei dati dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (l'Italia è infatti l'unico paese dell'area Ocse che negli ultimi 20 anni ha visto una riduzione degli stipendi medi, a fronte di altri Paesi come la Germania o la Francia in cui i salari medi sono cresciuti del 30%). È inoltre evidente che un salario inadeguato non consente una vita dignitosa per i lavoratori e per le loro famiglie. È la stessa Costituzione, all'art. 36, a stabilire che "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa". Considerato il contesto altoatesino, risulta evidente che il trattamento economico minimo previsto dal contratto collettivo nazionale debba necessariamente essere integrato dalla contrattazione di secondo livello, indipendentemente se territoriale o aziendale. Al centro della contrattazione di secondo livello vi deve infatti essere un adeguamento delle retribuzioni che tenga conto del costo della vita e delle peculiarità del contesto territoriale. La Provincia dovrebbe dunque agevolare il processo di stipulazione di questi accordi, per esempio differenziando l'aliquota dell'IRAP, proponendo bonus e/o contributi per le imprese più virtuose oppure prevedendo delle formule di bonus/malus negli appalti pubblici o addirittura forme di esclusione all'accesso agli appalti stessi. Dovrebbe in particolare essere stimolata la contrattazione di secondo livello relativamente al settore artigiano, settore economico che rispecchia le piccole imprese diffuse sul territorio.

Alessia Paccagnella ([alessia.paccagnella@afi-ipl.org](mailto:alessia.paccagnella@afi-ipl.org))

---

<sup>5</sup> Vedasi nota metodologica.

## Metodologia

Per la realizzazione del presente studio, sono state utilizzate due banche dati: l'Archivio contratti disponibile sul sito del CNEL (<https://www.cnel.it/Archivio-Contratti>) e una banca dati giuslavoristica dedicata interamente alla contrattazione collettiva (<https://ilccnl.it/>). Dalla prima sono stati estrapolati i contratti collettivi nazionali, sia scaduti che in vigore, dalla seconda sono invece state ricavate le tabelle delle retribuzioni in vigore, i testi e le tabelle retributive di parte dei contratti collettivi territoriali, nonché schede tecniche di riassunto dei diversi contratti collettivi. Una parte dei contratti territoriali è disponibile sul sito della Provincia Autonoma di Bolzano (<https://www.provincia.bz.it/lavoro-economia/lavoro/leggi-contratti-collettivi/contratti-collettivi-integrativi.asp>).

Come prima elaborazione è stata riadattata una tabella interna che indica i settori produttivi maggiormente rappresentativi sul territorio altoatesino; la suddetta è quindi stata integrata riportando la declaratoria del livello (o dei livelli) di inquadramento identificato da IPL come "lavoratore qualificato". In seguito sono state utilizzate le tabelle retributive della banca dati Il Ccnl per riportare il minimo tabellare e l'eventuale ex indennità di contingenza ed elemento distinto della retribuzione (EDR), nonché l'elemento integrativo provinciale. È stato quindi organizzato un gruppo di lavoro con i rappresentanti di ciascuna organizzazione sindacale, esperti indicati dalle organizzazioni stesse (F. Parrichini per CGIL/AGB, M. D'Aurelio per UIL-SGK, I. Munerati e D. Mayr per SGB *CISL*, A. Wurzer per ASGB). Durante l'incontro, è stata identificata la figura di "lavoratore qualificato" e sono stati stabiliti i profili lavorativi per ciascun settore. In merito alla definizione di "lavoratore qualificato": un lavoratore viene definito tale quando possiede un insieme di conoscenze specifiche, tecniche, nonché pratiche nello svolgimento di compiti operativi ed esecutivi; dette conoscenze possono essere acquisite tramite specifici percorsi formativi, periodi di tirocinio e/o apprendistato. Salvo che per alcune eccezioni (nello specifico, Metalmeccanico artigianato e industria, Commercio e Farmacie), l'inquadramento del lavoratore qualificato avviene al livello successivo a quello di ingresso e/o al livello contrattuale più basso. È stato inoltre stabilito di utilizzare dati relativi alle retribuzioni fissati al 31.12.2022, nonostante alcuni contratti collettivi prevedano un aggiornamento entro il 30.06.2023. I dati sono quindi stati rielaborati e aggiornati da IPL e quindi trasmessi nuovamente alle organizzazioni sindacali che, nel giugno 2023, li hanno validati e hanno garantito per la loro correttezza.

Gli elementi retributivi considerati per il calcolo della retribuzione lorda annua sono: minimo tabellare, indennità di contingenza (salvo conglobamento nel minimo) e elemento distinto della retribuzione EDR (salvo conglobamento nel minimo). Per questioni di maggiore chiarezza, non sono stati considerati elementi "ad personam" della retribuzione (scatti di anzianità, premi individuali...), elementi di garanzia

retributiva, premi di produttività, indennità o altri elementi della retribuzione di qualsivoglia genere. Come già detto, i dati delle retribuzioni sono riferiti al 31.12.2022.

## Bibliografia

Accordo interconfederale 23 luglio 1993

<https://leg16.camera.it/temiap/temi16/Accordo%20interconfederale%20del%2023%20luglio%201993.pdf>

Accordo interconfederale 22 gennaio 2009

<https://leg16.camera.it/temiap/temi16/Accordo%20quadro%20del%2022%20gennaio%202009%20sugli%20assetti%20contrattuali.pdf>

Accordo interconfederale 28 giugno 2011 <https://online.cisl.it/bibliotecaweb/FOV3-00073540/FOV3-0007F3F3/FOV3-0007F7B8/Accordo%20Interconfederale%2028%20giugno%202011.pdf>

Protocollo d'Intesa 31 maggio 2013 <https://www.uil.it/documents/protocollo-d-intesa-confindustria%20Cgil%20Cisl%20Uil%20sulla%20Rappresentanza%20del%2031%20maggio%202013.pdf>

Testo Unico sulla rappresentanza (10 gennaio 2014) [https://www.uil.it/documents/Rappresentanza\\_TestoUnicoConfindustria\\_10gennaio2014.pdf](https://www.uil.it/documents/Rappresentanza_TestoUnicoConfindustria_10gennaio2014.pdf)

Accordo interconfederale 4 luglio 2017 [http://www.lavorosi.it/fileadmin/user\\_upload/PRASSI\\_2018/accordo-interconfederale-4-07-2017.pdf](http://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/PRASSI_2018/accordo-interconfederale-4-07-2017.pdf)

Accordo interconfederale 28 febbraio 2018 <https://www.studiolegalecaput.it/wp-content/uploads/2018/03/Accordo-Confindustria-CGIL-CISL-UIL-9.3.2018.pdf>

Adapt (2022). *IX Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia 2022*. Adapt University Press

Caruso, S.B. (2015). *Libro dell'anno del Diritto 2015*. Enciclopedia Treccani.

[https://www.treccani.it/enciclopedia/testo-unico-sulla-rappresentanza\\_\(Il-Libro-dell'anno-del-Diritto\)/#:~:text=Il%20Testo%20Unico%20sulla%20rappresentanza,razionalmente%20competitive%20se%20non%20cooperative.](https://www.treccani.it/enciclopedia/testo-unico-sulla-rappresentanza_(Il-Libro-dell'anno-del-Diritto)/#:~:text=Il%20Testo%20Unico%20sulla%20rappresentanza,razionalmente%20competitive%20se%20non%20cooperative.)

Caselli, M. et al. (2021). *Che effetto fa il salario minimo*.

<https://lavoce.info/archives/90639/che-effetto-fa-il-salario-minimo/>

CGIL, Fondazione di Vittorio (2022). *Terzo Report sulla Contrattazione di secondo livello*.

[https://www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/content-attachment/Cgil-Fdv\\_Terzo%20Report%20contrattazione%20secondo%20livello.pdf](https://www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/content-attachment/Cgil-Fdv_Terzo%20Report%20contrattazione%20secondo%20livello.pdf)

CNEL (2022). *16° rapporto periodico dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti depositati nell'Archivio CNEL*.

<https://www.cnel.it/Archivio-Contratti/Report/Report-ccnl-vigenti>

Corte Costituzionale (2015). Sentenza n. 51/2015

<https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?anno=2015&numero=51>

Direttiva UE n. 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2041>

Eurofound. (2021). *Minimum wages in the EU and UK in 2021*. <https://www.eurofound.europa.eu/data/statutory-minimum-wages-2021>

Forum disuguaglianze e diversità. (2022). *I lavoratori e le lavoratrici a rischio di bassi salari in Italia*. [https://www.forumdisuguaglianzediversita.org/wp-content/uploads/2022/11/FORUMDD\\_Rapporto-lavoro-povero\\_DEF\\_.x11008.pdf](https://www.forumdisuguaglianzediversita.org/wp-content/uploads/2022/11/FORUMDD_Rapporto-lavoro-povero_DEF_.x11008.pdf)

Giovannacci, M.V., Magnani, D. (2011). *Manuale per la negoziazione di secondo livello*. Bolzano: IPL | Istituto Promozione Lavoratori.

OIL. (2023). *Rapporto mondiale sui salari 2022-2023*.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms\\_863021.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_863021.pdf)

INAPP. (2019). *L'introduzione del salario minimo legale in Italia. Una stima dei costi e dei beneficiari*.

[https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/438/INAPP\\_Salario\\_minimo\\_2019\\_PR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/438/INAPP_Salario_minimo_2019_PR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

INPS. (2022). *XXI Rapporto annuale*. <https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxi-rapporto-annuale.html>

ISTAT. (2023). *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali*. <https://www.istat.it/it/archivio/284010>

Magnani, M. (2010). Il salario minimo legale. In *RIDL*, n. I/2020.

- Magnani, M. (2021). Riflessioni sulla misurazione della rappresentanza datoriale nell'ordinamento statale e intersindacale. In *Lavoro Diritti Europa* n. 4/2021 <https://www.lavorodirittieuropa.it/>
- Martone, M. (2019). Austerità e retribuzione. Tra riforma della contrattazione collettiva e salario minimo legale. In *DLRI* n. 3/2019.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (2023). Report deposito contratti ex art. 14 D. LGS. 151/2015. <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Report%20sui%20Premi%20di%20Produttivit%C3%A0%20al%2016%20gennaio%202023/Report-deposito-contratti-GENNAIO-2023.pdf>
- Proposta di legge C. 788 (2018). *Norme sull'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro privati – Seconda edizione* <http://documenti.camera.it/leg18/dossier/pdf/LA0095.pdf>
- Proposta di legge AC 1275 (2022). *Disposizioni per l'istituzione del salario minimo.* <http://documenti.camera.it/leg19/pdl/pdf/leg.19.pdl.camera.1275.19PDL0043880.pdf>
- Ricci, M. (2022). Aspettando *Godot*: la legge sulla rappresentatività sindacale e sulla contrattazione collettiva. In *Lavoro Diritti Europa* n. 3/2022. <https://www.lavorodirittieuropa.it/>
- Tomassetti, P. (2017). Settorializzazione e territorializzazione delle relazioni industriali: la via italiana al decentramento contrattuale. In *Quaderni di rassegna sindacale*, Ediesse: Roma. [https://farecontrattazione.adapt.it/wp-content/uploads/2019/01/Qrs-4\\_2017.Tomassetti-1.pdf](https://farecontrattazione.adapt.it/wp-content/uploads/2019/01/Qrs-4_2017.Tomassetti-1.pdf)
- Treu, T. (2019). *La questione salariale: legislazione sui minimi e contrattazione collettiva*. Originariamente pubblicato come WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” n. 386/2019 <http://aei.pitt.edu/102783/1/386.pdf>

## Appendice

Tabella A.1

Trattamento economico minimo da CCNL, elemento territoriale e retribuzione annua lorda

<b>Settore</b>	<b>Trattamento economico minimo mensile (€)</b>	<b>Elemento provinciale mensile (€)</b>	<b>Mensilità</b>	<b>Retribuzione annua lorda (€)</b>	<b>Retribuzione annua lorda con elemento provinciale (€)</b>
Lapidei artigianato	1.573,71	0,00	13	20.458,23	-
Alimentari artigianato	1.483,14	0,00	13	19.280,82	-
Tessili, calzature artigianato	1.381,44	0,00	13	17.958,72	-
Tessili, calzature industria	1.574,50	0,00	13	20.468,50	-
Legno, arredamento artigianato	1.415,50	104,01	13	18.401,50	19.753,63
Legno, arredamento industria	1.726,97	0,00	13	22.450,61	-
Grafica, editoria artigianato	1.441,80	0,00	13	18.743,40	-
Chimica farmaceutica	2.105,26	0,00	13	27.368,38	-
Gomma e plastica PMI	1.635,47	0,00	13	21.261,11	-
Vetro	1.888,25	0,00	13	24.275,25	-
Ceramica artigianato	1.400,08	0,00	13	18.201,04	-
Ceramica industria	1.691,13	0,00	13	21.984,69	-
Metalmeccanica artigianato	1.460,98	186,75	13	18.992,74	21.420,49
Metalmeccanica industria	1.745,75	0,00	13	22.694,75	-
Oreficeria	1.408,39	66,31	13	18.309,07	19.171,10
Odontotecnica	1.329,31	66,31	13	17.281,03	18.143,06
Energia, gas, acqua	2.118,78	0,00	14	29.518,30	-
Nettezza urbana	1.371,18	0,00	14	19.196,52	-
Edilizia artigianato	1.633,25	29,07	14	22.865,50	23.272,48
Edilizia industria	1.635,17	65,41	14	22.892,38	23.808,08
Commercio	1.616,68	8,00	14	22.633,52	22.745,52
Farmacie	1.969,97	0,00	14	27.579,58	-
Logistica	1.358,47	0,00	14	19.018,58	-
Autoferrotranvieri	1.485,12	0,00	14	20.791,68	-
Taxi	1.620,00	0,00	14	22.680,00	-
Autorimesse e noleggio automezzi	1.701,52	0,00	14	23.821,28	-
Turismo – alberghi	1.454,28	100,00	14	20.359,92	21.759,92

Turismo – pubblici esercizi	1.462,34	100,00	14	20.472,76	21.872,76
Cinematografi	1.144,30	0,00	14	16.020,20	-
Radiotelevisioni private	1.577,64	0,00	13	20.509,32	-
Telecomunicazioni	1.460,77	0,00	13	18.990,01	-
Centri Elaborazione Dati	1.616,68	8,00	14	22.633,52	22.745,52
Credito	2.175,31	0,00	13	28.279,03	-
Agenzie immobiliari	1.616,68	8,00	14	22.633,52	22.745,52
Amministratori condominiali	1.554,00	0,00	14	21.756,00	-
Studi professionali e tecnici	1.413,11	50,00	13	18.370,43	19.020,43
Agenzie di viaggi	1.550,69	100,00	14	21.709,66	23.109,66
Vigilanza privata	1.258,88	0,00	14	17.624,32	-
Servizi di pulizia	1.243,50	0,00	14	17.409,00	-
Autoscuole	1.381,64	0,00	14	19.342,96	-
Impianti sportivi	1.329,82	0,00	14	18.617,48	-
Lavanderie e tintorie	1.433,83	0,00	13	18.639,79	-
Barbieri, parrucchieri, estetisti	1.279,00	0,00	13	16.627,00	-

Fonte: Elaborazione IPL

© IPL 2023

Tabella A.2

Retribuzione oraria

<b>Settore</b>	<b>Trattamento economico minimo mensile (€)</b>	<b>TEM + elemento provinciale mensile (€)</b>	<b>Coeff. orario</b>	<b>Retribuzione oraria lorda (€)</b>	<b>Retribuzione oraria lorda con elemento provinciale (€)</b>
Cinematografi	1.144,30	-	173	6,61	-
Servizi di pulizia	1.243,50	-	173	7,19	-
Vigilanza privata	1.258,88	-	173	7,28	-
Barbieri, parrucchieri, estetisti	1.279,00	-	173	7,39	-
Odontotecnica	1.329,31	1.395,62	173	7,68	8,07
Impianti sportivi	1.329,82	-	173	7,69	-
Nettezza urbana	1.371,18	-	173	7,93	-
Tessili, calzature artigianato	1.381,44	-	173	7,99	-
Logistica	1.358,47	-	168	8,09	-
Ceramica artigianato	1.400,08	-	173	8,09	-
Autoscuole	1.381,64	-	170	8,13	-
Oreficeria	1.408,39	1.474,70	173	8,14	8,52
Legno, arredamento artigianato	1.415,50	1.519,51	174	8,14	8,73
Lavanderie e tintorie	1.433,83	-	173	8,29	-
Studi professionali e tecnici	1.413,11	1.463,11	170	8,31	8,61
Grafica, editoria artigianato	1.441,80	-	173	8,33	-
Telecomunicazioni	1.460,77	-	173	8,44	-
Metalmeccanica artigianato	1.460,98	1.647,73	173	8,44	9,52
Turismo – alberghi	1.454,28	1.554,28	172	8,46	9,04
Turismo – pubblici esercizi	1.462,34	1.562,34	172	8,50	9,08
Alimentari artigianato	1.483,14	-	173	8,57	-
Autoferrotranvieri	1.485,12	-	169	8,79	-
Amministratori condominiali	1.554,00	-	173	8,98	-
Agenzie di viaggi	1.550,69	1.650,69	172	9,02	9,60
Lapidei artigianato	1.573,71	-	174	9,04	-
Tessili, calzature industria	1.574,50	-	173	9,10	-
Radiotelevisioni private	1.577,64	-	173	9,12	-
Taxi	1.620,00	-	173	9,36	-

Edilizia artigianato	1.633,25	1.662,32	173	9,44	9,61
Edilizia industria	1.635,17	1.700,58	173	9,45	9,83
Commercio	1.616,68	1.624,68	168	9,62	9,67
Centri Elaborazione Dati	1.616,68	1.624,68	168	9,62	9,67
Agenzie immobiliari	1.616,68	1.624,68	168	9,62	9,67
Gomma e plastica PMI	1.635,47	-	169	9,68	-
Ceramica industria	1.691,13	-	173	9,78	-
Autorimesse e noleggio automezzi	1.701,52	-	173	9,84	-
Legno, arredamento industria	1.726,97	-	174	9,93	-
Metalmeccanica industria	1.745,75	-	173	10,09	-
Credito	2.175,31	-	<sup>6</sup>	10,47	-
Vetro	1.888,25	-	173	10,91	-
Farmacie	1.969,97	-	173	11,39	-
Chimica farmaceutica	2.105,26	-	175	12,03	-
Energia, gas, acqua	2.118,78	-	173	12,25	-

Fonte: Elaborazione IPL

© IPL 2023

<sup>6</sup> La retribuzione oraria del Credito viene calcolata come 1/360 della retribuzione annua lorda diviso il coefficiente 7,5, ossia (28.279,03/360)/7,5).

Tabella A.3 Contratti collettivi di riferimento e livello di inquadramento considerato

<b>Settore</b>	<b>Contratto collettivo nazionale</b>	<b>Contratto collettivo provinciale</b>	<b>Livello di inquadramento</b>
Lapidei artigianato	CCNL 25/03/2014 integr. 17/05/2022	-	5
Alimentari artigianato	CCNL 27/04/2010 accordo 31/01/2022	-	5
Tessili, calzature artigianato	CCNL 14/12/2017 integr. 07/09/2022	-	2
Tessili, calzature industria	CCNL 31/01/2022	-	6
Legno, arredamento artigianato	CCNL 25/03/2014 ipotesi 03/05/2022	04/03/2008	E
Legno, arredamento industria	CCNL 21/10/2020 accordo 21/01/2022	-	AE2
Grafica, editoria artigianato	CCNL 27/02/2018 integr. 08/06/2022	-	5
Chimica farmaceutica	CCNL 19/07/2018 accordo 13/06/2022	-	D1
Gomma e plastica PMI	CCNL 26/07/2016 ipotesi 08/03/2019	-	II
Vetro	CCNL 19/04/2021	-	D1
Ceramica artigianato	CCNL 14/12/2017 integr. 07/09/2022	-	F
Ceramica industria	CCNL 26/11/2020	-	E
Metalmeccanica artigianato	CCNL 24/04/2018 integr. 22/12/2021	20/12/2012	4
Metalmeccanica industria	CCNL 05/02/2021 accordo 08/06/2022	-	4 (ex C2)
Oreficeria	CCNL 24/04/2018 accordo 22/12/2021	20/12/2012	5
Odontotecnica	CCNL 24/04/2018 accordo 22/12/2021	20/12/2012	5
Energia, gas, acqua	CCNL 09/10/2019 ipotesi 18/07/2022	-	B1
Nettezza urbana	CCNL 20/06/2017	-	3
Edilizia artigianato	CCNL 23/07/2008 accordo 04/05/2022	27/01/2022	2
Edilizia industria	CCNL 01/07/2014 accordo 07/12/2022	22/12/2021	2
Commercio	CCNL 30/07/2019 accordo 12/12/2022	01/01/2020	4
Farmacie	CCNL 26/05/2009 ipotesi 07/09/2021	-	1
Logistica	CCNL 01/08/2013 accordo 31/01/2022	-	6 par. 109
Autoferrotranvieri	CCNL consolidato accordo 28/12/2022	-	par. 140
Taxi	CCNL 29/11/2016	-	C3 par. 130

Autorimesse e noleggio automezzi	CCNL 20/06/2013 ipotesi 15/12/2022	-	C3 par. 125
Turismo – alberghi	CCNL 08/02/2018 accordo 04/08/2021	22/03/2019	5
Turismo – pubblici esercizi	CCNL 08/02/2018 accordo 04/08/2021	22/03/2019	5
Cinematografi	CCNL 09/03/2016 accordo 01/02/2022	-	2
Radiotelevisioni private	CCNL 19/12/2017 ipotesi 26/05/2022	-	4
Telecomunicazioni	CCNL 12/11/2020	-	2
Centri Elaborazione Dati	CCNL 30/07/2019	01/01/2020	4
Credito	CCNL 19/12/2019 accordo 27/12/2022	-	2
Agenzie immobiliari	CCNL 30/07/2019	01/01/2020	4
Amministratori condominiali	CCNL 16/07/2022 err. corr. 27/07/2022	-	c2 (ex 6)
Studi professionali e tecnici	CCNL 17/04/2015 accordo 12/12/2018	19/01/2018	4
Agenzie di viaggi	CCNL 24/07/2019 accordo 09/03/2022	22/03/2019	4
Vigilanza privata	CCNL 08/04/2013 accordo 01/07/2021	-	IV
Servizi di pulizia	CCNL 31/05/2011 ipotesi 08/06/2021	-	II
Autoscuole	CCNL 23/06/2020 ipotesi 13/12/2016	-	3
Impianti sportivi	CCNL 22/12/2015 ipotesi 30/05/2022	-	4
Lavanderie e tintorie	CCNL 14/12/2017 ipotesi 07/09/2022	-	3
Barbieri, parrucchieri, estetisti	CCNL 03/10/2011 accordo 14/10/2022	-	3

Fonte: Elaborazione IPL

© IPL 2023



© IPL | Istituto Promozione Lavoratori

Palazzo Provinciale 12

Via Canonico Michael Gamper, 1

I - 39100 Bolzano

T. +39 0471 418 830

[info@afi-ipl.org](mailto:info@afi-ipl.org)

[www.afi-ipl.org](http://www.afi-ipl.org)