



XI CONSILIATURA 2023-2028

XXVI RAPPORTO

MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

ANNO

2025



CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO



CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO



*Consiglio Nazionale
dell' Economia e del Lavoro*

L'ASSEMBLEA

(nella seduta del 23 aprile 2025)

VISTO l'articolo 99 della Costituzione;

VISTA la legge 30 dicembre 1986, n. 936, recante "Norme sul Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro", e in particolare:

l'articolo 10 (Attribuzioni), lettera c), che attribuisce al CNEL il compito di predisporre rapporti sugli andamenti generali, settoriali e locali del mercato del lavoro, sugli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva, procedendo ad un esame critico dei dati disponibili e delle loro fonti, al fine di agevolare l'elaborazione di risultati univoci sui singoli fenomeni;

l'articolo 16 (Commissione dell'informazione), comma 2, lettera c), che attribuisce alla Commissione dell'informazione il compito di svolgere studi e ricerche, anche comparative, in materia di mercato del lavoro, di contratti collettivi, di retribuzioni e di condizioni di lavoro;

l'articolo 17 (Archivio dei contratti e banca di dati), comma 5, che attribuisce al CNEL il compito di elaborare, sulla base della documentazione disponibile nell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro e nella propria banca dati sul mercato del lavoro, sui costi e sulle condizioni di lavoro, i rapporti di cui all'articolo 10, lettera c);

VISTE le sedute della Commissione dell'informazione nelle date 15 ottobre 2024, 14 novembre 2024 con prosecuzione il 28 novembre 2024, 18 dicembre 2023, 16 gennaio 2025, 13 febbraio 2025, 12 marzo 2024, 9 aprile 2025 con prosecuzione il 14 aprile 2025, nonché i



relativi resoconti verbali;

VISTI gli esiti del ciclo di audizioni svolte presso la Commissione dell'informazione con i principali soggetti istituzionali che realizzano in modo sistematico e continuativo studi e analisi sul mercato del lavoro e sulla contrattazione collettiva;

PRESO ATTO del dibattito avvenuto nella seduta dell'Assemblea del 23 aprile 2025 sul XXVI Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva (relatore Pres. Tiraboschi);

RATIFICA l'unito "XXVI Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva".

Il Presidente
F. to Prof. Renato BRUNETTA



CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

**XXVI RAPPORTO
MERCATO DEL LAVORO
E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**



CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO



Il presente rapporto è stato realizzato dalla [Commissione dell'informazione](#) del CNEL, presieduta dal Prof. Michele Tiraboschi (Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia) e composta dai Consiglieri Pierangelo Albini (Confindustria), Silvano Barbalace (Confartigianato), Gianluca Bianco (Cisl), Paolo Carcassi (Uil), Manola Cavallini (Cgil), Vito D'Ingeo (Confcommercio), Vincenzo Falabella (Terzo Settore), Alessandro Genovesi (Cgil), Tulio Marcelli (Coldiretti), Alberto Marengli (Confindustria), Marco Menni (Confcooperative), Cosimo Nesci (Confasal), Luca Nogler (Università di Trento).

Nell'ambito dei lavori istruttori per la redazione del rapporto la Commissione dell'informazione ha contattato i principali enti pubblici che realizzano in modo sistematico e continuativo studi e analisi sul mercato del lavoro e/o sulla contrattazione collettiva. Tra i soggetti istituzionali che hanno partecipato al confronto con la Commissione dell'informazione attraverso apposite sessioni di taglio seminariale si ricordano e si ringraziano Alberto Cucchiarelli (ANAC), Giulia Bovini (Banca D'Italia), Silvia d'Amario, Ester Rotoli (INAIL), Manuel Marocco (INAPP), Danilo Papa (INL), Leda Accosta, Carla Di Giacomo, Elisabetta Di Tommaso, Francesca Proietti (INPS), Pierluigi Minicucci, Federica Pintaldi (ISTAT), Maria Condemi (Ministero del lavoro e delle politiche sociali). Per la parte II del rapporto sono inoltre stati auditi, in qualità di esperti in materia di dumping contrattuale, Silvia Ciucciiovino (Dipartimento di Economia – Università degli Studi Roma Tre) e Giovanni Pigliararmi (Centro studi Diritto Economia Ambiente e Lavoro – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia).

La Commissione è debitrice, per la predisposizione del testo, verso Larissa Venturi, direttore della Direzione generale per la programmazione e il coordinamento delle politiche settoriali, che ha guidato un gruppo di lavoro composto da Margherita Chierichini, Giuseppe Cirielli, Giulia Costa, Paola Maieli, Edoardo Osti per la parte I del rapporto e Raffaella Ambroso, Gerardo Cedrone, Sandro Tomaro per la parte II. La parte III del rapporto, relativa al welfare contrattuale nel settore del credito, è stata realizzata in collaborazione con un gruppo di lavoro composto da Stefano Bottino, Vittorio Cianchi e Federico Falcioni per ABI; Alessandro Casagrande per FABI; Domenico Iodice per FIRST-CISL; Susy Esposito, Riccardo Sanna, Giacomo Sturniolo, Claudio Stroppa per FISAC-CGIL; Silvia Boniardi, Roberto Telatin, Mariangela Verga per UILCA; Vincenzo Saporito per UNISIN; Michele Dalla Sega e Silvia Spattini, visiting fellow del CNEL.

Si ringraziano, infine, Francesca Acampora, Filippo Ganeo, Letizia Molinaro, Vanessa Salomone per il lavoro di impaginazione e revisione delle tabelle.

Il rapporto è stato approvato dalla Commissione dell'informazione nella seduta del 9 aprile 2025 e dalla Assemblea del CNEL nella seduta del 23 aprile 2025.

**INDICE**

<i>Mercato del lavoro e contrattazione collettiva: un esame critico dei dati disponibili e delle loro fonti</i> di Renato Brunetta	I
NOTA DI SINTESI: ESAME CRITICO DEI DATI E DELLE LORO FONTI	IV
Parte I DINAMICHE DEL MERCATO DEL LAVORO	2
1. Quadro economico	3
1.1. <i>Il contesto internazionale</i>	3
1.2. <i>L'area euro</i>	5
1.3. <i>L'economia italiana</i>	7
1.4. <i>Le proiezioni macroeconomiche per l'economia italiana</i>	11
2. Dinamiche occupazionali e tendenze demografiche	13
2.1. <i>Occupazione, disoccupazione, inattività</i>	13
2.2. <i>L'impatto delle dinamiche demografiche sul mercato del lavoro in Italia</i>	21
3. Attivazioni, cessazioni, tipologie contrattuali	22
3.1. <i>Attivazioni</i>	22
3.2. <i>Cessazioni</i>	24
3.3. <i>Tipologie contrattuali</i>	26
4. Dinamiche retributive e costo del lavoro	29
5. Dimensione d'impresa e produttività	34
5.1. <i>Dimensione d'Impresa</i>	34
5.2. <i>Produttività</i>	36
5.3. <i>Monte ore lavorate e settori economici</i>	38
6. Dinamiche occupazionali: inclusione e lavoro	39
6.1. <i>Lavoro femminile</i>	39
6.2. <i>Persone con disabilità</i>	41
6.3. <i>NEET</i>	43
6.4. <i>Stranieri e mercato del lavoro</i>	45
7. Malattie professionali e infortuni sul lavoro	48
7.1. <i>L'andamento delle denunce di infortunio</i>	48
7.2. <i>L'andamento delle malattie professionali</i>	50
8. Politiche del lavoro e cassa integrazione	52
8.1. <i>Politiche per l'occupazione e incentivi alle imprese</i>	52
8.2. <i>Cassa integrazione (CIG)</i>	53
9. Fabbisogni occupazionali	55
10. Lavoro sommerso	57



Parte II LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA (SETTORE PRIVATO): TENDENZE E CRITICITÀ	60
1. La contrattazione collettiva in Italia: problemi e prospettive nella conoscenza e nella analisi del fenomeno	61
2. L'esigenza di riordino dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro	78
3. La contrattazione collettiva di livello nazionale: tasso di copertura e alcuni dati per settore contrattuale e dimensione dei CCNL	85
4. I CCNL per sindacato firmatario	90
5. I rinnovi contrattuali per settore	96
6. Gli accordi economici collettivi di lavoro	98
7. La contrattazione in <i>dumping</i>	99
8. I rinnovi del 2024	103
9. La contrattazione collettiva di livello decentrato (aziendale e territoriale)	107
10. Contrattazione di produttività e misure di incentivazione pubblica alla contrattazione decentrata	110
Parte III INDAGINE CAMPIONARIA SUL <i>WELFARE</i> CONTRATTUALE NEL SETTORE DEL CREDITO	114
1. Oggetto dell'indagine	115
2. Premessa	116
3. Metodologia e campione dell'indagine	117
4. Assistenza sanitaria	118
5. Previdenza complementare	121
6. <i>Long-Term Care</i> (LTC)	123
7. Invalidità o premorienza	125
8. Osservazione conclusive	126
<i>Indice delle figure</i>	127
Bibliografia	131



CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO



MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: UN ESAME CRITICO DEI DATI DISPONIBILI E DELLE LORO FONTI

(Articolo 10, comma 1, lett. c), legge 30 dicembre 1986, n. 936)

Il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) realizza annualmente, in conformità a quanto previsto dalla legge 30 dicembre 1986, n. 936, un rapporto sugli andamenti del mercato del lavoro e sugli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva.

Il rapporto è predisposto dalla Commissione dell'informazione del CNEL, che cura «un esame critico dei dati disponibili e delle loro fonti, al fine di agevolare l'elaborazione di risultati univoci sui singoli fenomeni» (articolo 10, comma 1, legge n. 936/1986).

A tale fine la Commissione svolge un ciclo di audizioni istruttorie che consentono di acquisire, dalle principali fonti istituzionali che operano sulla materia oggetto del rapporto, informazioni sugli andamenti registrati nel mercato del lavoro e sulle dinamiche della contrattazione collettiva rilevate nell'ultimo anno.

I rapporti sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva «sono messi a disposizione delle Camere, del Governo, delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e degli enti ed istituzioni interessati, quale base comune di riferimento a fini di studio, decisionali ed operativi» (articolo 17, comma 6, legge n. 936/1986), nell'intento di fornire al decisore una analisi critica delle fonti informative esistenti e un quadro di valutazione in senso lato politica delle luci e ombre che tali fonti consentono di rilevare.

L'edizione di quest'anno segue lo stesso impianto innovativo inaugurato nel 2024, con l'avvio della XI consiliatura. Si tratta di una impostazione che rafforza il ruolo istituzionale del CNEL e il compito assegnatoci dal Legislatore rispetto alla lettura delle complesse dinamiche del mercato del lavoro e degli assetti evolutivi di quel fenomenale indicatore del metabolismo della nostra economia e della nostra società rappresentato dalla contrattazione collettiva. In un contesto che registra da tempo la frammentazione della rappresentanza e la divisione tra alcune delle forze sociali sulle principali questioni economiche è certamente un risultato più apprezzabile e degno di nota l'aver raggiunto anche quest'anno non solo una lettura condivisa dei dati sul mercato del lavoro ma anche l'aver compiuto notevoli passi in avanti rispetto al corretto inquadramento dell'immenso materiale contenuto nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro. Materiale che il rapporto di quest'anno ha saputo indagare in profondità evidenziando la buona tenuta del sistema di relazioni industriali rispetto alle sfide che sta attraversando il nostro Paese con particolare riferimento



alla produzione contrattuale delle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative che coprono la quasi totalità dei rapporti di lavoro del settore privato di cui è possibile tracciare l'applicazione grazie alla collaborazione sempre più stretta tra INPS e CNEL. Presto saremo anche in grado di conoscere e mappare i rischi professionali collegati alle rispettive categorie produttive grazie alla convenzione di recente sottoscritta con INAIL che prevede di inserire nelle denunce di infortunio il codice alfanumerico unico assegnato dal CNEL ai contratti collettivi depositati nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro.

Tra le questioni che il rapporto mette in evidenza, la parte I illustra i tratti salienti delle dinamiche che hanno caratterizzato il mercato nell'ultimo anno, utilizzando i dati esistenti, ancora non consolidati. La parte II riporta gli esiti del monitoraggio continuo della contrattazione collettiva in Italia, che attinge al ricco patrimonio contenuto nell'archivio CNEL e al considerevole potenziale conoscitivo derivante dalla sua connessione con altre banche dati pubbliche, in particolare dell'INPS, e che potrebbe ancora più essere valorizzato mediante una collaborazione con il Ministero del lavoro rispetto alla analisi dei testi contrattuali di secondo livello oggetto deposito ai fini della fruizione di benefici e incentivi economici rispetto ai quali è bene conoscere e valutare l'efficacia e la resa in termini di maggiore produttività e di incremento dei salari dei lavoratori italiani. La parte III del rapporto, frutto di una collaborazione con l'Associazione Bancaria Italiana e le organizzazioni sindacali di categoria, illustra i risultati di una indagine campionaria svolta sul welfare contrattuale del settore creditizio.

Ringrazio i componenti della Commissione dell'informazione e il personale della Direzione generale, che segue i lavori di predisposizione del rapporto e cura la gestione dell'archivio nazionale dei contratti collettivi, per il lavoro condotto in questi mesi con impeccabile professionalità e in piena sintonia con le organizzazioni rappresentate al CNEL e con i funzionari delle istituzioni pubbliche dalle quali sono state acquisite le informazioni.

*Renato Brunetta
Presidente del CNEL*





**NOTA DI SINTESI:
ESAME CRITICO DEI DATI E DELLE LORO FONTI**



(I) DINAMICHE DEL MERCATO DEL LAVORO

1. Una occupazione senza crescita

Anche nel corso del 2024, come per 2023, non si è verificata in Italia una crescita del PIL pari a quella della occupazione. In un contesto di modesta crescita economica, il numero degli occupati (dipendenti e indipendenti) è aumentato dell'1,5%, fino a raggiungere alla fine dell'anno il livello dei 24 milioni, con un incremento anche della componente femminile che non può ancora ritenersi soddisfacente e che, tuttavia, conferma il superamento della quota di 10 milioni.

Diverse sono le possibili spiegazioni del fenomeno. Per Banca d'Italia l'incremento della occupazione può trovare una motivazione in ragione del minor costo del lavoro rispetto agli altri fattori produttivi (innovazione e beni energetici) e alla fragilità delle catene di approvvigionamento nella fase post Covid. Inoltre, anche il fattore demografico ha giocato un ruolo di primo piano: è infatti cresciuta la popolazione occupata nella fascia di età over 50 per il generale invecchiamento della popolazione ma anche per effetto delle riforme del sistema pensionistico degli ultimi anni che hanno ridotto in modo significativo le uscite per anzianità e ritardato quelle per vecchiaia.

Resta in ogni caso da sottolineare l'urgenza di una più attenta osservazione dell'area del lavoro non dipendente (imprenditori, parasubordinati, partite IVA, professionisti), che resta sostanzialmente stabile rispetto al 2023 e che registra negli ultimi venti anni tendenze allarmanti senza che ancora siano state indagate le cause e le possibili conseguenze per le dinamiche del mercato del lavoro. A questo fine assume particolare rilevanza il lavoro di analisi svolto dalla Consulta sul lavoro autonomo e le professioni costituita all'interno del CNEL e a cui è stato affidato il compito di predisporre una relazione semestrale sui principali aspetti del lavoro autonomo e delle professioni intellettuali.

Comparato a quello dei principali Paesi europei il mercato del lavoro italiano presenta ancora rilevanti criticità soprattutto con riferimento alla occupazione femminile e giovanile (le più basse in Europa con un divario nel 2024, nella classe età 15/29, rispettivamente di 12,9 e 15 punti percentuali rispetto alla media europea), ai tassi di lavoro sommerso (tra i più alti in Europa), alla occupazione della componente vulnerabile del mercato del lavoro e delle persone con disabilità in particolare. Nonostante sia salito al 62,2%, il tasso di occupazione italiano rimane il più basso d'Europa risultando inferiore di 15,2 punti percentuali rispetto alla Germania, di 6,8 punti percentuali rispetto alla Francia, di 3,9 punti percentuali rispetto alla Spagna (dati Eurostat, anno 2024, classe di età 15-64 anni).



Inoltre, sempre di più le incertezze del quadro internazionale peseranno sugli scenari del 2025 con possibili effetti sulle dinamiche occupazionali e inflative oggi non prevedibili.



2. Qualità della occupazione: luci e ombre

Una corretta valutazione della qualità degli incrementi occupazionali sarà possibile solo a seguito di un consolidamento dei dati del 2024 fornito dai vari enti e istituzioni pubbliche e, soprattutto, attraverso una attenta analisi dei microdati che il CNEL si impegna ad avviare nei prossimi mesi con l'obiettivo di evitare analisi fuorvianti o parziali.

Allo stato si può segnalare che nel 2024, è aumentata l'occupazione di 352mila unità, (dato ISTAT annuo) trainata dagli over 50 e dalla crescita dei dipendenti a tempo indeterminato (+508mila e in aumento, cioè, del 3,3% rispetto al 2023). Sono aumentati leggermente (+47mila su 585mila) anche i lavoratori indipendenti. Si contrae invece quasi del 7% l'occupazione temporanea che, comunque, interessa ancora una platea superiore a 2,75 milioni di dipendenti. Si tratta di una tendenza positiva, che va avanti da tre anni, anche se non si possono tralasciare valutazioni critiche circa la qualità della occupazione, la quale dipende da molteplici fattori, tra cui le tipologie contrattuali utilizzate, le ore lavorate nell'arco dell'anno, la diffusione del part time involontario, il trattamento retributivo e normativo complessivo. Rispetto al 2023 le ore lavorate per dipendente sono diminuite dello 0,3% per effetto di una diminuzione più marcata nell'industria (-1,1%) rispetto al lieve aumento nei servizi (+0,2%) con una ulteriore diminuzione tendenziale (vedi Tabella 26).

Rispetto alle stime ISTAT va anche tenuto in considerazione che vengono conteggiati nei tassi di occupazione periodi di orientamento e formazione svolti in un contesto lavorativo come nel caso dei tirocini extracurricolari che, per quanto siano nel complesso preziosi percorsi per l'occupabilità dei giovani, manifestano nel mercato del lavoro italiano talune criticità nel loro utilizzo rispetto alla effettiva realizzazione della componente formativa al pari dell'apprendistato professionalizzante che dovrebbe essere il canale di ingresso privilegiato dei giovani nel mercato del lavoro.

In un quadro complessivo di crescita della occupazione a tempo indeterminato come fotografata dall'ISTAT e di quota decrescente dello stock di occupati temporanei (l'incidenza sul totale della occupazione complessiva 15-64 dipendente è stata del 12,6% nel 2023 e dell'11,6% nel 2024, l'incidenza sulla occupazione dipendente è stata del 16,1 nel 2023 e del 14,8 nel 2024) i dati di flusso delle comunicazioni obbligatorie forniti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e riferiti al periodo gennaio-settembre 2024 (ultimo dato disponibile in attesa del rapporto annuale che sarà pubblicato il 28 maggio 2025) ci informano che le attivazioni di rapporti di lavoro sono state 10milioni e 142mila, in lieve crescita del 0,5% rispetto al 2023, ma di queste, solo il 16% (nel 2023 l'incidenza era del 17,2%) sono state a tempo indeterminato (compreso l'apprendistato) mentre l'84% sono contratti temporanei (tempo determinato, collaborazioni, lavoro a chiamata, stagionale, somministrazione).



Risulta altresì dalle suddette comunicazioni obbligatorie che i rapporti di lavoro cessati nel periodo gennaio-settembre 2024 con una durata non superiore a 30 giorni rappresentano il 34,1% del totale dei rapporti chiusi, percentuale che seppure in diminuzione sul 2023 (pari al 36%) si mantiene molto alta. Dal sistema delle comunicazioni obbligatorie delle imprese si evince nei primi tre trimestri del 2024 sono diminuite del 28,7% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente le attivazioni di tirocini extracurricolari, così come è in diminuzione l'attivazione di rapporti di lavoro con contratto di apprendistato (-8%) e a tempo indeterminato (-6,1%). Accanto a ciò va rilevato che le trasformazioni da tempo determinato nel periodo gennaio-settembre 2024 sono risultate 557.000, in diminuzione rispetto allo stesso periodo del 2023 (-5%).

I contratti temporanei sono oramai consolidati come il principale canale di accesso al lavoro, ma il loro utilizzo mostra una significativa correlazione con il ciclo economico: così come nelle crisi degli anni scorsi, da ultimo nella crisi dovuta al covid, i contratti a termine sono stati i primi a ridursi, in maniera speculare nel 2021, in un contesto di ripresa caratterizzato da elevata incertezza, la crescita occupazionale avviene soprattutto con contratti a tempo.

Permane ancora elevato, inoltre, il numero di occupati con forme di part-time involontario che, sebbene in calo negli ultimi anni, riguardano ancora la maggior parte dei lavoratori – specie la componente femminile – assunti a tempo parziale, collocando l'Italia sopra la media europea (29,8% a fronte della media UE 27,9%). In Italia non soltanto sono poche le donne che lavorano, ma un terzo delle donne occupate ha un contratto part-time, principalmente per una “scelta” condizionata da motivi di cura familiare.

Da monitorare è anche il fenomeno del lavoro autonomo non genuino attraverso l'utilizzo di contratti di collaborazione e partite IVA organizzate con orari di lavoro fissi e in regime di mono-committenza.

Nel 2024 aumenta il ricorso alla cassa integrazione a 9,5 ore ogni mille ore lavorate, +1,8 ore rispetto al 2023.

Inoltre, i dati ISTAT nel 2024 mostrano un quadro in cui si osserva, tra le altre criticità, un aumento del +0,3 della percentuale di persone che vivono in famiglie a bassa intensità di lavoro (dal 8,9% al 9,2%).



3. Il sottoutilizzo della forza lavoro: occupazione femminile e divari territoriali

Da segnalare è il marcato disallineamento, in Italia, tra domanda e offerta di lavoro, soprattutto (ma non esclusivamente) nei settori strategici ad alta intensità di tecnologie e competenze, che ha effetti negativi anche sulla qualità della occupazione complessiva.

Va in ogni caso evidenziato che la diversità dei principali osservatori statistici italiani, fondati su basi di osservazione profondamente diverse (campionarie o amministrative), non consente allo stato una completa ed univoca valutazione dei fenomeni, in assenza di approfondimenti di tipo qualitativo.

Il tasso di occupazione resta una delle principali criticità del mercato del lavoro italiano sia in termini di inclusione (soprattutto delle componenti femminile e giovanile) sia in termini di produttività e competitività del sistema Paese, fattori su cui incide anche la dinamica demografica relativa al numero di persone attive rispetto al totale della popolazione e alla componente della popolazione in età di lavoro.

Rispetto alla media europea, con riferimento al 2024, il tasso di occupazione risulta essere il più basso d'Europa, inferiore di ben 8,6 punti percentuali, che diventano 12,9 in relazione alla componente femminile. Il tasso di occupazione del 62,2 calcolato nella media 2024 (ISTAT) è pari a 71,1 per la componente maschile e a 53,3 per quella femminile. Il divario è elevatissimo anche nel tasso di inattività in crescita rispetto al 2023, pari al 24,4% per gli uomini e al 42,4% per le donne. Per quanto riguarda l'utilizzo del part-time femminile, i dati Eurostat per 2024 segnalano che l'Italia presenta una percentuale più alta di quella europea, rispettivamente pari al 29,8% e al 27,9%. La bassissima partecipazione al lavoro delle donne rimane una delle più importanti criticità del mercato del lavoro italiano.

Altrettanto critico è l'andamento dei tassi di occupazione se letti in una prospettiva territoriale, con un tasso di occupazione del 69,7% nel Nord del Paese, del 66,8% nel Centro Italia e del 49,3% nel Mezzogiorno (ISTAT, classe di età 15-64). Il Mezzogiorno resta quindi l'area con il più basso tasso di occupazione, inferiore di 12,9 punti percentuali rispetto al tasso nazionale, ma anche l'area con il più alto tasso di disoccupazione (11,9%) e di inattività (43,9%) soprattutto della componente femminile.

Desta particolare attenzione l'elevato numero di italiani inattivi in aumento rispetto al 2023 a 12,4 milioni nella fascia di persone in età di lavoro, pari al 33,4% della popolazione di riferimento, di cui 7,8 milioni sono donne.

La variazione del tasso di inattività riferito alla popolazione è un dato importante da osservare nel contesto italiano: l'indice riferito alla popolazione italiana con età compresa tra i 15 e i 74 anni d'età



è passato al 42,2% del 2023 al 42,1% del 2024, con una riduzione tendenziale di 0,1 punti percentuali. Rispetto alla media europea, il tasso di inattività riferito alla popolazione italiana con età compresa tra i 15 e i 74 anni è superiore di 7,5 punti percentuali (Italia 42,2%, Europa 34,7% nel 2024). Con riferimento al 2023, l'Italia si colloca al secondo posto per tasso di inattività a confronto con gli altri paesi europei, superata soltanto dalla Romania (43,4%).

Pur a fronte di una inattività così elevata, i dati continuano a segnalare il marcato disallineamento, in Italia, tra domanda e offerta di lavoro, soprattutto (ma non esclusivamente) nei settori strategici ad alta intensità di tecnologie e competenze, che ha effetti negativi anche sulla qualità della occupazione complessiva. Le previsioni di Unioncamere stimano una domanda complessiva di lavoro compresa tra 3,4 e 3,9 milioni di unità nel quinquennio 2024-2028 a seconda dello scenario considerato, determinata dalla combinazione tra la domanda incrementale (expansion demand) e la domanda di sostituzione, segnalando come quasi una posizione su due sia di difficile reperimento.

Va in ogni caso evidenziato che la diversità dei principali osservatori statistici italiani, fondati su basi di osservazione profondamente diverse (campionarie o amministrative), non consente allo stato una completa ed univoca valutazione dei fenomeni, in assenza di approfondimenti di tipo qualitativo.

Oltre alle dinamiche territoriali e di genere incidono anche le componenti demografiche, con una rilevante penalizzazione per i gruppi più vulnerabili della popolazione in età di lavoro e per le persone con disabilità e malattie croniche.

L'analisi delle criticità deve essere pertanto messa in relazione a tutte le diverse condizioni (migranti, giovani, donne, disabilità, stato di restrizione, inattività) in una ottica di intersezionalità, perché gli svantaggi o le minori opportunità si sommano e acuiscono le disuguaglianze. Questo consentirebbe di valutare anche i livelli essenziali di prestazione e la qualità della presa in carico per un bacino di soggetti più lontani dal mercato del lavoro, essenziale al miglioramento della inclusività e dei tassi di occupazione del mercato del lavoro italiano in una simile fase demografica.

Per queste ragioni il CNEL ha istituito un Comitato per le pari opportunità incaricato di promuovere e monitorare l'attuazione delle politiche e delle iniziative volte a garantire l'uguaglianza di opportunità per tutte le persone.



4. Giovani e migranti

Per quanto riguarda i giovani e il mercato del lavoro, uno dei dati più interessanti, spiegabile anche in ragione della contrazione della popolazione in età giovanile, è la riduzione del numero dei NEET (giovani fra i 15 e i 29 anni che non lavorano e non frequentano una scuola o un percorso di formazione) passato da 1,4 milioni del 2023 a poco più di 1,3 milioni nel 2024. Tra il 2018 e il 2024 il numero di NEET è diminuito di circa 735 mila unità.

È inoltre significativo che il tasso di occupazione tra le persone di età compresa tra i 25 e i 34 anni sia aumentato dal 68,1% del 2023 al 68,7 del 2024, mentre il rispettivo tasso di inattività è aumentato dal 24% al 24,4% nello stesso periodo. Per quanto riguarda la fascia di età fra i 15 e i 24 anni il tasso di occupazione è diminuito al 20,4% del 2023 al 19,7% del 2024, mentre il rispettivo tasso di inattività è aumentato 73,6% al 75,3% nello stesso periodo.

Rispetto alla occupazione giovanile permangono tuttavia rilevanti criticità legate alla durata troppo lunga della transizione dalla scuola al lavoro, all'uso improprio dei tirocini formativi e di orientamento extracurricolari, alla ancora limitata diffusione di consolidati percorsi duali di formazione e lavoro, al basso utilizzo dell'apprendistato, alla elevata discontinuità lavorativa e alle forme di lavoro subordinato mascherate come autonomo. L'apprendistato viene troppo spesso considerato solo in funzione della riduzione del costo del lavoro e ancora poco per la sua componente formativa e di incremento della qualità e produttività del lavoro. Le evidenze empiriche relative al settore manifatturiero e al settore del credito segnalano, invece, come l'apprendistato rappresenti un utile percorso di integrazione tra formazione e lavoro funzionale alla acquisizione e al trasferimento delle competenze, con una incidenza delle conferme a tempo indeterminato degli apprendisti, al termine del periodo formativo, superiore rispetto alla media del totale economia.

Si evidenzia inoltre che l'utilizzo di forme di lavoro temporaneo per i giovani (nei cui dati rientra anche il tirocinio extra-curricolare) è superiore alla media europea.

Da monitorare con attenzione è anche l'andamento del lavoro intermittente (c.d. «lavoro a chiamata»), particolarmente utilizzato dagli studenti lavoratori.

Va infine rilevato il fenomeno della emigrazione dei giovani in altri Paesi (352mila nel corso del decennio 2013/22 nella fascia 25-34 anni, con una tendenza all'aumento del numero complessivo annuo e di quello dei laureati sino al 50%) non compensato dalle quote di ingresso di giovani stranieri in Italia, con le ovvie conseguenze sul piano della demografia, della natalità, della propensione all'innovazione e, quindi, della crescita.

Per quanto riguarda invece il tasso di occupazione della popolazione straniera non UE (15-74 anni)



in Italia esso si è attestato al 60,7% (+ 0,6 % rispetto al 2023), mentre il tasso di occupazione dei cittadini UE in Italia è pari al 63,8%.

L'incidenza sulla forza lavoro totale è pari al 10,9%, rispetto al 10,5% dell'anno precedente.

Analizzando la tipologia di lavoro, il più richiesto è quello di bracciante agricolo con l'applicazione di contratti brevi. Seguono, con contratti di lungo periodo, gli addetti all'assistenza personale e i camerieri e professioni assimilate.

Poco meno dell'87% degli occupati stranieri nel 2023 aveva un contratto da dipendente, mentre il restante 13,2% aveva un contratto di lavoro autonomo (Ministero del lavoro e delle politiche sociali). Secondo i dati Istat nel 2024 i lavoratori migranti hanno percepito un salario orario inferiore del 26,3 % rispetto a quello dei lavoratori italiani. Questo divario è superiore alla media dei paesi europei ed è aumentato rispetto al tasso del 21,6 per cento del 2006. Per le lavoratrici migranti, la differenza è ancora più importante in quanto il divario salariale generale si cumula con quello di genere.



5. Disabilità e lavoro

Le persone con disabilità continuano a fronteggiare ostacoli significativi nell'accesso al mercato del lavoro nonostante i progressi normativi degli ultimi anni. I pochi e datati dati disponibili mostrano un quadro preoccupante caratterizzato da disparità strutturali e difficoltà persistenti che limitano le opportunità di inclusione lavorativa. Nel 2023 solo il 33% delle persone con disabilità con gravi limitazioni e il 57% di quelle con disabilità non grave risulta occupato a fronte del 62% della popolazione senza condizione di disabilità. La differenza è ancora più marcata tra i disoccupati dove le persone con disabilità rappresentano una quota significativamente più alta, rispettivamente 16,6% e 14,4% rispetto a quelle senza condizione di disabilità 12% (dati Istat 2023).

Inoltre, il fenomeno dei ritiri precoci dal lavoro colpisce in misura maggiore le persone con disabilità grave con una percentuale quasi tripla rispetto agli altri lavoratori: 5,7% rispetto a quelle senza limitazioni 2,3%.

Le disuguaglianze si manifestano anche in ambito formativo dove il divario educativo risulta particolarmente accentuato. Questa situazione si riflette direttamente sulla qualità dell'occupazione con una prevalenza di ruoli dequalificati e contratti part-time spesso non scelti liberamente.

La condizione dei giovani con disabilità è particolarmente critica con due terzi di loro che non lavorano né studiano a fronte di una percentuale molto più bassa tra i coetanei senza condizione di disabilità. L'assenza di politiche efficaci rischia di compromettere irrimediabilmente il futuro di un'intera generazione.

Per affrontare queste criticità servono interventi concreti a partire da investimenti mirati nella formazione incentivando le aziende a creare ambienti lavorativi più inclusivi e promuovere condizioni contrattuali che garantiscano pari opportunità.

L'inclusione lavorativa non è solo una questione di giustizia sociale ma rappresenta una risorsa fondamentale per lo sviluppo del Paese. Senza un impegno reale e coordinato il rischio è quello di perpetuare situazioni di esclusione e marginalizzazione che privano la società di competenze e potenzialità preziose.

I dati sopra riportati e la presenza significativa di persone con disabilità in posizioni meno qualificate, evidenziano come il mercato del lavoro sia ancora influenzato da percezioni culturali e rappresentazioni sociali non sempre aggiornate. In alcuni contesti, la disabilità viene ancora associata a una minore produttività o a maggiori difficoltà gestionali, con il rischio che queste convinzioni possano limitare il pieno riconoscimento della competenza e del potenziale professionale. Ciò può tradursi in ostacoli concreti: dalle difficoltà di accesso ai colloqui a una limitata valorizzazione del



talento, fino a barriere nella progressione di carriera.

Appare dunque come per una piena attuazione dell'articolo 27 della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e la effettiva realizzazione del diritto al lavoro sancito dalla legge n.68 del 1999, è necessario che il Paese operi un investimento straordinario in politiche attive, servizi e strumenti di sostegno, incentivi alla contrattazione collettiva che supportino l'inserimento, la permanenza e il benessere in ambiente lavorativo delle persone con disabilità.

Parallelamente, occorre rafforzare il legame tra politiche attive del lavoro e protezione sociale, garantendo percorsi formativi continuativi e misure di accompagnamento che evitino l'abbandono lavorativo. Una cultura aziendale inclusiva promuove il superamento di retaggi culturali, perché nessuna politica sarà mai pienamente efficace senza un cambiamento di mentalità.

Andrebbero infine introdotti sistemi di monitoraggio e valutazione dell'efficacia degli inserimenti, forme di tutoraggio continuativo per garantire la permanenza nel posto di lavoro, incentivi strutturali per le aziende che sviluppano carriere inclusive.

Per tutte queste ragioni il CNEL ha ritenuto significativo istituire un Osservatorio per l'inclusione e accessibilità, con l'obiettivo di promuovere una società più equa e accogliente per tutte e tutti. L'Osservatorio, che nasce per tutelare i diritti, garantire l'accesso ai servizi e favorire la piena partecipazione alla vita sociale ed economica delle persone con disabilità e di chi vive condizioni di vulnerabilità, si propone di rimuovere gli ostacoli, valorizzare la diversità delle esperienze e contribuire a un modello di società sostenibile, centrato sulla persona e sulle relazioni nei diversi ambiti della vita.



6. Salute e lavoro

Secondo INAIL nel corso del 2024 risultano in aumento le denunce per malattia professionale (+15.745 pari al 21,60%) che si aggiungono all'aumento del 2023 (+12mila, quasi il 20%). Gli infortuni denunciati all'INAIL nel corso del 2024 sono invece risultati in ulteriore lieve diminuzione (-3.453 lo 0,7%) rispetto al 2023 già in calo rispetto del 16% rispetto al 2022 (-112mila).

A livello nazionale, i dati evidenziano un calo, in particolare, delle denunce di infortuni avvenuti in occasione di lavoro (-19%, 8mila in valore assoluto), mentre risultano in aumento (+5%, +4,5mila) quelle relative a infortuni in itinere, avvenuti nel tragitto tra casa e posto di lavoro.

Concentrando l'attenzione sui casi mortali denunciati all'INAIL, i dati provvisori del 2024 mostrano un aumento del 4,7% rispetto all'anno precedente, da 1.029 a 1077. A crescere maggiormente sono quelli in itinere da 239 a 280 mentre quelli in occasione di lavoro aumentano di 7 casi da 790 a 797. A tale riguardo si ricorda che nel 2024 sono accaduti eventi di rilevante dimensione, in termini di decessi per causa lavorativa.

A corredo occorre evidenziare che a seguito dell'estensione della tutela INAIL – introdotta dal decreto-legge n. 48 del 4 maggio 2023 ed entrata in vigore dal settembre 2023 – nei riguardi degli studenti di scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado i dati citati non ricomprendono ancora tale popolazione assicurata, pur avendo parificato tutti gli studenti a lavoratori. Colpisce il dato (cresciuto di una unità tra il 2023 e il 2024) di 13 eventi di infortunio ad esito mortale che hanno coinvolto studenti, di cui solo uno su quattro ha una età superiore a 15 anni.

L'analisi sulle denunce di infortunio sul lavoro e malattia professionale, rilevate mensilmente da INAIL, richiede in ogni caso particolare cautela in considerazione della provvisorietà dei dati, ancora soggetti a consolidamento per il 2024, in attesa della conclusione dell'iter amministrativo e sanitario relativo a ogni denuncia.

In attesa del consolidamento delle rilevazioni ufficiali sul fenomeno, il tema della sicurezza del lavoro e della efficacia dei controlli sulle situazioni di violazione delle norme di legge e di contratto collettivo, rimangono aspetti da porre in primo piano, a cui si affiancano l'esigenza di una riflessione sull'adeguatezza dell'attuale impianto normativo e, in un contesto demografico declinante, l'urgenza di ripensare complessivamente il rapporto tra la persona e il lavoro.

L'invecchiamento della popolazione e della stessa forza lavoro impone un complessivo ripensamento, anche di tipo culturale, dei contesti produttivi e di lavoro e delle stesse politiche pubbliche, sollecitando una particolare attenzione delle istituzioni e delle parti sociali nella individuazione di soluzioni di matrice pubblicistica rispetto al problema dell'invecchiamento della forza lavoro, tenuto anche conto



dell'impatto e della accelerazione del cambiamento tecnologico e dei connessi rischi emergenti sulla organizzazione del lavoro.

Sempre più evidenti sono le interferenze tra salute occupazionale e salute pubblica anche in ragione di una progressiva smaterializzazione degli ambienti di lavoro attraverso il ricorso massivo a modelli organizzativi su piattaforma o da remoto.

L'Assemblea del CNEL del 24 ottobre 2024 ha approvato un documento di Osservazioni e Proposte in materia di "Salute occupazionale e sicurezza sul lavoro" che auspica un maggiore protagonismo e responsabilizzazione delle parti sociali nelle questioni di sicurezza e di salute occupazionale, in modo tale da rafforzare spazi concreti di azione per la rappresentanza e la contrattazione collettiva. L'Assemblea del CNEL ha altresì disposto l'istituzione di un Osservatorio permanente sulle tematiche di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro e l'indicazione da parte dell'INAIL del codice alfanumerico unico CNEL nelle denunce di infortunio, in modo da contribuire alla costruzione di indicatori di rischio collegati ai rispettivi CCNL depositati presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro.



(II) RELAZIONI INDUSTRIALI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

1. Questione salariale e trattamenti minimi contrattuali

Nel 2024 l'indice delle retribuzioni contrattuali orarie è aumentato del 3,1% su base annua nel complesso della economia. Nonostante a dicembre 2024 la distanza accumulata dopo il picco inflattivo del 2022 sia ancora ampia (11,7%), rispetto all'incremento della inflazione nel 2024 (pari al 1,3% IPCA) si conferma la fase di recupero delle retribuzioni contrattuali (e di fatto) che superano l'inflazione dell'anno, con una dinamica dei prezzi in rallentamento segnata dalla marcata discesa dei beni energetici.

Tale fenomeno si inserisce per di più all'interno di una tendenza per cui nel trentennio precedente i salari reali sono rimasti sostanzialmente stagnanti (con una crescita dell'1%) a fronte del 32,55% in media registrato in area OCSE.

La contrattazione collettiva, al di là dell'acceso dibattito che ha caratterizzato il tema salariale in particolare sul salario minimo orario, rappresenta l'elemento primario attraverso cui operare per assicurare condizioni salariali più adeguate che possano altresì consentire dinamiche di spesa interna che contribuiscano in maniera positiva alla ripresa produttiva.

La tornata contrattuale del 2024 – puntualmente monitorata dal CNEL mediante analisi semestrali (si veda il bollettino sui Rinnovi 2024, 1° gennaio – 30 giugno e il bollettino sui Rinnovi 2024, 1° luglio – 31 dicembre) – e il rinnovo di importanti contratti collettivi nazionali di lavoro assumono quindi una valenza generale come modalità attraverso cui assicurare allo stesso tempo una ripresa produttiva e una tutela più adeguata del salario dei lavoratori.

Il XXVI Rapporto CNEL prende in esame le criticità che caratterizzano attualmente il sistema italiano di contrattazione collettiva. Da un lato emerge infatti che il sistema italiano è caratterizzato da una tradizione consolidata di relazioni industriali basate sulla contrattazione collettiva, dall'altro lato permane una significativa difficoltà nella raccolta, sistematizzazione e analisi dei dati relativi a questo fenomeno.

Le recenti modifiche al regolamento CNEL, approvate nell'ottobre 2024, segnalano un cambio di prospettiva significativo che ha l'obiettivo non più solo di archiviare i contratti, ma di organizzarli secondo criteri che ne facilitino la fruizione e l'analisi quantitativa/qualitativa.

Il CNEL sta assumendo sempre più un ruolo attivo e propositivo nella raccolta e analisi dei dati sulla



contrattazione collettiva, in collaborazione con altre istituzioni pubbliche, al fine di una maggiore trasparenza e conoscibilità dei contratti collettivi e dei relativi trattamenti retributivi e normativi che possa contribuire non solo a una migliore comprensione del fenomeno da parte dei soggetti politici e istituzionali, ma anche a un rafforzamento della contrattazione come strumento di regolazione del mercato del lavoro e di tutela dei diritti dei lavoratori, contrastando al contempo pratiche di dumping contrattuale che danneggiano sia i lavoratori sia le imprese che operano correttamente.



2. Dimensione di impresa e produttività

Per quanto riguarda i dati più recenti (gennaio 2025 ISTAT) pur avendo avuto nel corso del 2023 un aumento del valore aggiunto dei settori che producono beni e servizi di mercato (+0,2%) risultano invece in flessione tutti gli indicatori di produttività sia di quella generale diminuita dell'1,9% che misura gli effetti delle innovazioni nei processi produttivi e i miglioramenti nella organizzazione del lavoro, sia quella del capitale dello 0,9% che soprattutto quella meno incoraggiante che riguarda la produttività del lavoro che nel 2023 è diminuita del 2,5% a fronte di una crescita dello 0,6% in Spagna e dell'1% in Germania.

Questo calo è dovuto all'aumento delle ore lavorate del +2,7% risultato superiore alla crescita del valore aggiunto con un conseguente effetto negativo, e si inserisce purtroppo all'interno di un trend di compressione generale della produttività orarie che già prima della crisi pandemica nel periodo tra il 2000 il 2020 è aumentata solo dello 0,33 in media all'anno nel nostro Paese contro l'1% in Germania e lo 0,95% in Francia.

Resta pertanto ancora centrale il dibattito sulla dimensione d'impresa nella spiegazione dei risultati economici delle imprese italiane (dove ancora marcata è la presenza di una componente di piccole e piccolissime imprese) e della debole performance dinamica del nostro sistema produttivo.

I dati raccolti evidenziano una correlazione significativa tra la dimensione delle imprese italiane e i livelli di produttività, delineando un problema strutturale per la nostra economia in cui il tessuto imprenditoriale è caratterizzato da una marcata frammentazione.

Secondo i recenti dati ISTAT relativi al 2022 si rileva che il 94,91% delle imprese attive (4.427.716 su 4.665.423) sono microimprese con meno di 10 dipendenti. Solo lo 0,09% (4.408 aziende) rientra nella categoria delle grandi imprese con più di 250 addetti. I dati INPS 2023 confermano questa tendenza, mostrando che oltre il 77% delle imprese ha da 0 a 5 addetti, percentuale che sale al 92,5% considerando le imprese fino a 15 dipendenti.

Le grandi imprese, pur rappresentando solo lo 0,09% del totale, impiegano 4.241.975 lavoratori, pari al 23,29% della forza lavoro totale (18.217.608 addetti), un dato occupazionale nettamente superiore rispetto alle microimprese che, pur costituendo il 94,91% delle aziende, impiegano il 42,29% degli addetti. La Banca d'Italia conferma esplicitamente che "le imprese più grandi hanno saputo mantenere livelli di produttività superiori grazie a un maggiore accesso a finanziamenti e all'adozione di tecnologie innovative" (Banca d'Italia, 2025).

A livello settoriale si conferma la tendenza alla terziarizzazione della economia italiana (62,9% delle imprese nel terziario) e il calo nei settori tradizionali come l'agricoltura (-1,06%), l'industria (-



0,71%) e il commercio (-0,72%). Nel 2024, il valore aggiunto complessivo è aumentato dello 0,5%, con variazioni tra i settori: Agricoltura (+2,0%), Costruzioni (+1,2%), Servizi (+0,6%) e Industria (+0,2%, con -0,1% nell'industria in senso stretto).

La recente diminuzione della produttività del lavoro e della produttività totale dei fattori accentua la problematicità della dimensione di impresa, in un contesto europeo dove altri paesi mostrano dinamiche più favorevoli ed evidenzia la necessità di politiche mirate che favoriscano la crescita dimensionale delle imprese anche attraverso aggregazioni, fusioni o reti d'impresa, maggiori investimenti in innovazione e digitalizzazione e interventi specifici per aumentare l'efficienza produttiva delle piccole e medie imprese.

Affrontando in modo decisivo il nodo della dimensione d'impresa sarà possibile migliorare in modo significativo la produttività complessiva del sistema economico italiano, elemento essenziale per la competitività futura del paese in un contesto globale sempre più complesso e sfidante.



3. Contrattazione di secondo livello, contrattazione di produttività e *welfare* contrattuale

Una delle principali criticità che ostacolano una piena comprensione del funzionamento della contrattazione collettiva in Italia è l'assenza di un archivio unico, aggiornato e condiviso sulla contrattazione decentrata. La mancanza di un database ufficiale e integrato limita fortemente la possibilità di analizzare il ruolo effettivo della contrattazione di secondo livello nei diversi settori produttivi e nei diversi territori. Il monitoraggio attualmente attivo, quello condotto dal Ministero del Lavoro nei casi di contratti legati a misure pubbliche di incentivazione economica, copre solo una parte del fenomeno. Alcuni osservatori importanti – promossi da CGIL, CISL, UIL, da Confindustria o da ADAPT – forniscono da anni dati e analisi preziose, ma parziali e costruite su basi metodologiche diverse. È proprio questa frammentazione delle fonti che rende evidente la necessità di una infrastruttura istituzionale unica, capace di restituire una visione sistemica e approfondita della contrattazione decentrata.

Da sottolineare che la Commissione dell'informazione del CNEL, nell'intento di pervenire anche un monitoraggio qualitativo, ha programmato e avviato alcune indagini campionarie sui singoli fenomeni, condividendo in parallelo di potenziare l'archivio della contrattazione decentrata e di ripristinare un confronto costante con ISTAT e altri soggetti istituzionali interessati finalizzato alla costruzione di un sistema informativo, utile ai fini di una analisi sistematica sulle diverse questioni nella sua dimensione territoriale e settoriale, anche in relazione a ruoli e competenze definite dai contratti nazionali.

*Di particolare rilievo nel XXVI Rapporto CNEL è l'approfondimento sul tema del *welfare* contrattuale nel settore del credito attraverso una indagine campionaria condotta in collaborazione con ABI e le organizzazioni sindacali del settore (FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA, UNISIN) che ha fornito una fotografia completa, aggiornata al 31 dicembre 2023, sullo sviluppo di tali politiche contrattuali nell'ambito di alcuni tra i principali gruppi bancari del nostro Paese. Il campione, particolarmente rappresentativo, ha riguardato il 75,2% del totale di 258.409 dipendenti delle imprese conferenti mandato di rappresentanza sindacale ad ABI e il 66% del totale di 294.467 dipendenti cui (secondo i dati uniemens 2023) sono applicati i contratti collettivi sottoscritti da ABI e le principali organizzazioni sindacali di settore. L'indagine (documentata nella parte III del XXVI Rapporto CNEL sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva) evidenzia un elevato tasso di copertura per assistenza sanitaria, previdenza complementare e LTC (long term care) che riflettono il dinamismo delle relazioni sindacali e la tradizionale attenzione del settore bancario al *welfare*.*

Senza una base dati rappresentativa dell'universo contrattuale decentrato, resta tuttavia difficile misurare con attendibilità l'effettiva estensione della contrattazione aziendale e territoriale, nonché forme e modalità di raccordo con il livello nazionale.



Quanto prodotto dalle varie ricerche ci consegna una mera analisi quantitativa a cui il CNEL potrebbe associare, invece, una analisi qualitativa a condizione di disporre dei testi depositati presso il Ministero del Lavoro così come previsto dalla legge.

Sicuramente la contrattazione decentrata, deve estendersi ancora di più e divenire pienamente il secondo pilastro attivo e consolidato del sistema contrattuale italiano.

Anche la contrattazione territoriale deve essere riconosciuta e potenziata anche in funzione di un maggior raccordo tra politiche attive del lavoro e sviluppo locale.

Il monitoraggio attuale, quindi, risulta insufficiente. Le categorie settoriali sono troppo ampie per offrire letture utili (agricoltura, industria, servizi), le classificazioni territoriali sono viziate dal fatto che si riferiscono alla sede legale e non al luogo effettivo di applicazione del contratto, e i testi contrattuali depositati non sono consultabili, nemmeno da altre amministrazioni.

L'assenza di monitoraggio sistematico e di tipo qualitativo rende impossibile entrare nel merito della valutazione della efficacia o meno delle misure pubbliche a sostegno della contrattazione di produttività e del c.d. welfare aziendale.

Se si vuole che la contrattazione di secondo livello diventi davvero uno strumento strategico per sostenere l'innovazione, la qualità del lavoro e la crescita della produttività, occorre un deciso salto di culturale, anche da parte del sistema imprenditoriale nel suo complesso.

Inoltre, è necessario un sistema informativo solido e accessibile; serve, soprattutto, una volontà politica e istituzionale condivisa per mettere finalmente al centro la contrattazione collettiva e sociale come leva di sviluppo.



4. Dinamiche della contrattazione collettiva

Nel 2024 il CNEL ha proseguito il lavoro di osservazione e monitoraggio della contrattazione collettiva in Italia, rafforzando il proprio ruolo istituzionale nella raccolta e analisi dei dati contrattuali.

L'esame della contrattazione resta complesso a causa della frammentazione e della disomogeneità delle fonti informative pubbliche. Ad oggi, mancano studi sistematici condotti da enti pubblici che integrino dati amministrativi e campionari. Le principali fonti di analisi restano le indagini ISTAT sui contratti collettivi e le retribuzioni contrattuali, oltre ai report del Ministero del Lavoro sui premi di produttività.

Tra le iniziative recenti più rilevanti si segnala la ripresa, da parte del CNEL, della Relazione annuale sulla contrattazione collettiva nel settore pubblico, e la redazione di due bollettini semestrali dedicati ai rinnovi contrattuali nel settore privato.

In parallelo, è proseguita l'implementazione dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi, uno strumento centrale per l'analisi della contrattazione, reso sempre più interoperabile grazie all'utilizzo integrato dei dati INPS provenienti dal flusso uniemens. Questi dati, incrociati con i codici alfanumerici CNEL, permettono di conoscere e di comunicare il numero di aziende e il numero di lavoratori a cui si applica un determinato contratto collettivo nazionale di lavoro, oltre la diffusione territoriale e loro storicizzazione.

Tra gli osservatori delle dinamiche contrattuali vi è chi ha dubitato circa l'attendibilità di questi dati provenienti dai flussi uniemens. Là dove, tuttavia, è stato possibile incrociare i dati INPS con i dati delle comunicazioni obbligatorie del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (sia pure solo a livello locale, come ad esempio nello studio condotto dall'osservatorio regionale sul mercato del lavoro di Veneto lavoro, Ente di Regione Veneto) è stata verificata la sostanziale corrispondenza fra le risultanze che emergono fra i due sistemi di rilevazione.

La questione potrebbe in ogni caso essere affrontata e risolta in modo definitivo attraverso il collegamento tra archivio CNEL e sistema delle comunicazioni obbligatorie, come del resto prevede una precisa disposizione di legge già oggi in vigore.

Rispetto alla conoscenza del sistema contrattuale, è da segnalare che nel corso del 2024 l'Assemblea del CNEL ha approvato all'unanimità una significativa modifica del regolamento degli organi e delle procedure del CNEL stabilendo all'articolo 25-bis, a seguito della quale la Commissione dell'informazione ha approvato un documento contenente dettagliate direttive agli uffici per dare avvio in termini sperimentali e interni al CNEL a una riorganizzazione dell'archivio nazionale dei



contratti e degli accordi collettivi proseguendo tra le altre cose sull'utilizzo della relazione tra codici ATECO e CCNL. I contratti saranno inoltre ordinati per tipologia (nazionale, aziendale, territoriale, integrativo eccetera) e per categoria contrattuale comprese le figure dirigenziali ove disciplinate separatamente.

Sarà pertanto cura della Commissione dell'informazione proseguire nei prossimi mesi l'organizzazione dell'archivio che fa dei codici ATECO il criterio di catalogazione della contrattazione collettiva che verrà così messa in diretta connessione coi criteri in uso per inquadrare le attività economiche e produttivi e per descrivere le dinamiche dei mercati del lavoro, delle professioni e dei mestieri, anche ai fini di facilitare l'attività delle Pubbliche amministrazioni, per individuare il contratto collettivo più attinente, insieme agli altri criteri previsti dalle nuove norme del Codice degli Appalti pubblici come modifiche a dicembre 2024.

A livello normativo, il d.lgs. 104/2022 ha introdotto nuovi obblighi di trasparenza nei confronti dei lavoratori, rendendo i contratti collettivi accessibili tramite il sito del Ministero del lavoro e il portale del CNEL. Le aziende sono inoltre tenute a mettere a disposizione i contratti collettivi applicabili anche tramite i propri siti web.

Resta in fase di definizione il processo di recepimento della direttiva (UE) 2022/2041 sui salari minimi, che contiene indicazioni ritenute comunque utili, come l'obbligo di trasparenza sui livelli salariali e sulle coperture contrattuali.

L'istituzione di un archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, con l'articolo 17, commi 1-3, della legge 30 dicembre 1986, n. 936, nasce alla esigenza di garantire una piena trasparenza relativamente agli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva e, con ciò, concorrere alla qualità ed efficienza del nostro sistema di relazioni industriali.

Nel corso del tempo, tuttavia, l'atto di deposito ha registrato un significativo incremento dei testi contrattuali che appare legato più a motivazione di auto-legittimazione dei soggetti firmatari – e di ricorso a un riconoscimento pubblico, privo di filtri qualitativi – che a reali istanze di tutela degli interessi delle imprese e dei lavoratori in coerenza con i concetti di interesse collettivo e fattispecie sindacale di cui all'articolo 39 della nostra Carta costituzionale. Questo fenomeno oltre ad avere serie ripercussioni su tematiche quali la proliferazione della bilateralità costituisce un punto di riferimento in negativo per quelle aziende che fondano le ragioni della loro concorrenzialità attraverso la compressione delle condizioni salariali e normative dei lavoratori

Basti pensare che, nel corso del biennio 2023-2024 risultano depositati 86 nuovi testi contrattuali di interesse nazionale dei quali solo 9 sottoscritti dalle organizzazioni sindacali storiche e comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (CGIL-CISL-UIL).



Alla data del 31 dicembre 2024, risultano depositati presso il CNEL 1.017 contratti collettivi nazionali di lavoro, di cui 388 vigenti e 629 scaduti (la maggior parte dei quali non sottoscritti da Cgil, Cisl e Uil di cui più di 100 da oltre 10 anni). Nel settore pubblico sono stati censiti 23 contratti collettivi, mentre 46 sono gli accordi economici collettivi relativi ad autonomi e parasubordinati.

Un elemento cruciale che emerge dalla analisi è la forte concentrazione della copertura contrattuale, che contrasta con la frammentazione numerica dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il XXVI Rapporto CNEL evidenzia infatti che esclusi i settori contrattuali "agricoltura" e "lavoro domestico" (non censiti uniemens):

- i 29 contratti più grandi (oltre 100.000 lavoratori ciascuno) coprono la maggior parte dei lavoratori del settore privato: 11.655.658 (il 79,7%);*
- i 70 contratti medio-grandi (tra 10.000 e 100.000 lavoratori) estendono ulteriormente questa copertura ad altri 2.527.957 (il 17,3%);*
- complessivamente, i 99 contratti con applicazione superiore ai 10.000 dipendenti coprono la quasi totalità della forza lavoro privata 14.183.615 (97%);*
- 1 663 contratti tra i 10.000 e i 500 dipendenti coprono 383.200 lavoratori il 2,6%;*
- all'estremo opposto, un numero molto elevato di contratti (164) si applica a meno di 500 dipendenti ciascuno, (61.452) coprendo complessivamente solo lo 0,4% dei lavoratori.*

Dalla analisi emerge che i contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sono applicati a oltre il 96% dei dipendenti del settore privato (esclusi "agricoltura" e "lavoro domestico e di cura") censiti dall'INPS per mezzo del flusso uniemens e al 100% dei dipendenti del settore pubblico contrattualizzati censiti dalla Ragioneria Generale dello Stato per mezzo del Conto annuale delle amministrazioni pubbliche.

Ci troviamo quindi di fronte al dato che la proliferazione e la parcellizzazione della contrattazione trovano complessivamente applicazione per un numero di aziende e di lavoratori statisticamente poco incidenti nel settore o sottosettore di riferimento (con esclusione di alcuni settori, come per esempio il terziario privato), rendendo quindi evidenti motivazioni estranee alla tutela dei lavoratori che sollevano interrogativi sulla loro effettiva autenticità anche a seguito delle analisi qualitative svolte sia sulla parte retributiva sia su quella normativa che evidenziano diffusi fenomeni di dumping contrattuale, con una evoluzione stessa di diversi di questi cosiddetti contratti "pirata" – dopo una prima fase di concorrenza sleale sugli elementi base della retribuzione – volti ad alimentare concorrenza sleale attraverso minori tutele (in materia di orario di lavoro, sotto inquadramento, periodi di comporto e copertura malattia ed infortuni, sanità integrativa, cassa edile, ecc.).

Nello specifico relativamente ai soggetti firmatari, lato sindacato, va segnalato che degli 1017 CCNL



del settore privato depositati al 31 dicembre 2024 (esclusi i settori agricoltura e lavoro domestico e di cura, per i quali, come detto sopra, non sono rilevati i dati attraverso il flusso informativo uniemens), 214, che rappresentano 14.055.104 lavoratori, sono sottoscritti da federazioni di categoria comparativamente più rappresentative aderenti a CGIL, CISL, UIL; 803, che rappresentano 573.254 lavoratori, risultano sottoscritti da organizzazioni sindacali non rappresentate al CNEL. Il 96,1% dei lavoratori del settore privato con CCNL noto (sempre con esclusione del settore agricolo e del settore domestico) è coperto da un CCNL sottoscritto da federazioni di categoria aderenti a CGIL, CISL, UIL.

Questi dati evidenziano, nel complesso, un buono stato di salute del nostro sistema di relazioni industriali con una applicazione generalizzata dei contratti collettivi e con dinamiche contrattuali ancora oggi largamente governate dai sindacati confederali.

Il XXVI Rapporto CNEL sottolinea come associazioni sindacali e datoriali che operano in dumping contrattuale non si limitino alla sola moltiplicazione dei contratti, ma ricerchino pratiche sempre più sofisticate che aggirano progressivamente le normative della giurisprudenza e dei contratti nazionali genuini giocando ad esempio non solo sulle tabelle salariali o sulle misure normative ma anche su inquadramenti plurimi delle figure professionali ovvero sulla possibilità di sotto-inquadramento.

Il Rapporto conferma che il dumping contrattuale è radicato in specifiche aree geografiche e settori produttivi con particolare rilevanza nel terziario di mercato dove si registra una presenza di contratti collettivi in aperta competizione sleale con quelli sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative.

Assume particolare rilevanza, al riguardo, la piena attuazione degli accordi interconfederali sottoscritti in materia di rappresentanza.

Rispetto al rilevante tema del ritardo nei rinnovi contrattuali secondo quanto certificano i dati elaborati grazie alle informazioni contenute nell'archivio nazionale dei contratti collettivi, il numero complessivo di lavoratori in attesa di rinnovo è al 31/12/24 di circa 6 milioni 389mila (nel 2023 erano circa 7,7 milioni) a fronte di 8ml349mila con contratti vigenti alla stessa data.

Ovviamente occorre distinguere tra contratti scaduti più o meno recentemente e altre fattispecie specifiche. Ciò è evidente anche per la questione relativa alla percentuale di contratti scaduti da oltre 10 anni quindi potenzialmente cancellabili dall'archivio, previa apposita verifica da parte della Commissione dell'informazione del CNEL.

Rimane tuttavia una criticità legata alla lentezza, in particolare in alcuni settori, nei rinnovi contrattuali di tutelare in modo tempestivo il potere d'acquisto dei lavoratori.



Nel complesso l'anno 2024 ha mostrato un forte incremento dell'attività contrattuale sia in termini di recupero rispetto ai ritardi accumulati nei periodi precedenti sia in termini di risposta al necessario recupero del potere di acquisto delle retribuzioni reali mostrando altresì una significativa capacità di adattamento alle trasformazioni in corso nel mercato del lavoro e nella società affrontando temi cruciali come la digitalizzazione la conciliazione vita lavoro e le pari opportunità.

I rinnovi hanno cercato di bilanciare la necessità di tutela dei lavoratori con le esigenze della migliore e più produttiva organizzazione del lavoro mentre l'emergere di temi come la regolazione dell'intelligenza artificiale anticipa quella che sarà probabilmente una delle sfide centrali della contrattazione futura mostrando la capacità del sistema di relazioni industriali di intercettare i cambiamenti tecnologici.

I rinnovi contrattuali del 2024 riflettono un sistema dinamico che cerca di rispondere alle molteplici sfide del contesto economico e sociale contemporaneo pur mantenendo il proprio ruolo fondamentale di regolazione delle condizioni di lavoro e del mercato del lavoro e di tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.



RELAZIONE ANNUALE 2024



Parte I
DINAMICHE DEL MERCATO DEL LAVORO



1. Quadro economico

1.1. Il contesto internazionale

Negli ultimi mesi del 2024 si è registrata una crescita dell'attività economica globale con significative differenze tra le aree del mondo (Banca d'Italia, OECD, UPB). Nella maggior parte dei Paesi avanzati prosegue la crisi del comparto manifatturiero, debole soprattutto nell'area euro, e si registra un modesto rallentamento nel settore dei servizi. Nel settore dei servizi gli indicatori, migliorati in USA e Cina, sono peggiorati nelle altre principali economie avanzate, pur rimanendo al di sopra della soglia di espansione. Le previsioni tengono conto delle transizioni in corso, delle tensioni dovute ai conflitti in atto e agli effetti diretti e indiretti delle politiche commerciali degli USA sulle esportazioni, sui fornitori di *input* intermedi e sugli investimenti. Allo stesso tempo, è necessario avere consapevolezza del fatto che possibili effetti sulle dinamiche commerciali e sull'inflazione oggi non sono quantificabili, così come eventuali nuovi rallentamenti agli approvvigionamenti di specifiche materie prime o tecnologie, vista anche la forte integrazione economica e produttiva tra Paesi europei ed extra-europei.

I dati della bilancia dei pagamenti confermano che gli USA sono per l'Italia il secondo mercato di sbocco, con cantieristica navale e aerospaziale i settori più esposti.

Le prospettive di instabilità sono accentuate dalle incerte previsioni rispetto agli scenari di guerra, Ucraina e Gaza nonché dalla politica di dazi messa in atto dalla presidenza USA.

Alla debolezza del commercio internazionale per i Paesi avanzati si contrappone la forte espansione dei Paesi emergenti. Sul fronte dell'energia si assiste alla sostanziale stabilità del prezzo del petrolio e all'elevata volatilità del gas naturale, imputabile a fattori di domanda e di offerta. Prosegue l'espansione dell'attività economica negli USA, anche se a ritmi più contenuti, con l'occupazione in calo nell'autunno e in ripresa superiore alle previsioni, mentre si confermano l'orientamento espansivo della politica monetaria e la lenta discesa dell'inflazione che determinano l'apprezzamento del dollaro.

Sul finire del 2024 i rendimenti dei titoli di Stato a lungo termine sono aumentati soprattutto negli USA per effetto del migliorato quadro macroeconomico e per l'atteso allentamento della stretta monetaria. Tali dinamiche hanno inciso sui rendimenti nell'area euro, dove dall'autunno i rendimenti dei titoli pubblici sono aumentati in tutti i Paesi e i differenziali di rendimento tra titoli dei Paesi dell'area e quello tedesco si sono ovunque ridotti.

In Cina l'attività economica è in accelerazione nell'ultimo trimestre 2024 ma ancora influenzata dal rallentamento dei consumi e dagli effetti della crisi immobiliare, mentre in Regno Unito e in Giappone si evidenzia un rallentamento del PIL per la contrazione della domanda interna e di quella estera.

Nel 2024, in termini di crescita reale del PIL, l'Italia ha registrato un aumento (nel confronto annuo) dello 0,5%, rispetto a una crescita del 4,9% di Cina e del 2,8 degli USA. Nel complesso



l'Italia mostra una dinamica migliore rispetto a Germania ma ancora al di sotto rispetto a quanto rilevato nell'Area euro e nell'area G7.

Tabella 1 - Crescita annuale e trimestrale del PIL reale (variazioni percentuali)

	2022		2023			2024				Crescita annuale		
	Q4	Q-1	Q-2	Q-3	Q-4	Q-1	Q-2	Q-3	Q-4	2022	2023	2024
Area OCSE	1.7	1.9	1.8	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7	3.2	1.8	1.7
G20	2.5	3.1	3.7	3.2	3.3	3.2	3.0	3.0	..	3.3	3.3	..
UE	1.7	1.2	0.5	0.1	0.3	0.6	0.8	1.0	1.1	3.5	0.4	0.9
Area Euro	2.0	1.4	0.6	0.0	0.1	0.4	0.5	0.9	0.9	3.5	0.4	0.8
G7	1.2	1.8	1.9	1.9	1.9	1.6	1.7	1.7	1.7	2.6	1.8	1.7
Canada	2.3	2.4	1.6	0.9	1.2	0.8	1.1	1.5	1.7	4.2	1.5	1.3
Francia	0.9	1.0	1.3	0.9	1.3	1.4	1.0	1.2	0.7	2.6	0.9	1.2
Germania	0.2	0.2	0.1	-0.3	-0.2	-0.1	-0.2	-0.3	-0.2	1.4	-0.3	-0.2
Italia	2.4	2.3	0.5	0.1	0.3	0.3	0.7	0.5	0.5	4.7	0.7	0.5
Giappone	0.4	2.3	1.7	1.1	0.8	-0.9	-0.7	0.6	1.3	0.9	1.5	0.1
Regno Unito	1.5	0.9	0.5	0.3	-0.3	0.3	0.7	1.0	1.5	4.8	0.3	0.8
USA	1.3	2.3	2.8	3.2	3.2	2.9	3.0	2.7	2.5	2.5	2.9	2.8

Fonte: elaborazione CNEL su dati OCSE (dicembre 2025)

Tabella 2- Previsioni di crescita (variazioni percentuali)

	WEO Gennaio 2025			Differenze con WEO aggiornamento 2024	
	2024	2025	2026	2025	2026
Prodotto mondiale	3,2	3,3	3,3	0,1	0,0
Economie avanzate	1,7	1,9	1,8	0,1	0,0
Usa	2,8	2,7	2,1	0,5	0,1
Area euro	0,8	1,0	1,4	-0,2	-0,1
Economie emergenti	4,2	4,2	4,3	0,0	0,1
Cina	4,8	4,6	4,5	0,1	0,4
Commercio mondiale	3,4	3,2	3,3	-0,2	-0,1

Fonte: (Fondo monetario internazionale, 2025)



1.2. L'area euro

Nonostante la crescita osservata in estate, negli ultimi mesi del 2024 il PIL dell'area euro ha mostrato un significativo rallentamento, imputabile alle persistenti difficoltà nel comparto dell'industria e a un primo arresto delle attività nei servizi (Banca d'Italia, 2025). L'analisi per Paese dà evidenza di maggiori difficoltà in Germania e Italia. Dal lato della domanda la crescita economica dell'area è stata penalizzata dalla scarsa dinamicità di consumi e investimenti e dalla flessione delle esportazioni.

I dati confermano le difficoltà nel settore manifatturiero, particolarmente in Germania. Dalla metà del 2021 la produzione manifatturiera dell'area euro – sulla quale quella tedesca incide per oltre un terzo, e per quasi la metà nel comparto beni di investimento – si è significativamente contratta, fino a collocarsi sotto i livelli pre-pandemia a fine 2024. Le maggiori difficoltà tedesche sono dovute al forte impatto del rialzo dei costi dell'energia, per effetto delle caratteristiche tecnologiche del comparto chimico e del diffondersi agli altri settori ad alta intensità energetica, e alla maggiore apertura commerciale della Germania rispetto agli altri Paesi dell'area, che determina forte esposizione alla debole domanda globale di beni, alla frammentazione degli scambi commerciali e alla crescente competizione cinese.

In questo quadro si collocano le difficoltà del comparto automobilistico (Banca d'Italia), dovute al diffuso calo della domanda connesso anche ad una diminuzione della fiducia delle famiglie ed una maggiore propensione al risparmio, registrate già negli ultimi mesi del 2024, alle incertezze normative sulla transizione verso l'elettrico e alla crescente concorrenza cinese. Il settore rappresenta il 16% della produzione manifatturiera tedesca, quasi il doppio dell'area (meno del 9%). Il contributo delle esportazioni nette alla crescita del prodotto si è ridotto in Germania, divenendo mediamente negativo (circa -0,1 punti l'anno), a fronte di un contributo positivo stabile degli altri Paesi (0,3%, in media per Italia, Francia e Spagna); nel confronto con il decennio pre-pandemia il contributo alla crescita del PIL delle esportazioni tedesche è sceso al di sotto di quello degli altri maggiori Paesi.

Secondo i modelli econometrici applicati all'interconnessione tra i comparti manifatturieri europei gli *shock* originati nell'industria tedesca si trasmettono al resto dell'area e in Italia sono responsabili di quasi un terzo delle fluttuazioni non sistematiche della produzione manifatturiera su un orizzonte di sei mesi, con un impatto che si è ridotto nel periodo successivo alla pandemia ma rimane su valori elevati. Sono invece più contenuti in Germania gli effetti di *shock* originati nei settori industriali di altri Paesi europei.



Tabella 3 - Crescita del PIL e inflazione nell'area euro (variazioni percentuali)

	Crescita del PIL (variazioni sul periodo precedente)			Inflazione (dato mensile IPCA)
	2023	2024/II trim.	2024/III trim.	2024/dicembre
Francia	0,9	0,2	0,4	1,8
Germania	-0,3	-0,3	0,1	2,8
Italia	0,7	0,2	0,0	1,4
Spagna	2,7	0,8	0,8	2,8
Area Euro	0,4	0,2	0,4	(2,4)

Fonte (Banca d'Italia, 2025)

Dal lato dell'offerta, il valore aggiunto è salito nei servizi e nelle costruzioni ed è generalmente sceso nell'industria (ISTAT). Le dinamiche dei prezzi danno conferma di un'inflazione moderata (attorno al 2%) con componente di fondo stabile. Tuttavia, secondo i settori la componente relativa al comparto dei servizi rimane elevata, a causa del fisiologico maggiore ritardo con cui si adeguano i relativi prezzi che risentono della pregressa forte inflazione. A dicembre l'inflazione al consumo è aumentata al 2,4% nel confronto annuo a causa della componente energetica tornata a crescere.

Altri indicatori danno conferma di un indebolimento nell'area. La fiducia delle famiglie ha interrotto il recupero in atto dall'autunno del 2022 e prefigura per i mesi prossimi un'espansione modesta dell'attività (Banca d'Italia). I mercati attendono la prosecuzione dell'orientamento espansivo di politica monetaria ma la dinamica del credito rimane modesta. Gli osservatori europei hanno corretto al ribasso le precedenti proiezioni, per l'attesa di una ripresa più contenuta della spesa delle famiglie e delle esportazioni.

Al riguardo, secondo le previsioni che saranno tuttavia modificate in relazione agli scenari globali fortemente instabili, il PIL seguirà una tendenza crescente nel quadriennio 2024-2027; per ogni anno l'incremento sarà pari, dallo 0,7% del 2024, a 1,1% nel 2025, 1,4% nel 2026 e 1,3% nel 2027, fatti salvi gli impatti non prevedibili in termini quantitativi delle tensioni internazionali. Parimenti, le previsioni sull'inflazione sono riviste al ribasso, a causa del calo più marcato della componente energetica che ha superato le attese di un maggiore rialzo di quella alimentare: la crescita dei prezzi si collocherebbe al 2,1% nel 2025, all'1,9% nel 2026 e al 2,1% nel 2027.

In base alle nuove norme sulla *governance* economica europea, i Paesi dell'area euro hanno provveduto a predisporre i propri piani strutturali di bilancio di medio termine e le Istituzioni europee ne hanno verificato la coerenza con le traiettorie di riferimento. La Commissione ha esaminato i documenti programmatici di bilancio nazionali per il 2025 valutandone l'allineamento con le raccomandazioni specifiche del Consiglio nonché la



coerenza con gli obiettivi di finanza pubblica indicati nei rispettivi piani. L'Italia è fra gli otto Paesi risultati in linea con le raccomandazioni.

La Commissione ha stimato che la politica di bilancio dell'area dell'euro per il 2025 avrà un tenore restrittivo e prudente ma il consolidamento di bilancio non dovrebbe avvenire a spese degli investimenti pubblici, che si prevede continueranno a crescere nel 2025.

Quanto al PNRR, a ottobre 2024 risultano erogati 39 mld di euro in finanziamenti (8,7 miliardi all'Italia), per un totale di esborsi vicino ai 306 mld. La formulazione dei Piani strutturali di bilancio di medio termine è avvenuta in una fase molto delicata. Nel 2024 si evidenziano tendenze comuni nella UE:

- rientro dell'inflazione e primi segnali di assestamento della dinamica salariale;
- frenata della domanda di beni e andamenti più favorevoli della domanda di servizi;
- recessione dell'industria;
- sostenuta crescita dell'occupazione, con elevata elasticità dell'occupazione alla crescita del PIL e dinamica salariale molto più lenta. Ciò suggerisce un processo di sostituzione dei fattori produttivi che implica bassa crescita della produttività. Si registrano inoltre la riduzione del tasso di disoccupazione e un fabbisogno insoddisfatto di maggiori competenze;
- evoluzione demografica che contrae l'offerta di lavoro.

1.3. L'economia italiana

Nell'ultimo trimestre 2024 l'attività economica si è mostrata stagnante, a causa della debolezza della manifattura e del rallentamento dei settori relativi ai servizi, come nell'area euro (UPB, 2025). Il settore delle costruzioni ha risentito ancora del PNRR, mentre la domanda interna è rallentata a causa della decelerazione della spesa delle famiglie e di condizioni sfavorevoli per gli investimenti. Dal lato della domanda la diminuzione delle importazioni ha favorito la ripresa delle esportazioni nette, mentre consumi e investimenti hanno scontato una debole dinamica tendenziale.

I dati sul PIL evidenziano come nel III trimestre sia stato sostenuto dalla positiva dinamica dei consumi, delle famiglie e dal contributo delle scorte, che hanno più che compensato la contrazione degli investimenti. I dati sul IV trimestre 2024 danno conferma di una sostanziale invarianza rispetto al trimestre precedente e di un lieve aumento su base annua. La stazionarietà nel confronto congiunturale è dovuta alla diminuzione del valore aggiunto nel comparto dell'agricoltura e nei servizi e di un aumento nell'industria; dal lato della domanda, vi è un contributo negativo della componente nazionale (al lordo delle scorte) e un apporto positivo della componente estera netta.

Il calo dell'accumulazione di capitale ha interessato la maggior parte delle componenti e soprattutto i beni strumentali (ISTAT, UPB). Il contributo netto dell'estero ha inciso



negativamente alla crescita del PIL, anche per l'inasprimento di politiche protezionistiche da parte degli USA, con effetti significativi anche sulle imprese esportatrici.

Dal lato dell'offerta le evidenze confermano una contrazione del valore aggiunto nell'industria in senso stretto e la modesta ripresa degli aggregati costruzioni e servizi. (UPB, 2025). Nel comparto dei servizi rilevano l'espansione nei servizi di commercio, trasporto e alloggio e la contrazione in quelli professionali; l'attività nel comparto immobiliare segna il primo calo dall'inizio del 2021.

Nella bilancia dei pagamenti il saldo di conto corrente è rimasto in avanzo, nonostante si sia contratto; ciò è dovuto alla sostanziale stabilità della sezione turistica e al deterioramento del saldo dei redditi primari, del saldo dei beni (energetici e non), del disavanzo dei servizi. La posizione creditoria netta sull'estero si è rafforzata, grazie al *surplus* di conto corrente e conto capitale, nonostante l'apprezzamento dell'euro sul dollaro.

Per quanto riguarda le famiglie i consumi sono aumentati in modo significativo nei mesi estivi, soprattutto nei servizi, e un indebolimento si è avuto nell'ultimo trimestre 2024 per il peggioramento della fiducia imputabile all'incertezza sul quadro internazionale e sull'occupazione, e per le opportunità di risparmio ancora appetibili grazie ai livelli dei tassi di interesse reali. La propensione al risparmio rimane lievemente superiore ai livelli ante-pandemia e gli indicatori qualitativi confermano l'accresciuta prudenza delle famiglie (vedi contrazione delle immatricolazioni di automobili).

I dati dei Conti economici trimestrali (ISTAT, 2025) evidenziano come nel IV trimestre 2024 l'occupazione in termini di Ula sia aumentata (0,1% nel confronto congiunturale), e come l'aumento abbia interessato l'agricoltura, l'industria in senso stretto e le costruzioni (2,1%), mentre l'occupazione è calata nei servizi. Molti indicatori segnalano il rallentamento produttivo: il calo delle ore lavorate per addetto (-0,3% nei servizi e nella manifattura), il forte ricorso alla cassa integrazione guadagni (soprattutto nella manifattura dove il livello raggiunto è poco meno del doppio osservato nel 2019), la diminuzione del tasso di partecipazione (soprattutto tra gli *under50* che avevano beneficiato della ripresa *post-pandemia*), un effetto di sostituzione tra quantità di lavoro e quantità di investimenti, con un aumento delle imprese ad alta intensità di manodopera.

Il calo del tasso di partecipazione, unitamente alla contrazione della forza lavoro complessiva, ha contribuito in modo consistente alla diminuzione del tasso di disoccupazione, giunto a un livello eccezionalmente basso (6,1%) e più accentuata tra le donne e gli *under50*. Il tasso di attività della popolazione *over50* ha proseguito la tendenza crescente dell'ultimo ventennio, anche per effetto dell'allungamento dell'età lavorativa a seguito delle riforme pensionistiche, mentre si è interrotto l'aumento della partecipazione femminile.

A fine anno i dati della Rilevazione sulle forze di lavoro (ISTAT, 2025) stimano la crescita



del volume di occupati, sospinta dalla componente a tempo indeterminato e da quella autonoma, una nuova contrazione del tasso di partecipazione soprattutto tra i più giovani, un ulteriore calo del tasso di disoccupazione (6,4% a dicembre fra i 14 e i 64 anni) e la prosecuzione dell'espansione dell'occupazione nel 2025, seppure in misura inferiore a quella del PIL.

La crescita delle retribuzioni contrattuali nel settore privato si consolida, seppur mantenendo un certo divario con il costo della vita degli ultimi anni. Tuttavia, la quota di lavoratori in attesa di rinnovo è ancora elevata a causa dei ritardi nelle trattative nei settori delle costruzioni e della metalmeccanica i cui contratti, scaduti a giugno, interessano oltre un quinto del totale degli addetti (*infra*, Parte II). Il costo del lavoro orario ha accelerato nel settore privato, grazie alla dinamica positiva delle retribuzioni contrattuali, pur rimanendo inferiore alla crescita dell'inflazione registrata negli anni passati (ISTAT, 2025).

Negli ultimi mesi del 2024 il calo dei prezzi dei beni energetici ha permesso di mantenere l'inflazione al consumo sotto al 2%, dato atto anche della sostanziale stabilità dei prezzi dei beni industriali non energetici. L'inflazione di fondo resta moderata, ma relativamente più elevata nella componente dei servizi. Nel biennio 2025-2026 l'aumento dei prezzi al consumo si dovrebbe collocare intorno 1,5%, raggiungendo il 2% nel 2027. Anche le aspettative di inflazione di famiglie e imprese restano su valori prossimi al 2%. L'allentamento della stretta monetaria si sta progressivamente trasmettendo al costo della raccolta bancaria e del credito, ma il contesto rimane connotato da fiacchezza della domanda e da criteri di offerta ancora restrittivi, mentre rimane elevato l'acquisto da parte di investitori esteri di titoli pubblici italiani.

Tabella 4 - PIL e principali componenti in Italia (variazioni percentuali sul periodo precedente e punti percentuali)

	2023	2024/II trim.	2024/III trim.	2024/IV trim
<i>PIL</i>	0,7	0,3	0,2	0,0
<i>Importazione di beni e servizi</i>	-0,4	-1,0	0,3	1,2
<i>Domanda nazionale</i>	0,3	0,1	0,7	0,7
<i>Consumi nazionali</i>	1,2	0,0	0,6	1,0
<i>Spesa delle famiglie</i>	1,0	0,2	0,6	1,4
<i>Spesa delle AAPP</i>	1,9	-0,6	0,9	-0,2
<i>Investimenti fissi lordi</i>	8,5	-0,9	-0,4	-1,2
<i>Costruzioni</i>	14,5	0,3	-1,0	0,2
<i>Beni strumentali</i>	2,3	-2,2	0,2	-2,9



	2023	2024/II trim.	2024/III trim.	2024/IV trim
<i>Variazioni delle scorte</i>	-2,5	0,3	0,3	0,2
<i>Esportazioni di beni e servizi</i>	0,8	-0,2	-1,2	-0,9
<i>Esportazioni nette</i>	0,4	0,3	-0,5	-0,7

Fonte: (ISTAT, 2025)

Ad ottobre 2024 l'Italia ha presentato alle Istituzioni europee il Piano strutturale di bilancio (PSB) di medio periodo per il settennio 2025-31. Il Governo stima l'aumento dell'incidenza dell'indebitamento netto sul PIL di 0,4 punti percentuali nel 2025, di 0,6 nel 2026 e di 1,1 nel 2027 conseguente alla manovra di bilancio.

Le stime governative dei conti pubblici definiscono un percorso di consolidamento che traccia una traiettoria decrescente del rapporto debito pubblico/PIL nel medio periodo e il calo dell'indebitamento netto sotto il 3% del PIL a partire dal 2026. L'impegno dell'Italia è il conseguimento di una crescita media annua della spesa netta dell'1,5% negli anni 2025-31, in linea con le indicazioni europee.

Tabella 5 - Dati di consuntivo e obiettivi ufficiali dei principali indicatori di finanza pubblica (valori in percentuale del PIL)

	<i>Anno</i>				
	2023	2024	2025	2026	2027
<i>Indebitamento netto</i>	7,2	3,8	3,3	2,8	2,6
<i>Saldo primario</i>	-3,5	0,1	0,6	1,1	1,5
<i>Spesa per interessi</i>	3,7	3,9	3,9	3,9	4,1
<i>Indebitamento netto strutturale</i>	8,2	4,4	3,8	3,3	3,0
<i>Debito (al lordo del sostegno finanziario ai Paesi UEM)</i>	134,8	135,8	136,9	137,8	137,5

Fonte: (Ministero dell'economia e delle finanze, 2024)

Dati di consuntivo per il 2023 e obiettivi ufficiali 2024-27



Tabella 6 - Quadro programmatico dei principali indicatori di finanza pubblica

	Anno									
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	
<i>Tasso di crescita della spesa netta</i>	-	-1,9	1,3	1,6	1,9	1,7	1,5	1,1	1,2	
<i>Saldo primario strutturale</i>	-4,5	-0,5	0,0	0,6	1,1	1,6	2,2	2,7	3,2	
<i>Indebitamento netto</i>	7,2	3,8	3,3	2,8	2,6	2,3	1,8	1,7	1,5	
<i>Debito</i>	134,8	135,8	136,9	137,8	137,5	136,4	134,9	133,9	132,5	

Fonte: (Ministero dell'economia e delle finanze, 2024)

I punti essenziali della collegata manovra di bilancio 2025 sono l'aumento del disavanzo nel 2025-27 e il posticipo a un anno del rientro del *deficit* sotto il 3% del PIL; la scelta delle famiglie come principali beneficiari della manovra (53 mld nel 2025-2027) a fronte di un orientamento relativamente restrittivo per imprese e lavoratori autonomi; la riduzione delle imposte sul lavoro e la crescita temporanea di quelle sul capitale nel 2025-2026; i settori difesa, sanità e protezione sociale quali destinatari di maggiori risorse (UPB, 2025).

1.4. Le proiezioni macroeconomiche per l'economia italiana

Nei primi mesi dell'anno le principali Istituzioni (Banca d'Italia; Banca Centrale Europea, ISTAT, UPB) hanno aggiornato gli scenari per il periodo 2024-2027 adeguando le proiezioni al deterioramento delle principali variabili esogene. Alla lieve accelerazione dell'economia nel 2024 (grazie alla dinamica positiva delle componenti della domanda interna e al contributo pressoché nullo della domanda estera e delle scorte) corrisponde una crescita negli anni successivi al ritmo di circa l'1% all'anno nella media del periodo.

Si prevedono un graduale modesto rafforzamento della domanda estera, la diminuzione dei prezzi delle materie prime energetiche, la discesa dei tassi di interesse, una dinamica crescente dell'inflazione al consumo fino al 2% nel 2027, la tendenza decrescente dell'inflazione di fondo (fino all'1,5% in media nel triennio) e l'assorbimento della pressione dovuta all'accelerazione delle retribuzioni dalla diminuzione dei margini di profitto.

È inoltre prevista la crescita dell'offerta di lavoro e dei tassi di partecipazione nonché il calo del tasso di disoccupazione per effetto congiunto della contrazione della popolazione in età lavorativa, dell'aumento degli inattivi e della diminuzione delle persone in cerca di lavoro. I rischi ponderati nell'aggiornamento delle proiezioni sono legati per lo più a variabili esogene. Nello scenario macroeconomico una delle variabili più incerte è rappresentata dagli investimenti (senza considerare i possibili ritorni di dinamiche inflattive "importate")



oggi non quantificabili per via dei mutevoli scenari internazionali), perché la spinta generata dal PNRR potrebbe generare colli di bottiglia dal lato dell'offerta, e perché la consistente quota di capitale accumulato potrebbe limitare gli effetti espansivi sulla crescita determinata dall'allentamento della stretta monetaria (ISTAT, 2025).

Tabella 7 - Previsioni sulla crescita del PIL e sull'inflazione (variazioni percentuali sul periodo precedente)

		PIL				Deflatore PIL			
		2024	2025	2026	2027	2024	2025	2026	2027
<i>REF-Ricerche</i>	Gen. 2025	0,6	0,6	0,9	-	1,7	2,1	1,8	-
<i>Fmi</i>	Gen. 2025	0,6	0,7	0,9	-	-	-	-	-
<i>Confindustria</i>	Apr. 2025	0,7	0,6	1,0	-	1,3	2,0	2,2	-
<i>MEF DPB 2025</i>	Ott. 2024	1,0	1,2	1,1	0,8	1,9	2,1	2,0	1,8
<i>Oxford Economics</i>	Gen. 2025	0,5	0,8	0,9	0,8	1,9	0,6	2,0	1,8
<i>Consensus Economics</i>	Gen. 2025	0,5	0,7	0,9	0,9	-	-	-	-
<i>CER</i>	Dic. 2024	0,5	0,6	1,0	0,7	1,8	2,1	2,2	2,9
<i>Prometeia</i>	Dic. 2024	0,5	0,5	0,8	0,5	2,0	2,0	2,2	2,1
<i>Commissione europea</i>	Nov. 2024	0,7	1,0	1,2	-	1,6	1,9	1,8	-
<i>Banca d'Italia</i>	Dic. 2024	0,5	0,8	1,1	1,9	-	-	-	-
<i>OCSE</i>	Dic. 2024	0,5	0,9	1,2	-	-	-	-	-
<i>Istat</i>	Dic. 2024	0,5	0,8	-	-	1,8	2,3	-	-

Fonte: (UPB - ISTAT, 2025)

Valori percentuali



2. Dinamiche occupazionali e tendenze demografiche

2.1. Occupazione, disoccupazione, inattività

A fine 2024 le principali dinamiche del mercato del lavoro osservate da ISTAT (ISTAT, 2025) mostrano che il quarto trimestre rimane stabile nel confronto congiunturale, per l'effetto dell'aumento dei dipendenti a tempo indeterminato (+118mila, +0,7%) e del calo – meno consistente – dei dipendenti a termine (-86mila, -3,1%) e degli indipendenti (-36 mila, -0,7%). Nel confronto annuale si conferma la dinamica crescente del volume di occupati (+0,7% rispetto al IV trimestre 2023).

Il tasso di occupazione 15-64 anni mostra un'analogia evoluzione: è costante rispetto al trimestre precedente e aumenta nel confronto tendenziale (+0,2 p. p.).

Nel gennaio 2025 si contano 24,222 mln di occupati, in crescita rispetto al mese precedente e affiancati dalla contestuale contrazione dei disoccupati e degli inattivi.

La disaggregazione per tipologia di contratto mostra come l'incremento mensile sia dovuto all'aumento dei dipendenti permanenti (che si attestano a 16,48 mln), i dipendenti a termine (2,66 mln, anche se come evidenzia la seguente tabella tale dato risulta in forte calo rispetto al tendenziale) e gli autonomi (5,11 mln); tale dinamica positiva è comune a entrambi i generi, seppure più intensa tra le donne.

L'occupazione aumenta anche rispetto a gennaio 2024 (+513mila occupati), in conseguenza della crescita dei dipendenti permanenti (+702mila) e degli autonomi (+41mila) e del calo contestuale dei dipendenti a termine (-230mila).

Le variazioni dei principali indicatori mostrano l'aumento dell'occupazione e il calo della disoccupazione e dell'inattività (in volume) tra gli *over50*, tendenze conseguenti alle dinamiche demografiche e alle normative in materia di *welfare* pensionistico. Il monitoraggio sui più giovani mostra una crescita molto più contenuta dell'occupazione ed evidenze meno vivaci sul fronte dell'inattività e della disoccupazione.

Il confronto annuo al IV trimestre 2024, conferma un aumento (dello +0,2 punti percentuali rispetto al IV trimestre 2023) del tasso di occupazione riferito alla fascia d'età 15-64 anni, attestato a 62,4%. L'aumento interessa solo il genere maschile, le regioni del Centro e del Sud, gli *over35* e chi è in possesso di cittadinanza italiana.



Tabella 8 - Offerta di lavoro (Rilevazione forze lavoro)

	<i>Valori assoluti*</i>	<i>Variazioni congiunturali (IV 2024/ III 2024) *</i>	<i>Variazioni tendenziali (IV 2024/ IV 2023) **</i>
<i>Occupati (valori assoluti in migliaia)</i>	24.037	0,0	0,7
<i>Occupati dipendenti</i>	18.946	0,2	1,0
<i>a tempo indeterminato</i>	16.227	0,7	3,1
<i>a termine</i>	2.670	-3,1	-10,0
<i>Occupati indipendenti</i>	5.090	0,0	0,2
<i>Tasso di occupazione 15-64 anni (valori percentuali e variazioni in p. p.)</i>	62,4	0,0	0,2
<i>15-34 anni</i>	44,8	-0,3	-1,0
<i>35-49 anni</i>	77,3	0,0	0,2
<i>50-64 anni</i>	65,3	0,3	1,3
<i>Disoccupati (valori assoluti in migliaia)</i>	1.570	-2,3	-20,5
<i>Tasso di disoccupazione 15-74 anni (valori percentuali e variazioni in pp)</i>	6,1	-0,1	-1,5
<i>Inattivi 15-64 anni (valori assoluti in migliaia)</i>	12.473	0,4	3,2
<i>Tasso di inattività 15-64 anni (valori percentuali e variazioni in p. p.)</i>	33,5	0,1	0,9

*Dati destagionalizzati; **dati grezzi

Fonte: (ISTAT, 2025)

L'ulteriore dettaglio dei dati ISTAT mostra un aumento diffuso dell'indicatore rispetto al titolo di studio (soprattutto tra coloro che possiedono il diploma di scuola media superiore); per contro, esso si contrae nella componente femminile. A gennaio 2025 il tasso di occupazione è stimato al 62,8%.

Sempre considerando lo stesso trimestre, il tasso di disoccupazione riferito alla fascia d'età 15-74 anni si attesta al 6,1% e sconta una tendenza decrescente rispetto al trimestre precedente e rispetto al IV trimestre 2023 (rispettivamente -0,1 e -1,5 punti percentuali).



Il calo tendenziale è diffuso tra le principali dimensioni, ossia genere, età, ripartizione geografica, titolo di studio; le contrazioni più intense si osservano nel Sud e tra gli *under24*. Contestualmente il volume dei disoccupati – pari a 1,57 ml – cala sia rispetto ai tre mesi precedenti sia su base annua (-397mila rispetto al IV trimestre 2023, -20,5%), a seguito della diminuzione dei disoccupati con precedenti esperienze di lavoro e di quanti sono alla ricerca del primo lavoro. In calo la quota dei disoccupati di lunga durata (rispetto al totale dei disoccupati) che si attesta al 47,8% (-6,5 p.p.), per un totale di 736mila persone. A gennaio 2025 il tasso di disoccupazione si valorizza al 6,3%.

Il tasso di attività, per la fascia d'età 15-64 anni, è pari al 66,5% (75,7% per gli uomini e 57,3% per le donne). Nel confronto a medio-lungo termine il tasso di attività registrato da ISTAT è aumentato di 2,6 punti percentuali rispetto al IV trimestre 2014, e di 1 punto rispetto al IV trimestre 2019.

I dati mostrano come i tassi di attività siano cresciuti in punti percentuali in misura maggiore nella componente femminile (soprattutto tra le donne con più di 50 anni), a conferma del continuo miglioramento dei livelli di partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Tuttavia, il divario di genere si riduce ad un ritmo molto lento e rimane su livelli elevati: più 18 punti percentuali tra il tasso di attività maschile e quello femminile tra 15-64enni.

Secondo i dati ISTAT riferiti al IV trimestre 2024 (ISTAT, 2025) il tasso di inattività si attesta al 33,6%, risultato della media tra il 24,5% degli uomini e del 42,8% delle donne.

A livello territoriale, il tasso di inattività più significativo si rileva al Sud (43,8%), che registra anche l'aumento percentuale maggiore rispetto all'anno precedente. Seguono il Centro con un tasso di inattività del 30,2% e il Nord che si attesta al 27,6%.

Considerando la classificazione in base all'età, il tasso di inattività è aumentato tra il IV trimestre 2023 e il IV trimestre 2024 per tutte le fasce, ad eccezione di quella 50-64 anni, per cui è diminuito del -0,6% tanto per gli uomini quanto per le donne. Tra gli stranieri il tasso di inattività è minore rispetto ai cittadini italiani; tuttavia, rispetto al IV trimestre del 2023, il tasso di inattività è aumentato maggiormente per gli stranieri (+1,2%) rispetto a quanto avvenuto per gli italiani (+0,5%). Infine, focalizzandosi sul titolo di studio, i dati suggeriscono che più alto è il livello di istruzione e minore è il tasso di inattività. Analogamente, anche l'aumento percentuale del tasso di inattività tra i IV trimestri del 2023 e del 2024, che si è verificato per tutte le categorie di titolo di studio, risulta essere decrescente con l'aumentare del livello di istruzione.



Tabella 9 - Tasso di inattività per genere, ripartizione geografica, classe d'età, cittadinanza e titolo di studio. Dati al IV trimestre 2024 ed espressi in forma percentuale

	Tasso di inattività	Tasso di inattività - Maschi	Tasso di inattività - Femmine	Variazione p.p. su IV trim. 2023	Variazione p.p. su IV trim. 2023 - Maschi	Variazione p.p. su IV trim. 2023 - Femmine
Totale	33,6	24,5	42,8	0,9	0,5	1,3
RIPARTIZIONE						
Nord	27,6	20,8	34,5	0,6	0,3	1,1
Centro	30,2	22,9	37,5	0,9	0,1	1,8
Sud	43,8	30,5	57,1	1	0,6	1,5
CLASSE DI ETÀ						
15-34 anni	49,6	43,2	56,5	2,3	1,8	2,8
15-24 anni	75,9	60,9	91,3	2,6	1,9	3
25-34 anni	31,2	16,9	45,5	2	1,6	2,4
35-49 anni	18,4	12,4	24,8	0,1	0,2	0,1
50-64 anni	26,1	20,3	32	-0,6	-0,6	-0,6
CITTADINANZA						
Italiana	33,9	25,3	42,5	0,5	0,2	0,7
Straniera	31,5	17,4	44,9	1,2	0,5	1,6
TITOLO DI STUDIO						
Fino licenza media	50,1	33,4	66,6	1	0,5	1,5
Diploma	28,4	18,9	38,2	0,8	0,3	1,2
Laurea	15	11,5	17,5	0,5	0,3	0,5

Fonte: (ISTAT, 2025)

A gennaio 2025 le evidenze mostrano una contrazione rispetto al mese precedente: il calo corrisponde a circa 146mila unità (-1,2%), diffuso tra i generi, gli *under35* e gli *over50*, mentre si registra un aumento tra i 35-49enni. Il tasso di inattività cala al 32,9% (-0,4 punti) (ISTAT, 2025).

Dai dati trimestrali si evince una lieve riduzione della forza lavoro nel breve periodo (15-89 anni, -0,7% rispetto al IV trimestre 2023 e - 0,4% rispetto al IV trimestre 2019). Tuttavia, si registra un relativo allargamento della forza lavoro nel medio periodo (+1,2% rispetto al IV trimestre 2015).

I dati evidenziano una minore crescita della partecipazione femminile alla forza lavoro; tuttavia, la disaggregazione per età dà conferma nel medio periodo di una forte restrizione tra i 15-34enni e 35-49enni e una contestuale espansione tra i 50-64enni e 50-74enni.



La contrazione del tasso di disoccupazione 15-74 anni è di -1,2 punti percentuali rispetto al 2023 (confronto annuo rispetto al 2024), e -6,4 punti percentuali rispetto al 2014, mentre l'aumento degli occupati è di +1,2% rispetto al 2023, +2,4% rispetto al 2019 e +6,6% rispetto al 2014 per la fascia d'età 15-64 anni.

Tabella 10 - Tasso di attività per età e genere. Anno 2014-2024 (ISTAT)

Fasce d'età	2014			2024		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
15-34 anni	57,2	45,8	51,6	57,1	44,3	50,9
35-49 anni	90,3	68,3	79,2	91,7	72,0	81,9
50-64 anni	69,9	46,8	58,0	78,9	56,7	67,6
15-74 anni	64,4	46,6	55,4	66,5	49,4	57,9
15-89 anni	58,5	40,6	49,3	59,3	42,4	50,6
50-74 anni	49,4	31,2	39,9	57,9	40,0	48,6

Fonte: (ISTAT, 2025)

Tabella 11 - Tasso di disoccupazione per età e genere. Anno 2014-2024 (ISTAT)

Fasce d'età	Maschi		Femmine		Totale	
	2014	2024	2014	2024	2014	2024
15-24 anni	41,3	19,2	44,6	22,2	42,7	20,3
25-34 anni	17,5	8,4	20,1	10	18,6	9,1
15-34 anni	23,5	11,1	25,7	12,6	24,5	11,8
35-49 anni	9,1	4,8	11,7	6,9	10,2	5,7
20-64 anni	11,9	5,8	13,6	7,3	12,6	6,4
15-64 anni	12,3	6,0	14	7,5	13	6,6
15-74 anni	12,1	5,9	13,9	7,3	12,9	6,5
50-74 anni	6,7	3,7	6,0	4,6	6,4	4,1

Fonte: (ISTAT, 2025)

Le ore lavorate per dipendente registrate da ISTAT aumentano in termini congiunturali (+0,4%) ma diminuiscono in termini tendenziali (-1,0%); il ricorso alla cassa integrazione sale a 9,5 ore ogni mille ore lavorate (+1,8 ore). Il tasso dei posti vacanti raggiunge il 2,1%, aumentando di 0,1 punti percentuali. nel confronto congiunturale e diminuendo di 0,2 punti percentuali in quello tendenziale.



Tabella 12 - Input di lavoro (Contabilità nazionale)

	Valori assoluti*	Variazioni congiunturali (IV 2024/ III 2024) *	Variazioni tendenziali (IV 2024/ IV 2023) **
Ore lavorate (valori assoluti in migliaia)	11.298.820	0,2	0,5
Agricoltura	532.489	4,5	1,0
Industria in senso stretto	1.913.631	0,1	-0,6
Costruzioni	856.239	2,8	1,5
Servizi	7.996.461	-0,4	0,6

*Dati destagionalizzati; **dati grezzi

Fonte: (ISTAT, 2025)

Le serie storiche ISTAT confermano una progressiva crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro.

L'aumento di circa 7% del tasso di attività nel periodo 2004-2024 (dal 50,4% al 57,4%) è in gran parte attribuibile alla maggiore partecipazione femminile.

Il tasso di attività maschile, invece, segnala una relativa stabilità nel lungo periodo; tra il 2004 e il 2024 è rimasto pressoché invariato, passando dal 74,2% al 75,6%, con oscillazioni nel corso degli anni senza variazioni significative.

Nel 2019 il divario – calcolato come distanza tra i tassi di attività dei due generi e nella fascia di età 15-64 anni – è pari a 18,4 %; nel 2024 la medesima distanza si attesta a 18,2 punti.

Al IV trimestre 2024 e rispetto al IV trimestre 2014, le distanze minori si osservano tra i 25-34enni. Secondo il genere e l'età, nel decennio considerato le maggiori differenze nei tassi di attività tra i due sessi si registrano tra gli *over50*.

Il divario di genere diminuisce lentamente nel tempo e resta ad ogni modo notevole; i fattori che hanno contribuito a queste evoluzioni sono l'aumento del livello di istruzione e il processo di terziarizzazione dell'economia. Tuttavia, rimane ancora condizionante la segregazione per la componente femminile, orizzontale (in determinate attività e professioni) e verticale (per l'accesso a professioni qualificate o a posizioni di vertice all'interno delle organizzazioni).

Resta il problema del divario globale: secondo il Rapporto *Global Gender Gap 2024* (*World Economic Forum*) l'Italia nel 2024 ha un punteggio pari a 0,703 (87° posto nel *ranking* di 146 Paesi), mentre la Germania ha un punteggio di 0,810 (7° posto).

L'ISTAT rileva che al IV trimestre 2024 la differenza di genere fra i tassi di occupazione nella fascia di età 15-64 anni è di 18 %.

L'evoluzione dell'occupazione femminile ha mostrato una battuta di arresto nei periodi di crisi, in particolare nel 2020, quando i settori più colpiti sono stati proprio quelli a maggiore partecipazione femminile. Per le medesime ragioni l'occupazione femminile ha mostrato



una ripresa più rapida rispetto a quella maschile, a partire dall'allentamento delle misure poste a contrasto della diffusione della pandemia. Già nel 2021 si è registrata da parte di ISTAT una ripresa, che ha portato il tasso di occupazione femminile al 53,3% nel IV trimestre 2024.

I dati di fonte INPS confermano le tendenze del mercato illustrate; dal lato dell'offerta rileva, in particolare, come il consistente recupero occupazionale dopo la pandemia sia stato trainato dalla componente del dipendente a tempo indeterminato, con le note criticità demografiche e la divaricazione tra lavoro dipendente (in aumento) e lavoro autonomo (in diminuzione) e fra Nord e Sud.

Su quest'ultimo punto si segnala che, mentre nelle regioni settentrionali l'occupazione fra il 2022 e il 2023 aveva già superato i livelli precedenti alle due grandi crisi (pandemia e 2008), nel Sud il numero di occupati nel terzo trimestre del 2024 ha raggiunto i 6,5 milioni, tornando ai livelli occupazionali del IV trimestre 2007 e colmando il ridimensionamento registrato negli anni successivi.

I dati INPS mostrano come nel quinquennio 2019-2023 sia cresciuto il numero di assicurati attivi di 1,082 milioni di soggetti (scomposto per fasce di età, si evidenzia un +8,7% di assicurati *under* 35) e il numero medio di settimane lavorate (43,1 rispetto a 42,9), con continuo ridimensionamento, dal 2008, del lavoro autonomo. Su quest'ultimo punto, va segnalato che, mentre artigiani, commercianti e lavoratori autonomi agricoli diminuiscono ogni anno, cresce all'interno dello *stock* la quota dei nati all'estero.

I dati ISTAT più recenti sulle condizioni di vita e il reddito delle famiglie mettono in evidenza l'incremento della quota di popolazione a rischio di povertà o esclusione sociale; in particolare nel 2024 si osserva un aumento della percentuale di individui che vivono in famiglie a bassa intensità di lavoro: dall'8,9% del 2023 al 9,2%, pari a circa 3 milioni e 873mila persone. Si tratta di individui fra i 18 e i 64 anni che nell'anno di riferimento hanno lavorato meno di un quinto del tempo, e sono in crescita in particolare fra persone sole con meno di 35 anni (dal 14,1% al 15,9%) e soprattutto fra i monogenitori (dal 15,2% al 19,5%) (ISTAT, 2025).

Tabella 13 - Occupati per tipologia di orario, posizione professionale, carattere dell'occupazione (IV 2024)

Carattere dell'occupazione	Valori assoluti (in migliaia)	Variazioni su IV trim. 2023		Incidenza % IV trim. 2024
		Assolute	Variazione	
Totale	23.980	170	0,7	100,0
Dipendenti	18.963	191	1,0	79,1
Indipendenti	5.017	-21	-0,4	20,9

Fonte: (ISTAT, 2025)



Tabella 14 - Posizioni lavorative dipendenti per settore di attività economica. Variazioni percentuali congiunturali e tendenziali (ISTAT, IV trimestre 2024)

Settori	IV 2024/III 2024*	IV 2024/IV 2023**	Quota dipendenti a tempo parziale (su totale dipendenti)
Industria (B-F)	0,1	0,8	11,7
B-E Industria in senso stretto	0,0	0,44	12,0
C Attività manifatturiere	0,0	0,2	12,1
F Costruzioni	0,4	2,5	10,9
Servizi (G-S escluso O)	0,4	2,4	37,8
G-N Servizi di mercato	0,4	2,3	35,1
P-S Istruzione, sanità e assistenza sociale, attività artistiche e altre attività di servizi	0,6	2,9	55,2
Industria e servizi di mercato (B-N)	0,3	1,7	26,2
Industria e servizi (B-S, escluso O)	0,4	1,9	28,8

*Dati destagionalizzati, **dati grezzi
Fonte: (ISTAT, 2025)

Tabella 15 - Analisi comparata tasso di occupazione, attività, disoccupazione, inattività Italia-UE

	Età	UE, IV 2023	Italia, IV 2023	Diff. %	UE, IV 2024	Italia, IV 2024	Diff. %
Tasso occupazione	15-74	61,5%	54,0%	-7,5	61,8%	54,2%	-7,6
	20-64	75,5%	67,0%	-8,5	75,9%	67,2%	-8,7
Tasso attività	15-74	65,5%	58,2%	-7,3	65,6%	57,5%	-8,1
	20-64	80,2%	72,1%	-8,1	80,4%	71,3%	-9,1
Tasso disoccupazione	15-74	6,1%	7,4%	1,3	5,8%	5,9%	0,1
	20-64	5,9%	7,3%	1,4	5,5%	5,8%	0,3
Tasso inattività	15-74	35,5%	41,8%	6,3	34,4%	42,5%	8,1
	20-64	19,8%	27,9%	8,1	19,6%	28,7%	9,1

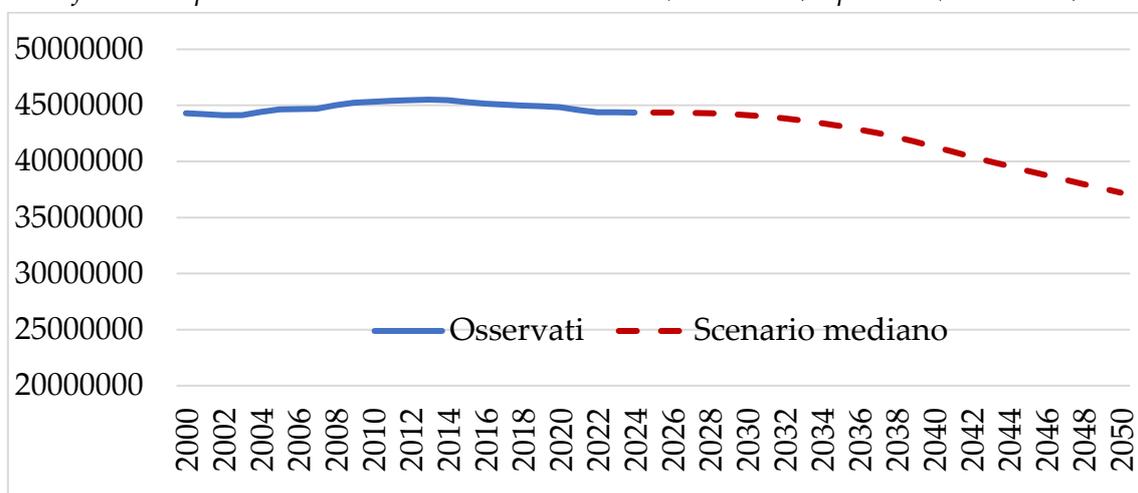
Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat, marzo 2025

2.2. L'impatto delle dinamiche demografiche sul mercato del lavoro in Italia

L'Italia attraversa una trasformazione demografica profonda, unica nella sua storia recente, che modifica in modo significativo la composizione della forza lavoro perché al progressivo invecchiamento della popolazione si aggiunge il consistente e persistente calo della natalità. Si tratta di fattori che comprimono progressivamente la popolazione in età lavorativa, con effetti rilevanti sulle dinamiche del mercato del lavoro e sulla sostenibilità del sistema economico e previdenziale.

Secondo le proiezioni demografiche, il numero di persone tra i 15 e i 74 anni scenderà dagli attuali 44,4 milioni a circa 37 milioni entro il 2050, con una contrazione particolarmente marcata nella fascia 35-54 anni, nucleo centrale della forza lavoro.

Grafico 1 - Popolazione in età 15-74. Valori osservati (2000-2024) e previsti (2025-2050)



Fonte: (CNEL, Rapporto demografia e forza lavoro, 2024, p. 19)

Parallelamente l'indice di dipendenza degli anziani – ovvero il rapporto tra *over 65* e popolazione attiva – è in costante crescita e potrebbe superare il 65% entro il 2070, sovraccaricando il sistema pensionistico e assistenziale.

L'evoluzione demografica ha determinato un cambiamento nella composizione degli occupati: negli ultimi vent'anni il numero di lavoratori con più di 50 anni è aumentato di oltre 4 milioni, passando da 5,5 milioni a più di 9,5 milioni, favorito dall'innalzamento dell'età pensionabile, dal miglioramento delle condizioni di salute della popolazione e dalla più lunga permanenza nel mercato del lavoro. Il numero di occupati sotto i 35 anni è sceso da oltre 6 milioni a circa 4,2 milioni.



3. Attivazioni, cessazioni, tipologie contrattuali

3.1. Attivazioni

Nel primo trimestre 2024 si registrano 3,313 milioni di attivazioni (+5,3% rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente, pari a +168 mila contratti) e 192 mila trasformazioni a tempo indeterminato (-7,3%, pari a -15 mila unità); nel secondo trimestre dello stesso anno le attivazioni sono 3,498 milioni (+1,9%, pari a +64 mila contratti) e le trasformazioni a tempo indeterminato 216 mila (+3,5%, pari a +7 mila unità); nel terzo trimestre si registrano invece 3,289 milioni di attivazioni (-6,3%, pari a -220 mila contratti) e 234 mila trasformazioni a tempo indeterminato (+2,7%, pari a +6 mila unità). Complessivamente, nei primi tre trimestri del 2024, le attivazioni sono 10,1 milioni, mentre le trasformazioni 642 mila.

Tabella 16 - Numero di attivazioni di rapporti di lavoro, lavoratori coinvolti e trasformazioni contrattuali (dato trimestrale e aggregato)

<i>Trimestre 2024</i>	<i>Attivazioni (dati in milioni)</i>	<i>Lavoratori Coinvolti (dati in milioni)</i>	<i>Trasformazioni a Tempo Indeterminato (dati in migliaia)</i>
<i>T1</i>	3,313	2,502	192
<i>T2</i>	3,498	2,537	216
<i>T3</i>	3,289	2,609	234
<i>Totale</i>	10,1	7,648	642

Fonte: Elaborazione CNEL su dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, note riferite al I, II e III trimestre 2024 sul Sistema delle Comunicazioni obbligatorie

Nel primo trimestre 2024, la crescita tendenziale del volume di contratti attivati comprensivi delle trasformazioni (+4,6%) riguarda in misura superiore la componente maschile (+5,4%) rispetto a quella femminile (+3,5%). A livello territoriale, la crescita interessa maggiormente il Sud (+6,3%) e il Nord del Paese (+4,9%).

Per quanto concerne i settori produttivi, è nel settore dei Servizi che si registra la crescita tendenziale più intensa, pari a +6,8%. Nell'Agricoltura e nelle Costruzioni si osserva un incremento più moderato (+3,2% e +1,9%), mentre l'Industria in senso stretto mostra una significativa riduzione, pari a -6,8%.

Le attivazioni dei contratti a tempo indeterminato diminuiscono del -4,7% rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente (-34 mila unità), mentre quelle a tempo determinato mostrano una crescita del +2,2% (corrispondenti a +46 mila contratti).

Si conferma anche nel primo trimestre del 2024 il notevole incremento dei contratti di collaborazione, pari a +112,4% (+121 mila): in un anno le attivazioni con questa tipologia contrattuale, quindi, passano da 108 mila a 229 mila, un valore più che doppio.



L'apprendistato, invece, presenta un calo delle attivazioni pari a -7,4% (-7 mila contratti), mentre le altre tipologie contrattuali, costituite sostanzialmente dal lavoro intermittente e dal lavoro nello spettacolo, mostrano una significativa crescita, pari al +9%.

Il complessivo flusso in ingresso verso il tempo indeterminato, pari a 696 mila, risulta composto da 504 mila attivazioni e 192 mila trasformazioni. L'incidenza percentuale del numero di trasformazioni sul flusso in ingresso risulta, quindi, pari al 27,6%. Il calo tendenziale del flusso in ingresso verso il tempo indeterminato (-34 mila) viene spiegato dall'effetto dalla riduzione, sia delle attivazioni a tempo indeterminato, pari a -19 mila, che delle trasformazioni, pari a -15 mila. I lavoratori interessati nel trimestre da attivazioni, al netto delle trasformazioni, sono pari a 2 milioni 502 mila, in crescita tendenziale del +6,9% (corrispondenti a +162 mila individui attivati).

Nel secondo trimestre 2024, il numero totale di contratti avviati, incluse le trasformazioni, ammonta a 3,714 milioni, registrando un incremento tendenziale del +2% (+72 mila). L'aumento percentuale risulta equamente distribuito tra uomini e donne.

La crescita interessa maggiormente il Sud (+5,1%) rispetto al Nord del Paese (+1,4%), mentre il Centro presenta un calo del -1,3%. Nel settore dei Servizi, che assorbe la maggior parte delle attivazioni (77,7% del totale economia), si registra una crescita tendenziale pari a +2,6%. Anche in Agricoltura e nelle Costruzioni si osserva un incremento, pari rispettivamente pari a +3,1% e a +2,4%, mentre l'Industria in senso stretto, similmente al primo trimestre, mostra una significativa riduzione (-5,6%).

Le attivazioni dei contratti a tempo indeterminato diminuiscono del -2,7% rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente (-18 mila unità), mentre quelle a tempo determinato mostrano una crescita del +1,5% (corrispondenti a +37 mila contratti).

Si conferma anche nel periodo aprile-giugno 2024 il notevole incremento dei contratti di collaborazione, pari a +84,5% (+62 mila).

L'apprendistato, invece, presenta un calo delle attivazioni pari a -10% (-12 mila contratti), mentre le altre tipologie contrattuali, costituite sostanzialmente dal lavoro intermittente e dal lavoro nello spettacolo, mostrano una lieve crescita (+0,7%).

Il complessivo flusso in ingresso verso il tempo indeterminato, pari a 632 mila, risulta composto da 416 mila attivazioni e 216 mila trasformazioni (34,1% del flusso in ingresso). Il calo tendenziale del flusso in ingresso verso il tempo indeterminato, pari a -18 mila unità, viene spiegato dall'effetto combinato della riduzione delle attivazioni a tempo indeterminato, pari a -25 mila, e della crescita delle trasformazioni, pari a +7 mila. I lavoratori interessati nel trimestre da attivazioni, al netto delle trasformazioni, sono pari a 2 milioni 537 mila, in crescita tendenziale dell'1,8% (corrispondenti a +45 mila individui attivati).

Nel terzo trimestre 2024 i contratti attivati comprensivi delle trasformazioni risultano pari a



3,523 milioni, in diminuzione tendenziale del 5,7% (-214 mila unità), in misura percentuale sostanzialmente simile per la componente maschile e per quella femminile.

Il calo percentuale interessa maggiormente il Centro (-9,7%) e il Nord del Paese (-5,7%). Nel settore dei Servizi, si registra un calo tendenziale pari a -7,6%. Anche nell'Industria in senso stretto e nelle Costruzioni si osserva una riduzione, pari rispettivamente a -5,1% e a -1,9%, mentre l'Agricoltura mostra una significativa crescita, pari a +5,6%. Il calo tendenziale coinvolge tutte le tipologie contrattuali.

Le attivazioni dei contratti a tempo indeterminato diminuiscono del 5,3% rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente (-37 mila unità) e quelle a tempo determinato calano del 2,8% (corrispondenti a -62 mila contratti).

L'apprendistato presenta un calo delle attivazioni pari a -6,1% (-6 mila contratti).

I contratti di collaborazione registrano un calo pari a -27,3% (-106 mila unità), terminando così il notevole incremento tendenziale osservato nei quattro trimestri precedenti. Le altre tipologie contrattuali, costituite sostanzialmente dal lavoro intermittente e dal lavoro nello spettacolo, mostrano una riduzione più moderata, pari a -0,9%.

Il complessivo flusso in ingresso verso il tempo indeterminato, pari a 654 mila, risulta composto da 420 mila attivazioni e 234 mila trasformazioni (35,8% del totale). Il calo tendenziale del flusso in ingresso verso il tempo indeterminato, pari a -37 mila unità, viene spiegato dall'effetto combinato della riduzione delle attivazioni a tempo indeterminato, pari a -43 mila, e della crescita delle trasformazioni, pari a +6 mila. I lavoratori interessati nel trimestre da attivazioni, al netto delle trasformazioni, sono pari a 2,609 milioni, in riduzione tendenziale del -5,1% (corrispondenti a -141 mila individui attivati).

3.2. Cessazioni

Nel primo trimestre 2024 si registrano 2 milioni 338 mila cessazioni di contratti di lavoro, in crescita del 3,2% (pari a +73 mila unità) nei confronti dello stesso trimestre del 2023; nel secondo trimestre 2024 si registrano 3 milioni 394 mila cessazioni di contratti di lavoro, in crescita del 10,5% (pari a +323 mila unità) nei confronti dello stesso trimestre del 2023; nel terzo trimestre 2024 si registrano 3 milioni 174 mila cessazioni di contratti di lavoro, in crescita dell'1,5% (pari a +48 mila unità) nei confronti dello stesso trimestre del 2023.



Tabella 17 - Numero di cessazioni di rapporti di lavoro e lavoratori coinvolti (dato trimestrale e aggregato)

<i>Trimestre 2024</i>	<i>Cessazioni (dati in milioni)</i>	<i>Lavoratori Coinvolti (dati in milioni)</i>
<i>T1</i>	2,338	1,647
<i>T2</i>	3,394	2,411
<i>T3</i>	3,174	2,531
<i>Totale</i>	8,906	6,589

Fonte: Elaborazione CNEL su dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, note riferite al I, II e III trimestre 2024 sul Sistema delle Comunicazioni obbligatorie

Nel primo trimestre 2024 i rapporti cessati aumentano nel Sud (+6,7%) e al Nord (+3,6%) mentre calano nel Centro (-1,2%).

L'incremento delle cessazioni interessa tutti i settori di attività economica, in particolare il settore dell'Agricoltura (+7,9%) e delle Costruzioni (+8,9%).

Le dinamiche tendenziali delle cessazioni registrano la variazione maggiore nei contratti di collaborazione (+31,8%), con rialzi più contenuti nei contratti a tempo determinato (+3,1%) e in quelli rientranti nella tipologia Altro (+5,7%) mentre si osserva una flessione nei contratti a tempo indeterminato (-0,4%) e nell'apprendistato (-3,0%).

La crescita delle cessazioni interessa tutte le classi di durata del rapporto di lavoro - in particolare i contratti rientranti tra 31 e 90 e 91-365 giorni (entrambi +6,0%) - tranne i contratti di durata minore, pari ad un giorno, che si riducono dell'1,5% rispetto al primo trimestre del 2023.

Tra le cause di cessazione la cessazione attività (+6,8%) e la cessazione al termine (+5,1%) mostrano gli incrementi maggiori, a fronte di una diminuzione delle dimissioni (-0,4%) e dei pensionamenti (-1,7%) - nell'ambito delle cause di cessazione richieste dal lavoratore -, così come dei licenziamenti (-0,7%), nell'ambito delle cause promosse dal datore di lavoro. Corrispondono a 1 milione e 647 mila i lavoratori coinvolti da cessazioni, con un incremento tendenziale del 4,0% (pari a 63 mila individui).

Nel secondo trimestre 2024 i rapporti cessati aumentano maggiormente al Sud (+12,3%) e nel Nord (+11,3%) e in misura minore nel Centro (+7,1%). L'incremento delle cessazioni interessa tutti i settori di attività economica, in particolare il settore dei Servizi (+12,6%), con l'eccezione dell'Industria in senso stretto che registra un calo (-2,8%).

Le dinamiche tendenziali delle cessazioni mostrano un forte aumento dei contratti di collaborazione (+250%), con rialzi più contenuti nei contratti a tempo determinato (+4,5%) e in quelli rientranti nella tipologia Altro (+4,3%) a fronte di una flessione nei contratti a tempo indeterminato (-3,6%) e nell'apprendistato (-4,2%).



La crescita delle cessazioni interessa tutte le classi di durata del rapporto di lavoro, in particolare i contratti rientranti nella fascia 91-365 giorni (+21,0%), mentre la variazione minore si registra nei contratti di durata pari ad un giorno (+0,9%).

Tra le cause di cessazione, la cessazione al termine (+16,2%) e la cessazione attività (+8,1%) mostrano gli incrementi maggiori, a fronte di una diminuzione delle dimissioni (-3,8%) e dei pensionamenti (-6,5%) nell'ambito delle cause di cessazione richieste dal lavoratore.

A fronte di 3 milioni 394 mila rapporti cessati, sono pari a 2 milioni e 411 mila i lavoratori coinvolti da cessazioni, con un incremento tendenziale del 12,1% (pari a 260 mila individui). Nel terzo trimestre 2024 i rapporti cessati aumentano nel Nord (+3,2%) e nel Sud (+2,8%) mentre diminuiscono nel Centro (-3,3%).

L'incremento delle cessazioni interessa l'Agricoltura (+5,5%), le Costruzioni (+4,3%) e, in misura minore, i Servizi (+1,2%), con l'eccezione dell'Industria in senso stretto che registra un calo (-2,1%).

Le dinamiche tendenziali mostrano un aumento dei rapporti cessati nei contratti di collaborazione (+71,4%) e in Altro (+1,5%), a fronte di una flessione in tutte le altre tipologie contrattuali, in particolare nei contratti a tempo indeterminato (-3,4%), nell'apprendistato (-2,9%) e, in misura minore, nei contratti a tempo determinato (-1,2%).

Con riferimento alle classi di durata del rapporto di lavoro, la crescita delle cessazioni interessa esclusivamente i rapporti rientranti nella fascia 366 giorni e oltre (+23,2%) e nella fascia 31-90 giorni (+3,0%), mentre si osserva un decremento nei contratti fino a 30 giorni (-6,7%) e in quelli appartenenti alla classe 91-365 giorni (-2,2%), che rappresenta il 32,7% del totale delle cessazioni.

Considerando le cause di cessazione, l'aumento registrato nel terzo trimestre 2024 è riconducibile principalmente al contributo delle cessazioni al termine (+2,9%), che costituiscono la quota maggiore (68,6% del totale) e di Altre cause (+2,6%); crescono in misura minore le cessazioni promosse dal datore di lavoro (+0,2%) mentre diminuiscono le cessazioni richieste dal lavoratore (-3,3%). Sono pari a 2 milioni e 531 mila i lavoratori coinvolti da cessazioni, con un incremento tendenziale del 3,2% (pari a +78 mila individui).

3.3. Tipologie contrattuali

Secondo i più recenti dati INPS, in Italia circa il 18% dei lavoratori nel 2023 è impiegato con contratto *part-time*, un dato molto simile a quello già registrato nel 2022 ed in linea con la media dei 27 Paesi dell'UE. Il dato mostra un forte scostamento sul genere: mentre tra gli uomini la percentuale si attesta tra il 7% e l'8%, tra le donne raggiunge valori intorno al 30%. Per quanto riguarda l'incidenza del *part time* per tipologia di rapporto di lavoro, nel lavoro dipendente a tempo indeterminato, la percentuale si aggira attorno al 22%.

I valori sono piuttosto diversi tra i settori pubblico (7%) e privato (26%), ma comunque simili



a quelli del 2022. L'incidenza del *part time* è particolarmente alta nel settore privato con contratti a tempo determinato, dove nel 2023 ha raggiunto circa il 46% (in aumento rispetto al 45% del 2022).

I dati ISTAT riferiti al IV trimestre 2024 mostrano un numero di occupati a tempo parziale pari a 4.004 milioni, in calo del 7,6% rispetto ai 4.332 milioni del corrispondente periodo del 2023 (ISTAT, 2025).

Per quanto concerne i tirocini extracurricolari, premesso che gli stessi non sono propriamente considerabili una tipologia contrattuale ma una forma di inserimento al lavoro, nei primi tre trimestri del 2024, le attivazioni si sono attestate a 202 mila, in calo del -4,7% rispetto ai primi tre trimestri del 2023 (-10 mila attivazioni). Pertanto, si conferma anche per il periodo gennaio-settembre 2024, la tendenza decrescente già rilevata, su base annuale, nel 2023 (-9,6% rispetto al 2022) e nel 2022 (-4,87% rispetto al 2021). A livello territoriale, per ciascuno dei primi tre trimestri del 2024, è il Nord l'area in cui si registra il maggior numero di attivazioni, seguito dal Sud e, infine, dal Centro. Operando un confronto con i primi tre trimestri dell'anno 2023, in tutte le aree si registra un calo tendenziale (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2024).

L'analisi per settore di attività evidenzia che la maggior parte dei tirocini attivati nei primi tre trimestri del 2024 è concentrata nel settore dei Servizi (156 mila). In media, si tratta del 77,3% del totale dei tirocini attivati, in calo rispetto al dato annuale del 2023 di 79,1% (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2024).

Secondo il quarto rapporto ANPAL di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari, che prende in considerazione il triennio 2020-2022, il tirocinio si conferma come il principale strumento di inserimento nel mondo del lavoro piuttosto che come uno strumento volto all'orientamento delle scelte professionali. Emerge, altresì, che la popolazione complessiva dei tirocinanti nel periodo 2020-2022 risulta composta per lo più da under 30 alla prima esperienza lavorativa, equamente distribuiti fra genere e con una prevalenza di attivazione nelle regioni del Nord Italia (INAPP; ANPAL, 2025).

Tuttavia, entrando nello specifico, si registrano differenze a livello di genere per quanto riguarda i settori di attività economica. Nel dettaglio, stando ai più recenti dati pubblicati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e riferiti al terzo trimestre del 2024, l'attivazione di quasi 63 mila tirocini ha visto settori a netta prevalenza maschile, come quelli delle Costruzioni (88% di uomini) e dell'Agricoltura (76,1%), accanto al settore dei Servizi in cui a prevalere è la componente femminile (54,5% di donne).

Considerando il soggetto promotore, nel periodo gennaio-settembre 2024, l'attivazione dei percorsi di tirocinio è stata principalmente a carico di Soggetti autorizzati all'intermediazione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e di Servizi pubblici per l'impiego, analogamente a quanto accaduto nel 2023. La grande maggioranza dei tirocini è



stata avviata a favore di soggetti disoccupati o inoccupati (in media il 74,4% del totale delle attivazioni).

Con riferimento ai contratti di lavoro in somministrazione, secondo i dati pubblicati dal Ministero, nel periodo gennaio-settembre 2024, le attivazioni sono state 1,024 milioni, in calo rispetto ai primi tre trimestri del 2023, a confermare l'andamento decrescente già rilevato nel 2023 rispetto all'anno precedente. Considerando il periodo da settembre 2023 a settembre 2024, il calo delle attivazioni di rapporti di lavoro in somministrazione interessa maggiormente la componente maschile e i soggetti di età compresa fra i 25 e i 54 anni. Diversamente, per i soggetti fino a 24 anni e per gli *over 54* si registra un incremento (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2024). Anche i più recenti dati INPS confermano che le assunzioni in somministrazione nel 2024 sono diminuite rispetto al 2023. Specificatamente, il calo ha interessato sia le assunzioni a tempo indeterminato (-6%) sia quelle a termine (-3%). Tuttavia, il saldo complessivo annuale tra il numero di attivazioni e il numero di cessazioni è risultato positivo nel 2024 (+2 mila), esito della somma algebrica tra il saldo negativo delle posizioni di somministrazione a tempo indeterminato (-14 mila) e quello saldo positivo delle posizioni a termine (+16 mila) (INPS, 2024).

Per quanto concerne dettagliatamente l'apprendistato, dal più recente rapporto annuale INAPP (INAPP, 2024), emerge una crescita percentuale degli occupati maggiore negli apprendistati di primo e terzo livello, nonostante la loro quota di partecipazione residuale sul totale degli occupati in apprendistato (rispettivamente 2,1% e 0,2%); ad essere nettamente prevalente è, infatti, l'apprendistato professionalizzante (556 mila occupati nel 2022, pari al 97,7% del totale degli occupati in percorsi di apprendistato). Si evince, altresì, la prevalenza della classe di età da 18-24 anni (47,6%), del genere maschile su quello femminile (59,6% contro 40,4%) e del Nord Italia rispetto alle altre parti d'Italia. Infine, il rapporto annuale dell'INAPP ha evidenziato che, nonostante l'apertura legislativa dell'apprendistato per gli adulti, tale tipologia contrattuale è stata finora poco utilizzata dalle imprese per le fasce di età meno giovani.

Dalle rilevazioni del Ministero del lavoro e delle politiche sociali condotte sul periodo gennaio-settembre 2024 il numero di attivazioni di contratti di apprendistato professionalizzante è pari a circa 285.000, in diminuzione rispetto allo stesso periodo del 2023.

Infine, relativamente al lavoro occasionale, la consistenza dei lavoratori impiegati con contratti di prestazione occasionale a dicembre 2024 si attesta intorno alle 19 mila unità (+6% rispetto allo stesso mese del 2023), con un importo medio mensile lordo della remunerazione effettiva risulta pari a 288 euro. Per quanto attiene ai lavoratori pagati con i titoli del Libretto Famiglia, a dicembre 2024 essi risultano circa 11 mila, in aumento (+2%) rispetto a dicembre 2023, con una remunerazione lorda media mensile di 173 euro.



4. Dinamiche retributive e costo del lavoro

Il costo per unità di lavoro dipendente (Ula) nel IV trimestre 2024 ha registrato un aumento del +0,2% rispetto al trimestre precedente, per effetto della crescita delle retribuzioni lorde (+0,2%) e degli oneri sociali (+0,1%) (ISTAT, 2025).

Tabella 18 - Costo del lavoro dipendente

	<i>valori assoluti*</i>	<i>variazioni congiunturali (IV 2024/III 2024) *</i>	<i>variazioni tendenziali (IV 2024/IV 2023) **</i>
<i>Retribuzioni lorde di fatto (indice base 2015=100)</i>	108,0	0,2	3,1
<i>Oneri sociali (indice base 2015=100)</i>	108,6	0,1	3,5
<i>Costo del lavoro (indice base 2015=100)</i>	108,2	0,2	3,2
<i>Retribuzioni lorde contrattuali di cassa per il totale economia (valori assoluti in euro media mensile)</i>	2.891	-	1,8

*Dati destagionalizzati; **Dati grezzi

Fonte: (ISTAT, 2025)

L'indice delle retribuzioni orarie è cresciuto in media nel 2024 del 3,1% rispetto all'anno precedente, con aumenti superiori alla media per il comparto industriale (+4,6%) e dei servizi privati (+3,4%), e una diminuzione del -14,1% per la Pubblica Amministrazione.

In base alle disposizioni definite dai contratti in vigore alla fine di dicembre 2024, l'indice delle retribuzioni contrattuali orarie per l'intera economia registrerebbe in previsione (dati ISTAT) un incremento del +3% nella media del semestre gennaio-giugno 2025 (rispetto alla media dello stesso periodo del 2024) e del +2,3% nella media dell'intero anno 2025; si riscontrano comunque differenze tra i settori, con l'Agricoltura che dovrebbe registrare un +4,1% nell'anno 2025 contro il +2,1% della Pubblica Amministrazione (ISTAT, 2024).

Nel totale dell'economia, le retribuzioni contrattuali di cassa per dipendente sono aumentate nel IV trimestre 2024 del +1,8% rispetto al corrispondente periodo del 2023. Questo valore è stato determinato da un aumento in tutti i settori produttivi. Gli incrementi maggiori si sono registrati nel settore dell'Industria in senso stretto (+5,0%) e dell'Industria (+4,6%), mentre quello più contenuto nel settore dei Servizi (+0,4%).



Tabella 19 - Retribuzioni contrattuali di cassa per dipendente per settore di attività economica. Media mensile in euro e variazioni percentuali tendenziali

Settori	Valori assoluti IV 2024	IV 2024/IV 2023
Agricoltura	1.867	4,1
Industria (B-F)	2.994	4,6
B-E Industria in senso stretto	3.039	5,0
F Costruzioni	2.826	2,8
Servizi (G-S)	2.877	0,4
G-N Servizi di mercato	2.754	3,2
Industria e Servizi di mercato (B-N)	2.859	3,8
Totale economia	2.891	1,8

Fonte: (ISTAT, 2025)

Alla luce delle variazioni congiunturali tra il IV trimestre 2024 e il III trimestre dello stesso anno, emerge come soltanto il settore dei Servizi di mercato sia stato caratterizzato da un decremento del costo del lavoro per Ula (-0,3%). In tutti gli altri settori presi in esame il costo del lavoro per Ula ha mostrato un incremento.

Tabella 20 - Retribuzioni di fatto, oneri sociali e costo del lavoro per Ula per settore di attività economica. Variazioni congiunturali (IV 2024/III 2024, dati destagionalizzati)

Settori	Retribuzioni per Ula	Oneri sociali per Ula	Costo del lavoro per Ula
Industria (B-F)	0,5	0,3	0,5
B-E industria in senso stretto	0,5	0,5	0,5
C Attività manifatturiere	0,7	0,5	0,7
F Costruzioni	0,8	0,5	0,7
Servizi (G-S escluso O)	0,5	-0,1	0,4
G-N Servizi di mercato	-0,3	-0,1	-0,3
P-S Istruzione, sanità e assistenza sociale, attività artistiche e altre attività di servizi	0,7	1,2	0,8
P Istruzione	0,6	1,1	0,7
Q Sanità e assistenza sociale	1,2	1,1	1,1



Settori	Retribuzioni per Ula	Oneri sociali per Ula	Costo del lavoro per Ula
<i>Industria e servizi di mercato (B-N)</i>	0,1	0,0	0,1
<i>Industria e Servizi (B-S escluso O)</i>	0,2	0,1	0,2

Fonte: (ISTAT, 2025)

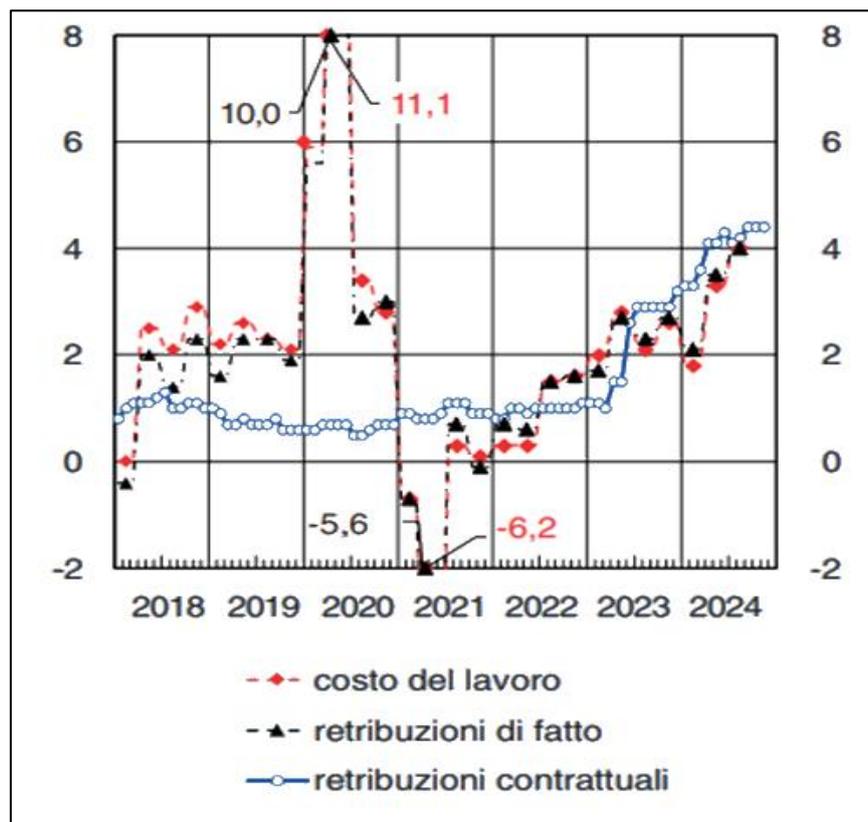
Su base tendenziale, invece, nel IV trimestre 2024 il costo del lavoro per Ula è aumentato in tutti i settori rispetto al corrispondente periodo del 2023. Gli aumenti più significativi si sono registrati nei settori delle Attività manifatturiere (+4,8%) e dell'Industria in senso stretto (4,6%), mentre quello più contenuto nel settore dei Servizi di mercato (+2,4%) (ISTAT, 2025).

Tabella 21 - Retribuzione di fatto, oneri sociali e costo del lavoro per Ula per settore di attività economica. Variazioni tendenziali (IV 2024, IV 2023, dati grezzi)

Settori	Retribuzioni per Ula	Oneri sociali per Ula	Costo del lavoro per Ula
<i>Industria (B-F)</i>	4,4	4,4	4,4
<i>B-E industria in senso stretto</i>	4,5	4,6	4,6
<i>C Attività manifatturiere</i>	4,8	4,9	4,8
<i>F Costruzioni</i>	4,4	3,6	4,1
<i>Servizi (G-S escluso O)</i>	2,4	3,0	2,6
<i>G-N Servizi di mercato</i>	2,2	2,8	2,4
<i>P-S Istruzione, sanità e assistenza sociale, attività artistiche e altre attività di servizi</i>	3,4	5,4	3,8
<i>P Istruzione</i>	3,0	5,0	3,5
<i>Q Sanità e assistenza sociale</i>	3,9	5,6	4,4
<i>Industria e servizi di mercato (B-N)</i>	3,1	3,4	3,2
<i>Industria e Servizi (B-S escluso O)</i>	3,1	3,5	3,2

Fonte: (ISTAT, 2025)

Grafico 2 – Retribuzioni e costo del lavoro per ora lavorata



Fonte: (Banca d'Italia, Bollettino Economico, 2025, p. 32)

Rispetto alle tendenze i dati di fonte ISTAT mostrano come nel triennio 2021-2023 le retribuzioni contrattuali orarie siano aumentate a un ritmo inferiore rispetto ai prezzi, con una differenza particolarmente accentuata nel 2022 (7,6 %).

Tra gennaio 2021 e dicembre 2023 i prezzi al consumo sono saliti complessivamente del +17,3%, mentre le retribuzioni contrattuali sono cresciute solo del +4,7% (ISTAT, 2024).

Nel 2024 si registra un recupero, seppur ancora parziale, del potere d'acquisto, determinato dalla crescita delle retribuzioni contrattuali nel comparto industriale (+4,6%) e in quello dei servizi di mercato (+3,4%), a fronte di una crescita dei prezzi al consumo che ha rallentato (+1,1%). D'altro canto, su questa tendenza incide negativamente la fiscalizzazione del cuneo che determina perdite per quasi tutti i redditi lordi medio-bassi.

L'analisi delle retribuzioni in termini reali mostra ancora, nella media nazionale, un divario, ancora marcato, rispetto alle economie europee, scontando la bassa produttività totale dei fattori, la mancata copertura della maggioranza dei lavoratori da contratti collettivi di secondo livello e anche per via dei significativi ritardi nei rinnovi di molti CCNL rispetto alle scadenze ordinarie, in assenza di istituti o strumenti volti a coprire eventuali periodi di vacanza contrattuale.

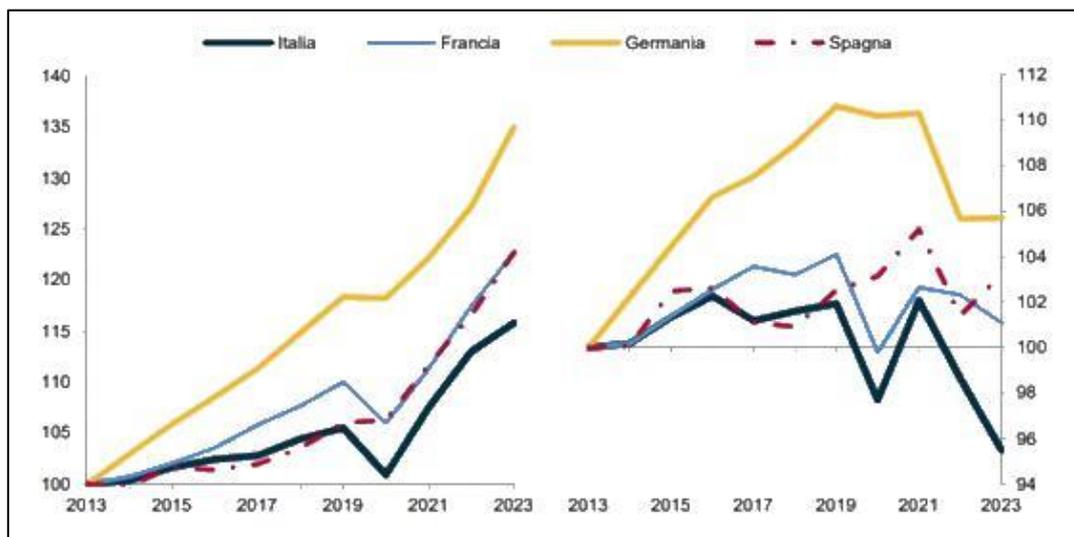
In confronto con le altre economie europee, nel 2022 la crescita delle retribuzioni nelle quattro grandi economie europee era risultata abbastanza omogenea (compresa tra il 4,1%

della Germania e il 5,6% della Francia), mentre nel 2023 in Italia è stata nettamente inferiore (2,5%) rispetto a Francia (4,4%), Spagna (5,3%) e Germania (6,1%).

In generale tra il 2013 e il 2023 le retribuzioni lorde annue per dipendente in Italia sono aumentate complessivamente di circa il 16%. Tale aumento ha rappresentato poco più della metà di quello registrato nella media UE27 (+30,8 per cento); in particolare, Spagna e Francia hanno mostrato una dinamica migliore rispetto all'Italia (entrambe +22,7%), mentre in Germania l'aumento osservato è stato ancora più rilevante (+35%).

L'analisi delle retribuzioni in termini reali mostra poi un divario ancora più marcato rispetto alle altre economie europee: nel 2023 l'Italia era l'unico Paese con un livello medio delle retribuzioni reali inferiore rispetto a dieci anni prima (ISTAT, 2024, p. 72-73).

Grafico 3 - Retribuzioni lorde annue per dipendenti nominali (sinistra) e reali (destra) nelle maggiori economie dell'Ue27. Anni 2013-2023



Fonte: (ISTAT, Rapporto Annuale 2024, p. 73)

Nel terzo trimestre del 2024 la crescita delle retribuzioni di fatto nell'area dell'euro è rimasta elevata attestandosi al 4,8% (Banca d'Italia, 2025).

Le retribuzioni contrattuali (al netto dei pagamenti *una tantum*) hanno continuato ad accelerare in Germania (al 5,7% a dicembre), sebbene il recente accordo nel settore della metalmeccanica e dell'energia elettrica, che riguarda circa 4 milioni di lavoratori, fornisca indicazioni di moderazione per il prossimo biennio. La dinamica si conferma invece stabile e più contenuta in Spagna (al 3,1% a novembre) e in Francia (al 2,7% nel terzo trimestre). Gli incrementi contrattuali medi rimangono particolarmente elevati nei Paesi Bassi (al 6,6% a dicembre) (Banca d'Italia, 2025, p. 14).



5. Dimensione d'impresa e produttività

5.1. Dimensione d'Impresa

Secondo gli ultimi dati UnionCamere e InfoCamere, alla fine del 2024 in Italia si registravano 5,876 milioni di imprese, di cui 5,052 milioni attive (InfoCamere, 2024). Nel corso dell'anno 2024, le nuove iscrizioni si sono attestate a quasi 323 mila (in aumento rispetto alle 312 mila del 2023), mentre le cessazioni a 286 mila (erano state 270 mila nel 2023), con un saldo positivo di quasi 37 mila unità. A livello territoriale, è la Lombardia la regione con il maggior numero di imprese (944 mila), seguita da Lazio (595 mila) e Campania (593 mila) (Unioncamere & Infocamere, 2025).

Tabella 22 - Iscrizioni, cessazioni e numero di imprese per regione – Anno 2024

REGIONI	Iscrizioni	Cessazioni	Saldo	Stock al 31.12.2024	Variazione sul 2023
Piemonte	22.886	23.268	-382	419.634	-0,09
Valle d'Aosta	671	656	15	12.376	0,12
Lombardia	58.733	48.142	10.591	943.573	1,12
Trentino-Alto Adige	6.316	5.613	703	112.494	0,63
Veneto	25.169	24.194	975	460.194	0,21
Friuli-Venezia Giulia	5.314	5.130	184	97.001	0,19
Liguria	8.175	7.837	338	158.332	0,21
Emilia-Romagna	24.583	23.832	751	434.415	0,17
Toscana	21.245	20.473	772	392.182	0,19
Umbria	4.260	4.595	-335	90.971	-0,36
Marche	7.558	7.836	-248	145.210	-0,16
Lazio	37.180	27.372	9.808	593.087	1,63
Abruzzo	6.899	7.000	-101	144.289	-0,07
Molise	1.381	1.423	-42	33.088	-0,13
Campania	31.757	25.560	6.197	595.090	1,02
Puglia	19.961	16.238	3.723	372.425	0,98
Basilicata	2.732	2.397	335	57.988	0,57
Calabria	8.430	7.493	937	183.735	0,50
Sicilia	21.630	19.411	2.219	464.570	0,47
Sardegna	7.925	7.509	416	166.217	0,24
Italia	322.835	285.979	36.856	5.876.871	0,62

Fonte: (Unioncamere & Infocamere, 2025)



A livello settoriale, il 62,9% delle imprese italiane operano nel settore terziario, il 24,6% nel secondario e il 12,5% nell'Agricoltura. Analizzando nel dettaglio i diversi settori produttivi, si nota come Servizi e Costruzioni abbiano registrato un incremento nel numero di imprese registrate nel 2024, rispettivamente del 2,33% e 1,27%, mentre Agricoltura, Commercio e Industria riportano una variazione negativa rispettivamente del -1,06%, -0,72% e -0,71%.

Tabella 23 - Numero di imprese italiane registrate per settore di attività
- Anno 2024

<i>Settore di attività</i>	<i>Valori assoluti</i>	<i>Variazione percentuale rispetto al 2023</i>
<i>Agricoltura</i>	688.289	-1,06
<i>Industria</i>	526.342	-0,71
<i>Costruzioni</i>	827.262	1,27
<i>Commercio</i>	1.368.330	-0,72
<i>Servizi</i>	2.094.031	2,33
<i>Totale</i>	5.504.254*	-1,14

Fonte: Elaborazione CNEL su dati InfoCamere (InfoCamere, 2024)

*L'analisi per settore esclude le imprese non classificate.

I più recenti dati ISTAT (I.STAT, dati estratti il 1 Aprile 2025) sulla dimensione d'impresa, riferiti all'anno 2022, indicano che il numero di imprese attive in Italia è 4,665 milioni. La quasi totalità (94,91%) sono imprese con un numero di dipendenti compreso tra 0 e 9, anche definite microimprese, che costituiscono il tessuto imprenditoriale prevalente del Paese e operano nei diversi settori economici.

Seguono le piccole imprese (tra 10 e 49 dipendenti) che costituiscono il 4,44% del totale, mentre le medie imprese (tra 50 e 249 dipendenti) sono lo 0,56% del totale. La quota residuale è costituita dalle grandi imprese (almeno 250 dipendenti), che in Italia nel 2022 erano poco più di 4.400. Tuttavia, il loro impatto sull'economia nazionale è rilevante grazie al loro elevato livello di produttività, alla capacità di investimento e al numero di dipendenti che impiegano. Infatti, pur costituendo solo lo 0,09% del numero totale delle imprese italiane, le grandi imprese impiegano più di 4,2 milioni di lavoratori, pari al 23,29% del totale dei lavoratori in Italia. Solo gli oltre 4,427 milioni di microimprese impiegano un numero maggiore di lavoratori (7,704 milioni), mentre piccole e medie imprese ne impiegano rispettivamente 3,727 milioni e 2,544 milioni.



Tabella 24 - Distribuzione per classe dimensionale. N° imprese

<i>Classe di addetti</i>	<i>Numero imprese attive</i>	<i>Percentuale sul totale</i>
<i>Microimprese (0-9)</i>	4.427.716	94,91%
<i>Piccole imprese (10-49)</i>	207.173	4,44%
<i>Medie imprese (50-249)</i>	26.126	0,56%
<i>Grandi imprese (250 +)</i>	4.408	0,09%
<i>Totale</i>	4.665.423	100%

Fonte: ISTAT

Tabella 25 - Distribuzione per classe dimensionale. N° addetti

<i>Classe di addetti</i>	<i>Numero addetti delle imprese attive*</i>	<i>Percentuale sul totale</i>
<i>Microimprese (0-9)</i>	7.704.534,73	42,29%
<i>Piccole imprese (10-49)</i>	3.727.071,57	20,46%
<i>Medie imprese (50-249)</i>	2.544.026,54	13,96%
<i>Grandi imprese (250 +)</i>	4.241.975,89	23,29%
<i>Totale</i>	18.217.608,73	100%

Fonte: ISTAT

*Valori medi annui.

Secondo i dati INPS, nel 2023 il numero di imprese attive che rientra nella prima classe dimensionale (0-5 addetti, dimensione calcolata con riferimento al numero medio annuo di posizioni lavorative dei dipendenti occupati nelle imprese) rappresenta oltre il 77% del totale. Allargando le lente alle imprese fino a 15 dipendenti, la percentuale sale al 92,5% (INPS, Imprese del settore privato, 2024).

5.2. Produttività

L'ISTAT pubblica dati significativi sull'andamento della produttività in Italia. Secondo le serie annuali più recenti (disponibili a gennaio 2025), nel 2023 il valore aggiunto dei settori che producono beni e servizi di mercato ha registrato una crescita dello 0,2%, segnando una netta decelerazione rispetto al 2022, quando l'incremento era stato del 6,2% (ISTAT, 2025). Per quanto riguarda la produttività del capitale si è osservata una diminuzione dello 0,9%, mentre l'intensità di capitale, ovvero il rapporto tra *input* di capitale e ore lavorate, è aumentato dello 0,4%.

Un segnale negativo arriva invece dalla produttività totale dei fattori, diminuita dell'1,9%,



che misura gli effetti di innovazioni nei processi produttivi e a miglioramenti nell'organizzazione del lavoro.

Un dato meno incoraggiante riguarda la produttività del lavoro, che nel 2023 è diminuita del 2,5%. Questo calo è dovuto all'aumento delle ore lavorate (+2,7%), risultato superiore alla crescita del valore aggiunto (+0,2%), con un conseguente effetto negativo sull'efficienza complessiva del lavoro.

Le serie trimestrali mostrano come al IV trimestre 2024 le ore lavorate siano state circa 11,3 mln, con una variazione congiunturale dello 0,2% rispetto al trimestre precedente e una variazione tendenziale dello 0,5% rispetto al IV trimestre 2023. Nello stesso periodo il PIL è cresciuto dello 0,1% in termini congiunturali e dello 0,6% in termini tendenziali.

Nel 2024 il valore aggiunto ai prezzi base complessivo è aumentato dello 0,5% rispetto all'anno precedente, registrando un rallentamento rispetto alla crescita dello 0,7% del 2023 e del 4,9% del 2022 (ISTAT, 2025).

Nello specifico, l'andamento varia tra i settori: l'agricoltura ha segnato un incremento del 2,0%, recuperando il calo del -5,3% registrato nel 2023. Le costruzioni sono cresciute dell'1,2%, in netto rallentamento rispetto al +6,9% del 2023. Nei servizi, il valore aggiunto è aumentato dello 0,6%, evidenziando una decelerazione rispetto al +1,1% del 2023. Il settore industriale nel suo complesso ha registrato una lieve crescita dello 0,2%, ma con una contrazione dello -0,1% nell'industria in senso stretto.

Se si osserva il contesto europeo, emerge un quadro di maggiore dinamicità in altri Paesi. Mentre in Italia la produttività del lavoro ha subito un calo del 2,5%, in Spagna è cresciuta dello 0,6% e in Germania dell'1%.

La dimensione delle imprese in Italia rappresenta un fattore incidente sulla produttività e sulla competitività del sistema economico. La Banca d'Italia conferma che le imprese più grandi hanno saputo mantenere livelli di produttività superiori grazie a un maggiore accesso a finanziamenti e all'adozione di tecnologie innovative (Banca d'Italia, 2025).

Anche secondo i dati dell'Osservatorio Statistico INPS (2024), le grandi imprese registrano livelli di produttività più elevati rispetto alle PMI grazie ai noti fattori: miglior accesso ai finanziamenti, realizzazione di economie di scala e riduzione dei costi medi di produzione e ottimizzazione dell'efficienza produttiva, adozione più rapida delle nuove tecnologie (con le imprese di più di 250 addetti che mostrano una maggiore propensione all'automazione industriale e all'innovazione). Le grandi aziende, in specie quelle multinazionali, favoriscono inoltre il trasferimento di competenze e innovazioni nei settori avanzati come la manifattura ad alta tecnologia e i servizi digitali.



5.3. Monte ore lavorate e settori economici

La struttura produttiva italiana rimane fortemente sbilanciata verso le micro e piccole imprese.

Il quadro è caratterizzato da produttività del lavoro in calo, influenzata dall'aumento delle ore lavorate a fronte di una crescita modesta del valore aggiunto, e da competitività che resta contenuta in un'ottica comparata, con una crescita della produttività inferiore alla media UE.

Tabella 26 - Variazioni nel monte ore lavorate e nelle ore lavorate per dipendente nei principali settori economici italiani

Settore	Monte ore lavorate (variazione % tendenziale) IV 2024/ IV 2023	Ore lavorate per dipendente (variazione % tendenziale) IV 2024/ IV 2023
Industria (B-F)	0%	-1,4%
Attività manifatturiere (C)	-0,9%	-1,2%
Costruzioni (F)	+2,5%	-0,8%
Servizi di mercato (G-N)	+2,4%	-0,6%
Sanità e assistenza sociale (Q)	+2,5%	-0,3%
Industria e servizi (B-S, escluso O)	+1,6%	-1,0%

Fonte: (ISTAT, 2025, p. 12)



6. Dinamiche occupazionali: inclusione e lavoro

6.1. Lavoro femminile

Anche le più recenti elaborazioni (CNEL - ISTAT, 2025) confermano una tendenza di crescita sul fronte della occupazione femminile, ma con forti disparità generazionali e territoriali, oltre a confermare la presenza femminile soprattutto nei settori a minore valore aggiunto, in particolar modo con una crescita nelle occupazioni tradizionalmente già a prevalenza femminile e, in maniera meno marcata, in alcune attività prevalentemente appannaggio degli uomini.

Per quanto riguarda le fasce di età, nel 2024 il tasso di occupazione femminile nella fascia 15-64 anni ha registrato un aumento di 0,9% nel secondo trimestre e di 1,4% nel terzo trimestre, dato, quest'ultimo, trainato dalla crescita occupazionale delle ultracinquantenni, che hanno contribuito per il 71,3% all'incremento complessivo. Rispetto allo stesso periodo del 2008, mentre il tasso di occupazione femminile registra un +6,4%, per le ultracinquantenni l'aumento raggiunge i 20 %, contro un valore di appena +1,4% per la fascia 25-34 anni.

Per quanto attiene alle disparità territoriali, negli ultimi 16 anni si rileva che le regioni centrali hanno riscontrato l'aumento più marcato del tasso di occupazione femminile (+8%), seguite dal Nord e dal Sud con +5%, con un incremento determinato soprattutto dagli ultimi quattro anni.

Nonostante la crescita, il divario con l'Europa resta significativo: nel terzo trimestre del 2024 il tasso di occupazione femminile in Italia era inferiore del 12,6% rispetto alla media UE ed alla Francia, mentre raggiungeva un differenziale negativo di 20 % rispetto alla Germania, risultando il più basso tra i 27 Stati membri. Nello stesso periodo di riferimento, il divario di genere italiano quanto al tasso di occupazione è di 17,4 punti, quasi il doppio della media UE (9,1 punti).

Persiste una quota elevata di donne al di fuori dal mercato: quasi un milione risultano le disoccupate (49,3% del totale dei disoccupati) e oltre 7,8 milioni le inattive (63,5% del totale degli inattivi tra i 15 e i 64 anni). La maggioranza delle donne che rinunciano a entrare nel mondo del lavoro è rappresentata dalle madri in coppia (38,6%), seguita dalle figlie che vivono nella famiglia durante un percorso di studi e dalle donne in coppia senza figli. Un'ampia componente delle inattive si dichiara non disponibile a lavorare principalmente per motivi familiari (33,3%), ricomprendendo tanto l'accudimento dei figli quanto l'assistenza a persone non autosufficienti. L'analisi dei dati sulla compagine femminile inattiva rileva una sostanziale differenza circa l'area geografica (per la fascia d'età 25-54 anni più del 47% risiede nel Sud contro il 20% del Nord-Italia e il 23,8% del Centro Italia) e il ruolo nella famiglia, ma anche il titolo di studio (solo il 14% delle inattive è in possesso di un titolo di studio universitario) (CNEL - ISTAT, 2025).



Tra le donne in cerca di lavoro, quasi un terzo (31,5%) sono figlie che vivono nella famiglia di origine. Un altro terzo circa è costituito da madri in coppia (31,9%), seguono le nubili (12,9%) concentrate soprattutto nelle classi di età più adulte, le madri sole (11,8%) e le donne in coppia senza figli (9,9%).

Tra le donne inattive, invece, le madri in coppia rappresentano il gruppo più numeroso (38,6%), seguite dalle figlie che ancora studiano (33,5%) e dalle donne in coppia senza figli (14,8%), meno numerose le donne nubili e le madri sole (rispettivamente 6% e 5,5%). Le motivazioni che spingono all'inattività variano considerevolmente fra uomini e donne anche in base al ruolo ricoperto in famiglia. In particolare, tra le madri inattive con figli la maggior parte (62,2%) non cerca lavoro né è disponibile a lavorare per motivi familiari (incluso l'accudimento dei figli o l'assistenza a persone anziane o non autosufficienti), motivazione adottata solo dal 4,8% dei padri. Da diversi anni è stabile al 20% la percentuale di donne che lascia il lavoro alla prima gravidanza.

La vulnerabilità femminile sul mercato del lavoro è influenzata da più fattori, tra cui la maggiore incidenza del lavoro 'non standard' (contratti a tempo determinato, *part time*, etc.), difficoltà di effettiva conciliazione vita privata/lavorativa e rischio di carriere interrotte. Le donne madri, le lavoratrici straniere e le donne impiegate nei servizi alle famiglie risultano le categorie più esposte a tali rischi.

Sul totale delle donne occupate il 31,5% lavora *part time*, contro l'8,1% degli uomini. In particolare, nella classe di età 25-54 anni, l'incidenza tra gli uomini diminuisce ulteriormente: solo il 6,6% degli uomini lavora a tempo parziale, contro il 31,3% delle occupate, e cala ulteriormente (4,6%) in presenza di figli, mentre tra le madri sale al 36,7%. Tra le donne con figli sono soprattutto le 25-34enni a ricorrere al tempo parziale (41,0% contro il 38,1% delle 35-44enni e 34,7% delle 45-54enni). La quota di *part time* per le madri cresce all'aumentare del numero di figli, con un picco pari al 48,0% per le madri più giovani con tre o più figli minori.

Analizzando il dato sul lavoro standard (dipendente a tempo indeterminato o autonomo con dipendenti) tra le laureate la quota di lavoratrici di tale tipologia è del 61,7%, con una differenza di 7,6 punti rispetto agli uomini (contro i 16,2 punti del totale).

Se si osserva il ruolo in famiglia, i più forti divari di genere riguardo il lavoro standard si registrano tra i genitori (tra i padri la quota di lavoro standard raggiunge il 76,8%, tra le madri non si discosta dal valore medio del 53%).

Per le donne, al contrario di quanto avviene per gli uomini, il modello familiare si riflette fortemente sul tasso di occupazione: il tasso di occupazione delle donne *single* è del 69%, quello delle madri *single* scende al 62,9% e delle madri in coppia al 57,2%.

Un altro dato significativo riguarda la struttura reddituale delle famiglie: nel periodo di riferimento 2008-2023 in Italia è calata di oltre sei punti la quota di coppie in cui solo l'uomo



lavora, provvedendo alle necessità finanziarie della famiglia (dal 33,5 del 2008 al 25,2% del 2023) ma la quota di famiglie monoreddito maschile resta elevatissima incidendo sul rischio di povertà. Crescono le coppie con doppio reddito (entrambi i *partner* lavorano). Si passa, in particolare, dal 30,4 al 33,8% per le coppie in cui è l'uomo il principale percettore e, dal 4,8% al 7,5%, per quelle in cui lo è la donna. Aumentano anche le coppie a reddito paritario, in cui entrambi i *partner* lavorano e hanno redditi da lavoro di livello simile (27,8% e 29,8%). Infine, sono residuali le coppie in cui è la donna l'unica percettrice di reddito da lavoro (dal 2,3% del 2008 al 1,4% del 2023). Crescono le coppie senza alcun reddito da lavoro (dall'1,9 al 2,3%).

I dati segnalano come il livello di istruzione giochi un ruolo chiave nella partecipazione al mercato del lavoro delle donne e nella riduzione delle disuguaglianze: all'aumentare del titolo di studio cresce il tasso di occupazione 15-64 anni e diminuisce progressivamente il divario di genere. Un elevato livello di istruzione riduce sia i divari territoriali tra le donne sia quelli rispetto agli uomini: il tasso di occupazione 15-64 anni delle laureate è circa due volte e mezzo quello delle donne con al massimo la licenza media, e la differenza tra Nord e Sud, che sul totale è di 25,6 punti, si dimezza per le donne con elevato titolo di studio (12,5 punti). Anche il divario di genere diminuisce progressivamente all'aumentare del livello di istruzione, passando da un massimo di 32,9 punti tra chi ha una bassa istruzione e risiede nel Sud a un minimo di 5,7 punti tra i laureati residenti al Nord, un valore che diviene poco distante da quello della media Ue tra chi ha una istruzione terziaria (4,8 punti).

6.2. Persone con disabilità

Le persone con disabilità continuano a fronteggiare ostacoli significativi nell'accesso al mercato del lavoro nonostante i progressi normativi degli ultimi anni. I pochi e datati dati disponibili mostrano un quadro preoccupante caratterizzato da disparità strutturali e difficoltà persistenti che limitano le opportunità di inclusione lavorativa. Nel 2023 solo il 33% delle persone con gravi limitazioni e il 57% di quelle con disabilità non grave risulta occupato a fronte del 62% della popolazione senza condizione di disabilità. La differenza è ancora più marcata tra i disoccupati dove le persone con disabilità rappresentano una quota significativamente più alta, rispettivamente 16,6% e 14,4% rispetto a quelle senza condizione di disabilità 12% (dati Istat 2023).

Inoltre, il fenomeno dei ritiri precoci dal lavoro colpisce in misura maggiore le persone con disabilità grave con una percentuale quasi tripla rispetto agli altri lavoratori: 5,7% rispetto a quelle senza limitazioni 2,3%.

Le disuguaglianze si manifestano anche in ambito formativo dove il divario educativo risulta particolarmente accentuato. Questa situazione si riflette direttamente sulla qualità dell'occupazione con una prevalenza di ruoli dequalificati e contratti part-time spesso non



scelti liberamente.

La condizione dei giovani con disabilità è particolarmente critica con due terzi di loro che non lavorano né studiano a fronte di una percentuale molto più bassa tra i coetanei senza condizione di disabilità. L'assenza di politiche efficaci rischia di compromettere irrimediabilmente il futuro di un'intera generazione. Per affrontare queste criticità servono interventi concreti a partire da investimenti mirati nella formazione incentivando le aziende a creare ambienti lavorativi realmente inclusivi e promuovere condizioni contrattuali che garantiscano realmente pari opportunità. L'inclusione lavorativa non è solo una questione di giustizia sociale ma rappresenta una risorsa fondamentale per lo sviluppo del Paese. Senza un impegno reale e coordinato il rischio è quello di perpetuare situazioni di esclusione e marginalizzazione che privano la società di competenze e potenzialità preziose.

I dati sopra richiamati e la sovra rappresentazione in posizioni dequalificate delle persone con disabilità confermano che il mercato del lavoro è ancora fortemente condizionato da stereotipi e resistenze culturali verso le persone con disabilità pesando sulle reali capacità professionali dei lavoratori e lavoratrici con disabilità. Permangono diffidenze ingiustificate da parte delle aziende, che spesso associamo la disabilità a minore produttività o maggiori costi. Questi pregiudizi si traducono in concrete discriminazioni: dalle difficoltà nell'accesso ai colloqui alla segregazione in ruoli marginali, fino alle barriere nella progressione di carriera.

Appare dunque come per una piena attuazione dell'articolo 27 della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e la effettiva realizzazione del diritto al lavoro sancito dalla legge n. 68 del 1999, è necessario che il Paese operi un investimento straordinario in politiche attive, servizi e strumenti di sostegno, incentivi alla contrattazione collettiva che supportino l'inserimento, la permanenza e il benessere in ambiente lavorativo delle persone con disabilità.

Andrebbero introdotti sistemi di monitoraggio e valutazione dell'efficacia degli inserimenti, forme di tutoraggio continuativo per garantire la permanenza nel posto di lavoro, incentivi strutturali per le aziende che sviluppano carriere inclusive. Parallelamente, occorre rafforzare il legame tra politiche attive del lavoro e protezione sociale, garantendo percorsi formativi continuativi e misure di accompagnamento che evitino l'abbandono lavorativo. Questi interventi andrebbero accompagnati da un cambiamento culturale che trasformi l'inclusione da adempimento burocratico a valore condiviso, riconoscendo appieno il contributo professionale delle persone con disabilità. Solo così potremo passare da un sistema basato sull'obbligo a uno fondato sulla valorizzazione delle capacità e delle differenze. Una cultura aziendale realmente inclusiva deve partire quindi dal superamento di questi retaggi culturali, perché nessuna politica sarà mai pienamente efficace senza un cambiamento di mentalità.



6.3. NEET

L'Italia presenta, è noto, uno dei più alti tassi di NEET, il cui numero complessivo ammonta a poco più di due milioni, fra i Paesi europei. Secondo i più recenti dati ISTAT (Istat, *Datawarehouse I.Stat: Statistiche Istat*, 20 marzo 2025) nel Sud l'incidenza tra gli *under34* che possiede al più la licenza media si attesta al 28,1%, al 29,5% tra i diplomati e al 18,3% tra i laureati. Sul medio periodo è possibile notare una graduale, seppur lenta, diminuzione dell'incidenza dei NEET (Grafico 4). Rispetto al 2019, nel 2024 si registra un decremento dell'incidenza pari a 6,3 punti, con un calo continuo negli anni (con l'eccezione del 2020) e una diffusione maggiore tra gli uomini (7,0% contro 5,7% per le femmine). Il confronto secondo il genere mostra come la distanza permanga, seppure a livelli inferiori. A livello di ripartizioni geografiche, nel 2024 la maggiore incidenza si registra nel Sud (27,2%) con una distanza pari a 13 punti rispetto al Centro e 16,3 punti rispetto al Nord (Figura 3). Anche in questo caso, rispetto al 2019, si verifica per ogni ripartizione un calo dell'incidenza dei NEET e si conferma l'anomalia 2020.

Tabella 27 - Incidenza dei giovani NEET (*under34* anni), per genere. Anni 2019-2024

	Uomini	Donne	Totale	Differenze in p.p. secondo il genere
2019	19,9	27,6	23,6	7,8
2020	21,5	29,7	25,5	8,1
2021	20,5	28,6	24,4	8,1
2022	17,1	24,7	20,8	7,6
2023	14,5	21,8	18,0	7,2
2024	14,2	20,6	17,3	6,5

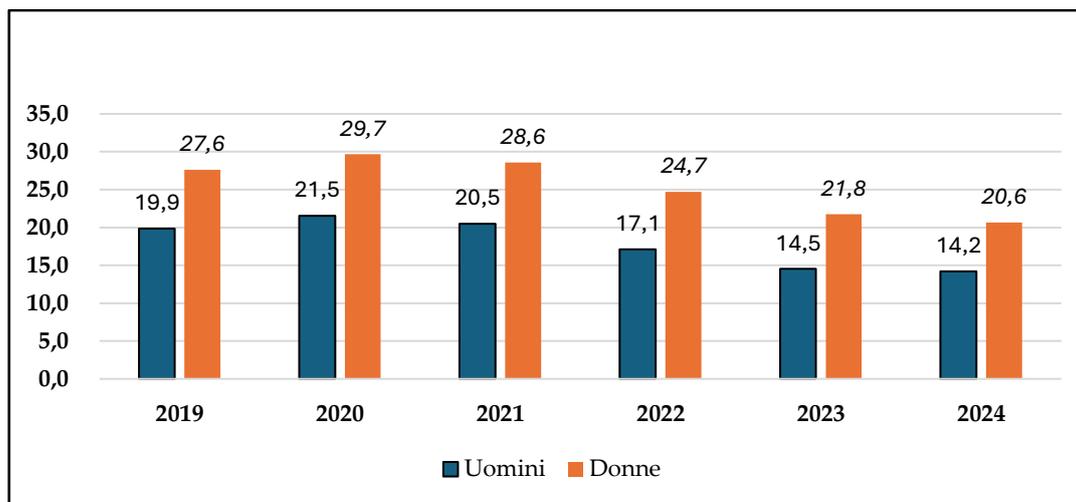
Fonte: Istat, Datawarehouse I.Stat: Statistiche Istat

Tabella 28 - Incidenza dei giovani NEET (*under34* anni), per ripartizione geografica. Anni 2019-2024

	Italia	Nord	Centro	Sud
2019	23,6	15,1	19,4	35,7
2020	25,5	17,8	21,4	36,8
2021	24,4	17,2	20,7	35,1
2022	20,8	14,2	16,5	31,3
2023	18,0	11,7	13,6	28,4
2024	17,3	10,9	14,2	27,2

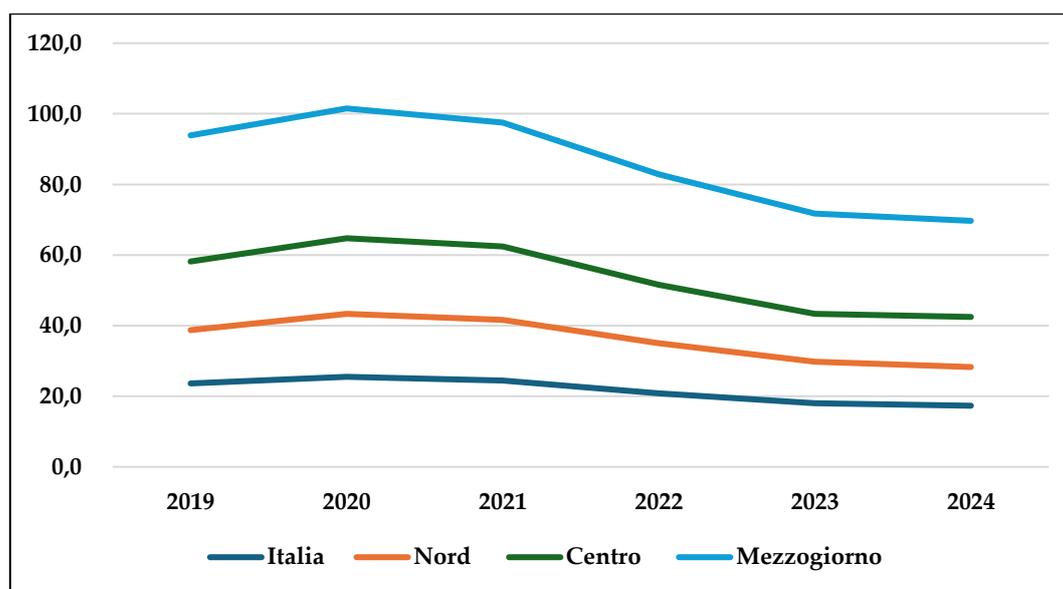
Fonte: Istat, Datawarehouse I.Stat: Statistiche Istat

Grafico 4 - Incidenza dei giovani NEET (15-34 anni) per sesso. Anni 2019-2024. Valori percentuali.



Fonte: Elaborazioni CNEL su dati Istat

Grafico 5 - Incidenza dei giovani NEET (15-34 anni) per ripartizione geografica. Anni 2019-2024



Fonte: Elaborazioni CNEL su dati Istat

Mentre le aziende più produttive e innovative riscontrano carenza di personale qualificato, altre, spesso piccole ed in determinati settori esposti al lavoro in orari disagiati o alla stagionalità, non riescono ad offrire adeguate condizioni di lavoro e retributive. Tale ultima categoria di imprese, di conseguenza, non riesce ad attrarre giovani, che rifiutano il lavoro o si dimettono alimentando il dato *NEET* in attesa di migliori opportunità, per le quali talvolta, però, non possono aspirare concretamente perché non in possesso delle competenze richieste.

Inoltre, è da tempo in corso una nuova emigrazione di giovani italiani, per dimensione simile a quelle passate ma molto diversa per luoghi di partenza (regioni settentrionali, ricche



di reddito e presumibilmente di opportunità) e tipologia di persone che espatriano, per quasi la metà giovani laureati e per un altro terzi giovani diplomati. In questo scenario un fattore chiave, da ripensare in senso strategico per compensare la riduzione della popolazione attiva, è rappresentato dall'immigrazione.

6.4. Stranieri e mercato del lavoro

La presenza di lavoratori stranieri nel mercato del lavoro italiano è un elemento in costante crescita, che contribuisce in modo determinante alla forza lavoro e all'economia del Paese. L'accrescimento del fenomeno si è consolidato nel corso dell'ultimo ventennio: secondo l'ISTAT (CNEL-ONC, 2024) nel 2024 il tasso di occupazione della popolazione straniera (15-74 anni) si è attestato al 60,7% (+ 0,6 % rispetto al 2023 e al di sopra dell'omologo indicatore relativo ai cittadini italiani). L'incidenza sulla forza lavoro totale è pari al 10,9%, rispetto al 10,5% dell'anno precedente.

Secondo i dati ISTAT, al 1° gennaio 2025 la popolazione straniera residente in Italia è pari a 5 milioni e 422 mila, quasi il 9,2% della popolazione complessiva italiana (58 milioni 934 mila). Rispetto all'anno precedente, la popolazione straniera è aumentata di 164 mila unità (+3,2%). All'inizio del 2023, erano presenti 3 milioni 700 mila cittadini non comunitari, il 60% dei quali con un permesso di soggiorno di lungo periodo. I cittadini provenienti da Paesi terzi rappresentano oltre il 70% del totale dei cittadini stranieri residenti in Italia.

Nel 2024 il numero degli occupati stranieri sono 2 milioni 514 mila (in aumento di 140 mila unità rispetto al 2023) il tasso di occupazione degli stranieri in età lavorativa (15-64 anni) è pari al 64,9% e risulta crescente con minore intensità rispetto a quello degli italiani (rispettivamente +0,7% e +1,6%).

L'analisi su questa fascia di età conferma il dato sul vantaggio degli stranieri in termini di tassi di attività e di occupazione rispetto agli italiani, mentre per le donne straniere il tasso di occupazione presenta uno svantaggio di 4,5% (ISMU ETS, 2025) rispetto alle italiane.

Il tasso di occupazione dei cittadini UE in Italia è pari al 64,9%, quello dei cittadini non comunitari è pari al 61,5%; di contro, il tasso di disoccupazione dei cittadini UE in Italia è pari all'10,9%, quello della popolazione straniera extra UE è pari al 9,8%.

Analizzando la tipologia di lavoro, il più richiesto (21,9%) è quello di bracciante agricolo (550.861 assunzioni, di cui 387.999 extra UE) con l'applicazione di contratti brevi. Seguono, con contratti di lungo periodo, gli addetti all'assistenza personale (195.651, di cui 134.281 extra UE) e i camerieri e professioni assimilate (174.808, di cui 129.188 extra UE).

Il numero complessivo dei rapporti di lavoro cessati (2.346.559) è aumentato del 2,8% rispetto al 2022 (+4,3% per i non comunitari). I settori a maggiore concentrazione di cessazioni che hanno coinvolto i lavoratori stranieri sono le altre attività nei servizi e l'agricoltura: tali settori hanno registrato rispettivamente il 68% e il 12% dei rapporti di



lavoro giunti a termine o interrotti prima della scadenza (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2024).

Nel 2023, secondo la tipologia di contratto, anche per i cittadini stranieri si è registrata una diminuzione del numero delle cessazioni dei contratti a tempo indeterminato (-5,7%). Risultano, piuttosto, in aumento, rispetto all'anno precedente, le cessazioni per le altre tipologie contrattuali, tra cui i contratti a tempo determinato (+5,8%), in questo caso in aumento dell'8,3% per i lavoratori non UE e in lieve flessione per quelli comunitari (-0,5%). Poco meno dell'87% degli occupati stranieri nel 2023 aveva un contratto da dipendente, mentre il restante 13,2% (314 mila) aveva un contratto di lavoro autonomo (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2024).

Secondo le analisi dell'OIL (OIL, 2025) nel 2024 i lavoratori stranieri hanno percepito un salario orario mediano inferiore del 26,3% rispetto a quello dei colleghi italiani, registrando un divario retributivo generale superiore rispetto alla media dei Paesi europei. Sebbene in Italia, il divario salariale di genere sia al di sotto della media europea, le diseguaglianze aumentano se si tratta di lavoratrici straniere. Il divario di retribuzione si attesta al 10,3% rispetto al salario orario medio di uomini stranieri occupati, che aumenta al 22% se calcolato attraverso il raffronto dei salari mensili.

Secondo Infocamere, al 31 marzo 2024 le imprese a titolarità straniera sono 663.615 e, di queste, il 70% ha come titolare un cittadino di Paesi terzi. Nel tempo è cresciuto il numero delle imprese individuali a titolarità di cittadini non UE e si è assistito ad un aumento graduale delle imprese in forma di società di capitali. Nel 2023 il 9% degli artigiani era non comunitario: 130.619 su un totale di 1.456.918 (9,1% nel 2022 e 8,9% nel 2021). Gli imprenditori cittadini non UE sono prevalentemente concentrati nei settori commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli (38,6%) e nelle costruzioni (23,8%).

Con riferimento al Paese di provenienza, si rileva che i cittadini di nazionalità albanese sono la comunità maggiormente presente tra gli artigiani (27,2%), seguiti dalla comunità cinese (12,2%), dai cittadini di origine marocchina (9,3%), da quelli di nazionalità egiziana (8,8%) e tunisina (5,0%). Queste cinque nazioni rappresentano il 62,6% degli artigiani non comunitari presenti nel territorio nazionale. Tali percentuali non subiscono variazioni di rilievo rispetto agli anni precedenti (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2024).

Sebbene da tempo il lavoro non costituisca più il principale motivo di rilascio dei permessi di soggiorno, ad oggi collegati per lo più al ricongiungimento familiare, l'attività lavorativa si conferma tra le motivazioni di permanenza in Italia, e si rilevano tassi di occupazione e di disoccupazione tradizionalmente superiori a quelli degli italiani nati in Italia.

Secondo la nota semestrale gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia (dicembre 2024) del Ministero del lavoro (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2024), che offre una disamina dettagliata al II trimestre 2024, i lavoratori non comunitari ammontano a circa 1



milione 770 mila e i comunitari (EU27) a 760 mila unità.

Tabella 29 - Incidenza dei lavoratori stranieri sul totale degli occupati in Italia

CONDIZIONE OCCUPAZIONALE	II trim. 2024
Occupati >15 anni	23.975.924
Italiani	21.446.756
Cittadini EU	759.945
Cittadini Paesi terzi	1.769.224
Persone in cerca di lavoro > 15 anni	1.710.404
Italiani	1.426.275
Cittadini EU	92.535
Cittadini Paesi terzi	191.593
Inattivi 15-64 anni	12.343.834
Italiani	11.144.978
Cittadini EU	310.114
Cittadini Paesi terzi	888.742

Fonte: Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia su microdati RCFL – ISTAT-II trim. 2024

I dati annuali più recenti pubblicati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, riferiti all'anno 2023, evidenziano che gli occupati stranieri nel mercato del lavoro italiano sono 2 milioni e 374 mila, pari a circa il 10% del totale degli occupati del Paese. Le donne straniere occupate sono 994 mila. Il tasso di occupazione maschile per gli stranieri è del 75,6%, quello femminile del 48,7% contro il 69,9% per gli uomini italiani e il 53% per le donne italiane. Il Nord assorbe il 61,7% degli occupati stranieri (il 62,8% delle occupate), il Centro il 24,7% e il Sud solo il restante 13,6%. Rispetto al 2022, il numero di contratti attivati alla componente degli stranieri è complessivamente cresciuto del 4,7%, incremento dovuto alla sola componente dei residenti non UE (+6,7%) e al leggero calo della componente comunitaria (-0,9%) (ISMU ETS, 2025). Il consolidamento della domanda ha avuto un impatto maggiore sulla componente maschile della forza lavoro. Si è registrato anche un aumento positivo dei numeri di contratti destinati alle donne dei Paesi terzi con una variazione di + 2,8% (-0,8% nel caso delle donne UE).

I settori di impiego degli stranieri residenti in Italia variano rispetto ai due generi, con un'occupazione delle donne straniere all'86 % in impiego ai servizi per la cura della casa e famiglia, mentre gli uomini per circa il 47% nell'industria e nei servizi.



7. Malattie professionali e infortuni sul lavoro

7.1. L'andamento delle denunce di infortunio

I dati INAIL (INAIL, 2025) delle denunce di infortunio e di infortunio mortale, ai danni di lavoratori, relativi al periodo gennaio-dicembre 2024 (rilevazione al 31 dicembre 2024) consentono un primo bilancio, di cui è chiara la provvisorietà da un lato per il consolidamento in aumento eventuale ed ulteriore delle denunce di casi mortali, dall'altro per le denunce pervenute tardivamente rispetto alla data di prima rilevazione, ed anche un confronto con l'anno precedente.

In prima evidenza, si rappresenta il dato delle denunce di infortunio con esito mortale, che nel 2024 cresce nel complesso del 4,7% rispetto al 2023. Nello specifico, si registra un numero totale, soggetto all'incremento potenziale degli infortuni occorsi nel 2024 ma non immediatamente mortali, di 1077 casi, di cui 797 in occasione di lavoro (+0,9% rispetto al 2023) e 280 *in itinere* (+17,2% rispetto al 2023).

In linea generale, invece, le denunce di infortunio segnano un andamento decrescente passando dalle 515.141 denunce registrate nel 2023 alle 511.688 del 2024, mostrando una diminuzione pari al -0,7%. Il dato complessivo, tuttavia, mostra una decrescita di 8.027 denunce di infortunio in occasione di lavoro (-1,9% rispetto al 2023) ma un aumento di 4.574 denunce relative ad infortuni *in itinere* (+5% rispetto al 2023).

Tabella 30 – Denunce di infortuni: raffronto 2023-2024

	2023	2024	Variazione
<i>Denunce infortuni di lavoro</i>	515.141	511.688	-0,7%
<i>Denunce infortuni in occasione di lavoro</i>	422.880	414.853	-1,90%
<i>Denunce infortuni in itinere</i>	92.261	96.835	+5,0%
<i>Denunce infortuni con esito mortale</i>	1029	1077	+4,7%
<i>Denunce infortuni con esito mortale sul lavoro</i>	790	797	+0,9%
<i>Denunce infortuni con esito mortale in itinere</i>	239	280	+17,2%

Fonte: elaborazione CNEL su dati INAIL (INAIL, 2025)

L'analisi territoriale denota un calo in tutte le aree del Paese, ad eccezione delle Isole, che confermano un dato in linea con l'anno precedente (+0,1%). Il decremento più evidente si registra al Nord (-3,0% al Nord-Ovest e -2,2% al Nord-Est), seguito dal Sud con il -1,3% e, infine, dal Centro che attesta il calo al -0,9%. Tra le regioni, i decrementi percentuali maggiori si rilevano in Molise e Basilicata (rispettivamente -7,3% e -5,5%), mentre cali intorno al 4% riguardano Liguria, Emilia-Romagna e Abruzzo; viceversa, dati in aumento



per le province autonome di Trento e Bolzano (gli incrementi maggiori, rispettivamente +4,4% e +3,6%) e a seguire Umbria, Calabria, Puglia e Sardegna.

Tabella 31 - Denunce di infortuni in occasione di lavoro per area geografica

	2023	2024	Variazione
<i>Nord-ovest</i>	118.605	115.024	-3,0%
<i>Nord-est</i>	139.569	136.526	-2,2%
<i>Centro</i>	81.627	80.891	-0,9%
<i>Sud</i>	55.151	54.458	-1,3%
<i>Isole</i>	27.928	27.954	+0,1%
TOTALE	422.880	414.853	-1,9%

Fonte (INAIL, 2025, p. 5)

Dal punto di vista dei settori economici, il calo degli infortuni in occasione di lavoro nel 2024 ha interessato l'Industria e servizi (che concentra quasi il 90% degli infortuni complessivi) con il -2,0%, ma anche l'Agricoltura (-1,8%), mentre per i dipendenti del Conto Stato il dato è allineato dell'anno precedente (+0,1%). Tra i principali settori di attività economica per numerosità infortunistica, il calo è circoscritto all'Industria manifatturiera (-4,7%), con consistenti riduzioni nella Fabbricazione di autoveicoli (-16,8%), Fabbricazione di macchinari-apparecchiature (-11,1%), Metallurgia e Fabbricazione di prodotti in metallo (rispettivamente -7,7% e -5,5%) e alla Sanità e assistenza sociale (-11,7%, riconducibile anche al definitivo calo dei casi da contagio di covid-19). In aumento, invece, le denunce nel settore delle Costruzioni (+2,8%), così come nel Commercio (+3,9%), Servizi di alloggio e ristorazione (+2,8%) e Trasporti e magazzinaggio (+2,5%). Si segnala anche il rilevante aumento nel settore dell'Istruzione, conseguenza dell'estensione della tutela per gli insegnanti, pienamente efficace nell'anno solare 2024 rispetto al precedente.

Tabella 32 - Denunce di infortuni in occasione di lavoro per settori produttivi

	2023	2024	Variazione	Incidenza sul totale
<i>Industria e servizi</i>	379.178	371.594	-2,0%	89,6%
<i>Agricoltura</i>	24.657	24.107	-1,8%	5,8%
<i>Conto Stato - dipendenti</i>	19.035	19.052	+0,1%	4,6%
TOTALE	422.880	414.853	-1,9%	100%

Fonte: (INAIL, 2025)

Portando l'analisi sul piano anagrafico, il calo degli infortuni in occasione di lavoro ha



riguardato sia gli uomini (-2,2%) che le donne (-1,3%), accomunando le fasce di età dai 30 ai 59 anni, mentre dai 60 anni in su si rileva un aumento di alcuni punti percentuali (mediamente del 5%); in leggero aumento i dati degli *under-30*. Guardando al Paese di nascita, se i lavoratori nati in Italia vedono gli infortuni diminuire del 2,9%, quelli nati all'estero invece registrano un aumento nel 2024 del +1,4%, con un'incidenza sul totale degli infortuni che passa dal 23% del 2023 al 24%.

Si rileva, infine, che il dato complessivo di denunce di infortuni pubblicato da INAIL (INAIL, 2025), attestantesi a 589.571 include anche i 77.883 casi riguardanti gli studenti, pubblici e privati, cui sono stati recentemente estese le tutele assicurative e attuate in forma sperimentale dall'Istituto, che fanno registrare nel 2024 un incremento del +10,9% rispetto all'anno precedente.

7.2. L'andamento delle malattie professionali

Anche per le denunce di malattia professionale i dati INAIL relativi al 2024 sono da considerare provvisori e soggetti a verifica da parte dell'Istituto.

Le denunce di malattie professionali risultano essere state 88.499 con un aumento significativo del 21,6% rispetto al 2023. Il settore dell'Industria e servizi risulta essere quello maggiormente coinvolto anche da questo fenomeno, interessando l'83,3% del totale delle denunce per un totale di 73.723 (di cui il 75,4% interessa la popolazione maschile), seguito dall'Agricoltura con 14.026 denunce (con il 67,7% dei casi che coinvolgono uomini) e il comparto statale con un numero complessivo di 750 denunce (che investono per il 63,90% le donne).

Rispetto al Paese d'origine, i nati in Italia rappresentano il 91,4% dei casi.

Quanto alla tipologia delle malattie professionali denunciate le prime tre per consistenza numerica, riconfermando l'andamento dell'anno precedente, sono riferite all'apparato muscolo-scheletrico, al sistema nervoso e all'orecchio, seguite dai tumori, dalle patologie del sistema respiratorio e dai disturbi psichici e comportamentali.

Tra le malattie più denunciate e che hanno registrato il maggiore aumento rispetto all'anno precedente risultano le malattie della cute e del tessuto sottocutaneo, che registrano un aumento del 29,4%, le affezioni all'apparato muscolo-scheletrico (+21,6%), le malattie del sistema nervoso e del tessuto connettivo (+15,9%), le malattie dell'orecchio (+12,1%), i disturbi psichici e comportamentali (+9,2%), i tumori (+6,0%), mentre le malattie del sistema respiratorio risultano in lieve calo (-1,3%).



Tabella 33 - Denunce di malattie professionali: raffronto per genere e settore produttivo (anni 2023-2024)

	Genere	2023	2024	Variazione	Incidenza del genere sul settore (anno 2024)	Incidenza dei settori sul totale (anno 2024)
<i>Industria e servizi</i>	Totale	60.591	73.723	21,70%	100,00%	83,30%
	Maschi	45.501	55.607	22,40%	75,40%	-
	Femmine	15.090	18.116	20,10%	24,60%	-
<i>Agricoltura</i>	Totale	11.500	14.026	22,00%	100,00%	15,80%
	Maschi	7.833	9.499	21,30%	67,70%	-
	Femmine	3.667	4.527	23,50%	32,30%	-
<i>Conto Stato</i>	Totale	663	750	13,10%	100,00%	0,80%
	Maschi	273	271	-0,70%	36,10%	-
	Femmine	390	479	22,80%	63,90%	-
TOTALE	Totale	72.754	88.499	21,60%	100,00%	100,00%
	Maschi	53.607	65.377	22,00%	73,90%	-
	Femmine	19.147	23.122	20,80%	26,10%	-

Fonte: elaborazione CNEL su dati INAIL (INAIL, 2025)

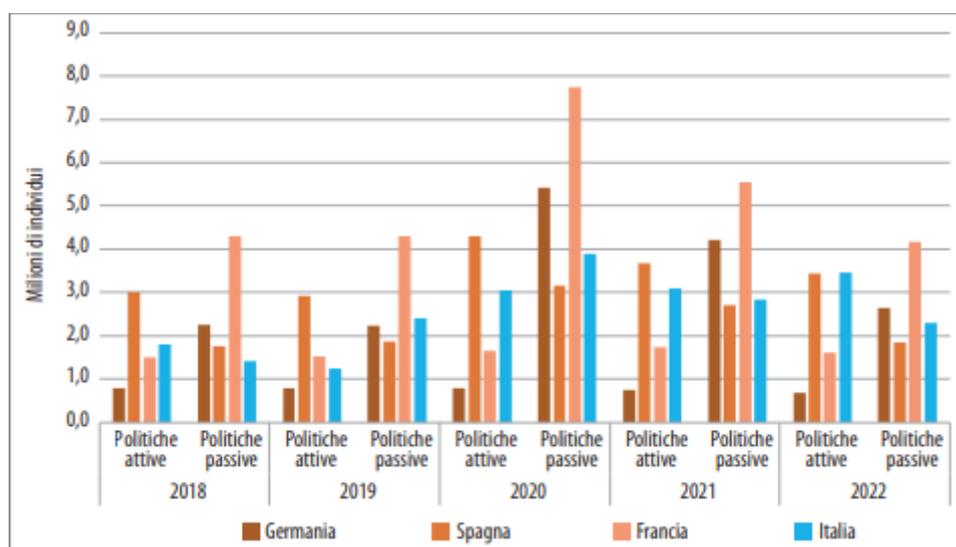
8. Politiche del lavoro e cassa integrazione

8.1. Politiche per l'occupazione e incentivi alle imprese

Le diverse dinamiche di cambiamento che hanno caratterizzato il periodo della pandemia da Covid-19 e la conseguente ripresa dalla fase emergenziale sanitaria hanno fortemente coinvolto il sistema delle politiche del lavoro, dei sostegni al reddito e di transizione all'occupazione.

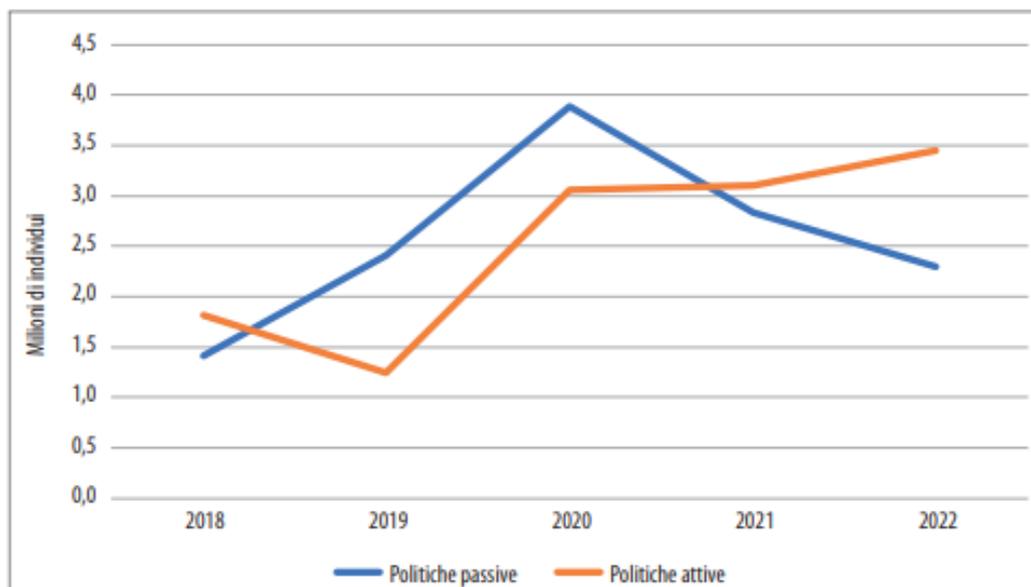
L'analisi comparata di INAPP (INAPP, 2024) sulle politiche del lavoro in Europa e in Italia nella fase *post* pandemica mette in luce un dato rilevante per il Paese. Mentre i beneficiari delle politiche passive nel 2022 risultano diminuiti a livelli pre-pandemici (-4,83%), i partecipanti a misure di politiche attive crescono notevolmente rispetto al 2019 (+178,1%). Per la prima volta il modello italiano segna, quindi, un'inversione di tendenza nel confronto tra partecipanti alle misure e i beneficiari dei sostegni, con un numero di partecipanti nelle politiche attive registrato nel 2022 pari a quasi 3,5 milioni di persone, superiore di oltre un milione e 200 mila unità rispetto a quello delle politiche passive (2,3 milioni).

Grafico 6 - Partecipanti coinvolti in misure di politiche attive e beneficiari di politiche passive in quattro Paesi europei. Anni 2018-2022 (v.a.)



Fonte: elaborazioni INAPP su dataset *Labour Market Policy* (LMP) della Commissione Europea - *Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion* (DG EMPL)

Grafico 7 - Partecipanti coinvolti in misure di politiche attive e beneficiari di politiche passive in Italia. Anni 2018-2022 (v.a.)



Fonte: elaborazioni INAPP su dataset Labour Market Policy (LMP) della Commissione Europea - Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion (DG EMPL)

Le attivazioni di rapporti di lavoro incentivati (INPS, 2024) nel 2024 - considerando quindi sia le assunzioni che le variazioni contrattuali - presentano una variazione fortemente negativa rispetto all'anno precedente (-43%). Si segnala che gli esoneri totali contributivi per i giovani e le donne (rispettivamente -64% e -21% rispetto al 2023), inizialmente non confermati per il 2024, sono stati poi prorogati per il periodo dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2027 (decreto-legge 60/2024, cd. "decreto coesione", e legge di bilancio 2025 n. 207/2024) ma si è in attesa dei decreti attuativi. Per quanto riguarda la "Decontribuzione Sud" (-43%), essa è stata prorogata fino al 30 giugno 2024; solo per i rapporti di lavoro sottoscritti entro tale data la proroga è stata estesa fino al 31 dicembre 2024

8.2. Cassa integrazione (CIG)

Secondo l'Osservatorio CIG dell'INPS, il totale delle ore autorizzate per la cassa integrazione ordinaria nell'anno 2024 ammonta a 495.518.268, in aumento del +21,13% rispetto al 2023. Nello specifico, le ore di CIG ordinaria (circa 66% del totale) sono aumentate del +42,82% rispetto all'anno precedente, quelle di CIG straordinaria (circa 33% del totale) sono diminuite del -6,96%, mentre quelle riferite alla CIG in deroga (circa 0,4% del totale) sono aumentate del 33,01%. A livello settoriale, è diminuito il numero di ore autorizzate nell'edilizia e nel commercio, mentre è aumentato nel settore industriale, che copre più del 90% delle ore totali (INPS, 2025, p. 18).



Tabella 34 - Ore di cassa integrazione guadagni e ore di straordinario per settore di attività economica

Settori	Ore di cassa integrazione guadagni (per 1000 ore lavorate) IV 2024	Ore di cassa integrazione guadagni (per 1000 ore lavorate) IV 2024/IV 2023	Ore di straordinario (per 100 ore lavorate) IV 2024	Ore di straordinario (per 100 ore lavorate) IV 2024/IV 2023
Industria (B-F)	21,5	5,3	2,9	-0,1
B-E Industria in senso stretto	25,4	7,3	2,9	-0,2
F Costruzioni	8,9	-1,2	2,6	-0,3
Servizi (G-S escluso O)	1,8	-0,4	3,0	-0,2
G-N Servizi di mercato	1,9	-0,5	3,1	-0,3
P-S Istruzione, sanità, assistenza sociale, attività artistiche	0,6	-0,6	1,9	-0,1
Industria e servizi di mercato (B-N)	10,2	1,9	3,0	-0,2
Industria e servizi (B-S, escluso O)	9,5	1,8	2,9	-0,2

Fonte: (ISTAT, 2025, p. 13)



9. Fabbisogni occupazionali

Gli scenari di previsione sui fabbisogni occupazionali e professionali di medio termine proiettano la domanda stimata di lavoro per il quinquennio 2024-2028 adeguando la previsione ai cambiamenti intercorsi tanto nel contesto nazionale che internazionale e il grado di incertezza che accompagna lo scenario in evoluzione (Unioncamere, 2024).

Le previsioni di Unioncamere stimano una domanda complessiva di lavoro compresa tra 3,4 e 3,9 milioni di unità a seconda dello scenario considerato, determinata dalla combinazione tra la domanda incrementale (*expansion demand*) e la domanda di sostituzione (*replacement demand*).

La componente di sostituzione rappresenta l'elemento prevalente nella determinazione del fabbisogno, incidendo tra il 78% e l'88% del totale, a seconda dello scenario considerato.

Si prevede che 2.247.600 di unità riguarderanno il settore privato, mentre 773.600 lavoratori saranno richiesti nella pubblica amministrazione per compensare i pensionamenti e altre uscite dal mercato del lavoro.

Le difficoltà del mercato italiano si riflettono principalmente sulle nuove generazioni, con un notevole disallineamento tra domanda e offerta di competenze. Nonostante si registri, infatti, un'elevata presenza di giovani in cerca di impiego, il mercato evidenzia complessità nel reperimento di figure professionali qualificate, come riportato dai dati del Sistema Informativo Excelsior-Unioncamere (CNEL, 2024). Nel 2019, prima del periodo pandemico, il 26% delle assunzioni programmate (corrispondente a circa 1,2 milioni di posizioni) risultava di difficile copertura. Tale valore percentuale è incrementato fino al 42% nel 2022 ed ha superato il 45% nel 2023, con un valore assoluto di quasi 2,5 milioni di posizioni vacanti.

Analizzando i settori, il fabbisogno previsto sarà particolarmente elevato nel commercio e turismo (619.700 - 712.500 unità), nel settore della salute (430.800 - 456.200 unità), nella finanza e consulenza (378.400 - 454.300 unità), nella formazione e cultura (397.200 - 444.500 unità) e in altri servizi pubblici e privati (397.200 - 444.500 unità).

L'espansione della domanda prevista nel quinquennio 2024-2028, vede protagonisti le filiere "informatica e telecomunicazioni" (con un tasso di espansione da 1,1% a 1,7%) e "finanza e consulenza", caratterizzate da tassi di *expansion demand* sopra la media (con un tasso di 0,7-1,3%).

Queste filiere risentiranno dell'impatto positivo della trasformazione tecnologica e dei cospicui investimenti del PNRR nella digitalizzazione che sospingeranno i settori ad essi connessi (media, informatica e servizi avanzati).

Trarrà beneficio dal PNRR anche la filiera "meccatronica e robotica" che nell'industria è quella attesa crescere al tasso maggiore (0,3-0,7% annuo, con un'espansione compresa tra 18mila e 41mila unità). Valori negativi, invece, sono previsti nelle filiere "agroalimentare"



(0,4 - 0,0%) e “legno e arredo” (-0,7- 0,3%).

Le dinamiche occupazionali saranno fortemente influenzate dalle trasformazioni strutturali in atto.

La transizione ecologica genererà nuove opportunità lavorative nei settori legati alle energie rinnovabili, alla sostenibilità e all'economia circolare, con effetti di *spill-over* su industrie e servizi correlati. Allo stesso tempo, i settori energetici e ad alto impatto ambientale dovranno affrontare un processo di rinnovamento delle competenze per adeguarsi ai nuovi standard produttivi.

La digitalizzazione e l'automazione incideranno trasversalmente su tutti i comparti, determinando un'evoluzione delle competenze richieste, con un impatto più marcato sulle professioni tecniche e qualificate.

Anche i fattori demografici svolgeranno una funzione fondamentale nella composizione della forza lavoro. L'invecchiamento della popolazione porterà a un progressivo aumento delle uscite per pensionamento, rendendo ancora più rilevante la *replacement demand*. Inoltre, il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro potrebbe costituire un fattore critico per la competitività del sistema produttivo, richiedendo interventi mirati in ambito formativo e politiche di attrazione della manodopera qualificata.

Le previsioni sul quadro di insieme per il mercato del lavoro italiano nel prossimo quinquennio fanno emergere che i forti cambiamenti, soprattutto tecnologici, porteranno alla necessità di adattamento a nuovi paradigmi produttivi e organizzativi.



10. Lavoro sommerso

L'ultimo report ISTAT (ISTAT, 2024) sul valore dell'economia non osservata (data dall'economia sommersa e dalle attività illegali), pubblicato il 18 ottobre 2024, fa emergere per l'anno 2022 un significativo incremento di 17,6 miliardi di euro (+9,6% rispetto al 2021), arrivando a superare i 200 miliardi sul dato complessivo. Nello specifico, l'economia sommersa ha raggiunto quasi 182 miliardi di euro, (+16,3 miliardi sull'anno precedente), mentre le attività illegali hanno registrato un ammontare di circa 20 miliardi, rispetto ai 18 miliardi del 2021. A rimanere sostanzialmente stabile è stato invece il rapporto con il PIL, anch'esso aumentato tra il 2021 e il 2022.

Nel 2022, sono 2 milioni e 986mila le unità di lavoro a tempo pieno (Ula) in condizione di non regolarità, occupate in prevalenza come lavoratori dipendenti (circa 2,168 milioni di unità). Rispetto al 2021, il lavoro irregolare è rimasto sostanzialmente stabile, segnando un incremento pari a +0,1% (poco meno di 3mila Ula).

Nel 2022 l'incidenza del lavoro irregolare si è affievolita in quasi tutti i settori produttivi. La diminuzione più significativa ha interessato i servizi alle imprese e l'Istruzione (-0,7%) e la sanità e l'assistenza sociale (-0,6%). Nella produzione di beni intermedi il tasso è invece rimasto pressoché invariato. Meritevole di attenzione è il dato relativo a Commercio, trasporti, alloggio e ristorazione: il tasso di irregolarità è calato di 0,3 %, passando dal 14,8% del 2021 al 14,5% del 2022, che rappresenta il valore più basso dall'inizio della serie storica, peraltro in un settore fortemente caratterizzato da lavoro irregolare. Questo calo è stato interamente dovuto al lavoro dipendente, mentre il lavoro indipendente ha registrato un aumento di 0,1 punti del tasso di irregolarità, in controtendenza rispetto a tutti gli altri settori.

In generale, il lavoro irregolare risulta essere più diffuso nel settore terziario, con un'incidenza del 14,6%, e raggiunge livelli particolarmente elevati nel comparto degli *Altri servizi alle persone* (39,3%), dove la domanda di prestazioni lavorative non regolari da parte delle famiglie è particolarmente concentrata. Inoltre, si riscontra una presenza significativa di lavoratori irregolari in Agricoltura (17,4%), Costruzioni (12,4%) e nel Commercio, trasporti, alloggio e ristorazione (14,5%) (ISTAT, 2024).

Il Rapporto annuale - Risultati attività di vigilanza anno 2024 dell'INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro, 2025) certifica che l'aumento del personale ispettivo, unitamente ad una focalizzazione maggiore, in particolare sulle ispezioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ha consentito di raggiungere risultati di vigilanza positivi. I benefici di tale azione si riscontrano in primo luogo in termini di aumento progressivo della presenza dell'INL sul territorio italiano, con un numero di accessi ispettivi del personale INL, comprensivo del dato del Nucleo Ispettorato del Lavoro dei Carabinieri (NIL), INPS ed INAIL, pari a 158.069, dato superiore del 42% rispetto all'anno precedente (111.281 accessi



ispettivi).

Rispetto alla vigilanza lavoristica, si rileva che le 129.188 ispezioni totali hanno riguardato la vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale per 82.203 casi (59.834 nel 2023 con un incremento del +37%) e la vigilanza in materia di salute e sicurezza in 46.985 casi (20.755 nel 2023 con un incremento del +126%).

Tabella 35 - Controlli avviati INL (compresi CC), INPS ed INAIL (anno 2024)

	<i>Ispezioni avviate</i>	<i>Verifiche e accertamenti*</i>	<i>TOTALE</i>
<i>Vigilanza Lavoro</i>	129.188	10.492	139.680
<i>Vigilanza Previdenziale</i>	9.701	–	9.701
<i>Vigilanza Assicurativa</i>	6.192	2.496	8.688
TOTALE	145.081	12.988	158.069

Fonte: (Ispettorato Nazionale del Lavoro, 2025)

*Casse integrazione, patronati, infortuni, ecc.

In secondo luogo, si rileva un aumento sull'incidenza dell'irregolarità registrata. Sono stati accertati, infatti, illeciti in 80.245 ispezioni, con un tasso di irregolarità pari al 74%. Il tasso di irregolarità riscontrato nelle ispezioni condotte da INL, peraltro, ha visto un incremento di 2 punti percentuali rispetto all'anno precedente, quello relativo ai controlli dell'INPS ha subito un decremento di 2 punti percentuali e quello concernente la vigilanza INAIL ha registrato un aumento di 1 punto percentuale.

Tabella 36 - Risultati conseguiti INL (compresi CC), INPS ed INAIL (anno 2024)

	<i>Ispezioni definite</i>	<i>Ispezioni definite irregolari</i>	<i>% di Irregolarità</i>	<i>N. lavoratori irregolari</i>	<i>N. lavoratori totalmente in nero</i>	<i>Recupero contributi e premi evasi (€)</i>
<i>Vigilanza Lavoro</i>	90.831	65.096	72%	137.067	19.008	222.430.361
<i>Vigilanza Previdenziale</i>	9.701	7.952	82%	155.525	2.765	898.697.018
<i>Vigilanza Assicurativa</i>	7.735	7.197	93%	34.989	1.628	99.031.938
TOTALE	108.267	80.245	74%	327.581	23.401	1.220.159.317

Fonte: (Ispettorato Nazionale del Lavoro, 2025)

In linea con l'incremento sull'incidenza dell'irregolarità registrata, cresce anche il numero dei provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale ex art. 14 d.lgs. n. 81/2008 che nel 2024 registra un aumento del +34% rispetto all'anno precedente, con un valore assoluto pari a 15.002 (dato costituente un massimo storico) a fronte degli 11.174 dell'anno



precedente, di cui circa il 37% (5.601) determinati da gravi violazioni in materia di sicurezza (in 1.388 casi si registra anche la presenza di lavoro nero). Conseguentemente a tali dati, sono aumentati sensibilmente anche i provvedimenti di revoca dell'attività imprenditoriale, che sono stati 12.521, pari all'83% di quelli adottati (a fronte di 9.903 revoche nel 2023). Sul piano dei settori produttivi verso i quali si sono indirizzate le ispezioni dell'INL e del NIL, si rileva che l'Edilizia ha registrato il tasso più elevato di irregolarità (73,7%), seguito dall'Industria (72,6%), dal Terziario (70,7%) e dall'Agricoltura (68,4%).

Tabella 37 - Ispezioni definite nell'esito (anno 2024)

	<i>Ispezioni Irregolari</i>	<i>Ispezioni Regolari</i>	<i>Ispezioni Definite</i>	<i>% Irregolarità</i>
<i>Agricoltura</i>	4.118	1.905	6.023	68,40%
<i>Industria</i>	6.626	2.505	9.131	72,60%
<i>Edilizia</i>	21.444	7.641	29.085	73,70%
<i>Terziario</i>	32.853	13.633	46.486	70,70%
<i>ND</i>	55	51	106	51,90%
TOTALE	65.096	25.735	90.831	71,70%

Fonte: (Ispettorato Nazionale del Lavoro, 2025)

L'attività di vigilanza ha permesso nel 2024 di far emergere contributi previdenziali non versati per un importo di oltre € 200.000.000 (€ 147.600.000 nel 2023) e premi assicurativi non versati per circa € 20.000.000 (dato non disponibile nell'anno 2023).

Tabella 38 - Importo contributi INPS e premi INAIL contestato (anno 2024)

	<i>Contributi INPS non versati (€)</i>	<i>Premi INAIL non versati (€)</i>
<i>Agricoltura</i>	17.207.293	133.047
<i>Industria</i>	49.980.003	4.679.561
<i>Edilizia</i>	37.617.300	11.907.200
<i>Terziario</i>	97.318.007	3.168.010
<i>ND</i>	385.997	33.943
TOTALE	202.508.600	19.921.761

Fonte: (Ispettorato Nazionale del Lavoro, 2025)



Parte II
LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA (SETTORE PRIVATO):
TENDENZE E CRITICITÀ



1. La contrattazione collettiva in Italia: problemi e prospettive nella conoscenza e nella analisi del fenomeno

Come già rilevato nel [rapporto](#) dello scorso anno, l'analisi degli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva, affidata al CNEL anche nei termini di un «esame critico dei dati disponibili e delle loro fonti» ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lett. c), della legge 30 dicembre 1986, n. 936, resta problematica sotto vari punti di vista.

La principale criticità è rappresentata dalla carenza di studi sistematici e continuativi da parte degli enti pubblici che raccolgono dati amministrativi o che svolgono indagini campionarie sulle tematiche del lavoro.

Tra i pochi studi sul mercato del lavoro espressamente dedicati alla contrattazione collettiva si segnalano l'indagine campionaria condotta da ISTAT su [Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali](#) e i periodici report del Ministero del lavoro e delle politiche sociali sui premi di produttività ([Report deposito contratti ex art.14 D. Lgs. n. 151/2015](#)).

Da segnalare, sul volgere del 2024, è anche la pubblicazione da parte del CNEL della [Relazione annuale sullo stato della contrattazione collettiva nelle pubbliche amministrazioni con riferimento alle esigenze della vita economica e sociale](#) (articolo 10-bis, comma 1, lett. b), legge 30 dicembre 1986, n. 936). Dopo alcuni anni di silenzio, il programma della XI Consiliatura ha fatto proprio l'obiettivo di rendere effettiva l'osservazione della contrattazione collettiva anche del settore pubblico, così da integrare e completare l'attività che il CNEL svolge con riferimento alle dinamiche retributive e contrattuali del settore privato.

Una ulteriore iniziativa del CNEL avviata nel corso del 2024, ad integrazione della pubblicazione del repertorio semestrale sui depositi contrattuali che gli Uffici predispongono registrando i contratti di livello nazionale che vengono depositati dalle parti replicando la struttura dell'archivio fruibile dal sito istituzionale, è stata la redazione di due bollettini semestrali aventi ad oggetto l'analisi dei contenuti dei contratti collettivi di livello nazionale depositati in archivio relativi al solo settore privato (si veda il bollettino sui [Rinnovi 2024, 1° gennaio – 30 giugno](#) e il bollettino sui [Rinnovi 2024, 1° luglio – 31 dicembre](#)).

Informazioni preziose e ancora non pienamente esplorate sono poi quelle raccolte da INPS attraverso i flussi uniemens, che – incrociate con il sistema di classificazione del CNEL basato sul codice alfanumerico – consentono da qualche anno di conoscere e certificare il numero di aziende e il numero di lavoratori a cui si applica un determinato contratto collettivo nazionale di lavoro.

Tra gli osservatori delle dinamiche contrattuali vi è chi ha dubitato circa l'attendibilità di questi dati provenienti dai flussi uniemens, cioè delle denunce obbligatorie mensili da parte dei datori di lavoro relative ai lavoratori dipendenti della gestione privata. Là dove, tuttavia, è stato possibile incrociare i dati INPS e i dati delle comunicazioni obbligatorie è stata verificata la sostanziale corrispondenza tra le risultanze che emergono fra i due sistemi di



rilevazione.

Di particolare interesse, da questo punto di vista, è lo studio condotto dall'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro di Veneto Lavoro, l'ente di Regione Veneto a cui sono attribuite le funzioni di direzione, coordinamento operativo, monitoraggio e gestione del personale della rete pubblica dei servizi per il lavoro, su [Il CCNL applicato alle assunzioni](#) che contiene una prima esplorazione delle informazioni presenti nel Sistema Informativo Lavoro del Veneto.

L'analisi sul sistema delle comunicazioni obbligatorie, riferita alle assunzioni effettuate in Veneto nel corso del 2023 nel lavoro dipendente privato per un insieme relativo a 628mila attivazioni, ha in primo luogo permesso a Veneto Lavoro di quantificare e caratterizzare le situazioni contraddistinte dall'assenza di un contratto collettivo nazionale di lavoro oppure relative a codifiche non riconducibili ad un contratto collettivo nazionale di lavoro specifico. L'analisi condotta da Veneto Lavoro ha portato poi, grazie a una operazione di allineamento tra i codici del sistema delle comunicazioni obbligatorie e la codifica adottata dal CNEL, ad una stima del numero di contratti collettivi nazionali di lavoro effettivamente applicati nei vari settori ATECO.

Dai dati analizzati da Veneto Lavoro emerge che solo una piccola parte dei rapporti di lavoro avviati, ovvero il 5,1% del totale, non riporta una indicazione specifica del contratto collettivo nazionale di lavoro, utilizzando cioè un codice generico. Tra questi, la quota di rapporti di lavoro per i quali non risulta applicato nessun contratto collettivo nazionale di lavoro si attesta mediamente poco al di sotto del 2%, con significative concentrazioni in alcuni settori economici.

Analizzando poi la distribuzione dei contratti collettivi nazionali di lavoro nei vari comparti, si rileva in media l'applicazione di circa tre contratti collettivi nazionali di lavoro per ciascun settore (che in taluni limitati casi arrivano anche a sei o sette contratti per settore o sottosettore).

Tabella 39 - Veneto. Assunzioni nel lavoro dipendente* con codice CCNL non generico e numero effettivo di contratti applicati**. Anno 2023, agricoltura e industria

Settore economico	Settore economico 2	Settore economico 3	Settore economico 4
AGRICOLTURA			
01.Coltivazioni agricole e produz. prodotti animali	69.745	53.146	2
02.Silvicoltura ed utilizzo di aree forestali	572	349	2
03.Pesca e acquacoltura	624	516	2



<i>Settore economico</i>	<i>Settore economico 2</i>	<i>Settore economico 3</i>	<i>Settore economico 4</i>
08. Altre attività di estrazione di minerali da cave e miniere	310	307	3
09. Attività dei servizi di supporto all'estrazione	35	35	5
INDUSTRIA			
10. Industrie alimentari	17.730	17.472	3
11. Industria delle bevande	1.627	1.576	2
12. Industria del tabacco	35	35	2
13. Industrie tessili	1.951	1.932	3
14. Confezione di articoli di abbigliamento, in pelle e pelliccia	8.332	8.272	3
15. Fabbricazione di articoli in pelle e simili	5.763	5.422	4
16. Industria del legno e dei prodotti in legno (esclusi i mobili)	2.153	2.150	3
17. Fabbricazione di carta e di prodotti di carta	1.618	1.609	4
18. Stampa e riproduzione di supporti registrati	1.375	1.371	2
19. Fabbricazione di coke e prodotti derivanti dal petrolio	62	58	4
20. Fabbricazione di prodotti chimici	1.869	1.862	4
21. Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base	483	481	1
22. Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	4.043	4.036	4
23. Fabr. di altri prodotti della lavor. minerali non metal.	4.221	4.187	7
24. Metallurgia	2.132	2.130	2
25. Fabbricazione prodotti in metallo (escl. macchinari)	21.012	20.808	3
26. Fabbricazione di computer, prod. elettronica e ottica	1.430	1.427	3
27. Fabbricazione di appar. elettriche e per uso domestico	3.889	3.831	5
28. Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca	13.327	13.311	4
29. Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	1.168	1.163	4
30. Fabbricazione di altri mezzi di trasporto	1.539	1.517	4
31. Fabbricazione di mobili	4.080	4.067	3
32. Altre industrie manifatturiere	4.866	4.727	6
33. Riparazione, manutenzione e install. macchine	5.091	5.003	3



<i>Settore economico</i>	<i>Settore economico 2</i>	<i>Settore economico 3</i>	<i>Settore economico 4</i>
35.Fornitura di energia elet., gas, vapore e aria condiz.	557	539	4
36.Raccolta, trattamento e fornitura di acqua	321	320	2
37.Gestione delle reti fognarie	264	262	5
38.Attività di raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiuti	2.105	2.091	4
39.Attività di risanamento e altri servizi di gestione dei rifiuti	349	347	6
41.Costruzione di edifici	13.228	13.010	2
42.Ingegneria civile	3.002	2.959	3
43.Lavori di costruzione specializzati	28.041	27.660	5

*Tempo indeterminato, apprendistato, tempo determinato.

** Numero di CCNL applicati in almeno il 5% delle assunzioni nel settore. Fonte: elaborazione su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2024)

FONTE: (Veneto Lavoro- Osservatorio regionale Mercato del Lavoro, p. 11)

Tabella 40 - Veneto. Assunzioni nel lavoro dipendente* con codice CCNL non generico e numero effettivo di contratti applicati*. Anno 2023, servizi

<i>Settore economico</i>	<i>Totale</i>	<i>Assunzioni con CCNL non generico</i>	<i>Numero effettivo di CCNL applicati</i>
45.Commercio e ripar. autoveicoli	7.044	6.982	3
46.Commercio all'ingrosso	21.409	21.179	1
47.Commercio al dettaglio	42.258	42.069	2
49.Trasporto terrestre	17.868	17.639	3
50.Trasporto marittimo e per vie d'acqua	876	851	6
51.Trasporto aereo	366	58	2
52.Magazzinaggio e attività di supporto	18.381	17.485	3
53.Servizi postali e attività di corriere	1.836	634	3
55.Alloggio	53.869	53.772	2
56.Attività dei servizi di ristorazione	89.263	88.804	3
58.Attività editoriali	347	344	4
59.Att. prod. cine., video, programmi e registrazioni musicali	12.501	11.504	2



CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

<i>Settore economico</i>	<i>Totale</i>	<i>Assunzioni con CCNL non generico</i>	<i>Numero effettivo di CCNL applicati</i>
60. <i>Attività di programmazione e trasmissione</i>	72	72	4
61. <i>Telecomunicazioni</i>	272	272	2
62. <i>Produzione di software, consulenza informatica</i>	4.722	4.678	3
63. <i>Attività dei servizi d'informazione e servizi informatici</i>	1.999	1.967	4
64. <i>Attività di servizi finanziari (escluse i fondi pens.)</i>	1.292	1.244	3
65. <i>Assicurazioni e fondi pensione</i>	501	454	2
66. <i>Attività ausiliarie dei servizi finanziari e assic.</i>	1.297	1.287	2
68. <i>Attività immobiliari</i>	2.761	2.654	3
69. <i>Attività legali e contabilità</i>	4.228	4.141	2
70. <i>Attività di direzione az. e consulenza gestionale</i>	3.176	3.141	3
71. <i>Attività degli studi di architettura e d'ingegneria</i>	2.246	2.228	3
72. <i>Ricerca scientifica e sviluppo</i>	477	475	4
73. <i>Pubblicità e ricerche di mercato</i>	982	965	2
74. <i>Altre attività professionali, scientifiche e tecniche</i>	2.277	2.238	3
75. <i>Servizi veterinari</i>	87	87	1
77. <i>Attività di noleggio e leasing operativo</i>	1.877	1.858	4
78. <i>Attività di ricerca, selezione, fornitura di personale</i>	986	973	2
79. <i>Attività delle agenzie di viaggio e tour operator</i>	1.646	1.636	2
80. <i>Servizi di vigilanza e investigazione</i>	3.067	2.660	3
81. <i>Attività di servizi per edifici e paesaggio</i>	27.732	26.611	4
82. <i>Attività di supporto per le funzioni d'ufficio</i>	9.249	8.577	4
84. <i>Amministrazione pubblica e difesa</i>	160	134	5
85. <i>Istruzione</i>	7.725	7.621	6
86. <i>Assistenza sanitaria</i>	5.410	4.556	4
87. <i>Servizi di assistenza sociale residenziale</i>	7.246	6.397	2
88. <i>Assistenza sociale non residenziale</i>	7.531	7.387	1
90. <i>Attività creative, artistiche e di intrattenimento</i>	6.133	4.962	3



<i>Settore economico</i>	<i>Totale</i>	<i>Assunzioni con CCNL non generico</i>	<i>Numero effettivo di CCNL applicati</i>
91. <i>Attività di biblioteche, musei ed altre att. culturali</i>	1.053	1.047	3
92. <i>Attività riguardanti le lotterie e le case da gioco</i>	663	628	3
93. <i>Attività sportive, di intrattenimento e di divertimento</i>	11.284	9.836	6
96. <i>Altre attività di servizi per la persona</i>	52	3	6
94. <i>Attività di organizzazioni associative</i>	4.364	3.767	6
95. <i>Riparazione di computer e di beni personali</i>	561	559	5
96. <i>Altre attività di servizi per la persona</i>	10.028	9.858	5
98. <i>Produzione di beni e servizi per uso proprio</i>	62	62	2
99. <i>Organizzazioni ed organismi extraterritoriali</i>	103	11	3

*Tempo indeterminato, apprendistato, tempo determinato.

** Numero di CCNL applicati in almeno il 5% delle assunzioni nel settore.

FONTE: (Veneto Lavoro- Osservatorio regionale Mercato del Lavoro, p. 12)

Sono dati questi perfettamente in linea con quelli ricavabili dalla analisi dell'archivio dei contratti del CNEL che segnala, nei settori e sottosectori di riferimento, la presenza sì di un numero rilevante di contratti che tuttavia, una volta presi in considerazione in funzione dei dati offerti dai flussi uniemens, si riducono a poche unità di contratti dotati di un effettivo grado di applicazione, ad esempio prendendo come parametro la soglia di rilevanza statistica dell'1% del totale dei lavoratori del settore o sottosectore di riferimento. A seguire, a titolo esemplificativo, i dati del 2024 relativi alle dichiarazioni uniemens del settore metalmeccanico.



Tabella 41 - CCNL del settore metalmeccanico depositati al CNEL al 31/12/2024 in ordine decrescente di addetti

CCNL id	CCNL titolo	firmatari datoriali	firmatari sindacali	stessi datoriali con sindacati diversi	n° dipendenti tot 2024	% dipendenti 2024 sul totale settore
C011	CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti	FEDERMECCANICA; ASSISTAL; CONFINDUSTRI A	FIM CISL; CISL; FIOM CGIL; CGIL; UILM UIL; UIL; CISAL METALMECCANICI	SI	1.718.377	64,00%
C030	CCNL Area Meccanica	CONFARTIGIAN ATO Autoriparazione; CONFARTIGIAN ATO Metalmeccanica di Produzione; CONFARTIGIAN ATO Impianti; CONFARTIGIAN ATO Orafi; CONFARTIGIAN ATO Odontotecnici; CONFARTIGIAN ATO Restauro; CNA Produzione; CNA Installazione e Impianti; CNA Servizi alla comunità/Autoriparatori; CNA Artistico e tradizionale; CNA Benessere e Sanità SNO; CASARTIGIANI; CLAAI	FIOM CGIL; FIM CISL; UILM UIL	NO	507.366	18,90%
C018	CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla	UNIONMECCANICA CONFAPI; CONFAPI	FIM CISL; FIOM CGIL; UILM UIL; UIL	NO	389.813	14,50%



CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

CCNL id	CCNL titolo	firmatari datoriali	firmatari sindacali	stessi datoriali con sindacati diversi	n° dipendenti tot 2024	% dipendenti 2024 sul totale settore
C01A	installazione di impianti Confapi					
	PMI settore metalmeccanico ed installazione impianti	CONFIMI IMPRESA MECCANICA	FIM CISL; UILM UIL	NO	36.706	1,40%
C016 restanti 47 CCNL	CCNL per i lavoratori addetti alle aziende cooperative metalmeccaniche	LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI; CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI; AGCI PRODUZIONE E LAVORO	FIM CISL; FIOM CGIL; UILM UIL	NO	12.646	0,50%
					19.488	0,73%

Fonte: Archivio CNEL

Nota: la colonna "stessi datoriali con sindacati diversi" è di tipo Sì – NO e indica se al CNEL il medesimo accordo contrattuale è stato depositato in due copie sottoscritte dai medesimi datoriali con sindacati diversi, oppure se al CNEL è stato depositato un accordo sottoscritto dai datoriali con alcuni sindacati e un accordo di adesione al suddetto accordo sottoscritto dai medesimi datoriali con altri sindacati.

La questione relativa alla attendibilità dei flussi uniemens potrebbe in ogni caso essere affrontata e risolta in modo definitivo attraverso il collegamento tra archivio CNEL e sistema delle Comunicazioni obbligatorie del Ministero del lavoro e delle politiche sociali come del resto prevede una precisa disposizione di legge già oggi in vigore.

Il modulo UNILAV – che, si rammenta, è il mezzo di comunicazione obbligatoria che ogni datore di lavoro è tenuto a utilizzare per ogni inizio, cessazione e cambiamento dei termini di un rapporto di lavoro – contiene peraltro importanti elementi conoscitivi con riguardo agli assetti normativi e retributivi della contrattazione collettiva, che sarebbe pertanto di grande interesse collegare al codice alfanumerico CNEL dei contratti collettivi: dati del datore di lavoro e del settore in cui opera, durata del rapporto di lavoro, livello di inquadramento, tipologia del contratto di lavoro e (nella sezione 4) il contratto collettivo applicato. Quest'ultimo elemento è attualmente indicato con una codifica diversa da quella utilizzata dal CNEL, soggetto che governa istituzionalmente l'archivio nazionale della contrattazione collettiva.

Una seconda criticità rispetto alla conoscenza del fenomeno è relativa alla assenza, allo stato, di un preciso allineamento tra strumenti di analisi e monitoraggio del mercato del lavoro, delle attività economiche e produttive, dei mestieri e delle professionalità (i c.d. codici



ATECO) e la classificazione economica dei contratti collettivi nazionali di lavoro per settore merceologico. Si può in effetti sostenere che, nel definire il proprio campo di applicazione (cioè, la tipologia di attività a cui si applica un determinato contratto collettivo nazionale di lavoro), il contratto collettivo di categoria concorre alla costruzione sociale dei mercati del lavoro con l'obiettivo di definire e governare le dinamiche dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro per ogni singolo settore merceologico.

Invero, già oggi l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL prevede l'associazione tra il campo di applicazione di ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro e i codici ATECO 2025 dalla prima alla sesta cifra, in tal modo facilitando l'individuazione – di particolare importanza e delicatezza nel caso di appalti pubblici a seguito della riforma del codice degli appalti – del contratto collettivo nazionale di lavoro connesso al tipo di attività oggetto di appalto. Allo stato, per una più precisa individuazione degli ambiti contrattuali, le stazioni appaltanti possono in particolare avvalersi della suddivisione in settori e sottosectori contrattuali con cui il CNEL classifica i contratti depositati: si tratta di 14 settori contrattuali che raggruppano i contratti collettivi nazionali di lavoro secondo le categorie sindacali firmatarie rappresentate al CNEL e che, a loro volta, si articolano in 96 sottosectori che raggruppano i contratti collettivi secondo le associazioni datoriali firmatarie rappresentate al CNEL. Eventualmente, è possibile approfondire per ulteriori sottosectori in relazione all'attività specifica oggetto dell'appalto, fatta salva la verifica che i CCNL stessi siano sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative, come indicato recentemente anche dall'allegato I.01 al vigente codice degli appalti.

Rispetto a questa rilevante problematica va segnalato che nel corso del 2024 l'Assemblea del CNEL ha approvato, all'unanimità, una significativa e incisiva modifica del *Regolamento degli organi, dell'organizzazione e delle procedure del CNEL* (aggiornato alle modifiche approvate dall'Assemblea nella seduta del 24 ottobre 2024, pubblicato in [Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 264 dell'11 novembre 2024](#)) stabilendo, all'articolo 25-bis, in particolare che «l'organizzazione e la gestione dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro sono improntati ai principi di trasparenza e accessibilità in modo tale da fornire alle istituzioni pubbliche e agli operatori informazioni chiare e utili a contribuire a un ordinato sviluppo delle relazioni industriali e di lavoro e a monitorare le dinamiche della contrattazione collettiva. A questo fine la Commissione dell'informazione fornisce istruzioni alla Direzione generale competente in merito alla esatta collocazione nell'archivio dei contratti collettivi da tempo scaduti e non rinnovati, nonché dei contratti collettivi che, per numero di aziende, lavoratori coinvolti e relativa distribuzione territoriale, denotino, in base alla serie storica delle rilevazioni periodiche svolte dall'Ufficio competente, l'assenza di un effettivo radicamento nel sistema di relazioni industriali ovvero la non diffusione nel



settore o sottosettore di riferimento dell'archivio».

All'esito di questa modifica del regolamento, la Commissione dell'informazione ha approvato, nelle sedute del 16 febbraio e del 13 marzo 2025, un documento contenente dettagliate direttive agli uffici del CNEL per dare avvio, per ora in termini sperimentali e interni, a una profonda riorganizzazione dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro incentrata proprio sull'utilizzo dei codici ATECO.

Per l'esatta collocazione dei testi contrattuali nell'archivio la Direzione generale competente è chiamata infatti ad adottare sperimentalmente una tassonomia dei contratti articolata per macrosettori e sottosectori ovvero gruppi di sottosectori, là dove opportuno. Macrosettori e sottosectori saranno definiti utilizzando la vigente classificazione Ateco non oltre la seconda cifra di classificazione e cioè per "Sezione" e relativa "Divisione". I contratti verranno inoltre accorpati e ordinati anche in funzione della tipologia di accordo secondo la prassi e la terminologia in uso tra gli attori delle relazioni industriali (contratto nazionale di categoria, contratto territoriale, contratto aziendale, contratto aziendale di livello territoriale o nazionale, contratto di gruppo, contratto di sito, contratto di filiera; accordo economico, accordo integrativo, verbale di rinnovo, testo definitivo; accordo di produttività; accordo gestionale; contratto di solidarietà; contratto di prossimità *ex* articolo 8 d. l. 138/2011, ecc.) ovvero per tipologia di categoria contrattuale e cioè settore merceologico ovvero categoria professionale con particolare riferimento alla figura dei dirigenti se oggetto di apposita e separata contrattazione rispetto alle altre categorie professionali.

Sarà pertanto cura della Commissione dell'informazione sovrintendere nei prossimi mesi a questa nuova possibile organizzazione dell'archivio che fa dei codici ATECO la base di lettura e catalogazione della contrattazione collettiva che verrà così messa in diretta connessione coi criteri in uso per inquadrare le attività economiche e produttivi e per descrivere le dinamiche dei mercati del lavoro, delle professioni e dei mestieri.

La terza grande criticità – probabilmente quella di maggior impatto per chi voglia comprendere il funzionamento dei "sistemi" settoriali di contrattazione collettiva e cioè il grado di effettiva implementazione delle previsioni normative e retributive contenute nei contratti nazionali di lavoro – è l'assenza di un database unico e consolidato, condiviso dalle parti sociali, sulla contrattazione collettiva decentrata che, allo stato, attuale risulta solo parzialmente monitorata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso l'analisi della contrattazione di produttività là dove sia prevista l'applicazione di misure pubbliche di incentivazione economica.

Un prezioso contributo alla esplorazione del fenomeno è fornito dagli osservatori sulla contrattazione decentrata di [CGIL](#), [CISL](#) e [UIL](#) che producono rapporti di monitoraggio. Allo stato risultano i rapporti elaborati da [Fondazione Di Vittorio](#) e CGIL a partire dal 2019; i rapporti elaborati dalla Cisl – osservatorio OCSEL a partire dal 2012; i rapporti elaborati



dalla Uil a partire dal 2017. [Confindustria](#), a sua volta, dal 2013 raccoglie informazioni sulla contrattazione decentrata e sui suoi contenuti, come parte dell'annuale indagine sul lavoro condotta presso un campione di circa 4.000 imprese associate.

Tra i pochi studi sistematici che contemplano una analisi non solo della contrattazione aziendale ma anche del raccordo istituzionale tra il livello nazionale e il livello decentrato nell'ambito di ciascun settore di riferimento, si segnala l'Osservatorio «[fare Contrattazione](#)» di ADAPT (associazione fondata da Marco Biagi con la partecipazione di federazioni di settore datoriali e sindacali, confederazioni nazionali e associazioni territoriali di rappresentanza di imprese e lavoratori) che monitora la contrattazione collettiva in Italia dal 2012 con la pubblicazione di un [rapporto annuale](#) sulla contrattazione collettiva in Italia in larga parte ad accesso aperto.

La più recente evoluzione del dato normativo in materia di mercato del lavoro impone oggi un rinnovato sforzo istituzionale nella direzione della piena conoscenza del fenomeno.

Già con il decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104 il legislatore italiano, nel dare attuazione alla direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 ha fissato un quadro comune di diritti e doveri in materia di condizioni di lavoro, prevedendo l'obbligo di garantire un uniforme e adeguato livello di informazione nei confronti dei lavoratori in materia di trasparenza e prevedibilità delle condizioni di lavoro anche con riferimento alle previsioni di matrice contrattuale.

Il decreto legislativo n. 104/2022 di attuazione della citata direttiva ha modificato l'articolo 1, comma 6, del decreto legislativo n. 152/1997, disponendo che «le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali».

A tal fine, attivando un preesistente accordo di collaborazione con il CNEL, sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è stato attivato un [link](#) diretto all'area *web* del sito CNEL dove è strutturato l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro. È vero anche che l'articolo 1, comma 6-bis, del decreto legislativo n. 152/1997, introdotto dal decreto legislativo n. 104/2022, dispone che, «ai fini della semplificazione degli adempimenti di cui al comma 1 del presente articolo e della uniformità delle comunicazioni, il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito *web*, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro».

Resta infine da valutare il processo di recepimento della direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati



nella Unione Europea, la cui trasposizione nel nostro ordinamento giuridico era prevista entro il 15 novembre 2024. Le conclusioni dell'Avvocato generale presso la Corte di Giustizia dell'Unione Europea riguardanti la causa C-19/23, promossa dalla Danimarca e sostenuta dalla Svezia, per l'annullamento della direttiva (UE) 2022/2041, sono propense ad accogliere il ricorso e a dichiarare nulla la direttiva, mentre la Confederazione europea dei sindacati ritiene che il parere dell'Avvocatura non tenga in considerazione il diritto delle istituzioni europee a intervenire in materie come giusta retribuzione, diritti del lavoro, concorrenza fra Stati. A prescindere dalla conclusione che avrà il processo di recepimento, la direttiva nondimeno contiene previsioni di particolare importanza a sostegno della contrattazione collettiva e della trasparenza dei rapporti di lavoro che, a parere del CNEL, meritano di essere perseguite.

Ci si riferisce, in primo luogo, alla affermazione secondo cui «i lavoratori dovrebbero avere facile accesso a informazioni complete sui salari minimi legali e sulla tutela garantita dal salario minimo prevista da contratti collettivi universalmente applicabili per garantire la trasparenza e la prevedibilità per quanto riguarda le loro condizioni di lavoro» (considerando 34 della direttiva).

Di pari rilevanza è la richiesta agli Stati membri di adottare «misure adeguate a garantire l'esistenza di strumenti efficaci di raccolta dei dati per monitorare la tutela garantita dal salario minimo», ciò con particolare riferimento al tasso di copertura della contrattazione collettiva, al livello delle «retribuzioni più basse previste dai contratti collettivi che coprono i lavoratori a basso salario», ovvero a «una loro stima, se le autorità nazionali competenti non dispongono di dati accurati», e alla «percentuale di lavoratori da esse coperta o una loro stima, se le autorità nazionali competenti non dispongono di dati accurati» (articolo 10 della direttiva).

Sempre ai sensi della direttiva «gli Stati membri provvedono affinché le informazioni relative ai salari minimi legali e alla tutela garantita dal salario minimo prevista da contratti collettivi universalmente applicabili, comprese le informazioni sui meccanismi di ricorso, siano accessibili al pubblico, ove necessario nella lingua più pertinente, come stabilito dallo Stato membro, in modo completo e facilmente accessibile, anche per le persone con disabilità» (articolo 11 della direttiva).

Da questo punto di vista rileva segnalare che nella modifica del *Regolamento degli organi, dell'organizzazione e delle procedure del CNEL* (aggiornato alle modifiche approvate dall'Assemblea nella seduta del 24 ottobre 2024, pubblicato in [Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 264 dell'11 novembre 2024](#)) sono stati recepiti e fatti propri questi principi e queste previsioni relative alla conoscenza e trasparenza dei contratti collettivi così da accrescere e potenziare la funzione istituzionale dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro nella prospettiva di soddisfare, grazie anche al completamento



del processo di digitalizzazione che sarà realizzato nei prossimi mesi, la crescente domanda di informazioni e dati sulle dinamiche e gli andamenti della contrattazione collettiva in Italia.

In parallelo al miglioramento delle condizioni di fruizione e ricerca di informazioni da parte dell'utenza esterna, il processo di digitalizzazione ha permesso l'avvio di un tracciamento più attento e realistico delle dinamiche contrattuali con riferimento in particolare – in coerenza al dettato legislativo – agli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva. Attraverso i *report* periodici diffusi dal Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro si è potuto cominciare a prendere consapevolezza del fatto che, nel nostro Paese, da almeno un decennio è in corso un costante incremento del numero di contratti collettivi di lavoro di livello nazionale stipulati nei diversi settori produttivi sollecitando una riflessione sulle cause di questo fenomeno.

*Tabella 42 - Numero di codici CCNL e AEC vigenti del settore privato al 31 dicembre di ciascun anno (1995 - 2024) per firmatari datoriali e sindacali**

<i>anno (31 dicembre)</i>	<i>Totale CCNL</i>	<i>CCNL sottoscritti da datoriali rappresentati al CNEL</i>	<i>CCNL sottoscritti da OOSS rappresentate al CNEL</i>	<i>CCNL sottoscritti da OOSS aderenti a CGIL, CISL, UIL</i>
1995	267	159	253	192
1996	281	164	265	199
1997	281	162	266	198
1998	276	160	266	194
1999	267	161	268	192
2000	275	164	275	194
2001	289	171	286	203
2002	290	168	291	204
2003	289	164	287	201
2004	302	168	300	208
2005	307	166	309	209
2006	310	168	309	209
2007	319	164	308	206
2008	327	156	308	204
2009	349	155	308	203
2010	361	143	304	197
2011	389	140	306	194
2012	382	137	306	190

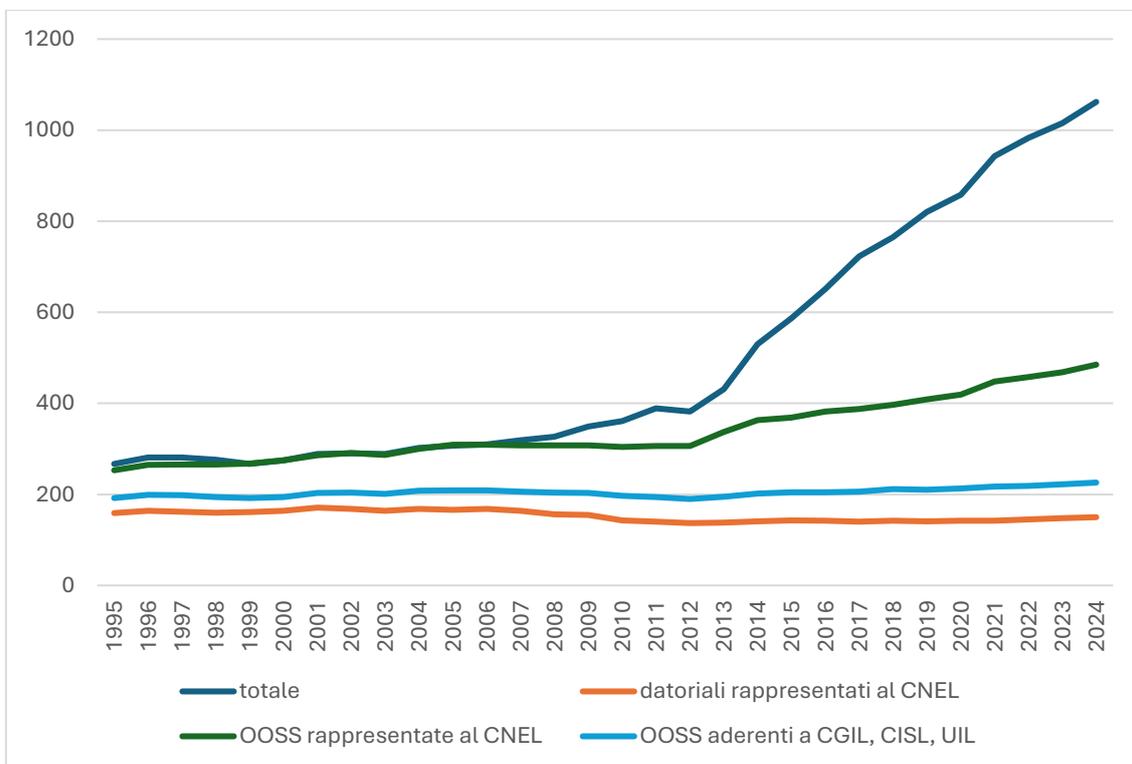


anno (31 dicembre)	Totale CCNL	CCNL sottoscritti da datoriali rappresentati al CNEL	CCNL sottoscritti da OOSS rappresentate al CNEL	CCNL sottoscritti da OOSS aderenti a CGIL, CISL, UIL
2013	431	138	337	195
2014	530	141	363	202
2015	587	143	369	205
2016	651	142	382	205
2017	723	140	388	206
2018	765	142	397	212
2019	820	141	409	210
2020	858	142	419	213
2021	943	142	448	217
2022	983	145	458	219
2023	1015	148	468	222
2024	1062	150	485	226

* nota: tra i sindacati rappresentati al CNEL abbiamo riportato solo quelli che hanno confermato i CCNL/AEC sottoscritti

Fonte: Archivio CNEL

Grafico 8 - Rappresentazione grafica dei dati contenuti nella tabella 41



Fonte: Archivio CNEL



Analogamente, grazie alle migliori possibilità di analisi offerte dall'archivio digitalizzato, è possibile, più che in passato, cogliere una tendenza all'aumento del numero di organizzazioni sindacali e datoriali poco o per nulla rappresentative, tendenza che si pone a monte della proliferazione numerica dei contratti collettivi nazionali di settore.

La trasformazione digitale dell'archivio rende oggi possibile ricostruire storicamente fenomeni prima non facilmente osservabili, come le cessazioni contrattuali e le confluenze verificatesi nel corso degli anni, ampliando le possibilità per gli attori della contrattazione collettiva di conoscere ed accompagnare l'evoluzione di detti fenomeni.

Attualmente, in ciascuno dei tre file in formato elaborabile presenti in archivio sono presenti alcuni fogli che registrano in dettaglio le confluenze e le cessazioni che si sono verificate nel tempo. Il dato è disponibile per il settore privato, per il settore pubblico e anche per gli accordi per i lavoratori parasubordinati e accordi economici collettivi per alcune categorie di lavoratori autonomi.

Per quanto riguarda la mappatura delle confluenze, la guida alla lettura riportata nel *file* "CCNL del settore privato" e "CCNL del settore pubblico" riporta le modalità di ricerca dei codici dei contratti confluiti (con l'indicazione dei firmatari datoriali, sindacali e del settore), e per ciascun codice contratto confluito il codice del contratto vigente, con le eventuali confluenze intermedie. Per i settori privato e pubblico il *file* contiene un foglio con l'elenco dei codici cessati.

Per quanto riguarda gli accordi per i lavoratori parasubordinati e gli accordi economici collettivi, il *file* registra in uno stesso foglio i codici cessati e confluiti.

Tabella 43 - Numero di codici CCNL/AEC creati (per deposito di un nuovo CCNL/AEC) ed eliminati (per cessazione o confluenza) per anno dal 1995 al 2024

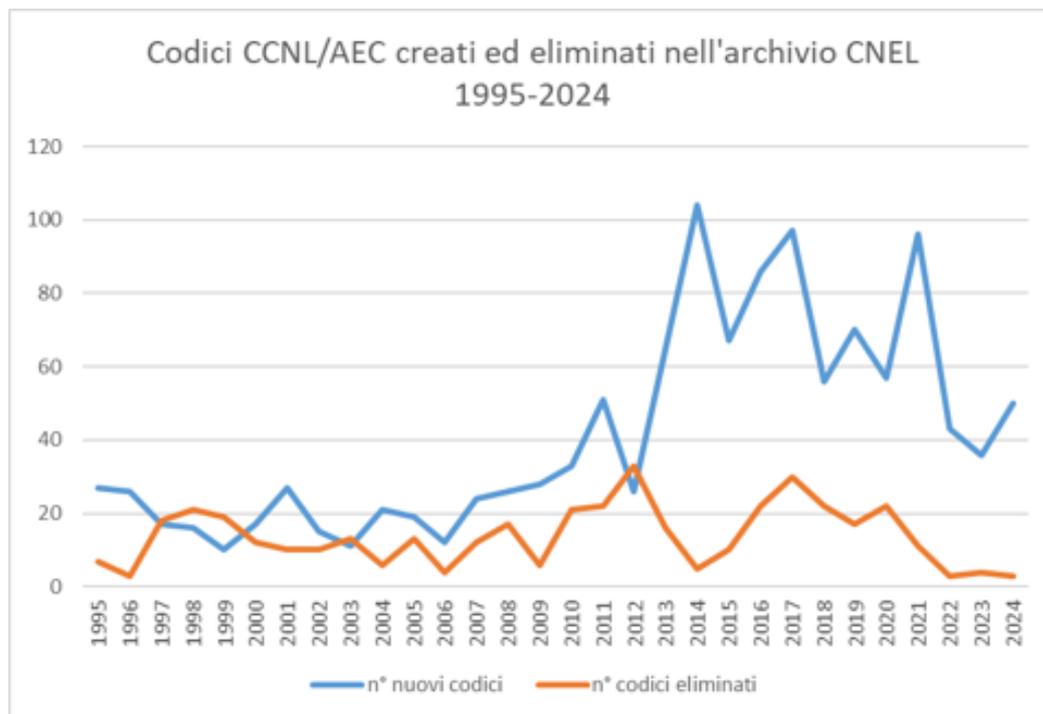
<i>Anno</i>	<i>Numero di nuovi codici</i>	<i>Numero di codici eliminati</i>
1995	27	7
1996	26	3
1997	17	18
1998	16	21
1999	10	19
2000	17	12
2001	27	10
2002	15	10
2003	11	13
2004	21	6
2005	19	13
2006	12	4



Anno	Numero di nuovi codici	Numero di codici eliminati
2007	24	12
2008	26	17
2009	28	6
2010	33	21
2011	51	22
2012	26	33
2013	65	16
2014	104	5
2015	67	10
2016	86	22
2017	97	30
2018	56	22
2019	70	17
2020	57	22
2021	96	11
2022	43	3
2023	36	4
2024	50	3

Fonte: Archivio CNEL

Grafico 9 - Elaborazione grafica dei dati contenuti nella tabella 42



Fonte: Archivio CNEL



Ne hanno guadagnato la trasparenza e la conoscibilità del patrimonio informativo che il CNEL rende disponibile, in una ottica di pubblico servizio a favore del sistema produttivo e della collettività, nonché la tracciabilità delle dinamiche evolutive e delle patologie del nostro sistema di relazioni industriali e di contrattazione collettiva.

Lo sforzo compiuto di affinare i criteri di identificazione e classificazione dei contratti e degli accordi collettivi si è perfezionato mediante l'elaborazione di meccanismi finalizzati a sintonizzare e far dialogare il sistema CNEL con i sistemi di altre istituzioni pubbliche a diverso titolo impegnate nella analisi dei fenomeni del mercato del lavoro e delle dinamiche delle relazioni industriali (per un approfondimento e indicazioni operative sull'accessibilità dei dati e delle informazioni contenute nell'archivio è disponibile [L'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL](#)).

Da segnalare, rispetto all'obiettivo di una migliore conoscenza delle dinamiche contrattuali e del loro impatto sul funzionamento del mercato del lavoro, è in particolare il recente accordo interistituzionale tra CNEL e INAIL che, recependo le indicazioni contenute nel documento CNEL del 24 ottobre 2024 di [Osservazioni e proposte in materia di salute occupazionale e sicurezza sul lavoro](#), ha previsto, tra le altre cose, di inserire nelle denunce di infortunio il codice alfanumerico unico assegnato dal CNEL ai contratti collettivi depositati nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro così da consentire di conoscere e mappare i rischi collegati alle rispettive categorie produttive.



2. L'esigenza di riordino dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro

Si è già segnalato come la Commissione dell'informazione abbia avviato, seppure in termini per ora del tutto sperimentali, un processo di riorganizzazione dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro in attuazione delle modifiche apportate al *Regolamento degli organi, dell'organizzazione e delle procedure del CNEL* (aggiornato alle modifiche approvate dall'Assemblea nella seduta del 24 ottobre 2024, pubblicato in [Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 264 dell'11 novembre 2024](#)).

Le modifiche di interesse, ai fini della conoscenza e trasparenza del sistema di contrattazione collettiva, riguardano:

- l'articolo 25-*bis* del regolamento relativo all'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro di cui all'articolo 17, commi 1-3, della legge 30 dicembre 1986, n. 936;
- l'articolo 25-*ter* del regolamento relativo al procedimento istruttorio per l'attribuzione del codice alfanumerico unico di cui all'art. 16 -quater del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito con modificazioni dalla legge 11 settembre 2020, n. 120 in sede di acquisizione del contratto collettivo nell'archivio di cui all'articolo 17, commi 1 e 2, della legge 30 dicembre 1986, n. 936.

Se è prematuro anticipare oggetto, modalità e fasi della sperimentazione, che ha allo stato una valenza interna al CNEL, è possibile segnalare in questa sede le pressanti esigenze che indotto ad avviare un processo di riorganizzazione dell'archivio, fermo restando che sarà ora cura della Commissione dell'informazione dare corso ad apposite sessioni seminariali e di confronto sulla nuova (possibile) organizzazione dell'archivio con le istituzioni pubbliche competenti, nonché con l'ordine nazionale dei consulenti del lavoro, con l'associazione italiana di studi sul diritto del lavoro e della sicurezza sociale e con le organizzazioni di rappresentanza di imprese e lavoratori presenti presso il CNEL che ne facciano espressa richiesta.

L'istituzione di un archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, con l'articolo 17, commi 1-3, della legge 30 dicembre 1986, n. 936, nasce alla esigenza di garantire una piena trasparenza relativamente agli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva e, con ciò, concorrere alla qualità ed efficienza del nostro sistema di relazioni industriali.

Nel corso del tempo, tuttavia, l'atto di deposito ha registrato un significativo incremento dei testi contrattuali che appare legato più a motivazione di auto-legittimazione dei soggetti firmatari – e di ricorso a un riconoscimento pubblico, privo di filtri qualitativi e certamente favorito dalla successiva istituzione, nel 2020, del codice contratto – che a reali istanze di tutela degli interesse delle imprese e dei lavoratori in coerenza con i concetti di interesse



collettivo e fattispecie sindacale di cui all'articolo 39 della nostra Carta costituzionale. Basti pensare che, nel corso del biennio 2023-2024 nell'archivio del CNEL sono stati creati 86 nuovi codici CCNL/AEC dei quali solo 9 sottoscritti dalle organizzazioni sindacali storiche e comparativamente più rappresentative sul piano nazionale relativamente ai settori contrattuali del settore privato e sono applicati a 132.637 lavoratori, mentre gli altri 77 risultano applicati soltanto a 5.483 lavoratori, considerando anche la recente sottoscrizione di una parte di questi.

Tabella 44 - Nuovi codici CCNL/AEC creati nel 2023 e nel 2024 per settore contrattuale per firmatari datoriali e sindacali tra i sindacati rappresentati al CNEL sono riportati solo quelli che hanno confermato i CCNL/AEC sottoscritti

<i>settori contrattuali</i>	<i>Totale</i>	<i>datoriali rappresentati al CNEL</i>	<i>OOSS rappresentate al CNEL</i>	<i>CGIL, CISL, UIL</i>
A - AGRICOLTURA	3		1	
B - CHIMICI	1		1	
C - MECCANICI	7		1	
D - TESSILI	3		1	
E - ALIMENTARISTI			0	
F - EDILIZIA, LEGNO E ARREDAMENTO	3		0	
G - POLIGRAFICI E SPETTACOLO	6	5	6	5
H - TERZIARIO E SERVIZI	27		7	
H1 - LAVORO DOMESTICO E DI CURA	2		0	
I - TRASPORTI	6	1	3	1
J - CREDITO E ASSICURAZIONI			0	
K - AZIENDE DI SERVIZI	7	1	2	1
T - ISTRUZIONE, SANITA', ASSISTENZA, CULTURA, ENTI	11		5	2
V - CCNL PLURISSETTORIALI, MICROSETTORIALI E ALTRI	10		2	
<i>totale</i>	86	7	29	9

Fonte: Archivio CNEL

Una attenta analisi dei testi contenuti nell'archivio consente in effetti segnalare diverse situazioni critiche se non vere e proprie patologie legate al fatto che il CNEL non dispone, allo stato, di competenze normative e di strumenti di valutazione della rilevanza nazionale



dei contratti depositati e oggetto di richiesta di codice alfanumerico e tanto meno del livello minimo di rappresentatività (in assoluto o in termini comparata) dei firmatari dei testi contrattuali oggetto di deposito.

Tabella 45 - Nuovi codici CCNL/AEC attivati nel 2023 e 2024 aventi tra i firmatari i datoriali rappresentati al CNEL oppure categorie sindacali aderenti a CGIL, CISL, UIL o UGL, oppure sottoscritti da Confsal

<i>CCNL id</i>	<i>Stipula primo accordo</i>	<i>CCNL titolo</i>	<i>firmatari datoriali</i>	<i>firmatari sindacali</i>
A00P	19/09/2024	CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese esercenti attività nel comparto dell'agricoltura e del florovivaismo	UNSIK	FNA CONFSAL; CONFSAL
B372	18/09/2023	CCNL per i lavoratori dell'industria della Gomma e della Plastica	CONFLAVORO PMI	FESICA CONFSAL; CONFSAL
C067	25/01/2023	CCNL per gli addetti alla Piccola e Media Industria Metalmeccanica, Orafa e alla Installazione Impianti	CONFLAVORO PMI	FESICA CONFSAL; CONFSAL
D02E	10/12/2024	CCNL per i dipendenti delle imprese Tessile Industria	UNILAVORO PMI	CONFSAL FISALS
G013	20/12/2024	CCNL Grafica e Editoria - Industria	CONFLAVORO PMI	FESICA CONFSAL; CONFSAL
G139	28/10/2024	CCNL per Interpreti, Attrici ed Attori del comparto di produzione del cineaudiovisivo	CONFARTIGIANATO Cinema e Audiovisivo; CONFARTIGIANATO; CNA Cinema e Audiovisivo; CNA; CASARTIGIANI; CLAAI	SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL
G140	20/12/2023	CCNL per Interpreti, Attrici ed Attori del comparto di produzione del cineaudiovisivo	ANICA; APA; APE	SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL
G141	12/07/2024	CCNL per gli Stuntman impiegati nella produzione di filmati e prodotti audiovisivi dipendenti da case di produzione cineaudiovisiva e multimediale	ANICA; APA; APE	SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL
G142	28/10/2024	CCNL per gli Stuntman impiegati nella produzione di filmati e prodotti audiovisivi dipendenti da case di produzione cineaudiovisiva e multimediale	CONFARTIGIANATO Cinema e Audiovisivo; CONFARTIGIANATO; CNA Cinema e Audiovisivo; CNA;	SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL



CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

CCNL id	Stipula primo accordo	CCNL titolo	firmatari datoriali	firmatari sindacali
			CASARTIGIANI; CLAAI	
G162	15/12/2023	CCNL del Doppiaggio	CNA Cinema e Audiovisivo; CNA; CONFARTIGIANATO Cinema e Audiovisivo; CONFARTIGIANATO IMPRESE; CASARTIGIANI; CLAAI	SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL
H01Z	18/04/2024	CCNL Intersettoriale per il Comparto Terziario	FENAPI	CONFSAL; CONFSAL FEDRLAVORATORI; ALI CONFSAL
H04V	31/10/2023	CCNL per i dipendenti del turismo e pubblici esercizi	AICAST IMPRESE ITALIA; ASSIMPRESEITALIA	FESICA CONFSAL; CONFSAL
H164	30/01/2023	CCNL per le imprese e i lavoratori dipendenti delle cooperative esercenti attività disciplinata dalle norme vigenti in materia di distribuzione cooperativa, cooperative di consumo e servizi, nonché dei servizi correlati e collegati, richiesti dalla committenza, sia pubblica che privata	UNICOOP	UGL TERZIARIO; UGL
H169	05/07/2024	CCNL Commercio	IMPRESE ITALIA; FICOMEST	UGL TERZIARIO
H346	24/07/2024	CCNL Ortofrutticoli e Agrumari	firma su due tavoli separati; primo tavolo: AICAST IMPRESE ITALIA; ASSIMPRESEITALIA NAZIONALE; secondo tavolo: AIFOS; ASSOESERCENTI; CONFIMPRESEITALIA; ITALPMI; UNCI; VALITALIA PMI	FESICA CONFSAL; CONFSAL PESCA E AGROALIMENTARE; CONFSAL
H456	25/07/2024	CCNL studi professionali degli odontoiatri medici dentisti e strutture sanitarie odontoiatriche	AIO; UNAPRI (confederata UNILAVORO PMI)	CIU UNIONQUADRI; Sindacato CLAS; FIRAS SPP (confederata UGL)
HV5B	21/11/2024	CCNL Istituti ed aziende del settore vigilanza privata e servizi fiduciari	VALITALIA PMI; UNCI; ITALPMI; CONFIMPRESEITALIA;	FESICA CONFSAL



CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

<i>CCNL id</i>	<i>Stipula primo accordo</i>	<i>CCNL titolo</i>	<i>firmatari datoriali</i>	<i>firmatari sindacali</i>
			ASSOESERCENTI; AIFOS	
I8A3	01/03/2023	CCNL per i piloti di velivoli ad ala fissa adibiti ad attività di protezione civile, servizio antincendio boschivo e tutela ambientale	AEI CONFINDUSTRIA FEDERVARIE	FIT CISL; UIL TRASPORTI; UGL TRASPORTO AEREO; ANPAC
IC38	05/02/2024	CCNL Noleggio autobus con conducente per i dipendenti di imprese esercenti il noleggio autobus con conducente e le relative attività correlate	SISTEMA TRASPORTI; SISTEMA IMPRESA	FESICA CONFSAL; CCONFSAL
K412	23/02/2024	CCNL per i lavoratori del settore Telecomunicazioni	VALITALIA PMI	FESICA CONFSAL; CONFSAL
K540	09/07/2024	CCNL dei Servizi Ambientali	UTILITALIA; CONFINDUSTRIA CISAMBIENTE; LEGACOOOP PRODUZIONE E SERVIZI; CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI; AGCI SERVIZI; ASSOAMBIENTE	FP CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI UIL; FIADEL
T182	02/02/2024	CCNL di settore per il personale dipendente Anpas ODV - Confederazione Nazionale delle Misericordie d'Italia ODV e di altre Organizzazioni del Terzo Settore che operano nell'ambito socio-sanitario, assistenziale, del trasporto sanitario e di emergenza urgenza extraospedaliera	ANPAS ODV; CONFEDERAZIONE DELLE MISERICORDIE D'ITALIA ODV	CGIL FP; UIL FPL; CISL FP
T27R	31/08/2023	CCNL Enti di formazione e istruzione, corsi universitari, Scuola non statale	FILINS	UGL SCUOLA
T27T	26/01/2024	CCNL per i dipendenti delle strutture ed enti di formazione	ITALPMI	FESICA CONFSAL; CONFSAL
T27U	26/01/2024	CCNL per i dipendenti delle strutture ed enti di formazione	ASSOESERCENTI; FEDERFORMA	FESICA CONFSAL; CONFSAL
T431	20/12/2024	CCNL per il personale non dirigente dell'ISMEA	ISMEA	CGIL FP; CISL FP; UIL PA; CONFINTESA EPE



<i>CCNL id</i>	<i>Stipula primo accordo</i>	<i>CCNL titolo</i>	<i>firmatari datoriali</i>	<i>firmatari sindacali</i>
V25G	20/10/2023	CCNL per i dipendenti responsabili o addetti alla sicurezza del servizio di prevenzione e protezione aziendale - RSPP e ASPP trasversalmente impiegati in tutti i settori e comparti	UNAPRI confederata UNILAVORO PMI	FIRAS SPP confederata UGL; SINDACATO CLAS
V731	21/03/2024	CCNL Intersettoriale per il comparto Manifatturiero	CONFIMI INDUSTRIA	CONFSAL; CONFSAL FEDERLAVORATORI

Fonte: Archivio CNEL

Sta di fatto che, rispetto ai 1017 contratti collettivi nazionali di lavoro depositati in archivio alla data del 31 dicembre 2024, ben 74 risultano firmati e non rinnovati da più di 10 anni, pur rimanendo ancora oggi in archivio incidendo sul numero complessivo di contratti depositati.

Tabella 46- CCNL/AEC del settore privato depositati al CNEL al 31 dicembre 2024 scaduti da più di 10 anni

	<i>n° CCNL</i>	<i>addetti 2024</i>
<i>Non scaduti da più di 10 anni</i>	943	14.588.238
<i>Scaduti da più di 10 anni</i>	74	40.123
<i>Totale complessivo</i>	1017	14.628.361

Fonte: Fonte: CNEL (archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro) e INPS (uniemens)

Si è già detto che il CNEL non dispone di precise attribuzioni normative per valutare i testi contrattuali oggetto di deposito, neppure con riferimento alla riconducibilità o meno del singolo testo contrattuale al concetto giuridico di contratto collettivo di livello nazionale. Eppure, attraverso l'utilizzo dei flussi uniemens, è possibile registrare la presenza di ben 461 contratti collettivi qualificati come «contratti collettivi nazionali di lavoro» che trovano applicazione a meno di 100 lavoratori e ben 663 contratti collettivi qualificati come «contratti collettivi nazionali di lavoro» che trovano applicazione a meno di 500 lavoratori.



Tabella 47 - Codici CCNL depositati al CNEL al 31/12/2024 per soglia dimensionale (esclusi i settori contrattuali "agricoltura" e "lavoro domestico")

<i>Soglia dimensionale</i>	<i>Numero di codici CCNL</i>	<i>Dipendenti 2024</i>
<i>meno di 100 addetti</i>	461	12.910
<i>tra 101 e 500 addetti</i>	202	48.572
<i>tra 501 e 1000 addetti</i>	59	41.761
<i>oltre 1000 addetti</i>	204	14.525.054
<i>Totale complessivo</i>	926	14.628.297

Fonte: CNEL (archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro) e INPS (uniemens)

Nel complesso sono 722 i contratti collettivi qualificati come «contratti collettivi nazionali di lavoro» che trovano applicazione a meno di 1.000 lavoratori.

Tabella 48 - Codici CCNL depositati al CNEL al 31/12/2024 per soglia dimensionale (esclusi i settori contrattuali "agricoltura" e "lavoro domestico")

<i>soglie dimensionali</i>	<i>n° codici CCNL</i>	<i>dipendenti 2024</i>
<i>CCNL grandi (oltre 100.000 dipendenti)</i>	29	11.655.658
<i>CCNL medi (tra 10.000 e 100.000 dipendenti)</i>	70	2.527.957
<i>CCNL micro (meno di 500 dipendenti)</i>	663	61.482
<i>CCNL piccoli (tra 500 e 10.000 dipendenti)</i>	164	383.200
<i>Totale complessivo</i>	926	14.628.297

Fonte: CNEL (archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro) e INPS (uniemens)

In tutti questi casi (salvo limitate eccezioni dovute alle peculiarità del settore o delle attività produttive) è davvero difficile se non improprio parlare di contratti collettivi nazionali di lavoro.

Da qui l'esigenza di un riordino dell'archivio per dare alla opinione pubblica, ai decisori politici e sindacali, agli operatori del mercato del lavoro una informazione più corretta e trasparenze in relazione a quei contratti che risultano caratterizzati da un minimo radicamento e cioè effettiva applicazione nei settori di riferimento.



3. La contrattazione collettiva di livello nazionale: tasso di copertura e alcuni dati per settore contrattuale e dimensione dei CCNL

Alla data del 31 dicembre 2024 risultano depositati presso il CNEL 1.089 contratti e accordi collettivi di livello nazionale “vigenti”.

Ventitré di questi contratti di livello nazionale appartengono al settore pubblico e sono già stati oggetto, ai sensi dell’articolo 10-*bis*, comma 1, lett. b), della legge 30 dicembre 1986, di una apposita «Relazione annuale sullo stato della contrattazione collettiva nelle pubbliche amministrazioni con riferimento alle esigenze della vita economica e sociale», approvata dall’Assemblea il 18 dicembre 2024.

Trentasette di questi si riferiscono invece ad accordi economici collettivi e cioè intese collettive riferite ad alcune categorie di lavoratori autonomi e dodici si riferiscono a lavoratori parasubordinati e collaboratori.

Per i dipendenti del settore privato risultano depositati in archivio, alla data del 31 dicembre 2024, 1.017 contratti collettivi nazionali di lavoro. Di questi contratti “vigenti” il 62% risulta, allo stato, scaduto in base alla data di scadenza riportata nei testi.

Tabella 49 - CCNL per i lavoratori dipendenti del settore privato depositati al CNEL entro il 31 dicembre 2024 rinnovati e non rinnovati per settore contrattuale - n° CCNL e n° dipendenti

<i>settore cod</i>	<i>settore desc</i>	<i>n° contratti rinnovati al 31/12/2024</i>	<i>n° contratti scaduti al 31/12/2024</i>	<i>Totale complessivo</i>	<i>n° dipendenti 2024 rinnovati al 31/12/2024</i>	<i>n° dipendenti 2024 scaduti al 31/12/2024</i>	<i>Totale complessivo</i>
A	agricoltura	22	39	61	nd	nd	nd
B	chimici	11	14	25	517.202	39.064	556.266
C	meccanici	24	31	55	521.750	2.179.560	2.701.310
D	tessili	15	20	35	122.882	223.483	346.365
E	alimentaristi	18	30	48	418.205	39.112	457.317
F	edilizia, legno e arredamento	21	51	72	232.937	725.756	958.693
G	poligrafici e spettacolo	16	39	55	100.724	123.352	224.076
H	terziario e servizi	111	144	255	5033382	240007	5273389
H1	lavoro domestico e di cura	7	23	30	nd	nd	nd
I	trasporti	26	56	82	129.433	848.294	977.727



CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

<i>settore cod</i>	<i>settore desc</i>	<i>n° contratti rinnovati al 31/12/2024</i>	<i>n° contratti scaduti al 31/12/2024</i>	<i>Totale complessivo</i>	<i>n° dipendenti 2024 rinnovati al 31/12/2024</i>	<i>n° dipendenti 2024 scaduti al 31/12/2024</i>	<i>Totale complessivo</i>
J	credito e assicurazioni	7	13	20	317.365	112.842	430.207
K	aziende di servizi	24	34	58	139.624	852.654	992.278
T	istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti	52	90	142	547.520	458.336	1.005.856
V	CCNL plurisettoriali, microsettoriali e altri	34	45	79	158.415	546.462	704.877
<i>Totale complessivo</i>		388	629	1017	8.239.439	6.388.922	14.628.361

Fonte: elaborazione dati CNEL

Va peraltro precisato che, ai fini del presente rapporto e nei report periodici del CNEL sui contratti depositati, per “contratto vigente” si intende l’ultima versione disponibile di ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro, per il quale le parti firmatarie non hanno depositato al CNEL testi successivi, né hanno comunicato confluenze e/o cessazioni.

Il grado di copertura dei contratti collettivi nazionali di lavoro depositati al CNEL al 31 dicembre 2024 risulta pari al 99% dei dipendenti del settore privato (esclusi “agricoltura” e “lavoro domestico e di cura”) censiti dall’INPS per mezzo del flusso uniemens.

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti del settore privato il CNEL e l’INPS hanno integrato a partire dal 2018 l’archivio dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro e il flusso informativo uniemens in modo da associare a ciascun contratti collettivi nazionali di lavoro depositato al CNEL il numero di datori di lavoro che lo applicano e il numero di lavoratori a cui è applicato; l’INPS elabora per il CNEL la media annuale delle 12 dichiarazioni mensili e in questo contributo utilizziamo il dato più recente disponibile, relativo all’anno 2024.

L’integrazione tra le due fonti informative si è fortemente rafforzata a partire da gennaio 2022, poiché da tale mese ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro è individuato solo con il medesimo codice in entrambe le banche dati.

Pertanto, i 926 contratti collettivi nazionali di lavoro per i dipendenti del settore privato (esclusi i 61 CCNL del settore “agricoltura” e i 30 CCNL del settore “lavoro domestico e di cura” per i quali il dato non è rilevato in uniemens) depositati al CNEL al 31 dicembre 2024 si applicano a 14.628.361 dipendenti, pari al 99% dei dipendenti del settore privato censiti in uniemens (media delle 12 dichiarazioni mensili del 2024) con contratto collettivo di lavoro



noto. Residua un 1% di lavoratori dipendenti censiti in uniemens per i quali i datori di lavoro del settore privato non indicano il CCNL applicato e utilizzano il codice nelle dichiarazioni uniemens il codice CDIV (contratti diversi rispetto a quelli elencati in uniemens).

Per completezza segnaliamo che in uniemens è presente il codice CPUB (“contratti pubblici”) utilizzato da datori di lavoro pubblici per 464.003 lavoratori: si tratta di dipendenti a tempo determinato di amministrazioni pubbliche che hanno diritto alla Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), istituita dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Tra questi, ad esempio, ci sono gli insegnanti della scuola a tempo determinato.

I contratti collettivi nazionali di lavoro per i dipendenti del settore pubblico e gli accordi economici collettivi per i professionisti del servizio sanitario nazionale depositati al CNEL al 31 dicembre 2024 sono 23 e si applicano a 3.126.738 dipendenti/professionisti in convenzione (dato della Ragioneria Generale dello Stato, Conto annuale delle amministrazioni pubbliche 2022 e SISAC). L'Archivio CNEL copre tutti i dipendenti pubblici contrattualizzati e quasi tutti i dipendenti di diritto pubblico il cui rapporto di lavoro è regolato almeno in parte da atti negoziali. Il grado di copertura dei contratti collettivi nazionali di lavoro depositati al CNEL è prossimo al 100%, mentre restano fuori le categorie di dipendenti pubblici il cui rapporto di lavoro è regolato esclusivamente da atti legislativi.

Altro dato di interesse, rispetto ai 926 contratti collettivi nazionali di lavoro depositati in archivio per i dipendenti del settore privato (esclusi agricoltura e lavoro domestico), è relativo alla circostanza che i 29 contratti collettivi nazionali di lavoro più grandi (oltre i 100mila lavoratori) trovano applicazione all'80% dei lavoratori del settore privato tracciati coi flussi Uniemens e che i 70 contratti collettivi nazionali di lavoro medio-grandi (tra i 10mila e i 100mila lavoratori) si applicano al 17% dei lavoratori a conferma che il dato della frammentazione della contrattazione collettiva è più apparente che reale; in breve, i 99 contratti collettivi nazionali di lavoro con applicazione sopra i 10.000 dipendenti coprono la quasi totalità dei dipendenti del settore privato: 14.183.615 lavoratori, pari al 97% dei dipendenti della forza lavoro del settore privato tracciata). Come già evidenziato nel paragrafo che precede ben 164 contratti collettivi nazionali di lavoro (pari al 17%) si applicano a meno di 500 dipendenti e, in totale, coprono il 2,6% dei dipendenti.



CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

Tabella 50 - CCNL depositati al CNEL al 31 dicembre di ciascun anno per settore contrattuale (1995 - 2024)

Anno	Settore contrattuale*															Totale complessivo
	A	B	C	D	E	F	G	H	H1	I	J	K	S	T	V	
1995	13	15	8	22	14	14	36	31	1	56	21	16	16	11	9	283
1996	13	15	8	27	14	14	36	33	1	56	22	18	25	14	10	306
1997	13	14	8	27	13	15	35	37	1	56	17	18	25	16	11	306
1998	13	13	7	30	13	17	34	37	1	53	15	14	24	17	12	300
1999	12	13	7	27	12	17	33	31	1	52	14	13	24	23	12	291
2000	13	13	7	27	13	17	34	30	1	52	16	12	22	26	14	297
2001	13	15	7	27	13	17	34	33	1	54	19	12	26	30	14	315
2002	13	14	7	28	13	18	35	35	1	49	20	12	29	31	14	319
2003	13	14	7	22	14	18	35	39	1	47	20	12	28	32	15	317
2004	12	14	8	24	14	18	37	42	1	49	19	14	30	36	14	332
2005	12	15	8	25	15	18	37	42	1	50	19	13	31	39	13	338
2006	13	15	8	24	15	19	37	42	2	53	19	13	35	39	11	345
2007	14	15	8	20	14	19	36	48	2	53	19	14	38	43	14	357
2008	14	13	5	18	12	19	36	53	4	53	19	16	39	47	18	366
2009	13	13	6	17	13	20	35	69	4	54	19	16	39	51	19	388
2010	14	12	7	19	18	25	36	77	4	37	19	16	39	54	23	400
2011	16	11	9	21	20	34	35	83	7	36	21	20	40	54	22	429
2012	16	11	9	20	19	34	35	74	7	35	21	20	40	56	25	422
2013	18	17	10	18	23	40	35	93	8	36	19	23	40	62	29	471
2014	28	23	18	20	26	50	37	110	9	47	21	28	40	75	38	570
2015	31	26	22	22	26	54	39	127	9	54	21	31	40	83	42	627
2016	38	26	27	24	28	53	39	151	10	59	22	38	40	86	50	691
2017	44	19	28	24	33	58	40	173	16	58	22	41	35	98	69	758
2018	47	20	30	25	37	59	42	188	20	59	22	43	27	98	75	792
2019	49	20	36	28	39	58	43	210	20	63	22	43	25	108	81	845
2020	51	22	38	30	40	62	44	218	22	63	22	48	22	117	81	880
2021	57	24	42	31	45	66	48	244	27	72	23	53	22	126	85	965
2022	57	24	47	32	48	69	51	252	28	76	24	54	22	134	87	1005
2023	59	25	50	33	48	70	53	263	29	80	24	55	22	137	89	1037
2024	60	25	54	35	48	72	57	276	30	82	24	58	22	144	97	1084
<i>incremento assoluto del n° di CCNL depositati tra il 1995 e il 2024 (differenza tra i due anni)</i>																
	47	10	46	13	34	58	21	245	29	26	3	42	6	133	88	801
<i>incremento relativo del n° di CCNL depositati tra il 1995 e il 2024 (rapporto dei valori tra i due anni * 100)</i>																
	462	167	675	159	343	514	158	890	3000	146	114	363	138	1309	1078	383

Fonte: CNEL (archivio CCNL)

*A: agricoltura; B: chimici; C: meccanici; D: tessili; E: alimentaristi; F: edilizia, legno e arredamento; G: poligrafici e spettacolo; H: terziario e servizi; H1: lavoro domestico e di cura; I: trasporti; J: credito e assicurazioni; K: aziende di servizi; S: pubblica amministrazione; T: istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti; V: CCNL plurisettoriali, microsettoriali e altri



Tabella 51 - CCNL del settore privato depositati al 31/12/2024 per settore contrattuale (esclusi agricoltura e lavoro domestico)

Settori	n° CCNL	Dipendenti 2024
B	25	556.266
C	55	2.701.310
D	35	346.365
E	48	457.317
F	72	958.693
G	55	224.076
H	255	5.273.325
I	82	977.727
J	20	430.207
K	58	992.278
T	142	1.005.856
V	79	704.877
<i>Totale complessivo</i>	926	14.628.297

Fonte: Archivio CNEL

Tabella 52 - CCNL del settore privato depositati al 31/12/2024 per settore contrattuale (esclusi agricoltura e lavoro domestico) che coprono almeno l'1% dei dipendenti del settore

Settori	n° CCNL	Dipendenti 2024
B	7	550.311
C	4	2.652.262
D	7	336.414
E	6	446.571
F	10	945.852
G	12	204.763
H	12	4.926.496
I	9	927.733
J	7	416.152
K	7	956.451
T	12	934.039
V	6	679.548
<i>Totale complessivo</i>	99	13.976.592

Fonte: Archivio CNEL



4. I CCNL per sindacato firmatario

Al 31 dicembre risultano depositati al CNEL 1.017 codici CCNL per i dipendenti del settore privato che si applicano a 14.628.361 lavoratori dipendenti del settore privato (esclusi i settori "agricoltura" e "lavoro domestico"); di questi il 97% è coperto da CCNL sottoscritti da almeno una organizzazione sindacale che aderisce alle confederazioni rappresentate al CNEL che hanno confermato i CCNL/AEC sottoscritti (CGIL, CISL, UIL, UGL, Confsal).

Tabella 53 - CCNL depositati al CNEL al 31/12/2024 per sindacato rappresentato o non rappresentato al CNEL

	codici CCNL		Dipendenti 2024	
	n°	%	n°	%
Organizzazioni sindacali Rappresentate al CNEL	385	38%	14.260.716	97%
Non rappresentate al CNEL	632	62%	367.645	3%
Totale complessivo	1.017	100%	14.628.361	100%

Fonte: CNEL (archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro) e INPS (uniemens)

nota: i 385 CCNL indicati come "sottoscritti da OO.SS. rappresentate al CNEL" hanno tra i firmatari sindacali almeno una organizzazione che aderisce alle confederazioni sindacali rappresentate al CNEL che hanno confermato i CCNL/AEC sottoscritti (CGIL, CISL, UIL, UGL, Confsal)

Il nostro archivio ha come unità di rilevazione i CCNL e non i soggetti firmatari. Gli addetti attribuiti a un CCNL sono rilevati per mezzo delle dichiarazioni mensili uniemens dei datori di lavoro all'INPS; in tali dichiarazioni i datori di lavoro indicano il codice CCNL applicato nella loro azienda. Pertanto, nel caso di CCNL sottoscritti da più organizzazioni sindacali, non sono presenti in archivio informazioni che consentano di distribuire il numero di addetti del CCNL tra le singole sigle sindacali.

Segnaliamo che in alcuni sistemi di contrattazione collettiva sono disponibili anche dati che hanno come unità di rilevazione le organizzazioni sindacali firmatarie dei CCNL. Nel settore pubblico ARAN effettua questo tipo di rilevazione sulla base di una previsione di legge per la parte di dipendenti pubblici contrattualizzati, mentre nei sistemi di contrattazione collettiva tra Confindustria, Confservizi, Confapi dal lato datoriale e CGIL, CISL e UIL dal lato sindacale le parti firmatarie hanno affidato all'INPS una rilevazione di questo tipo sulla base di accordi interconfederali e successive convenzioni.

Nell'archivio dei CCNL sono stati predisposti i seguenti filtri con lo scopo di consentire all'utente di selezionare i CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni rappresentate al CNEL che hanno confermato l'elenco dei CCNL a loro riferibili:



- CGIL, CISL, UIL: consente di selezionare i CCNL sottoscritti da almeno una organizzazione sindacale aderenti a CGIL, CISL e UIL
- UGL: consente di selezionare i CCNL sottoscritti da almeno una organizzazione sindacale aderente a UGL
- Confsal: consente di selezionare i CCNL sottoscritti da Confsal

Tali filtri, se usati congiuntamente, consentono di selezionare i CCNL sottoscritti congiuntamente da organizzazioni sindacali aderenti a CGIL, CISL e UIL e/o UGL e/o Confsal.

Inoltre, è stato predisposto il filtro "stessi datoriali con sindacati diversi" che indica i codici CCNL in cui il medesimo accordo di rinnovo viene depositato al CNEL in due copie sottoscritte dalle medesime organizzazioni datoriali con organizzazioni sindacali diverse oppure viene depositato al CNEL un accordo di adesione tra le organizzazioni datoriali firmatarie e organizzazioni sindacali diverse da quelle che hanno sottoscritto l'accordo di rinnovo. Si tratta di 34 codici CCNL che sono applicati nel complesso a 6.748.341 dipendenti. L'elenco di tali codici CCNL è presentato nell'allegato alla fine di questo paragrafo.

Le organizzazioni sindacali aderenti a CGIL, CISL e UIL sottoscrivono 214 CCNL che si applicano al 96% dei dipendenti del settore privato; le organizzazioni sindacali aderenti a UGL sottoscrivono 60 CCNL che si applicano al 4% dei dipendenti del settore privato e Confsal sottoscrive 150 CCNL che si applicano al 5% dei dipendenti del settore privato.

Tabella 54 - CCNL depositati al CNEL al 31/12/2024 nel settore privato (esclusi i settori "agricoltura" e "lavoro domestico") per organizzazioni sindacali firmatarie

<i>organizzazioni sindacali</i>	<i>codici CCNL</i>		<i>dipendenti 2024</i>	
	<i>n°</i>	<i>%</i>	<i>n°</i>	<i>%</i>
<i>CCNL sottoscritti da CGIL, CISL, UIL</i>	214	21%	14.055.107	96%
<i>CCNL sottoscritti da UGL</i>	60	6%	570.843	4%
<i>CCNL sottoscritti da Confsal</i>	150	15%	748.462	5%
<i>CCNL sottoscritti da CGIL, CISL, UIL e recepiti da UGL (in tavolo separato o per adesione)</i>	28	3%	4.804.568	33%
<i>CCNL sottoscritti da CGIL, CISL, UIL e recepiti da Confsal (in tavolo separato o per adesione)</i>	3	0,3%	49.862	0,3%
<i>CCNL sottoscritti da altri sindacati</i>	803	79%	573.254	4%
<i>Totale complessivo</i>	1.017	100%	14.628.361	100%

Fonte: CNEL (archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro) e INPS (Uniemens)

Nota: il totale complessivo è al netto delle sovrapposizioni e quindi è inferiore alla somma dei totali di colonna



Tabella 55 - codici CCNL depositati al CNEL al 31/12/2024 in cui i medesimi datoriali firmano con CGIL, CISL e UIL e poi firmano con altri sindacati un'altra copia oppure un accordo di adesione

CCNL id	CCNL titolo	firmatari datoriali	firmatari sindacali
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CONFAGRICOLTURA; Federazione Nazionale dei Proprietari Conduttori in Economia; Federazione Nazionale Affittuari Conduttori in Economia; Federazione Italiana Impresa Agricola Familiare (FIIAF); Associazione Italiana Costruttori del Verde (ASSOVERDE); API; COLDIRETTI; CIA	FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL; UGL Agroalimentare
B011	CCNL per gli addetti dell'industria chimica, chimica-farmaceutica, fibre chimiche e settori abrasivi, lubrificanti e GPL	FEDERCHIMICA; FARMINDUSTRIA	FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL; UGL CHIMICI; FAILC CONFAL; FIALC CISAL
B371	CCNL per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche	FEDERAZIONE GOMMA E PLASTICA; ASSOCIAZIONE ITALIANA RICOSTRUTTORI PNEUMATICI	FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL; UGL CHIMICI; FAILC CONFAL
B254	CCNL Energia e Petrolio	CONFINDUSTRIA ENERGIA	FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL; UGL CHIMICI
B132	CCNL per gli addetti delle aziende industriali che producono e trasformano articoli in vetro, comprese le aziende che producono lampade e display	ASSOVETRO	FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL; UGL CHIMICI
B122	CCNL per gli addetti all'industria delle piastrelle di ceramica, dei materiali refrattari, ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in gres	CONFINDUSTRIA CERAMICA	FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL; UGL CHIMICI; FIALC CISAL; FESICA CONFAL
B101	CCNL per gli addetti delle aziende conciarie	UNIC	FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL; UGL CHIMICI
B012	Coibentazioni Termiche Acustiche	ANICTA	FEMCA CISL; FILCTEM CGIL; UILTEC UIL; UGL CHIMICI



CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

<i>CCNL id</i>	<i>CCNL titolo</i>	<i>firmatari datoriali</i>	<i>firmatari sindacali</i>
<i>B282</i>	CCNL Attività Minerarie	ASSORISORSE	FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL; UGL CHIMICI
<i>C011</i>	CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti	FEDERMECCANICA; ASSISTAL; CONFINDUSTRIA	FIM CISL; CISL; FIOM CGIL; CGIL; UILM UIL; UIL; CISAL METALMECCANICI
<i>D014</i>	CCNL per le imprese ed i lavoratori del settore Tessile-Abbigliamento-Moda	SMI; CONFINDUSTRIA MODA	FEMCA CISL; FILCTEM CGIL; UILTEC UIL; UGL CHIMICI E TESSILI
<i>D121</i>	CCNL per i lavoratori addetti all'industria delle calzature	ASSOCALZATURIFICI	FEMCA CISL; FILCTEM CGIL; UILTEC UIL; UGL CHIMICI
<i>D111</i>	CCNL per gli addetti alle industrie manifatturiere delle pelli e sucedanei e ombrelli e ombrelloni	ASSOPELLETTIERI; CONFINDUSTRIA MODA	FEMCA CISL; FILCTEM CGIL; UILTEC UIL; UGL CHIMICI/TESSILI
<i>D0L1</i>	CCNL lavanderie industriali e centrali di sterilizzazione ed imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini	ASSOSISTEMA	FEMCA CISL; FILCTEM CGIL; UILTEC UIL; UGL CHIMICI/TESSILI; SAVT
<i>F051</i>	CCNL Legno, Sughero, Mobile, Arredamento e Boschivi e Forestali	FEDERLEGNOARREDO	FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL; UGL COSTRUZIONI
<i>F032</i>	dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte	FEDERMACO	FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL; UGL COSTRUZIONI
<i>G011</i>	CCNL Grafici Editori	ASSOGRAFICI; AIE; ANES	SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL; UGL
<i>H011</i>	CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi	CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS; UGL TERZIARIO
<i>H05Y</i>	CCNL per i dipendenti da aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo	FIPE; LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI; CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI; AGCI SERVIZI; CONFCOMMERCIO	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL; UGL Terziario
<i>H008</i>	CCNL della Distribuzione Moderna Organizzata	FEDERDISTRIBUZIONE	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS



CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

<i>CCNL id</i>	<i>CCNL titolo</i>	<i>firmatari datoriali</i>	<i>firmatari sindacali</i>
	(DMO)		UIL; UGL Terziario
<i>HV17</i>	CCNL vigilanza privata e servizi di sicurezza	ANIVP; ANIsicurezza; ASSIV; UNIV; LEGACOOOP PRODUZIONE E SERVIZI; AGCI SERVIZI	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL; UGL SICUREZZA CIVILE
<i>H012</i>	CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi	CONFESERCENTI	FISASCAT CISL; UILTUCS UIL; FILCAMS CGIL; UGL TERZIARIO
<i>H401</i>	CCNL dipendenti da proprietari di fabbricati	CONFEDILIZIA	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL; UGL TERZIARIO
<i>H124</i>	CCNL per i dipendenti delle imprese gestite o partecipate dagli enti locali, esercenti farmacie, parafarmacie, magazzini farmaceutici all'ingrosso, laboratori farmaceutici	ASSOFARM	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL; UGL TERZIARIO
<i>IC36</i>	CCNL per i dipendenti da imprese esercenti il noleggio autobus con conducente e le relative attività correlate	ANAV	FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI; FAISA CISAL; UGL FNA
<i>K411</i>	CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione	ASSTEL; ASSOCONTACT (per le parti relative ai collaboratori)	SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL; UGL TELECOMUNICAZIONI
<i>K051</i>	CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico	ELETTRICITA' FUTURA CONFINDUSTRIA; UTILITALIA CONF SERVIZI; ENEL SPA; GSE SPA; SOGIN SPA; TERNA SPA; ENERGIA LIBERA CONFINDUSTRIA	FILCTEM CGIL; FLAEI CISL; UILTEC UIL; CISAL FEDERENERGIA; CISAL; UGL CHIMICI
<i>K321</i>	CCNL per il settore GAS-ACQUA	UTILITALIA; PROXIGAS; ANFIDA; ASSOGAS	FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL; CISAL Federenergia; UGL Chimici
<i>T011</i>	CCNL per il personale non medico dipendente degli IRCCS e delle strutture sanitarie ospedaliere iscritte ad Aiop e Aris	ARIS; AIOP	CGIL FP; CISL FP; UIL FPL; UGL Sanità
<i>T261</i>	CCNL per la Formazione Professionale	FORMA; CENFOP	FLC CGIL; CISL SCUOLA; UIL SCUOLA; SNALS CONF SAL; CGIL; CISL; UIL; UGL
<i>T090</i>	CCNL per il personale dipendente da residenze sanitarie assistenziali e	ARIS	FP CGIL; CISL FP; UIL FPL; UGL SALUTE



CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

<i>CCNL id</i>	<i>CCNL titolo</i>	<i>firmatari datoriali</i>	<i>firmatari sindacali</i>
	centri di riabilitazione		
	CCNL per i dipendenti dei servizi della cultura, del turismo, dello sport e del tempo libero	FEDERCULTURE	FP CGIL; CISL FP; UIL FPL; UIL PA; UGL TERZIARIO; FESICA CONFISAL
<i>T711</i>			
	CCNL del Gruppo Invitalia	INVITALIA SPA	FISAC CGIL; FIRST CISL; UILCA UIL; UGL CREDITO
<i>T315</i>			
	CCNL per i dipendenti degli istituti per il sostentamento del clero	ISTITUTO CENTRALE PER IL SOSTENTAMENTO DEL CLERO; CONFCOMMERCIO	FISASCAT CISL; FILCAMS CGIL; UGL Terziario
<i>V511</i>			

Fonte: CNEL (Archivio CCNL)

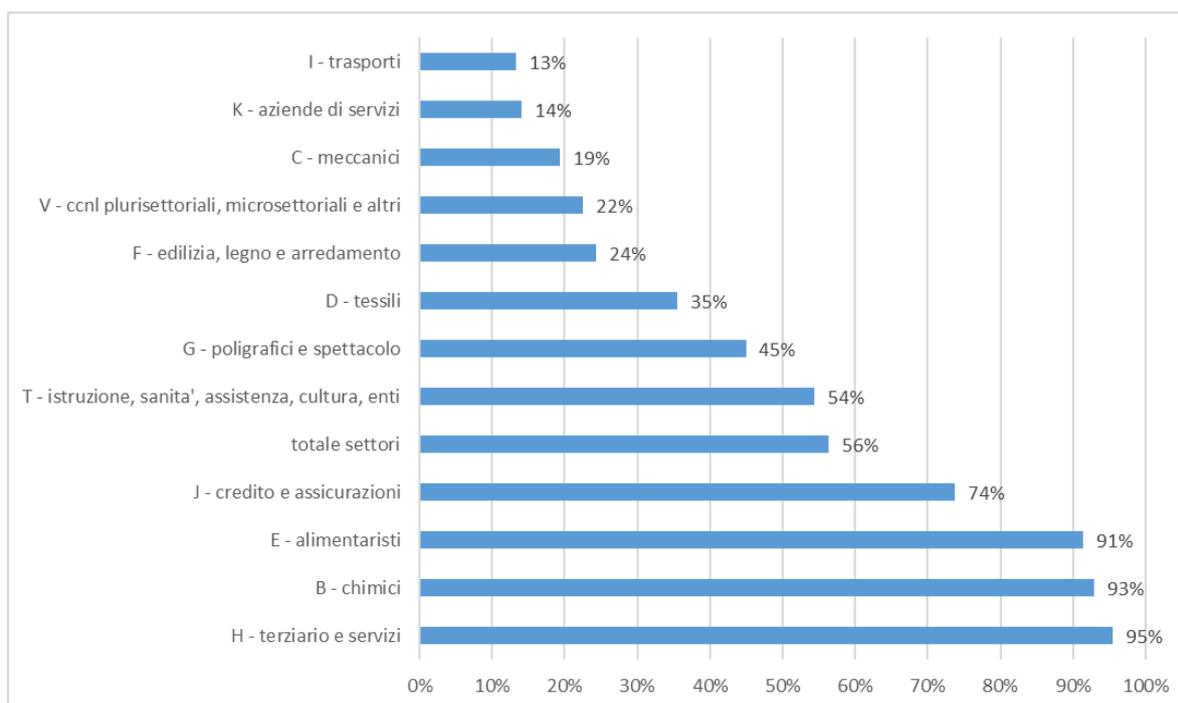


5. I rinnovi contrattuali per settore

Nel settore privato al 31 dicembre 2024 risultano rinnovati 388 contratti collettivi nazionali di lavoro su 1.017 depositati (pari al 38%), che sono applicati al 56% dei dipendenti del settore privato (con l'esclusione di "agricoltura" e "lavoro domestico e di cura"), ossia sono applicati a 8.239.439 dipendenti su un totale di 14.628.361 dipendenti coperti dai contratti collettivi nazionali di lavoro del settore privato depositati al CNEL.

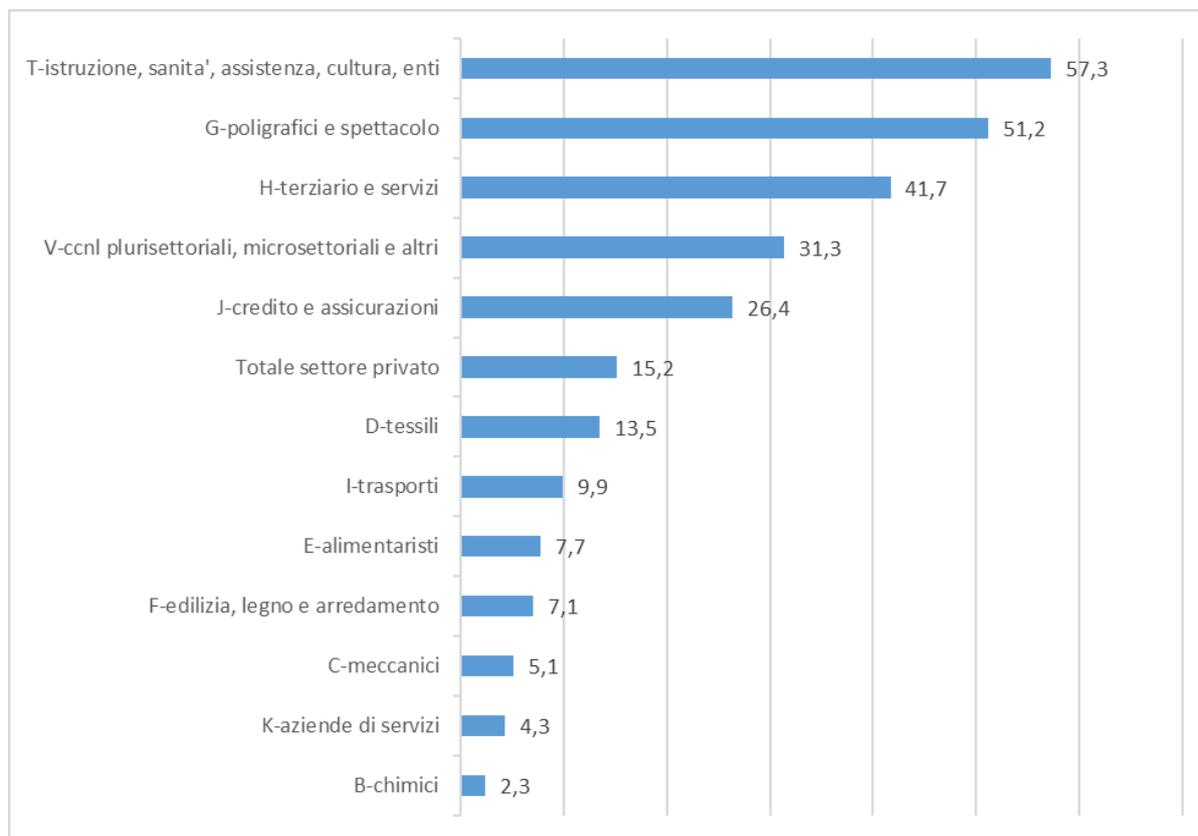
La quota di dipendenti a cui si applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro rinnovati al 31 dicembre 2024 è molto elevata nei settori H – terziario e servizi, B – chimici, E – alimentaristi, J – credito e assicurazioni, mentre è piuttosto bassa nei settori I – trasporti, K – aziende di servizi e C – meccanici. I valori percentuali per settore sono presentati nel seguente grafico.

Grafico 10 - Percentuale di dipendenti coperti da CCNL rinnovati al 31/12/2024 per settore contrattuale



Fonte: elaborazione da Archivio CNEL

Grafico 11 - Numero di mesi di vacanza contrattuale dei CCNL depositati al CNEL per i dipendenti del settore privato che risultano scaduti al 31 dicembre 2024 – media per settore contrattuale



Fonte: elaborazione da Archivio CNEL

I settori in cui i lavoratori attendono più a lungo il rinnovo del CCNL risultano essere “T – istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti” con una vacanza contrattuale media di 57,3 mesi, “G – poligrafici e spettacolo” con una vacanza contrattuale media di 51,2 mesi, “H – terziario e servizi” con una vacanza contrattuale media di 41,7 mesi e “V – CCNL plurisetoriali, microsettoriali e altri” con una vacanza contrattuale media di 31,3 mesi.

Per maggiori dettagli, si fa rinvio al [report semestrale](#) dei contratti collettivi nazionali di lavoro depositati e vigenti dell’archivio dei contratti del CNEL dove si trovano informazioni anche sui CCNL del settore pubblico e le note metodologiche.



6. Gli accordi economici collettivi di lavoro

Alla data del 31 dicembre 2024 risultano depositati presso l'archivio dei contratti del CNEL 34 accordi economici collettivi (AEC) e cioè intese collettive riferite ad alcune categorie di lavoratori autonomi e 12 accordi relativi a lavoratori parasubordinati e collaboratori. Il 20° report periodico del CNEL sui contratti collettivi vigenti depositati contiene, nella sezione dedicata (la parte terza), l'elenco degli accordi relativi a queste tipologie di lavoratori con talune informazioni essenziali.

Si tratta di un materiale contrattuale eterogeneo quanto a settore di riferimento, oggetto e campo di applicazione, parti firmatarie (molte non presenti al CNEL), data di primo deposito e data di scadenza.

Al 31 dicembre 2024 risultano vigenti 5 dei 12 accordi relativi a lavoratori parasubordinati e 4 dei 34 accordi economici collettivi (AEC). Nel corso del 2024 non sono stati depositati documenti di rinnovo degli accordi che risultano scaduti, anche da parecchi anni; è stato depositato un solo accordo integrativo di modifica di una normativa, ancora vigente, riguardante la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto terzi, svolta da lavoratori autonomi, c.d. Rider.

Si tratta, in prevalenza, di accordi che disciplinano la figura degli agenti e rappresentanti di commercio e altre figure di collaboratori coordinati e continuativi (anche in forma etero-organizzata) del terziario o di accordi per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto terzi, svolta da lavoratori autonomi.

Nel corso del 2024, grazie ad un accordo interistituzionale con la Struttura Interregionale Sanitari Convenzionati (SISAC), l'archivio CNEL si è arricchito con l'acquisizione degli accordi riguardanti il personale sanitario a rapporto convenzionale del Servizio sanitario nazionale. Tali accordi si configurano come tipologia assimilabile agli Accordi Economici Collettivi ma, riguardando il settore pubblico, sono stati inseriti nella sezione dell'archivio dedicata al pubblico impiego. Grazie al su menzionato accordo con SISAC è stato possibile associare ai tre accordi acquisiti il numero di dipendenti a cui vengono applicati, e il dato verrà aggiornato annualmente.



7. La contrattazione in *dumping*

Nel corso del 2024 la Commissione dell'informazione del CNEL ha avviato, nell'ambito del processo di riordino dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro (*supra*, §§ 1-2), un approfondimento delle tematiche relative alla cosiddetta contrattazione in *dumping* e cioè a situazioni di riduzione dei trattamenti retributivi e normativi dei lavoratori dovuti alla presenza di contratti collettivi di lavoro al ribasso e, in non pochi casi, non rispondenti alla effettiva tutela di un interesse collettivi ai sensi delle previsioni di cui all'articolo 39 della Costituzione.

Il lavoro di analisi sull'archivio dei contratti ha consentito, in primo luogo, di fare chiarezza relativamente alla idea che il *dumping* contrattuale sia un fenomeno largamente diffuso e riconducibile alla presenza presso il CNEL di oltre mille contratti collettivi nazionali di lavoro. I dati riportati nei precedenti paragrafi sono chiari nel segnalare, grazie alle informazioni ricavabili dai flussi uniemens per ciascun contratto depositato, che la stragrande maggioranza dei contratti collettivi nazionali di lavoro presenti nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL non ha alcuna incidenza sui trattamenti economici e normativi dei lavoratori trovando complessivamente applicazione per un numero di aziende e di lavoratori statisticamente irrilevante nel settore o sottosettore di riferimento.

Come emerso anche nel corso delle audizioni istruite dalla Commissione dell'informazione sul tema del *dumping* contrattuale il fenomeno esiste ed è radicato con riferimento ad alcune aree del Paese e ad alcuni settori produttivi (come il terziario di mercato) dove si registra una presenza di contratti collettivi in aperto antagonismo con il sistema di contrattazione condotto dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

L'Osservatorio sul terziario del Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre ha condiviso con la Commissione dell'informazione una analisi comparativa dei contratti nazionali sottostanti, analisi commissionata dall'Osservatorio di Ebit Lazio, Ente bilaterale del terziario, distribuzione e servizi, costituito da Confcommercio e dai sindacati di categoria FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL del Lazio:

- CCNL CONFCOMMERCIO FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL, per brevità CONFCOMMERCIO (cod. CNEL INPS H011);
- CCNL ANPIT AIFES, CONFIMPREDITORI, UNICA, CISAL Terziario CISAL, per brevità ANPIT (CNEL INPS H024);
- CCNL CIFA CONFISAL, per brevità CIFA CONFISAL (CNEL INPS H03A);
- CCNL FEDERTERZIARIO UGL Terziario per brevità FEDERTERZIARIO UGL (CNEL INPS H02P).

La comparazione ha riguardato la retribuzione mensile media riferita a specifiche figure professionali. Sono stati presi in considerazione anche singoli trattamenti retributivi quali:



quattordicesima mensilità, maggiorazioni retributive per lavoro straordinario, festivo, notturno e supplementare, ferie e permessi retribuiti, istituti di flessibilità (flessibilità oraria contratto di ingresso) e costi della bilateralità.

Rispetto alla retribuzione mensile l'analisi ha registrato scostamenti significativi tra i contratti esaminati. Partendo da una retribuzione mensile di 2.147,72 euro con l'applicazione del CCNL CONFCOMMERCIO, Liv. 2°, si scende ai 2.046,92 euro con l'applicazione del CCNL FEDERTERZIARIO UGL, Liv. 2°, passando per i 2.033,22 euro con l'applicazione del CCNL CIFA CONFSAI, Liv. 2° scendendo infine, ai 1.992,39 euro con l'applicazione del CCNL ANPIT, Liv. B1. Ecco gli esempi:

- per il *commesso alla vendita* gli scostamenti raggiungono i 415 euro mensili a seconda del contratto applicato;
- per il *capo reparto* gli scostamenti raggiungono i 155 euro mensili a seconda del contratto applicato;
- per lo *specialista* gli scostamenti raggiungono i 319 euro mensili a seconda del contratto applicato.

Marcate differenze si sono registrate anche rispetto:

- alle maggiorazioni retributive con riferimento a lavoro straordinario, lavoro notturno, lavoro festivo;
- ai permessi retribuiti;
- alle mensilità aggiuntive (due CCNL su quattro non prevedono la quattordicesima)
- costi della adesione al sistema delle tutele offerto dalla bilateralità del settore.

Divari percentuali significativi emergono con riferimento alle maggiorazioni legate al lavoro notturno (Δ massimo tra i CCNL del 5%), lavoro straordinario festivo (Δ 5%) e festivo diurno (Δ 16%). Ancor più nette le differenze percentuali emerse dall'analisi dello straordinario notturno (20%), straordinario festivo notturno (Δ 34%) e straordinario notturno festivo (Δ 15%). Il CCNL CONFCOMMERCIO prevede una maturazione di permessi retribuiti annuali di 72 ore, che, sommate ai permessi *ex* festività contrattualmente riconosciuti (pari a 32 ore), porta a un totale di 104 ore annue di permessi retribuiti. Il CCNL ANPIT prevede esclusivamente i permessi retribuiti (comprensivi anche delle *ex* festività) nella misura di 32 ore annue. Il CCNL CIFA CONFSAI prevede il diritto del lavoratore a fruire di 32 ore annue di permessi *ex* festività e ulteriori 16 ore annue a titolo di permessi retribuiti, per un totale di 48 ore.

Il centro studi DEAL (Diritto Economia Ambiente Lavoro) del Dipartimento di Economia "Marco Biagi" dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia ha condiviso con la Commissione dell'informazione uno studio avviato già nel 2021 sul fenomeno della contrattazione collettiva pirata che ha per oggetto i 251 contratti collettivi nazionali di lavoro presenti nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro che possono



essere ricondotti dentro il perimetro del terziario di mercato.

Anche questa analisi ha avuto ad oggetto specifici profili professionali presenti nel sistema di classificazione e inquadramento del personale dei contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.

La ricerca del centro studi DEAL non solo conferma come molti di questi contratti non abbiano alcun radicamento ed effettiva applicazione nel nostro sistema di relazioni industriali, non solo rispetto al peso nel settore dato dai flussi uniemens ma anche in relazione al criterio selettivo della maggiore rappresentatività comparata, ma sottolinea anche l'importanza di non soffermarsi solo su una comparazione di figure professionali omologhe posto che i contratti collettivi in *dumping* dotati di un certo grado di applicazione spesso giocano su una possibile articolazione di inquadramenti della specifica figura professionale in esame (che in altri contratti storici prevede invece un solo livello di inquadramento) ovvero sulla possibilità di un sotto-inquadramento contrattuale per i primi due anni di assunzione (per esempio per figure professionali con una anzianità nel settore non superiore ai cinque anni) anche a prescindere dalla presenza di contenuti formativi come nel caso dell'apprendistato dove si prevede espressamente per legge la possibilità del sotto-inquadramento.

Estendendo la prospettiva di osservazione del fenomeno la ricerca avviata nel 2021 dal centro studi DEAL evidenzia come, in un primo momento, la contrattazione in *dumping* aggredisse direttamente i cosiddetti minimi tabellari, cioè la retribuzione di professionalità. Rispetto al 2021 emergeva che 18 contratti collettivi nazionali di lavoro (di cui 16 sottoscritti, per parte datoriale, principalmente dall'Anpit e, per parte sindacale, dalla Cisl e 2 contratti collettivi sottoscritti, per parte datoriale, dalla Cifa e, per parte sindacale, dalla Confsal e dalle organizzazioni di settore associate) relativi ai settori dell'industria alimentare, del commercio, dei pubblici esercizi, dell'industria metalmeccanica, delle attività socioassistenziali svolte presso le case di cura, dell'industria tessile, degli studi professionali, dei servizi ausiliari, nonché dell'attività di formazione presentavano dei minimi tabellari notevolmente peggiorativi rispetto a quelli previsti dai contratti collettivi sottoscritti dalle federazioni di categoria aderenti alle confederazioni CGIL, Cisl e UIL: differenze che oscillavano tra il 20% e il 40%. Detti minimi tabellari, peraltro, potevano oltremodo diminuire l'importo della retribuzione tabellare per le aziende ubicate nelle c.d. aree svantaggiate ovvero per le aziende fino a 15 dipendenti aventi la sede produttiva nelle regioni del Sud (Sicilia, Calabria, Basilicata, Campania e Puglia), nonché tutte le aziende con sede produttiva nei comuni con popolazione residente inferiore a 10.000 abitanti.

Il quadro risulta in parte mutato in tempi recenti registrandosi da parte della ricerca del centro studi DEAL un processo di progressivo riallineamento dei trattamenti retributivi tabellari. Molti di questi contratti, in formale aderenza alle pronunce della Cassazione che



ricondono al concetto di retribuzione sufficiente *ex* articolo 36 della Costituzione solo i minimi tabellari e la tredicesima, escludono però ancora oggi la quattordicesima mensilità e spesso i trattamenti retributivi, in senso proprio o in senso sostanziale, legati alle prestazioni della bilateralità e del *welfare* contrattuale che stanno diventando, per contro, le voci più ricche dei recenti rinnovi contrattuali.

Tutto questo porta dunque a segnalare una evoluzione delle strategie di *dumping* contrattuale sempre più orientate a favorire scostamenti salariali anche significativi mediante la leva dell'inquadramento contrattuale. Del resto, alcune pronunce dei tribunali di merito che si sono recentemente interessati del fenomeno, hanno evidenziato, anche rispetto ai contratti collettivi nazionali i lavoro sottoscritti dagli attori sindacali comparativamente più rappresentativi, strategie aziendali volte a differenziare i trattamenti retributivi, proprio attraverso prassi di sotto-inquadramento contrattuale e retributivo (Tribunale di Parma, sentenza del 21 maggio 2024 e Tribunale di Taranto, sentenza del 27 marzo 2025).

Inoltre, permane un significativo scarto, *in peius*, anche in relazione ai cosiddetti trattamenti normativi, che oltre ad incidere su istituti fondamentali (quali, a titolo di esempio, il periodo di comporta, il periodo di prova e di preavviso, il monte-ore del lavoro straordinario) hanno riflessi diretti sul costo complessivo del lavoro.



8. I rinnovi del 2024

Oltre al repertorio semestrale dei contratti di livello nazionale che vengono depositati, gli Uffici del CNEL predispongono due report periodici relativi alla contrattazione privata, che mettono in evidenza le principali novità occorse per i contratti vigenti i cui rinnovi sono stati depositati in ciascun semestre.

Nel periodo indicato la negoziazione contrattuale ha riguardato 750.506 aziende prevedendo adeguamenti per un totale, secondo i dati uniemens aggiornati al 2023 ed escludendo per mancata rilevazione i settori Agricoltura e Lavoro Domestico, di 4.837.339 lavoratori dipendenti.

Gli istituti che sono stati più spesso oggetto di rinnovo nel primo semestre 2024 (CNEL, 2024) sono concernenti la previdenza integrativa ed i fondi pensionistici. Un altro istituto oggetto di modifiche e adeguamenti riguarda la disciplina dei rapporti a tempo determinato. Rispetto a tale tipologia contrattuale si è registrata una frequenza maggiore rispetto al passato e una più estesa regolamentazione della disciplina, all'interno dei limiti imposti dalla legge, che hanno ridotto o modificato più volte i rinvii alla contrattazione collettiva. Si considera di rilievo, inoltre, una generale attenzione al potenziamento degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro e di supporto alla genitorialità con la negoziazione interessata ad aumentare l'elasticità organizzativa rispetto al periodo di astensione obbligatoria e facoltativa. L'analisi fa notare che anche il tema delle pari opportunità ed il contrasto alla violenza di genere assuma posizioni e spazi di primo piano nelle piattaforme di contrattazione collettiva. Infine, oltre che nelle fasi delle trattative sui rinnovi in corso, compaiono le prime forme di regolazione dell'uso dell'intelligenza artificiale nelle aziende del settore.

L'analisi relativa al secondo semestre del 2024 (CNEL, 2025) mette in evidenza una forte attività di contrattazione collettiva, considerando che sono stati depositati 201 accordi contrattuali, di cui 44 accordi di rinnovo, 20 accordi economici, 49 verbali integrativi e 88 testi definitivi. Si tratta di un incremento di oltre cinque volte il numero di accordi contrattuali depositati nel primo semestre. Lo studio effettuato non prende in esame gli accordi cessati, scaduti o confluiti e gli accordi riferiti a CCNL vigenti di cui si è preso in esame il testo più recente depositato. L'analisi, pertanto, ha considerato 45 accordi risultanti dalla somma dei verbali di rinnovo e degli accordi economici, esaminandone in totale 42, mediante singole schede di dettaglio sui contenuti degli accordi. I restanti tre casi riguardano analoghi accordi stipulati, sottoscritti e depositati in sede separata da altre organizzazioni sindacali.

Anche nella seconda parte dell'anno i rinnovi contrattuali hanno evidenziato elementi ricorrenti che trovano applicazione nel mercato del lavoro, nonché degli adeguamenti delle disposizioni contrattuali alle normative di settore. Dal quadro sinottico, infatti, emerge un



frequente ricorso nella contrattazione nazionale alla disciplina di istituti in materia di supporto alla genitorialità, pari opportunità e violenza di genere, previdenza integrativa o fondi pensione, nonché alla disciplina riguardante i rapporti a tempo determinato.

Inoltre, la contrattazione sviluppata nel secondo semestre 2024 fa rilevare una significativa attenzione ai temi della ridefinizione delle qualifiche del personale e dell'introduzione di nuove figure professionali in risposta alle esigenze tecnologiche del mercato del lavoro. Si nota, infine, un diffuso intervento nelle materie della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, del lavoro agile e dell'apprendistato.

Relativamente ad alcune delle principali tematiche trattate nei rinnovi contrattuali esaminati, è stata predisposta una tabella di sintesi qualitativa (tabella 56) in cui si evidenziano alcuni dei più ricorrenti e specifici istituti oggetto della negoziazione.

In tale prospetto riepilogativo è stato adottato quale criterio di selezione per gli accordi considerati la cosiddetta maggiore rappresentatività degli stessi in corrispondenza della maggiore numerosità dei lavoratori dipendenti coinvolti; in tale sintesi non sono inoltre riportati gli accordi integrativi per adesione successiva alla stipula, i rinnovi relativi al solo aggiornamento del trattamento economico e, ovviamente, i CCNL che nella negoziazione non hanno concordato modifiche o integrazioni rispetto agli istituti contrattuali considerati.

Tabella 56 - Legenda dei CCNL considerati nella tabella 56 per denominazione e data di stipula

<i>Codice</i>	<i>Denominazione</i>	<i>Stipula</i>
B101	CONCIA: Industrie	07/03/2024
B122	PIASTRELLE E REFRATTARI: Industrie	22/07/2024
D121	CALZATURE: Industrie	17/07/2024
E012	ALIMENTARISTI: Industrie	01/03/2024
E015	ALIMENTARISTI: Artigiane	06/06/2024
E015 (2)	ALIMENTARISTI: Artigiane	26/07/2024
E023	PANIFICAZIONE: Aziende artigianali ed industriali	18/07/2024
F018	EDILI: P.M.I.	29/02/2024
F060	Area LEGNO LAPIDEI: Artigiane	05/03/2024
G016	AREA COMUNICAZIONE - Imprese Artigiane	18/11/2024
H008	Distribuzione Moderna Organizzata (DMO)	23/04/2024
H011	COMMERCIO E SERVIZI	22/03/2024



CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

H011	COMMERCIO E SERVIZI (CONFCOMMERCIO)	31/10/2024
H012 (2)	TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI (CONFESERCENTI)	22/03/2024
H012	TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI (CONFESERCENTI)	04/11/2024
H016	COMMERCIO: Cooperative di Consumo	29/03/2024
H04Z	VIAGGI E TURISMO (FIAVET)	26/07/2024
H052	TURISMO (AZIENDE CONFCOMMERCIO)	05/07/2024
H058	TURISMO (AZIENDE CONFESERCENTI)	22/07/2024
H05Y	PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE COLLETTIVA E COMMERCIALE E TURISMO...	05/06/2024
H341	ORTOFRUTTA E AGRUMI (Import - Export)	19/07/2024
H442	STUDI Professionali	16/02/2024
H515	PARRUCCHIERI: Artigiane	20/05/2024
I5G1	PORTUALI: Lavoratori dei Porti	18/11/2024
J271	BANCARI: Casse Rurali e Artigiane - Credito Cooperativo	09/07/2024
K700	ENTE POSTE ITALIANE (Poste Italiane spa)	23/07/2024
T090	RESIDENZE SANITARIE ASSISTENZIALI (ARIS)	24/01/2024
V751	Area TESSILE MODA e CHIMICA CERAMICA (Artigiane)	16/07/2024

Fonte: Archivio CNEL



Tabella 57 - Prospetto di sintesi delle principali tematiche concordate nei rinnovi contrattuali - anno 2024.

Tematiche	B101	B122	D121	E012	E015	E015 (2)	E023	F018	F060	G016	H008	H011	H011	H012	H012 (2)	H016	H04Z	H052	H058	H05Y	H341	H44Z	H515	I5G1	J271	K700	T090	V751
Pari opportunità e Violenza di genere	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Apprendistato					*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Classificazione del Personale	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Diritto allo studio			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Formazione	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Genitorialità e Maternità	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Intelligenza Artificiale										*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Lavoro agile	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Lavoro Intermittente																	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Malattia	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Orario e riposo aggiuntivo	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Periodo di prova	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Previdenza Integrativa	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Rapporti a termine	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Sicurezza ambiente di lavoro	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Tempo parziale	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

Fonte: Archivio CNEL



9. La contrattazione collettiva di livello decentrato (aziendale e territoriale)

Un accordo di collaborazione avviato nel 2013 tra il CNEL e l'ISTAT si era prefisso lo sviluppo congiunto, nel quadro delle rispettive attribuzioni e competenze istituzionali, di attività di studio e ricerca volte a indagare il divario di crescita economica tra l'Italia e i principali paesi dell'UE, considerando sia le sottostanti determinanti strutturali, sia le crescenti esigenze conoscitive, al fine di fornire un supporto informativo utile alla formulazione di efficaci rimedi in termini di *policy*. Una delle linee direttrici di questa attività di ricerca si è occupata espressamente dei contenuti e dei livelli di diffusione della contrattazione nazionale e decentrata anche in termini di sostegno alla produttività e alla distribuzione dei profitti.

L'indagine su caratteristiche ed impatto della contrattazione decentrata sulla *performance* delle imprese del settore privato in Italia si collocava in un contesto normativo caratterizzato da una intensa, quanto rapida evoluzione. A partire al primo decennio degli anni Duemila, infatti, il legislatore aveva introdotto una serie di iniziative per tentare di stimolare la crescita e la competitività del sistema produttivo italiano, attraversato da una crisi profonda e persistente le cui origini chiamavano in causa un complesso intreccio di fattori interni ed internazionali.

Gli interventi avevano riguardato la progressiva revisione di buona parte della previgente normativa in materia di politiche attive e passive del lavoro, nonché l'introduzione di varie (e talvolta inedite) tipologie di incentivi alla crescita della produttività e della occupazione, collegati in maniera più o meno diretta allo sviluppo della contrattazione collettiva di secondo livello.

Nello stesso tempo, le parti sociali avevano avviato un processo di graduale, ma inarrestabile re-ingegnerizzazione delle regole negoziali stabilite agli inizi degli anni Novanta, mirato a potenziare il ruolo della contrattazione di secondo livello – territoriale e aziendale – anche in relazione alla necessità di vincolare gli andamenti delle dinamiche retributive all'andamento aziendale e all'introduzione di strumenti più flessibili e innovativi nell'organizzazione del lavoro.

Ciò ha contribuito, nel corso degli ultimi anni, a definire un nuovo e più intenso rapporto (sebbene non sempre caratterizzato da organicità e coerenza) tra sistema delle relazioni industriali e politiche del lavoro finalizzate all'incremento della produttività e, allo stesso tempo, a rafforzare la tendenza verso un maggiore spostamento di peso della contrattazione collettiva dal livello nazionale a quello decentrato territoriale e aziendale.

In entrambi i casi, il percorso non è stato lineare né esente da modifiche o ripensamenti in corso d'opera.

Nell'indagine citata si evidenziava come la legislazione di sostegno alla contrattazione di secondo livello scontasse gli effetti dei frequenti mutamenti di indirizzo politico che hanno



caratterizzato l'azione governativa nel corso degli anni, per tener anche conto delle difficoltà di gestione degli squilibri di finanza pubblica. Il processo endogeno di revisione e di ammodernamento del sistema di relazioni industriali aveva a sua volta dato luogo a momenti di criticità nei rapporti fra le confederazioni sindacali e fra queste e le associazioni datoriali, il cui superamento ha richiesto un notevole impegno anche in termini di responsabilità.

Questo promettente filone di ricerca, nel corso del tempo, si è interrotto. Lo stesso vale per il gruppo di lavoro SICA di ISTAT, nato con l'obiettivo di definire un [Sistema Informativo sulla Contrattazione Aziendale](#) e contribuire con dati di statistica ufficiale ad una maggiore informazione su modalità e diffusione di tutte le forme di contrattazione decentrata o di secondo livello, nonché delle principali forme di incentivazione e decontribuzione previste per il premio di risultato, incluse forme di *welfare* aziendale.

La Commissione dell'informazione ha condiviso l'intento di ripristinare con ISTAT e altri soggetti istituzionali interessati la costruzione di un sistema informativo sulla contrattazione di secondo livello, che renda possibili analisi anche di tipo longitudinale su specifiche tematiche, con l'obiettivo di misurare i differenziali salariali di genere, i fattori determinanti per la pratica della contrattazione e la dimensione economica in termini di legame esistente tra contrattazione di secondo livello e produttività delle imprese.

Ai fini del potenziamento dell'archivio con riferimento alla contrattazione decentrata, anche grazie alla collaborazione con i centri studi di CGIL, CISL, UIL, la Commissione dell'informazione ha deliberato lo svolgimento di analisi campionarie la prima delle quali, condotta nel corso del 2024, ha riguardato il *welfare* contrattuale nel settore del credito.

Allo stato delle informazioni disponibili sulla contrattazione collettiva di secondo livello, e in assenza di uno studio sistematico di valenza scientifica per campione di contratti rappresentativi dell'universo di riferimento, è comunque possibile fornire (grazie ai dati ISTAT) una stima del tasso di copertura della contrattazione aziendale per le imprese con almeno dieci dipendenti.

Nel suo monitoraggio statistico sulla contrattazione decentrata ISTAT rileva infatti che il 23,1% delle imprese con almeno 10 dipendenti del settore privato extra-agricolo applica un contratto collettivo di livello decentrato; i dipendenti occupati in imprese dove si applica un contratto decentrato sono stimati da ISTAT pari al 55,1% dei dipendenti totali di imprese con almeno 10 dipendenti.

Approfondimento merita l'analisi della contrattazione di livello territoriale, dove appare necessario un miglioramento del livello di conoscenza, per l'importanza che essa riveste nelle dinamiche settoriali e locali del mercato del lavoro, rispetto alla quale è peraltro opportuna la messa a punto di una specifica tassonomia.

Un fenomeno oggetto di studi sistematici istituzionali è la contrattazione territoriale di tipo



sociale, ossia la negoziazione diretta dalle organizzazioni sindacali con le amministrazioni locali che incide sulle politiche dei redditi, sulle politiche sociali sanitarie, sulle politiche ambientali e sulle politiche del lavoro di un determinato territorio. I relativi [report](#) della CGIL (a partire dal 2010) e della [CISL](#) (a partire dal 2013) si soffermano, allo stato, sugli aspetti di tipo quantitativo del fenomeno.



10. Contrattazione di produttività e misure di incentivazione pubblica alla contrattazione decentrata

Rispetto agli assetti della contrattazione collettiva il sistema di relazioni industriali italiano è da tempo attestato, pur con le differenze (anche marcate) di implementazione tra i vari sistemi associativi e le diverse tipologie di impresa, su un doppio livello di contrattazione che assegna alla contrattazione collettiva nazionale di settore la funzione di garanzia dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori, ovunque impiegati sul territorio nazionale, e alla contrattazione aziendale o territoriale una funzione integrativa in funzione delle competenze e degli spazi di regolazione ad essa assegnati dal livello nazionale. Tra queste competenze vi è indubbiamente il riconoscimento e la valorizzazione di trattamenti economici strettamente legati a reali e concordati obiettivi di crescita della produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività, di innovazione.

Il legislatore italiano ha assecondato e promosso questo assetto della contrattazione collettiva con una legislazione di incentivazione economica (in termini di sgravi contributivi o fiscali) che si è nel tempo orientata, prevalentemente, sulla detassazione dei premi di produttività.

È l'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 a prevedere, sul punto, che i benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni pubbliche connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali siano riconosciuti «a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati».

Grazie a questa previsione è possibile monitorare le diverse misure di sostegno alla contrattazione collettiva decentrata con particolare riferimento a:

- alla detassazione dei premi di risultato e alla partecipazione agli utili di impresa;
- alla decontribuzione per le misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti;
- al credito di imposta per talune spese di formazione del personale dipendente nel settore delle tecnologie previste dal Piano Nazionale Industria 4.0;
- alle misure di incentivazione alla risoluzione del rapporto di lavoro in adesione a specifiche intese contrattuali di livello aziendale.

In base a una circolare interpretativa del Ministero del lavoro risultano oggetto di deposito e monitoraggio anche i contratti aziendali e territoriali cosiddetti di prossimità, stipulati cioè ai sensi dell'art. 8 del decreto-legge n. 138/2011 convertito in legge n. 148/2011, che risulterebbero pari a 3.143 testi contrattuali alla data del 15 gennaio 2025. Il monitoraggio di queste specifiche intese è tuttavia parziale e poco affidabile in ragione sia della assenza di una apposita previsione normativa di deposito (non trattandosi di una forma diretta o



indiretta di incentivazione economica) ovvero di sanzione in caso di mancato deposito (il contratto di prossimità produce i suoi effetti giuridici a prescindere dall'atto formale di deposito) sia dell'orientamento della Corte di Cassazione che ritiene irrilevante, nelle predette intese modificative di previsioni di legge o di contratto collettivo nazionale, l'espressa indicazione dell'art. 8 del decreto-legge n. 138/2011 ai fini della efficacia giuridica dell'accordo di prossimità.

Con riferimento al 2024 il report *Deposito contratti ex art. 14 d.lgs. 151/215* del 15 gennaio 2025 offre, indubbiamente, una preziosa panoramica informativa delle misure economiche di incentivazione della contrattazione di produttività.

È dato così sapere che alla data del 15 Gennaio 2025 risultano depositati presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali 105.080 contratti collettivi decentrati in materia di premi di risultato o somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa redatti secondo l'articolo 5 del decreto interministeriale 25 marzo 2016 di attuazione delle previsioni di cui all'articolo 1, commi 182-189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016) e successive modifiche e integrazioni.

Prendendo in considerazione la distribuzione geografica, per Ispettorato Territoriale del lavoro competente, delle aziende che hanno depositato i 105.080 contratti si registra che il 74% è concentrato al Nord, il 17% al Centro e solo il 9% al Sud.

Una analisi per settore di attività economica evidenzia invece come il 62% dei contratti depositati si riferisca al macrosettore dei servizi, il 37% al macrosettore dell'industria e solo l'1% al settore agricoltura.

Con riferimento poi alla dimensione aziendale il 49% dei contratti si riferisce ad aziende con un numero di dipendenti inferiore a 50, il 15% si riferisce ad aziende con un numero di dipendenti compreso fra 50 e 99 e il 36% si riferisce ad aziende con un numero di dipendenti maggiore uguale di 100.

Sempre alla data del 15 gennaio 2025, 10.617 depositi di conformità si riferiscono a contratti decentrati vigenti. Di questi, 8.556 sono riferiti a contratti aziendali e 2.061 a contratti territoriali. Dei 10.617 contratti vigenti alla data del 15 gennaio 2025, 8.621 accordi si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 6.853 obiettivi di redditività, 5.528 obiettivi di qualità, mentre 1.148 prevedono un piano di partecipazione e 6.542 prevedono misure di *welfare* aziendale.

Per i 10.617 depositi che si riferiscono a contratti tuttora attivi la distribuzione geografica, per Ispettorato Territoriale del lavoro competente, registra un 72% dei contratti concentrato al Nord, un 17% al Centro e un 11% al Sud.

Analizzando i depositi che si riferiscono ai 10.617 contratti tuttora attivi il numero di lavoratori beneficiari alla data del 15 gennaio 2025 è pari a 2.514.632, di cui 1.971.365 riferiti a contratti aziendali e 543.267 a contratti territoriali.



Rispetto a questi contratti il valore annuo medio del premio risulta pari a 1.555,68 euro, di cui 1.785,04 euro riferiti a contratti aziendali e 672,84 euro a contratti territoriali.

Come si desume da tali dati, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali offre un monitoraggio di rilevanza esclusivamente quantitativa che consente, al più, di registrare l'andamento dei depositi nel corso degli anni.

Manca per contro una analisi qualitativa dei testi contrattuali posto che il report di analisi dei depositi contrattuali e degli accordi ancora vigenti non entra mai nel merito del contenuto delle previsioni pattizie a sostegno della produttività. Si tratta di una criticità di non poco conto perché questa lacuna rende impossibile valutare, nel complesso, l'efficacia e l'impatto delle misure pubbliche di incentivazione economica della contrattazione collettiva di produttività.

Dai dati disponibili e dalle testimonianze raccolte nel corso delle audizioni preliminari alla stesura del presente rapporto pare anche che non esista in realtà alcun meccanismo pubblico di verifica dei parametri sostanziali che, accanto ai criteri di tipo formale, condizionano la concessione del beneficio pubblico in funzione del raggiungimento dei già richiamati obiettivi di produttività aziendale, qualità, efficienza, redditività, innovazione. Semplicemente, da quanto è stato possibile verificare e in attesa di sviluppare ulteriormente il punto, mediante l'atto di deposito telematico presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro il datore di lavoro si limita a dichiarare la conformità del contratto aziendale o territoriale ai principi fissati nell'articolo 1, commi 182-189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e alle disposizioni del decreto interministeriale 25 marzo 2016.

Altri elementi di criticità delle informazioni disponibili sulla contrattazione decentrata di produttività sono poi relativi a tre profili che, in questa sede, ci limitiamo a indicare sommariamente:

- l'utilità dei dati quantitativi relativi al settore di riferimento degli accordi depositati posto che vengono presi in considerazione solo tre macrosettori generici (agricoltura, industria e servizi) là dove sarebbe più rilevante una tassonomia maggiormente articolata per esempio facendo riferimento alle 22 sezioni ovvero alle 87 divisioni della classificazione ATECO 2025;
- l'attendibilità dei dati quantitativi relativi alla distribuzione territoriale degli accordi depositati, prevalentemente registrati nel Nord Italia, posto che il deposito telematico va riferito, per espressa indicazione del Ministero del lavoro, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro dove è ubicata la sede legale anche nella ipotesi in cui il contratto si riferisca a un impianto o sito produttivo operante in altra area geografica;
- l'impossibilità materiale di consultare i testi degli accordi e dei contratti come pure in linea teorica consentito dalla previsione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 quantomeno con riferimento ad altre amministrazioni ed



enti pubblici interessati. Su questo punto, nel corso delle audizioni preliminari alla redazione del presente rapporto, è stato inteso che persistono problematiche nell'effettivo deposito dei testi contrattuali seppure sia formalmente stabilito che, per avviare la procedura telematica, sia necessario non solo compilare un modulo di deposito (relativo ai dati del datore di lavoro, al numero dei lavoratori coinvolti e agli indicatori dei parametri prefissati) ma anche allegare il testo del contratto nel formato *pdf*.



Parte III
**INDAGINE CAMPIONARIA SUL *WELFARE* CONTRATTUALE NEL SETTORE DEL
CREDITO**



1. Oggetto dell'indagine

Come comunicato all'Assemblea del CNEL in data 25 gennaio 2024, la Commissione dell'Informazione ha realizzato nel 2024 (maggio - dicembre 2024) una indagine campionaria relativa al *welfare* contrattuale nel settore del credito, focalizzata sui temi dell'assistenza sanitaria integrativa, della previdenza complementare e delle coperture per la *Long-Term Care* (LTC).



2. Premessa

Per la realizzazione dell'indagine, è stato costituito un apposito gruppo di lavoro tra l'Associazione Bancaria Italiana (ABI) e le Organizzazioni sindacali del settore, FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA, UNISIN, coordinato dal Presidente delegato della Commissione dell'informazione e supportato dai *visiting fellow* del CNEL¹.

Nelle riunioni del gruppo di lavoro e della Commissione dell'Informazione, tenutesi tra febbraio e novembre 2024, sono stati messi a fuoco i temi dell'indagine ed è stata condivisa, quale metodologia, la somministrazione di un questionario.

Il questionario, condiviso dal gruppo di lavoro nella prima decade di novembre e validato dalla Commissione dell'Informazione nella riunione del 14 novembre 2024, è stato trasmesso, il 20 novembre 2024, ad un significativo panel di imprese e gruppi bancari.

Parallelamente, ABI ha inviato alla Cassa nazionale di assistenza sanitaria per il personale dipendente del settore del credito (CASDIC) un questionario, anch'esso validato dalla Commissione dell'Informazione, relativo alla copertura per *Long Term Care* prevista dai contratti collettivi nazionali di settore e garantita per il tramite della CASDIC.

La raccolta delle numerose informazioni richieste con i questionari si è conclusa nella prima decade di dicembre 2024, grazie alla disponibilità delle imprese/gruppi bancari partecipanti².

Le prime evidenze dell'indagine, risultanti dalle elaborazioni dei *visiting fellow*, sono state esaminate dalla Commissione dell'Informazione nella riunione del 18 dicembre 2024. Gli esiti dell'indagine – di seguito riportati – sono stati discussi dai componenti del gruppo di lavoro e dai consiglieri della Commissione dell'informazione in una riunione tenutasi il 29 gennaio 2025.

¹ Per ABI: Stefano Bottino, Vittorio Cianchi e Federico Falcioni. Per le organizzazioni sindacali di categoria: per FABI Alessandro Casagrande; per FIRST-CISL Domenico Iodice, per FISAC-CGIL Susy Esposito, Riccardo Sanna, Giacomo Sturniolo; Claudio Stroppa; per UILCA Silvia Boniardi, Roberto Telatin, Mariangela Verga; per UNISIN Vincenzo Saporito. *Visiting fellowship* CNEL: Silvia Spattini e Michele Dalla Sega.

² Gruppo Intesa Sanpaolo; Gruppo UniCredit; Gruppo Banco BPM; Gruppo BPER Banca; Gruppo Monte dei Paschi di Siena; Gruppo Crédit Agricole Italia; Gruppo BNL; Gruppo Credem; Gruppo Sella; Gruppo Deutsche Bank; Banca Popolare Pugliese (già Gruppo Banca Popolare Pugliese); Banca del Piemonte.



3. Metodologia e campione dell'indagine

Il campione dell'indagine è costituito da 194.208 lavoratrici/lavoratori, dipendenti al 31 dicembre 2023 da 83 imprese conferenti mandato di rappresentanza sindacale ad ABI, la maggior parte delle quali afferenti a 11 gruppi bancari.

Il campione corrisponde al 75,2% del totale di 258.409 dipendenti delle imprese conferenti mandato di rappresentanza sindacale ad ABI³ e al 66% del totale di 294.467 dipendenti cui – secondo i dati uniemens 2023 – sono applicati i CCNL sottoscritti da ABI e le principali Organizzazioni sindacali di settore (CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali - codice CNEL J241; CCNL dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali - codice J251).

Tabella 58 - Campione d'indagine (n° lavoratori per inquadramento)

<i>Inquadramento</i>	<i>N. lavoratori</i>
<i>Dirigenti</i>	3.646
<i>Quadri direttivi</i>	85.010
<i>Aree professionali</i>	105.552
<i>Totale</i>	194.208

Fonte: CNEL

³ Si tratta di Associati per i quali l'ABI espleta, tra l'altro, la rappresentanza nel regolamento dei rapporti di lavoro (compresa la stipula dei contratti collettivi) nei confronti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.



4. Assistenza sanitaria

Entrando nel merito dei contenuti oggetto della ricerca, il primo tema attenzionato dall'indagine campionaria è quello dell'assistenza sanitaria.

Il primo dato di interesse sul punto riguarda il numero dei **potenziali beneficiari** delle misure.

Nel 2023 risultano 197.898 i dipendenti che sono stati coperti da una o più forme di assistenza sanitaria (Tabella 59).

Tale dato considera anche i dipendenti che sono cessati dal servizio nel corso del 2023 e non consente dunque di quantificare la percentuale di copertura sul campione, individuato – come anzidetto – sui dipendenti in servizio al 31 dicembre 2023. È peraltro stimabile che il numero di dipendenti coperti sia prossimo alla totalità del campione.

Tabella 59 - N. dipendenti coperti da assistenza sanitaria

	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>Totale</i>
<i>Dirigenti</i>	2.957	935	3.892
<i>Quadri direttivi</i>	52.831	34.055	86.886
<i>Aree professionali</i>	44.401	62.719	107.120
<i>Totale</i>	100.189	97.709	197.898

Nota: I dati rilevano tutti i dipendenti che durante l'anno 2023 sono stati coperti da assistenza sanitaria, comprensivi dei lavoratori non più in servizio al 31/12/2023.

Fonte: CNEL

Rispetto alla distribuzione per **tipologia di copertura sanitaria**, 84.278 dipendenti sono assicurati presso la Cassa di Assistenza Sanitaria per il Personale Dipendente del Settore del Credito (CASDIC), costituita a livello nazionale, mentre 137.034 sono i lavoratori assicurati da una cassa aziendale, 52.329 da una polizza assicurativa e 2.991 da altre forme di assistenza sanitaria integrativa (vedi Tabella 60 - Tipologia di copertura sanitaria (n. dipendenti assicurati) Tabella 60).

La sommatoria degli interessati da ciascuna tipologia è superiore al numero dei dipendenti coperti in quanto, in una percentuale non rilevabile, uno stesso dipendente può beneficiare di una pluralità di coperture.



Tabella 60 - Tipologia di copertura sanitaria (n. dipendenti assicurati)

	CASDIC	Cassa aziendale	Polizza ass.	Altro
<i>Dirigenti</i>	1.861	2.750	760	210
<i>Quadri direttivi</i>	37.012	63.635	19.550	1.758
<i>Aree professionali</i>	45.405	70.649	32.019	1.023
Totale	84.278	137.034	52.329	2.991

Nota: I dipendenti possono avere più di una tipologia di copertura sanitaria.

Fonte: CNEL

L'importo medio (ponderato) del **contributo a carico dell'impresa** per assicurare ciascun dipendente nell'ambito della assistenza sanitaria integrativa risulta di 1.025,21 euro.

Con riferimento alle **prestazioni erogate**, risulta che tutte le tipologie di assistenza sanitaria (CASDIC, casse aziendali, polizze assicurative, altre forme) garantiscono la copertura sia di prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale sia di prestazioni erogate attraverso il sistema privato.

Risulta inoltre che il 43,9% dei dipendenti coperti da assistenza sanitaria integrativa, pari a 86.865 unità, ha la possibilità di ampliare a proprio carico la copertura, al fine di usufruire di forme di tutela aggiuntive.

Tra questi, 44.461 dipendenti, ossia il 51,2% di coloro che ne aveva la possibilità, hanno deciso di aderire, estendendo così le proprie forme di tutela (Tabella 61).

Tabella 61 - N. dipendenti che hanno esteso la propria copertura sanitaria

Inquadramento	Totale
<i>Dirigenti</i>	853
<i>Quadri direttivi</i>	23.165
<i>Aree professionali</i>	20.443
Totale	44.461

Fonte: CNEL

Tutti i dipendenti coperti da assistenza sanitaria integrativa hanno la possibilità di estendere le **coperture sanitarie anche ai propri familiari**.

Fermo restando che un dipendente può estendere la copertura sia ai familiari a carico sia a quelli non a carico, risulta che 104.795 dipendenti (il 53% del campione) hanno ampliato la copertura ai familiari a carico e 53.978 (27,3% del campione) ai familiari non a carico (Tabella 62).



Tabella 62 - N. dipendenti che hanno esteso la copertura a familiari

<i>Inquadramento</i>	<i>Familiari a carico</i>	<i>Familiari non a carico</i>
<i>Dirigenti</i>	2.239	1.239
<i>Quadri direttivi</i>	49.734	27.049
<i>Aree professionali</i>	52.822	25.690
<i>Totale</i>	104.795	53.978

Nota: Uno stesso dipendente può ampliare la copertura sia per i familiari a carico sia per quelli non a carico. Non tutti i partecipanti all'indagine hanno indicato il n. dei dipendenti che hanno esteso la copertura sanitaria.

Fonte: CNEL

Emerge inoltre che circa la metà dei dipendenti del campione ha la possibilità di ampliare la copertura per assistenza sanitaria attraverso **il premio aziendale o il premio variabile di risultato**, la cui definizione è demandata dalla contrattazione collettiva nazionale di settore agli accordi di secondo livello, di gruppo/aziendali.

In particolare, risulta che 97.740 dipendenti (ossia il 49,4% di coloro che sono coperti da una forma di assistenza sanitaria) hanno la possibilità destinare in maniera totale o parziale tali premi a servizi di assistenza sanitaria. Tra questi, 22.268 dipendenti (22,8%) hanno usufruito di questa possibilità (Tabella 63).

Tabella 63 - N. dipendenti che hanno destinato, in tutto o in parte, il premio a servizi di assistenza sanitaria

<i>Inquadramento</i>	<i>Totale</i>
<i>Dirigenti</i>	286
<i>Quadri direttivi</i>	9.617
<i>Aree professionali</i>	12.365
<i>Totale</i>	22.268

Fonte: CNEL

Infine, è stato approfondito il (potenziale) grado di diffusione delle forme sanitarie integrative tra coloro che abbiano cessato il proprio rapporto di lavoro per **pensionamento**: da questo punto di vista l'indagine campionaria ha evidenziato che il mantenimento della copertura con contributo a carico dell'ex dipendente è possibile presso un numero di imprese che occupa il 91,2% dei dipendenti coperti da assistenza sanitaria.



5. Previdenza complementare

Il secondo argomento oggetto dell'indagine campionaria è quello della previdenza complementare. L'indagine campionaria indica che un numero molto elevato di dipendenti, pari a 188.419, aderisce a fondi pensione (Tabella 64).

Il **tasso di adesione** è dunque pari al 97% del campione.

Tabella 64 - N. dipendenti aderenti alla previdenza complementare

<i>Inquadramento</i>	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>Totale</i>
<i>Dirigenti</i>	2.707	867	3.574
<i>Quadri direttivi</i>	50.564	33.237	83.801
<i>Aree professionali</i>	43.395	57.649	101.044
<i>Totale</i>	96.666	91.753	188.419

Fonte: CNEL

La distribuzione delle adesioni dei singoli lavoratori per **tipologia di forma pensionistica** mostra che l'87,7% dei dipendenti aderisce a fondi chiusi, mentre il 12,3% a fondi aperti (Tabella 65).

Tabella 65 - N. dipendenti aderenti per tipologia di fondo

<i>Tipologia fondi</i>	<i>Numero</i>	<i>% su totale</i>
<i>Fondi chiusi o negoziali (anche preesistenti)</i>	165.263	87,7%
<i>Fondi aperti</i>	23.156	12,3%
<i>Totale</i>	188.419	100,0%

Fonte: CNEL

L'indagine campionaria restituisce ulteriori dati significativi con riferimento alle contribuzioni volte ad alimentare le posizioni dei lavoratori aderenti.

Relativamente alla **contribuzione aziendale**, l'aliquota media (ponderata) è pari al 3,74%, mentre l'aliquota prevista per i nuovi assunti dagli accordi di secondo livello si colloca in un *range* tra un minimo di 1,75% e un massimo del 6%.

Per quanto riguarda invece la **contribuzione dei lavoratori**, l'indagine rileva che 121.186 dipendenti (pari al 64,3% degli aderenti alla previdenza complementare) alimentano la loro posizione previdenziale con un contributo a loro carico diverso dal TFR. La media ponderata totale della contribuzione a carico dei dipendenti (diversa dal TFR) è pari al 2,46% (Tabella 66).



Tabella 66 - N. dipendenti che alimentano la posizione previdenziale con contributo a proprio carico diverso dal TFR e percentuale media di contribuzione

<i>Inquadramento</i>	<i>Totale</i>	<i>% media contr.</i>
<i>Dirigenti</i>	2.809	2,02%
<i>Quadri direttivi</i>	48.260	2,49%
<i>Aree professionali</i>	70.117	2,45%
<i>Totale</i>	121.186	2,46%

Fonte: CNEL

Come per l'assistenza sanitaria, anche per la previdenza complementare l'indagine propone uno specifico focus relativo all'utilizzo dei **premi aziendali e premi variabili di risultato**, definiti dagli accordi di secondo livello, di gruppo/aziendali, sulla base del demando contenuto nella contrattazione collettiva nazionale di settore. Sotto questo aspetto, sono 187.704 (pari al 99,6% degli aderenti alla previdenza complementare) i dipendenti di imprese nelle quali è possibile destinare tali premi alla previdenza complementare.

Tra i beneficiari di questa possibilità, risultano 28.226 i dipendenti che hanno optato per tale scelta (Tabella 67).

Tabella 67 - N. dipendenti che hanno destinato, in tutto o in parte, il premio alla previdenza complementare

<i>Inquadramento</i>	<i>Totale</i>
<i>Dirigenti</i>	344
<i>Quadri direttivi</i>	13.573
<i>Aree professionali</i>	14.309
<i>Totale</i>	28.226

Fonte: CNEL

Infine, si rileva che per 168.962 dipendenti è prevista la possibilità di aprire una posizione previdenziale per i **familiari** fiscalmente a carico.



6. Long Term Care (LTC)

Come segnalato in premessa, i dati relativi alla copertura per la *Long Term Care* (LTC) sono stati raccolti, oltre che presso le imprese/gruppi bancari, presso la Cassa di Assistenza Sanitaria per il Personale Dipendente del Settore del Credito (CASDIC), in quanto soggetto al quale la contrattazione collettiva nazionale di settore ha affidato, fin dal 2008, la gestione di tale copertura in favore di tutti i dipendenti ed ex dipendenti bancari.

Sulla base dei dati forniti da CASDIC, sono nel complesso 390.055 i dipendenti e gli ex dipendenti in quiescenza destinatari della copertura **LTC di settore** prevista dalla contrattazione collettiva nazionale (Tabella 68).

Tabella 68 - N. destinatari della copertura LTC di settore (CASDIC)

<i>Inquadramento</i>	<i>N.</i>	<i>N. ex dip. in quiescenza</i>	<i>Totale</i>
<i>Dirigenti</i>	6.860	4.674	11.534
<i>Quadri direttivi e Aree professionali</i>	248.595	129.926	378.521
<i>Totale</i>	255.455	134.600	390.055

Fonte: CNEL

Nel corso del 2023, sono state presentate a CASDIC 64 richieste di attivazione di prestazioni LTC contrattuale, delle quali 55 sono state accolte. L'età media dei fruitori è pari a 62 anni. Complessivamente, alla data del 31 dicembre 2023, risultano 524 richieste attive, con un'età media dei beneficiari di 57 anni.

Nel 2023, CASDIC ha erogato 2,9 mln di euro di rimborsi per far fronte alle spese sanitarie e socioassistenziali, oggetto della copertura LTC di settore, sostenute dagli assistiti. L'importo medio di rimborso per ciascun assistito per tali coperture ammonta per il 2023 a 11.117,00 euro.

L'indagine ha inteso rilevare anche l'eventuale presenza a livello aziendale/di gruppo di coperture per LTC **"aggiuntiva"** a quella di settore.

È emerso che sono 86.101 i dipendenti per i quali è prevista una copertura LTC **"aggiuntiva"**. Per 36.686 dipendenti (Tabella 69) e per 18.988 ex dipendenti in quiescenza (Tabella 70) la copertura per LTC **"aggiuntiva"** rispetto a quella di settore è realizzata attraverso una specifica polizza assicurativa.



Tabella 69 - N. dipendenti destinatari della copertura LTC aggiuntiva

<i>Inquadramento</i>	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>Totale</i>
<i>Dirigenti</i>	459	159	618
<i>Quadri direttivi</i>	9.864	6.587	16.451
<i>Aree professionali</i>	7.461	12.156	19.617
<i>Totale</i>	17.784	18.902	36.686

Fonte: CNLE

Tabella 70 - N. ex dipendenti in quiescenza destinatari della copertura LTC aggiuntiva

	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>Totale</i>
<i>Ex dipendenti in quiescenza</i>	11.897	7.091	18.988

Fonte: CNEL

Per 19.893 dipendenti e 18.988 ex dipendenti in quiescenza la copertura per LTC “aggiuntiva” si sostanzia sia in una rendita vitalizia sia in prestazioni assistenziali.

Per 16.793 dipendenti la copertura per LTC “aggiuntiva” prevede solo la rendita vitalizia. L’indagine rileva inoltre che a 68.454 dipendenti è offerta la possibilità di estendere la copertura LTC ai familiari. Di questi, 7.595 dipendenti hanno esteso la copertura LTC aggiuntiva ai familiari a carico, e 31.369 l’hanno estesa a familiari non a carico (Tabella 71).

Tabella 71 - N. dipendenti che hanno esteso la copertura LTC aggiuntiva a familiari

<i>Inquadramento</i>	<i>Familiari a carico</i>	<i>Familiari non a carico</i>
<i>Dirigenti</i>	310	680
<i>Quadri direttivi</i>	4.365	15.449
<i>Aree professionali</i>	2.920	15.240
<i>Totale</i>	7.595	31.369

Fonte: CNEL



7. Invalidità o premorienza

È stata, infine, indagata la disponibilità presso le imprese del campione di altre coperture volte a tutelare il rischio di invalidità o premorienza.

La totalità delle imprese del campione ha dichiarato la possibilità di questa tipologia di copertura, garantita attraverso diversi strumenti, utilizzati anche in modo alternativo all'interno delle stesse imprese o gruppi. Lo strumento maggiormente diffuso risulta essere quello delle polizze assicurative, seguito dal fondo di previdenza.



8. Osservazione conclusive

L'indagine campionaria sul *welfare* contrattuale nel settore del credito evidenzia anzitutto l'elevato tasso di copertura delle misure considerate: pressoché tutti i dipendenti, a prescindere dall'inquadramento, beneficiano di una copertura per assistenza sanitaria, previdenza complementare e *Long Term Care*.

L'ampia diffusione di tali tutele riflette la tradizionale attenzione prestata nel settore bancario alle politiche di *welfare*, nonché il dinamismo delle relazioni sindacali, sia a livello nazionale sia a livello aziendale/di gruppo, nel realizzare iniziative finalizzate al benessere delle persone, non solo nei luoghi di lavoro.

Il raggiungimento di tali livelli di copertura nel settore bancario è stato favorito, da una parte, dalla storica diffusione a livello aziendale/di gruppo di forme integrative di previdenza e assistenza sanitaria, nonché da specifiche previsioni di demando intervenute nella contrattazione nazionale di categoria, dall'altra, da relazioni sindacali capaci – tramite accordi sindacali a livello nazionale – di costituire Enti bilaterali specificamente deputati.

Ciò emerge dall'indagine sia con riferimento alle coperture per assistenza sanitaria e per *Long Term Care*, per le quali è rilevata la compresenza nel settore di misure operanti in singoli contesti aziendali (casse aziendali; LTC "aggiuntiva") e di altre definite a livello nazionale (CASDIC; LTC di settore), sia per la previdenza complementare, considerata l'operatività di *Previbank*, individuato dal contratto collettivo nazionale quale Fondo residuale di settore cui possono aderire le lavoratrici/lavoratori privi di forme di previdenza complementare aziendale.

I livelli di tutela assicurati dai sistemi pubblici di previdenza e assistenza, unitamente alla situazione demografica del Paese, rendono l'esperienza del settore bancario di estremo interesse anche in una prospettiva di *benchmarking*, sollecitando, al contempo, una riflessione su possibili interventi normativi che possano ulteriormente favorire gli investimenti necessari ad implementare, mantenere e sviluppare iniziative di *welfare* come quelle oggetto dell'indagine.

*Indice delle figure*Tabelle:

Tabella 1 - Crescita annuale e trimestrale del PIL reale (variazioni percentuali)	4
Tabella 2- Previsioni di crescita (variazioni percentuali)	4
Tabella 3 - Crescita del PIL e inflazione nell'area euro (variazioni percentuali)	6
Tabella 4 - PIL e principali componenti in Italia (variazioni percentuali sul periodo precedente e punti percentuali)	9
Tabella 5 - Dati di consuntivo e obiettivi ufficiali dei principali indicatori di finanza pubblica (valori in percentuale del PIL)	10
Tabella 6 - Quadro programmatico dei principali indicatori di finanza pubblica	11
Tabella 7 - Previsioni sulla crescita del PIL e sull'inflazione (variazioni percentuali sul periodo precedente)	12
Tabella 8 - Offerta di lavoro (Rilevazione forze lavoro)	14
Tabella 9 - Tasso di inattività per genere, ripartizione geografica, classe d'età, cittadinanza e titolo di studio. Dati al IV Trimestre 2024 ed espressi in forma percentuale	16
Tabella 10 - Tasso di attività per età e genere. Anno 2014-2024 (ISTAT)	17
Tabella 11 - Tasso di disoccupazione per età e genere. Anno 2014-2024 (ISTAT)	17
Tabella 12 - Input di lavoro (Contabilità nazionale)	18
Tabella 13 - Occupati per tipologia di orario, posizione professionale, carattere dell'occupazione (IV 2024)	19
Tabella 14 - Posizioni lavorative dipendenti per settore di attività economica. Variazioni percentuali congiunturali e tendenziali (ISTAT, IV trimestre 2024)	20
Tabella 15 - Analisi comparata tasso di occupazione, attività, disoccupazione, inattività Italia-UE	20
Tabella 16 - Numero di attivazioni di rapporti di lavoro, lavoratori coinvolti e trasformazioni contrattuali (dato trimestrale e aggregato)	22
Tabella 17 - Numero di cessazioni di rapporti di lavoro e lavoratori coinvolti (dato trimestrale e aggregato)	25
Tabella 18 - Costo del lavoro dipendente	29
Tabella 19 - Retribuzioni contrattuali di cassa per dipendente per settore di attività economica. Media mensile in euro e variazioni percentuali tendenziali	30
Tabella 20 - Retribuzioni di fatto, oneri sociali e costo del lavoro per Ula per settore di attività economica. Variazioni congiunturali (IV 2024/III 2024, dati destagionalizzati)	30
Tabella 21 - Retribuzione di fatto, oneri sociali e costo del lavoro per Ula per settore di attività economica. Variazioni tendenziali (IV 2024, IV 2023, dati grezzi)	31
Tabella 22 - Iscrizioni, cessazioni e numero di imprese per regione – Anno 2024	34
Tabella 23 - Numero di imprese italiane registrate per settore di attività - Anno 2024	35
Tabella 24 - Distribuzione per classe dimensionale. N° imprese	36
Tabella 25 - Distribuzione per classe dimensionale. N° addetti	36
Tabella 26 - Variazioni nel monte ore lavorate e nelle ore lavorate per dipendente nei principali settori economici italiani	38



Tabella 27 - Incidenza dei giovani NEET (<i>under34</i> anni), per genere. Anni 2019-2024	43
Tabella 28 - Incidenza dei giovani NEET (<i>under34</i> anni), per ripartizione geografica. Anni 2019-2024	43
Tabella 29 - Incidenza dei lavoratori stranieri sul totale degli occupati in Italia	47
Tabella 30 – Denunce di infortuni: raffronto 2023-2024	48
Tabella 31 - Denunce di infortuni in occasione di lavoro per area geografica	49
Tabella 32 - Denunce di infortuni in occasione di lavoro per settori produttivi	49
Tabella 33 - Denunce di malattie professionali: raffronto per genere e settore produttivo (anni 2023-2024)	51
Tabella 34 - Ore di cassa integrazione guadagni e ore di straordinario per settore di attività economica	54
Tabella 35 - Controlli avviati INL (compresi CC), INPS ed INAIL (anno 2024)	58
Tabella 36 - Risultati conseguiti INL (compresi CC), INPS ed INAIL (anno 2024)	58
Tabella 37 - Ispezioni definite nell'esito (anno 2024)	59
Tabella 38 - Importo contributi INPS e premi INAIL contestato (anno 2024)	59
Tabella 39 - Veneto. Assunzioni nel lavoro dipendente* con codice CCNL non generico e numero effettivo di contratti applicati**. Anno 2023, agricoltura e industria	62
Tabella 40 - Veneto. Assunzioni nel lavoro dipendente* con codice CCNL non generico e numero effettivo di contratti applicati*. Anno 2023, servizi	64
Tabella 41 - CCNL del settore metalmeccanico depositati al CNEL al 31/12/2024 in ordine decrescente di addetti	67
Tabella 42 - Numero di codici CCNL e AEC vigenti del settore privato al 31 dicembre di ciascun anno (1995 - 2024) per firmatari datoriali e sindacali*	73
Tabella 43 - Numero di codici CCNL/AEC creati (per deposito di un nuovo CCNL/AEC) ed eliminati (per cessazione o confluenza) per anno dal 1995 al 2024	75
Tabella 44 - Nuovi codici CCNL/AEC creati nel 2023 e nel 2024 per settore contrattuale per firmatari datoriali e sindacali tra i sindacati rappresentati al CNEL sono riportati solo quelli che hanno confermato i CCNL/AEC sottoscritti	79
Tabella 45 - Nuovi codici CCNL/AEC attivati nel 2023 e 2024 aventi tra i firmatari i datoriali rappresentati al CNEL oppure categorie sindacali aderenti a CGIL, CISL, UIL o UGL, oppure sottoscritti da Confsal	80
Tabella 46 - CCNL/AEC del settore privato depositati al CNEL al 31 dicembre 2024 scaduti da più di 10 anni	83
Tabella 47 - Codici CCNL depositati al CNEL al 31/12/2024 per soglia dimensionale (esclusi i settori contrattuali "agricoltura" e "lavoro domestico")	84
Tabella 48 - Codici CCNL depositati al CNEL al 31/12/2024 per soglia dimensionale (esclusi i settori contrattuali "agricoltura" e "lavoro domestico")	84
Tabella 49 - CCNL per i lavoratori dipendenti del settore privato depositati al CNEL entro il 31 dicembre 2024 rinnovati e non rinnovati per settore contrattuale - n° CCNL e n° dipendenti	85
Tabella 50 - CCNL depositati al CNEL al 31 dicembre di ciascun anno per settore contrattuale (1995 - 2024)	88
Tabella 51 - CCNL del settore privato depositati al 31/12/2024 per settore contrattuale	



(esclusi agricoltura e lavoro domestico)	89
Tabella 52 - CCNL del settore privato depositati al 31/12/2024 per settore contrattuale (esclusi agricoltura e lavoro domestico) che coprono almeno l'1% dei dipendenti del settore	89
Tabella 53 - CCNL depositati al CNEL al 31/12/2024 per sindacato rappresentato o non rappresentato al CNEL	90
Tabella 54 - CCNL depositati al CNEL al 31/12/2024 nel settore privato (esclusi i settori "agricoltura" e "lavoro domestico") per organizzazioni sindacali firmatarie	91
Tabella 55 - codici CCNL depositati al CNEL al 31/12/2024 in cui i medesimi datoriali firmano con CGIL, CISL e UIL e poi firmano con altri sindacati un'altra copia oppure un accordo di adesione	92
Tabella 56 - Legenda dei CCNL considerati nella tabella 56 per denominazione e data di stipula	104
Tabella 57 - Prospetto di sintesi delle principali tematiche concordate nei rinnovi contrattuali - anno 2024.	106
Tabella 58 - Campione d'indagine (n° lavoratori per inquadramento)	117
Tabella 59 - N. dipendenti coperti da assistenza sanitaria	118
Tabella 60 - Tipologia di copertura sanitaria (n. dipendenti assicurati)	119
Tabella 61 - N. dipendenti che hanno esteso la propria copertura sanitaria	119
Tabella 62 - N. dipendenti che hanno esteso la copertura a familiari	120
Tabella 63 - N. dipendenti che hanno destinato, in tutto o in parte, il premio a servizi di assistenza sanitaria	120
Tabella 64 - N. dipendenti aderenti alla previdenza complementare	121
Tabella 65 - N. dipendenti aderenti per tipologia di fondo	121
Tabella 66 - N. dipendenti che alimentano la posizione previdenziale con contributo a proprio carico diverso dal TFR e percentuale media di contribuzione	122
Tabella 67- N. dipendenti che hanno destinato, in tutto o in parte, il premio alla previdenza complementare	122
Tabella 68 - N. destinatari della copertura LTC di settore (CASDIC)	123
Tabella 69 - N. dipendenti destinatari della copertura LTC aggiuntiva	124
Tabella 70 - N. ex dipendenti in quiescenza destinatari della copertura LTC aggiuntiva	124
Tabella 71 - N. dipendenti che hanno esteso la copertura LTC aggiuntiva a familiari	124



Grafici:

Grafico 1 - Popolazione in età 15-74. Valori osservati (2000-2024) e previsti (2025-2050)	21
Grafico 2 – Retribuzioni e costo del lavoro per ora lavorata	32
Grafico 3 - Retribuzioni lorde annue per dipendenti nominali (sinistra) e reali (destra) nelle maggiori economie dell'Ue27. Anni 2013-2023	33
Grafico 4 - Incidenza dei giovani NEET (15-34 anni) per sesso. Anni 2019-2024. Valori percentuali.	44
Grafico 5 - Incidenza dei giovani NEET (15-34 anni) per ripartizione geografica. Anni 2019-2024	44
Grafico 6 - Partecipanti coinvolti in misure di politiche attive e beneficiari di politiche passive in quattro Paesi europei. Anni 2018-2022 (v.a.)	52
Grafico 7 - Partecipanti coinvolti in misure di politiche attive e beneficiari di politiche passive in Italia. Anni 2018-2022 (v.a.)	53
Grafico 8 - Rappresentazione grafica dei dati contenuti nella tabella 41	74
Grafico 9 - Elaborazione grafica dei dati contenuti nella tabella 42	76
Grafico 10 - Percentuale di dipendenti coperti da CCNL rinnovati al 31/12/2024 per settore contrattuale	96
Grafico 11 - Numero di mesi di vacanza contrattuale dei CCNL depositati al CNEL per i dipendenti del settore privato che risultano scaduti al 31 dicembre 2024 – media per settore contrattuale	97



Bibliografia

- Banca Centrale Europea. (2024, settembre 12). *Proiezioni macroeconomiche per l'area dell'euro formulate dagli esperti della BCE*. Tratto da https://www.ecb.europa.eu/press/projections/html/ecb.projections202409_ecbstaff~9c88364c57.it.html
- Banca d'Italia. (2024, dicembre 13). *Proiezioni macroeconomiche per l'economia italiana (esercizio coordinato dell'Eurosistema)*. Tratto da <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/proiezioni-macroeconomiche/2024/Proiezioni-macroeconomiche-Italia-dicembre-2024.pdf>
- Banca d'Italia. (2025, gennaio). *Bollettino Economico*. Tratto da <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/bollettino-economico/2025-1/boleco-1-2025.pdf>
- Banca d'Italia su dati Eurostat. (2025, gennaio).
- CNEL - ISTAT. (2025, marzo 6). *Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità*. Tratto da <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/03/istat-cnel.pdf>
- CNEL. (2024). *Analisi dei contratti collettivi di livello nazionale. Rinnovi 2024 - 1° gennaio - 30 giugno 2024*. Tratto da <https://www.cnel.it/Archivio-Contratti-Collettivi/Report-CCNL-depositati/Report-ccnl-vigenti>
- CNEL. (2024, ottobre 7). *Memoria concernente Osservazioni e Proposte del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro sul Piano Strutturale di Bilancio di medio termine Italia 2025-2029*. Tratto da <https://www.cnel.it/Documenti/Audizioni-del-Presidente-e-attivita%20consultiva>
- CNEL. (2024, dicembre). *Rapporto demografia e forza lavoro*. Tratto da <https://www.cnel.it/Documenti/Rapporti>
- CNEL. (2024). *Relazione sui servizi pubblici 2024*. Tratto da <https://www.cnel.it/Documenti/Relazioni>
- CNEL. (2025). *Analisi dei contratti collettivi di livello nazionale. Rinnovi 2024 - 1° luglio - 31 dicembre*. Tratto da <https://www.cnel.it/Archivio-Contratti-Collettivi/Report-CCNL-depositati/Report-ccnl-vigenti>
- CNEL-ONC. (2024, dicembre 18). *Cittadini stranieri in Italia. Indagine statistico-demografica*. Tratto da <https://www.cnel.it/Documenti/Rapporti>
- Fondo monetario internazionale. (2025, gennaio). *World Economic Outlook update*. Tratto da <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2025/01/17/world-economic-outlook-update-january-2025>
- I.STAT. (dati estratti il 1 aprile 2025). *Imprese e addetti*. <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=48807#>.
- INAIL. (2025, gennaio). *Andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali*. Tratto da <https://www.inail.it/portale/it/inail-comunica/pubblicazioni/dati-inail/dati-inail-dettaglio.2025.01.dati-inail-anno-2025.html>
- INAPP. (2024, dicembre). *Rapporto 2024*. Tratto da <https://www.inapp.gov.it/pubblicazioni/rapporto/edizioni-pubblicate/rapporto-inapp-2024>
- INAPP. (2025, gennaio). *Digitalizzazione e invecchiamento della forza lavoro nelle piccole e medie*



- imprese italiane*. Tratto da <https://oa.inapp.gov.it/handle/20.500.12916/4107>
- INAPP; ANPAL. (2025, febbraio). *Quarto rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari*. Tratto da <https://oa.inapp.gov.it/items/a3759858-e185-420a-ae9b-9129e95beb26>
- InfoCamere. (2024). *Movimprese: Anno 2024*.
- INPS. (2024). *Imprese del settore privato*.
- INPS. (2024, dicembre). *Osservatorio sul mercato del lavoro*. Tratto da <https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/osservatori-statistici-e-altre-statistiche/report-cartaceo.html>
- INPS. (2024, settembre 23). *XXIII Rapporto annuale*. Tratto da <https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxiii-rapporto-annuale.html>
- INPS. (2025, gennaio). *Cassa Integrazione Guadagni, Fondi di Solidarietà e Disoccupazione*. Tratto da <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici//api/getAllegato/?idAllegato=1008>
- ISMU ETS. (2025, febbraio). *30 Rapporto delle migrazioni 2024*. Tratto da <https://www.ismu.org/30-rapporto-sulle-migrazioni-2024/>
- Ispettorato Nazionale del Lavoro. (2025, marzo 31). *Rapporto Annuale - Risultati attività di vigilanza anno 2024*. Tratto da <https://www.ispettorato.gov.it/files/2025/03/Rapporto-annuale-2024.pdf>
- ISTAT. (2024). *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali - IV trimestre 2024*. Tratto da <https://www.istat.it/comunicato-stampa/contratti-collettivi-e-retribuzioni-contrattuali-iv-trimestre-2024/>
- ISTAT. (2024, ottobre 18). *Economia non osservata nei conti nazionali - Anni 2019-2022*. Tratto da <https://www.istat.it/comunicato-stampa/economia-non-osservata-nei-conti-nazionali-anni-2019-2022/>
- ISTAT. (2024). *Rapporto Annuale 2024*. Tratto da <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/05/Rapporto-Annuale-2024.pdf>
- ISTAT. (2025, marzo 26). *Condizioni di vita e reddito delle famiglie (anni 2023-2024). Statistiche Report*. Tratto da https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/03/REPORT-REDDITO-CONDIZIONI-DI-VITA_Anno-2024.pdf
- ISTAT. (2025, marzo 5). *Conti economici trimestrali*. Tratto da <https://www.istat.it/comunicato-stampa/conti-economici-trimestrali-iv-trimestre-2024/>
- ISTAT. (2025, marzo 13). *Il mercato del lavoro - IV Trimestre 2024*. Tratto da <https://www.istat.it/comunicato-stampa/il-mercato-del-lavoro-iv-trimestre-2024/>
- ISTAT. (2025, dicembre). *Le prospettive per l'economia italiana nel 2024-2025*.
- ISTAT. (2025, gennaio 9). *Misure di produttività - Anni 1995-2023*. Tratto da https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/01/REPORT_PRODUTTIVITA_2023.pdf
- ISTAT. (2025, gennaio 14). *Nota sull'andamento dell'economia italiana. Novembre - Dicembre 2024*. Tratto da <https://www.istat.it/comunicato-stampa/nota-sullandamento-delleconomia-italiana-novembre-dicembre-2024/>



- ISTAT. (2025, gennaio). *Occupati e disoccupati (dati provvisori)*. Tratto da <https://www.istat.it/comunicato-stampa/occupati-e-disoccupati-dati-provvisori-gennaio-2025/>
- ISTAT. (2025, marzo 3). *PIL e indebitamento AAPP - 2022/2024*. Tratto da <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/03/pil-indebitamento-AP-2022-2024.pdf>
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali. (2024, dicembre 11). *Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*. Tratto da <https://www.lavoro.gov.it/priorita/pagine/online-la-nota-semestrale-2024-su-gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-italia>
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali. (2024). *Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia al giugno 2024*. Tratto da <https://www.lavoro.gov.it/priorita/pagine/pubblicato-il-xiv-rapporto-gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-del-ministero-del-lavoro-e-delle-politiche-sociali>
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali. (2024, dicembre). *Nota III trimestre 2024*. Tratto da <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documenti/iii-nota-trimestrale-2024-sulle-comunicazioni>
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali. (2024). *Rapporto annuale sulle Comunicazioni obbligatorie 2024*. Tratto da <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Pagine/default>
- Ministero dell'Economia e delle Finanze. (2023). *Documento di Economia e Finanza 2023*. Tratto da https://www.dt.mef.gov.it/export/sites/sitodt/modules/documenti_it/analisi_programmazione/documenti_programmatici/def_2023/DEF-2023-Programma-Nazionale-di-Riforma.pdf
- Ministero dell'economia e delle finanze. (2024, Settembre 27). *Piano strutturale di bilancio di medio termine*. Tratto da https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/previsione/contabilita_e_finanza_pubblica/piano_strutturale_di_bilancio_di_medio_termine/
- OECD. (2024, dicembre 4). *OECD Economic Outlook, Volume 2024 Issue 2*. Tratto da https://www.oecd.org/en/publications/oecd-economic-outlook-volume-2024-issue-2_d8814e8b-en.html
- OIL, O. I. (2025, marzo 25). *Rapporto Mondiale sui Salari 2024-2025 le tendenze dei salari e delle diseguglianze salariali in Italia e nel Mondo*. <https://www.ilo.org/it/publications/rapporto-mondiale-sui-salari-2024-25-le-tendenze-dei-salari-e-delle>.
- Sociali, M. D. (2025). *Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie - Nota I Trimestre 2024*.
- Sociali, M. D. (2025). *Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie - Nota I Trimestre 2024*.
- Unioncamere. (2024, luglio). *Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2024-2028). Scenari per l'orientamento e la programmazione della formazione*. Tratto da https://excelsior.unioncamere.net/sites/default/files/pubblicazioni/2024/report_previsivo_2024-28_agg.pdf
- Unioncamere, & Infocamere. (2025). *Imprese: nel 2024 aperture in crescita ma le chiusure*



accelerano.

UPB - ISTAT. (2025, febbraio 5). *Nota sulla congiuntura*. Tratto da

<https://www.upbilancio.it/nota-sulla-congiuntura-febbraio-2025/>

UPB. (2025, febbraio 21). *Focus tematico n. 2 / 21 febbraio 2025*. Tratto da

<https://www.upbilancio.it/focus-tematico-n-2-21-febbraio-2025/>

UPB. (2025). *Nota sulla congiuntura di febbraio 2025*. Tratto da

<https://www.upbilancio.it/nota-sulla-congiuntura-di-febbraio-2025/>

Veneto Lavoro- Osservatorio regionale Mercato del Lavoro. (s.d.). Il CCNL applicato alle assunzioni: una prima esplorazione delle informazioni presenti nel Silv.

MISURE(122). Tratto da chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.venetolavoro.it/documenti/d/guest/misure_122_settori-e-ccnl