



XI CONSILIATURA 2023-2028

XXVII RAPPORTO

MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA



ANNO

2026



CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO





*Consiglio Nazionale
dell' Economia e del Lavoro*

L'ASSEMBLEA

(nella seduta del 22 aprile 2026)

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 13 ottobre 2025, 13 novembre 2025 con prosecuzione il 25 novembre 2025, 11 dicembre 2025, 14 gennaio 2026 con prosecuzione il 27 gennaio 2026, 12 febbraio 2026, 11 marzo 2026 con prosecuzione il 24



marzo 2026, 9 aprile 2026 con prosecuzione il 20 aprile 2026, 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 22 aprile 2026 sul XXVII Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva (relatore Pres. Tiraboschi);

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

Il Presidente
F. to Prof. Renato BRUNETTA



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





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), Vincenzo Falabella (Terzo Settore), Alessandro Genovesi (CGIL), Tulio Marcelli (Coldiretti), Alberto Marengi (Confindustria), Marco Menni (Confcooperative), Cosimo Nesci (CONFSAL), Luca Nogler (Università di Trento), Luigi Taranto (Confcommercio).

Nell'ambito dei lavori istruttori finalizzati all'elaborazione del Rapporto la Commissione dell'informazione ha organizzato specifiche sessioni di taglio seminariale, avvalendosi della collaborazione dei principali soggetti istituzionali che realizzano in modo sistematico e continuativo studi e analisi sul mercato del lavoro e sulla contrattazione collettiva.

Hanno preso parte al confronto con la Commissione dell'informazione Alberto Cucchiarelli di ANAC, Giulia Bovini di Banca D'Italia, Silvia D'Amario, Flavio Iodice e Tommaso De Nicola di INAIL, Manuel Marocco di INAPP), Aniello Pisanti di INL, Leda Accosta, Saverio Bombelli, Carla Di Giacomo, Elisabetta Di Tommaso, Stefania Lucchini, Francesca Proietti di INPS), Nicoletta Pannuzi e Pierluigi Minicucci di ISTAT, Maria Condemi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali). Per la parte II del Rapporto sono stati uditi Giuseppe Rocuzzo di CGIL Ragusa e Ada Chirizzi di CISL Lecce.

A tutti costoro va il ringraziamento della Commissione dell'informazione e del CNEL. Il testo del rapporto, realizzato avvalendosi delle basi informative e documentali contenute nell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del settore privato (articolo 17, commi 1-3, legge n. 936/1986) e nella banca dati sul mercato del lavoro (articolo 17, comma 4, legge n. 936/1986), è stato materialmente predisposto da Michele Tiraboschi (Presidente della Commissione dell'informazione) e Larissa Venturi (Direttore generale per la programmazione e il coordinamento delle politiche settoriali), con la collaborazione di funzionari in servizio presso gli Uffici III, IV e V.

Per la parte I del Rapporto, Margherita Chierichini, Giuseppe Cirielli, Giulia Costa, Arianna Ferraguzzo, Maria Forte, Paola Maieli, Vanessa Salomone e Alessandro Volpe. Per la parte II, Raffaella Ambroso, Gerardo Cedrone e Sandro Tomaro. A quest'ultimo in particolare si devono le elaborazioni statistiche del patrimonio informativo che costituisce l'Archivio. Al gruppo di lavoro hanno contribuito i borsisti CNEL Simona Bilancia, Matteo Consalvi e Riccardo Stefano, che svolgono la loro attività di studio presso gli Uffici IV e V.

Un ringraziamento va anche a Rossella Marinucci di CGIL, Livia Ricciardi di CISL e Antonella Pirastu di UIL, per le osservazioni fornite durante il lavoro di redazione.



Il Rapporto è stato approvato dalla Commissione dell'informazione nella seduta del 20 aprile 2026 e presentato in Assemblea nella seduta del 22 aprile 2026.



INDICE

MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: UN ESAME CRITICO DEI DATI DISPONIBILI E DELLE LORO FONTI	2
NOTA DI SINTESI: (I) ESAME CRITICO DEI DATI E DELLE LORO FONTI...	5
NOTA DI SINTESI:	21
(II) RELAZIONI INDUSTRIALI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	21
Parte I DINAMICHE DEL MERCATO DEL LAVORO	38
1. Quadro economico.....	39
1.1. Il contesto internazionale.....	39
1.2. L'economia italiana	44
2. Dinamiche occupazionali e tendenze demografiche	52
2.1. Occupazione, disoccupazione, inattività.....	52
2.2. L'impatto delle dinamiche demografiche sul mercato del lavoro in Italia	62
3. Attivazioni, cessazioni, tipologie contrattuali	64
3.1. Attivazioni	64
3.2. Cessazioni	66
3.3. Tipologie contrattuali.....	68
4. Dinamiche retributive e costo del lavoro	71
5. Dimensione d'impresa e produttività.....	77
5.1. Demografia d'impresa.....	77
5.2 Dimensione d'impresa	79
5.3 Produttività dei fattori: valore aggiunto e confronto UE.....	82
5.4. Monte ore lavorate e settori economici.....	85
6. Dinamiche occupazionali: inclusione e lavoro	89
6.1 Le donne nel mercato del lavoro	89



6.2 Inclusione lavorativa 2026: dalla legge n. 68 all'Intelligenza Artificiale, verso un mercato del lavoro inclusivo e innovativo	92
6.3 Neet: sfida sociale per i giovani e il lavoro in Italia.....	101
6.4 Gli stranieri nel mercato del lavoro.....	105
7. Malattie professionali e infortuni sul lavoro.....	110
7.1 L'andamento delle denunce di infortunio	110
7.2. L'andamento delle malattie professionali.....	113
8. Politiche del lavoro e cassa integrazione.....	114
8.1. Politiche per l'occupazione e incentivi alle imprese	114
8.2. Cassa integrazione	114
9. Fabbisogni occupazionali	116
10. Lavoro sommerso	121
Parte II.....	123
LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA:.....	123
TENDENZE E CRITICITÀ.....	123
1. La contrattazione collettiva in Italia: problemi e prospettive nella conoscenza e nella analisi del fenomeno	124
2. Obblighi comunitari e trasparenza dei contenuti della contrattazione collettiva.....	131
3. La nuova organizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro: il quadro regolamentare.....	134
3.1 Finalità, accessibilità, trasparenza	136
3.2 Deposito e raccolta dei testi contrattuali (nazionali, territoriali, aziendali).....	136
3.3 Collocazione dei contratti nell'Archivio.....	137
3.4 Scheda contratto e Codice dei contratti pubblici.....	139
3.5 Prospetto informativo sui contratti depositati e sui nuovi depositi.....	139



4. Il quadro della contrattazione collettiva nazionale di categoria (settore) alla luce della nuova organizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro: tasso di copertura (imprese e lavoratori), dimensione contrattuale, collocazione nell'Archivio	141
5. I CCNL per sindacato firmatario: una analisi della contrattazione c.d. minore	157
6. I rinnovi contrattuali e le dinamiche retributive: tendenze	164
7. Gli accordi economici collettivi di lavoro depositati	166
8. La contrattazione collettiva di livello decentrato (aziendale e territoriale)	172
9. Contrattazione di produttività e misure di incentivazione pubblica alla contrattazione decentrata	188
10. Migliorare la base informativa e la collaborazione istituzionale per una migliore conoscenza del metabolismo dei processi economici e produttivi legati al lavoro: le iniziative e le proposte del CNEL	192
Parte III APPROFONDIMENTI TEMATICI, SETTORIALI E TERRITORIALI:	195
IL <i>DUMPING</i> CONTRATTUALE E RETRIBUTIVO	195
1. Note metodologiche e primi esercizi di equivalenza contrattuale nel terziario di mercato: studio comparato tra i CCNL H05K e H024 e i CCNL H011, H052, H05Y	196
2. Il <i>dumping</i> contrattuale nella provincia di Ragusa	206
3. Un partenariato economico e sociale per contrastare il fenomeno del <i>dumping</i> contrattuale: il caso della provincia di Lecce	210
4. Appalti pubblici e <i>dumping</i> contrattuale: il caso della Provincia di Trento	211
5. I "protagonisti" della contrattazione minore: numero di contratti per organizzazione datoriale e sindacale e loro effettiva incidenza sul sistema di relazioni industriali	215



5.1 Associazioni datoriali che sottoscrivono il maggior numero di contratti minori	216
5.3 Associazioni sindacali che sottoscrivono il maggior numero di contratti minori	222
Bibliografia	228







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)

Come ogni anno il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro realizza, 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. Si tratta di un esercizio istituzionale funzionale a produrre «un esame critico dei dati disponibili e delle loro fonti, al fine di agevolare l'elaborazione di risultati univoci sui singoli fenomeni», secondo quanto dispone l'articolo 10, comma 1, della richiamata legge.

La Commissione ha messo a punto nella XI consiliatura un metodo basato su un ciclo di audizioni istruttorie che consentono di acquisire, dalle principali fonti istituzionali che operano sulla materia oggetto del Rapporto, il quadro sugli andamenti registrati nel mercato del lavoro e sulle dinamiche della contrattazione collettiva rilevate nell'anno di riferimento.

Il prodotto istituzionale che ne deriva è messo «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), per fornire al decisore pubblico una analisi critica delle fonti informative esistenti nonché elementi di valutazione, in senso lato politica, delle luci e ombre che tali fonti consentono di rilevare.

L'edizione di quest'anno, che fotografa il 2025, si colloca pertanto in linea con un'impostazione che rafforza il ruolo istituzionale assegnato al CNEL dal Legislatore rispetto alla lettura delle dinamiche del mercato del lavoro e degli assetti evolutivi della contrattazione collettiva. Questo prodotto risponde pertanto all'esigenza di una lettura, condivisa dalle Parti sociali, del ricco patrimonio informativo contenuto nell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, pur inserendosi in un contesto di permanente frammentazione della rappresentanza circa i principali temi economici e sociali.

Funzionali a tale scopo sono stati i dati resi disponibili dalla rafforzata collaborazione interistituzionale che il CNEL ha sviluppato con altre Amministrazioni, tra le quali in particolare INPS, ANAC e INAIL. L'Accordo siglato nel 2025 con quest'ultimo è funzionale ad una mappatura dei rischi professionali riconducibili alla disciplina contrattuale applicata ai lavoratori e prevede l'inserimento nelle denunce di infortunio del codice alfanumerico unico assegnato dal CNEL a seguito del deposito del contratto collettivo applicato.

Quanto alla struttura del Rapporto, la parte I restituisce una fotografia delle dinamiche caratterizzanti il mercato del lavoro nell'anno di riferimento, ricostruite ed analizzate sulla base dei dati resi disponibili, alcuni dei quali peraltro ancora non consolidati, da fonti istituzionali.

La parte II analizza le tendenze che caratterizzano la contrattazione collettiva nel settore privato, dando conto del processo in atto che vede l'Archivio CNEL oggetto di una fase di profonda trasformazione, in attuazione delle Direttive approvate dalla Commissione dell'informazione l'11



settembre 2025.

In base a queste ultime, infatti, sebbene tutti i contratti collettivi depositati siano destinati a trovare spazio in Archivio e a ricevere il codice contratto che consente l'acquisizione del relativo dato quantitativo, solo quelli effettivamente radicati nel sistema di relazioni industriali verranno imputati al settore merceologico di riferimento attraverso l'utilizzo dei codici Ateco.

Tale processo innovativo è completato ed ulteriormente rafforzato dal "Documento di attuazione e specificazione degli indirizzi generali e delle Direttive della commissione dell'informazione dell'11 settembre 2025 per l'organizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro", approvato dalla Commissione dell'informazione il 20 aprile 2026.

Si tratta di un passaggio epocale, grazie al quale un contratto collettivo viene ricondotto alla classificazione Ateco coerente rispetto al campo di applicazione dichiarato dalle parti stipulanti solo se registra un grado, per quanto limitato, di effettiva applicazione. Questa operazione, resa possibile utilizzando delle soglie di riferimento condivise dalle parti sociali, costituisce un servizio pubblico di totale trasparenza nell'accesso alle informazioni che costituiscono il patrimonio informativo dell'Archivio ed è funzionale a fornire gli elementi utili agli operatori e alle stazioni appaltanti rispetto all'applicazione della normativa contenuta nel Codice dei contratti pubblici in materia di equivalenza contrattuale.

La nuova organizzazione dell'Archivio introduce un criterio oggettivo di selezione dei contratti collettivi, fondato sul loro effettivo radicamento nel sistema produttivo, misurato attraverso i dati amministrativi INPS (Uniemens): potranno essere collocati nella sezione dei contratti nazionali di settore solo i CCNL applicati ad almeno il 5 per cento dei dipendenti di una divisione ATECO o al 3 per cento in almeno una divisione nel caso di contratti multisettoriali. Si supera così definitivamente la logica meramente formale del deposito e si introduce un principio di rilevanza sostanziale per individuare i contratti realmente rappresentativi e applicati, distinguendo in modo trasparente tra contrattazione effettiva e contrattazione marginale.

La riforma dell'Archivio si completa con l'introduzione delle schede contratto standardizzate, già operative per i principali contratti nazionali del terziario di mercato che coprono circa 5 milioni di lavoratori, costruite sulla base delle voci retributive e normative previste dal Codice dei contratti pubblici. Le schede, integrate da note comparative, costituiscono uno strumento tecnico innovativo che consente a operatori e stazioni appaltanti di valutare in modo oggettivo l'equivalenza tra contratti collettivi, rafforzando la trasparenza del sistema e rendendo concretamente verificabile il fenomeno del dumping contrattuale nei diversi settori economici.

Per questo processo di riorganizzazione del materiale acquisito dal CNEL in quasi quaranta anni di attività, e per la predisposizione del presente Rapporto che ne illustra le fasi, ringrazio innanzitutto i componenti della Commissione dell'informazione. La mia gratitudine va inoltre al personale che ha reso possibile quanto svolto in questi mesi con professionalità, in piena sintonia fra le parti sociali rappresentate al CNEL e con i funzionari delle altre Istituzioni pubbliche coinvolte.

Renato Brunetta



Presidente del CNEL



NOTA DI SINTESI:
(I) ESAME CRITICO DEI DATI E DELLE LORO FONTI



1. Una occupazione sempre più stabile ma senza crescita

Anche nel corso del 2025 si conferma una dinamica già emersa negli anni precedenti: la crescita della occupazione non appare pienamente coerente con l'andamento del prodotto interno lordo. In un contesto caratterizzato da una espansione economica moderata, il numero degli occupati continua tuttavia ad aumentare, raggiungendo livelli storicamente elevati.

Secondo le stime riportate nel Rapporto, il PIL italiano cresce dello 0,5 per cento nel 2025, mentre il mercato del lavoro continua a mostrare segnali di tenuta e perfino di ulteriore miglioramento sotto il profilo quantitativo. Nel quarto trimestre 2025 gli occupati raggiungono 24 milioni e 121 mila unità, con un incremento dello 0,4 per cento rispetto al corrispondente trimestre del 2024, mentre il tasso di occupazione 15-64 anni si attesta al 62,5 per cento e il tasso di disoccupazione al 5,5 per cento. Si tratta di valori che confermano una evoluzione positiva dei principali indicatori del mercato del lavoro anche in presenza di una crescita economica contenuta e di un contesto internazionale segnato da elevata incertezza.

Il quadro macroeconomico nel quale questa dinamica si inserisce è infatti tutt'altro che espansivo. Il Rapporto segnala, per il 2025, il permanere di un ambiente globale instabile, caratterizzato dalla prosecuzione della tendenza dinamica dell'economia statunitense, dal rallentamento del commercio mondiale, dalla debolezza della domanda interna cinese, dalle tensioni commerciali connesse alla politica dei dazi statunitensi e dal riacutizzarsi delle incertezze geopolitiche, e nuovi conflitti militari soprattutto in Medio Oriente. Anche nell'Area euro la crescita del prodotto si mantiene modesta: nel quarto trimestre del 2025 il PIL dell'area aumenta dello 0,2 per cento su base congiunturale, mentre in Italia cresce dello 0,3 per cento. La crescita italiana è sostenuta dall'espansione delle esportazioni e degli investimenti, dalla moderata crescita dei consumi e dal contributo di alcuni fattori straordinari, tra i quali gli interventi connessi al PNRR. Si tratta però di una dinamica fragile, esposta agli effetti della debolezza del manifatturiero, della concorrenza internazionale, della volatilità dei prezzi energetici e del clima di prudenza di famiglie e imprese. In questo quadro, il rafforzamento dell'occupazione risalta ancor più come un elemento in parte disallineato rispetto alla dinamica complessiva del prodotto.

Nel 2025 la crescita occupazionale continua a essere trainata da fattori strutturali già evidenziati nelle precedenti edizioni del Rapporto a partire dalla componente demografica. L'invecchiamento della popolazione, l'allungamento della vita lavorativa e le riforme del sistema pensionistico continuano a spingere verso l'alto la partecipazione al lavoro nelle classi di età più mature.

Nel quarto trimestre 2025 il tasso di occupazione tra i 50 e i 64 anni raggiunge il 67,0 per cento, con una crescita di 1,6 punti percentuali rispetto al corrispondente trimestre del 2024.



Anche il tasso di attività in questa fascia sale dal 67,6 per cento del 2024 al 69,1 per cento nel 2025. La crescita delle forze di lavoro si concentra ormai nella fascia over 50, mentre le classi più giovani continuano a essere condizionate dal calo demografico, dalla più lunga permanenza nei percorsi di istruzione e formazione e da una elevata inattività. Le proiezioni ISTAT richiamate nel Rapporto mostrano con chiarezza che la popolazione di età compresa tra 15 e 64 anni è destinata a diminuire fortemente nel lungo periodo, passando da 37,2 milioni nel 2024 a 29,4 milioni nel 2050. Questo dato aiuta a comprendere perché una parte della crescita occupazionale osservata nel breve periodo non possa essere letta solo come indicatore di rafforzamento congiunturale, ma vada collocata dentro un più ampio processo di trasformazione della struttura demografica del Paese. Infatti, il fattore demografico influenza significativamente il dato relativo allo *stock* di occupati svuotando le coorti anagrafiche più giovani a vantaggio di quelle più mature.

La stessa composizione della occupazione conferma questo andamento. Nel quarto trimestre 2025 la crescita è sostenuta dai dipendenti a tempo indeterminato, che aumentano dell'1,0 per cento su base annua, e soprattutto dagli indipendenti, in crescita del 3,0 per cento, che stanno recuperando le perdite degli anni scorsi, mentre si riducono i dipendenti a termine (-8,6 per cento). Ciò non significa che le aziende non stiano attivando nuovi rapporti di lavoro anche con i giovani, seppur in diminuzione rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, ma lo fanno in un contesto nazionale in cui solo il 2,2 per cento dei nuovi rapporti di lavoro sono attivati con contratti di apprendistato e solo il 16,4 per cento con contratti a tempo indeterminato. Nel III trim nella fascia 15-34 anni i lavoratori interessati da almeno una attivazione sono stati 1.198.723 contro 326.771 nella fascia 55-64 anni.

Il Rapporto sottolinea dunque come l'espansione occupazionale si accompagni a una ricomposizione interna del lavoro, in cui diminuisce la componente temporanea e cresce quella stabile o autonoma. Tuttavia, questa trasformazione non basta da sola a sciogliere i nodi di fondo del mercato del lavoro italiano. Da un lato, all'interno di uno *stock* di lavoro a termine da qualche anno in riduzione e attestatosi al 12,8 per cento sull'occupazione dipendente e al 10 per cento sul totale dell'occupazione nel IV trimestre 2025, si segnala una significativa presenza di contratti con durate brevi che sono in crescita tendenziale; dall'altro lato, la crescita del lavoro autonomo e indipendente richiede una lettura prudente, poiché si inserisce in un contesto nel quale le forme ibride di lavoro e le transizioni tra subordinazione, autonomia e parasubordinazione risultano ancora insufficientemente indagate nelle statistiche ufficiali, in particolare appare trascurato il ruolo dell'introduzione della *flat tax* rispetto alla permeabilità tra forme di lavoro autonome genuine e spurie. Anche per questo il Rapporto insiste, sia pure indirettamente, sulla necessità di una analisi più attenta della composizione della occupazione oltre il dato aggregato.



Permane inoltre una criticità strutturale legata alla posizione relativa dell'Italia nel confronto europeo.

Nel quarto trimestre 2025 il tasso di occupazione italiano 20-64 anni è pari al 67,6 per cento, contro il 75,9 per cento della media UE, con un differenziale di 8,7 punti percentuali; considerando la fascia 15-74 anni, il tasso italiano è del 54,5 per cento contro il 61,8 per cento europeo. Parallelamente, il tasso di inattività resta assai più elevato di quello medio europeo.

Ne deriva che il miglioramento osservato nei principali indicatori interni non modifica ancora la posizione di debolezza strutturale del mercato del lavoro italiano nel confronto con gli altri Paesi dell'Unione. In altri termini, l'Italia continua a crescere in termini occupazionali partendo da una base relativamente più bassa, pertanto questa crescita non può tradursi in tempi brevi in un riallineamento sostanziale ai livelli di partecipazione e occupazione europei.

Sul piano qualitativo, inoltre, la crescita della occupazione non si accompagna a un analogo rafforzamento della capacità di crescita del sistema produttivo. Lo stesso Rapporto evidenzia come la produttività attesa migliori solo in misura modesta, mentre la crescita del PIL resta contenuta e fortemente sostenuta dalla domanda interna, dagli investimenti e da fattori di supporto ancora in parte straordinari. Anche il monte ore lavorate, pur in aumento su base annua dell'1,6 per cento nel quarto trimestre 2025, mostra una dinamica differenziata per settori, con una crescita trainata soprattutto da servizi e costruzioni e una sostanziale stagnazione nell'industria in senso stretto. Questo conferma che l'aumento della occupazione non coincide automaticamente con un rafforzamento generale della base produttiva del Paese. Il rischio, già evidenziato nelle precedenti edizioni del Rapporto e qui ulteriormente confermato, è che a una crescita quantitativa della occupazione si accompagni una crescita economica insufficiente a sostenere aumenti robusti di produttività, salari reali e capacità competitiva di lungo periodo. Il minor costo del lavoro, relativamente più basso rispetto agli altri fattori produttivi, contribuisce, insieme alla ridotta dimensione media delle imprese, a comprimere la produttività complessiva delle aziende e dell'intero sistema economico nazionale.

La divaricazione tra buoni risultati quantitativi del mercato del lavoro e moderata capacità di crescita dell'economia impone, ancora una volta, una lettura prudente e integrata dei dati disponibili, evitando sia interpretazioni eccessivamente ottimistiche sia letture riduttive.

2. Qualità della occupazione: luci e ombre

Una valutazione compiuta della qualità della occupazione richiede, anche per il 2025, particolare cautela, sia per la presenza di dati non ancora pienamente consolidati, sia per la



necessità di integrare le evidenze quantitative con analisi di tipo qualitativo. In linea con quanto già evidenziato nelle precedenti edizioni del Rapporto, permane infatti il rischio di una lettura parziale del fenomeno occupazionale qualora ci si limiti a osservare i soli indicatori di *stock*, senza considerare la composizione dei flussi, la durata dei rapporti di lavoro, la continuità dei percorsi lavorativi e le caratteristiche effettive delle condizioni lavorative. In una parola, la qualità dell'occupazione.

Le più recenti rilevazioni ISTAT confermano che la crescita della occupazione osservata nel 2025 è trainata principalmente dalla componente dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, che nel quarto trimestre dell'anno aumentano dell'1,0 per cento su base tendenziale, mentre si riduce in modo significativo la componente dei lavoratori a termine (-8,6 per cento), pur permanendo forti *gap* di genere, generazionali e territoriali.

Parallelamente, si registra un incremento degli indipendenti (+3,0 per cento), che contribuisce in misura rilevante alla crescita complessiva degli occupati. Questo dato segnala, da un lato, una dinamica positiva in termini di stabilizzazione della occupazione; dall'altro lato, suggerisce la necessità di una lettura più attenta della composizione del lavoro autonomo, la cui espansione può riflettere anche forme di lavoro ibride o meno tutelate.

Se si considerano i flussi di ingresso nel mercato del lavoro, emerge tuttavia un quadro più articolato. I dati del Ministero del lavoro sulle comunicazioni obbligatorie mostrano che nel terzo trimestre 2025 le attivazioni di rapporti di lavoro sono pari a 3 milioni e 565 mila, con una quota largamente prevalente di contratti a tempo determinato (61,3 per cento del totale), mentre le attivazioni a tempo indeterminato si attestano al 18,6 per cento. Questo dato conferma che, nonostante la crescita dello *stock* di occupati stabili, il principale canale di accesso al lavoro continua a essere rappresentato da forme contrattuali temporanee.

La quota di trasformazioni a tempo indeterminato, pari al 34,7 per cento del flusso complessivo verso il lavoro stabile, risulta inoltre in lieve diminuzione rispetto all'anno precedente. Ne deriva che la dinamica positiva osservata sugli occupati a tempo indeterminato è il risultato di processi cumulati nel tempo (riforme pensionistiche, trasformazioni più rapide e ricorrenti per trattenere esperienze e competenze) e non di una modifica strutturale dei meccanismi di ingresso nel mercato del lavoro.

Un ulteriore elemento di criticità riguarda la durata dei rapporti di lavoro. Nel terzo trimestre 2025 il 27,2 per cento delle cessazioni riguarda contratti con durata inferiore a 30 giorni, mentre il 36,3 per cento interessa rapporti compresi tra i 91 e i 365 giorni. Si tratta di una distribuzione che evidenzia una persistente frammentazione dei percorsi lavorativi e una elevata incidenza di rapporti brevi o intermittenti. Il numero medio di attivazioni e cessazioni per lavoratore, pari a 1,26, può essere letto in parte come la conferma della



presenza di carriere lavorative discontinue, temporanee, caratterizzate da frequenti passaggi tra occupazione e non occupazione o tra diverse tipologie contrattuali, in parte come segno di una fase di dinamismo del mercato del lavoro.

Ulteriori elementi di attenzione emergono dalla analisi delle ore lavorate e della intensità del lavoro. Nel quarto trimestre 2025 il monte ore lavorate cresce dell'1,6 per cento su base annua, ma rimane stabile nel confronto congiunturale. La crescita risulta concentrata soprattutto nei servizi (+2,0 per cento) e nelle costruzioni (+3,1 per cento), mentre l'industria in senso stretto registra una sostanziale stagnazione (+0,1 per cento). Questo andamento segnala che l'aumento degli occupati non si traduce in modo uniforme in un incremento del lavoro effettivamente svolto, e che la dinamica dell'input lavorativo continua a essere fortemente differenziata per settore. L'incidenza del lavoro *part-time* è in diminuzione da qualche anno, ma nei servizi supera il 37 per cento e raggiunge livelli superiori al 50 per cento in alcuni comparti, confermando la presenza di una quota rilevante di occupazione caratterizzata da una minore intensità lavorativa. Tale quota quasi sempre riguarda le donne, spesso obbligate alla scelta del *part-time* a causa della carenza di servizi e di una organizzazione del lavoro ancora poco orientata alla conciliazione vita-lavoro, in un contesto culturale ancora lontano da una condivisione equilibrata dei compiti di cura.

La qualità della occupazione va inoltre letta alla luce delle condizioni economiche dei lavoratori. Il Rapporto mostra come nel 2025 le retribuzioni contrattuali crescano del 3,1 per cento in media annua, con valori superiori nell'industria e inferiori nei servizi e nella pubblica amministrazione. Tra gennaio 2024 e dicembre 2025 le retribuzioni contrattuali aumentano del 6,1 per cento, a fronte di una crescita dei prezzi al consumo del 3,7 per cento, determinando un recupero del potere d'acquisto. Tuttavia, tale recupero risulta ancora parziale, poiché le retribuzioni reali restano inferiori ai livelli del 2021, con una perdita stimata del 7,7 per cento nel settore privato non agricolo. Questo dato evidenzia come la dinamica salariale, pur in miglioramento, non sia ancora sufficiente a compensare gli effetti della precedente fase inflattiva.

Un ulteriore profilo di criticità riguarda la distribuzione settoriale della occupazione. Il Rapporto evidenzia come la crescita del lavoro sia trainata in larga misura dai servizi, in particolare da quelli legati al turismo, alla logistica e ai servizi alle imprese. Si tratta di comparti caratterizzati da una elevata intensità di lavoro ma, in molti casi, da livelli di produttività e retribuzione relativamente contenuti. Questo fenomeno contribuisce a spiegare perché la crescita dell'occupazione non si traduca automaticamente in un rafforzamento della qualità del lavoro e del benessere economico complessivo. Allo stesso tempo, il rallentamento del settore manifatturiero e le difficoltà di alcuni comparti industriali limitano le opportunità di occupazione più stabile e qualificata.



Nel complesso, il quadro che emerge per il 2025 è caratterizzato da una combinazione di elementi positivi e criticità persistenti. Se da un lato si consolida la crescita della occupazione stabile e si osserva una riduzione dei contratti a termine nello stock complessivo, dall'altro lato permangono significativi problemi legati alla qualità del lavoro, alla discontinuità dei percorsi occupazionali, alla diffusione di rapporti di breve durata e alla debolezza delle condizioni economiche di una parte delle lavoratrici e lavoratori, soprattutto giovani e donne.

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

Il tema del sottoutilizzo della forza lavoro continua a rappresentare, anche nel 2025, uno dei principali elementi di criticità strutturale del mercato del lavoro italiano. Nonostante i segnali di miglioramento registrati negli ultimi anni in termini di crescita della occupazione e riduzione della disoccupazione, persistono ampi margini di inattività e significativi squilibri nella partecipazione al lavoro, che si concentrano in modo particolare lungo le dimensioni del genere e del territorio.

Le più recenti rilevazioni ISTAT confermano che il tasso di occupazione, pur in crescita, si mantiene su livelli sensibilmente inferiori rispetto alla media europea. Nel quarto trimestre 2025 esso si attesta al 62,4 per cento nella fascia 15-64 anni, mentre nel confronto con l'Unione europea il divario resta ampio: considerando la fascia 20-64 anni, il tasso italiano è pari al 67,6 per cento contro il 75,9 per cento della media UE, con una differenza di 8,7 punti percentuali.

Analogamente, il tasso di inattività italiano continua a collocarsi su livelli significativamente più elevati rispetto alla media europea. Il dato più critico, anche in termini di tendenze e di prospettive di medio e lungo periodo, riguarda la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Nel quarto trimestre 2025 il tasso di occupazione femminile nella fascia 15-64 anni si attesta al 53,8 per cento, a fronte del 70,9 per cento di quello maschile, con un divario pari a oltre 17 punti percentuali.

Il tasso di inattività femminile raggiunge il 42,7 per cento, contro il 25 per cento degli uomini. Questo differenziale, già ampiamente documentato nelle precedenti edizioni del Rapporto, si conferma quindi come uno degli elementi più persistenti e strutturali del mercato del lavoro italiano. Le cause di questo divario sono riconducibili a fattori di natura strutturale, che il Rapporto richiama indirettamente attraverso l'analisi dei dati: la carenza di servizi di conciliazione tra vita lavorativa e familiare, la distribuzione ancora squilibrata dei carichi di cura e la elevata quota di lavoro a tempo parziale tra le donne, soprattutto nei servizi. A questi fattori si aggiungono elementi di tipo culturale e organizzativo, compresa la scarsa diffusione di modelli di organizzazione del lavoro più flessibili, che continuano a



incidere sulle opportunità di accesso e permanenza nel mercato del lavoro, oltre che sulla reale parità salariale connessa anche alle diverse prospettive di carriera.

Accanto alla dimensione di genere, il Rapporto evidenzia con chiarezza la persistenza di forti divari territoriali.

Nel quarto trimestre 2025 il tasso di occupazione nel Nord si attesta al 69,5 per cento, nel Centro al 66,8 per cento e nel Mezzogiorno al 50,0 per cento. Il divario tra Nord e Sud supera quindi i 19 punti percentuali, confermando una frattura territoriale che non mostra segnali di superamento, nonostante i miglioramenti congiunturali osservati negli ultimi anni. Anche sul versante dell'inattività, il Mezzogiorno continua a registrare i valori più elevati (44,6 per cento), rispetto al 30,1 per cento del Centro e al 27,6 per cento del Nord. Il Mezzogiorno si conferma dunque l'area del Paese con il più basso tasso di occupazione e il più alto tasso di inattività, soprattutto per la componente femminile. In particolare, nel Sud il tasso di occupazione femminile scende al 38,6 per cento, e quello di inattività femminile è pari al 57,2 per cento (15-64 anni), evidenziando una condizione di forte marginalizzazione dal mercato del lavoro. Questo dato segnala un sottoutilizzo particolarmente accentuato del capitale umano disponibile, con effetti rilevanti sulla crescita economica e sulla coesione sociale.

Il quadro complessivo è ulteriormente aggravato dall'elevato numero di inattivi in età lavorativa. Nel quarto trimestre 2025 gli inattivi tra 15 e 64 anni sono pari a 12 milioni e 509 mila unità, in aumento dello 0,4 per cento su base annua. L'analisi delle motivazioni di inattività mostra che la crescita è concentrata soprattutto tra coloro che non cercano lavoro per motivi familiari (+6,4 per cento), per motivi di studio (+5,6 per cento) o in attesa di esiti di precedenti ricerche, mentre diminuisce la componente degli scoraggiati. Questo dato suggerisce che una parte rilevante dell'inattività non è collegata alla mancanza di opportunità occupazionali, ma riflette condizioni sociali e organizzative che limitano la partecipazione al lavoro. Un ulteriore elemento di criticità è rappresentato dal disallineamento tra domanda e offerta di lavoro.

Il Rapporto evidenzia come, nonostante gli elevati livelli di inattività, le imprese continuano a segnalare difficoltà di reperimento di personale, in particolare nei settori ad alta intensità di competenze e nei servizi. Questo paradosso – elevata inattività e contemporanea difficoltà di reperimento di lavoratori – segnala limiti strutturali nei meccanismi di incontro tra domanda e offerta e nell'efficacia delle politiche attive del lavoro.

Le dinamiche demografiche contribuiscono a rendere ancora più complesso il quadro. Il progressivo invecchiamento della popolazione e la riduzione della popolazione in età lavorativa comportano una contrazione dell'offerta potenziale di lavoro nel medio-lungo periodo. Le proiezioni indicano una riduzione significativa della popolazione 15-64 anni



entro il 2050, accompagnata da un aumento dei tassi di attività, soprattutto femminili, che tuttavia non sarà sufficiente a compensare la diminuzione della base demografica. Nel complesso, il quadro che emerge per il 2025 conferma come il sottoutilizzo della forza lavoro rappresenti uno dei principali vincoli allo sviluppo del Paese.

La crescita della occupazione osservata negli ultimi anni non si traduce infatti in una piena valorizzazione del capitale umano disponibile, a causa della persistenza di elevati livelli di inattività, dei divari di genere e territoriali e del disallineamento tra competenze offerte e richieste. In questo contesto, la riduzione dei divari e l'aumento dei tassi di partecipazione, in particolare delle donne e dei giovani, rappresentano condizioni essenziali per migliorare la performance complessiva del mercato del lavoro e sostenere la crescita economica nel medio-lungo periodo.

4. Giovani e migranti

Con riferimento ai giovani, anche nel corso del 2025 il mercato del lavoro italiano continua a presentare elementi di criticità strutturale, pur in presenza di alcuni segnali di miglioramento già evidenziati negli anni precedenti. Il Rapporto conferma che la dinamica occupazionale giovanile resta fortemente condizionata sia dalla trasformazione demografica sia dalle caratteristiche del sistema di transizione scuola-lavoro.

Dal punto di vista quantitativo, il quadro appare segnato da una riduzione del numero dei giovani (15-34 anni?) inattivi e disoccupati, ma anche da una contrazione della partecipazione al lavoro nelle fasce più giovani (15-24 anni?). Nel quarto trimestre 2025 il tasso di occupazione nella fascia 15-34 anni si attesta al 43,2 per cento, in diminuzione di 1,3 punti percentuali rispetto al corrispondente trimestre del 2024. Parallelamente, il tasso di attività nella stessa fascia scende dal 50,9 per cento al 49,6 per cento. Questo andamento riflette, da un lato, il prolungamento dei percorsi di istruzione e formazione, dall'altro lato, la persistente difficoltà di accesso al lavoro per i giovani con titolo di studio basso o generico, evidenziando la scarsa capacità di dialogo tra sistema educativo-formativo e il mondo produttivo.

Il Rapporto evidenzia inoltre come il miglioramento degli indicatori complessivi del mercato del lavoro non si traduca in modo uniforme per le diverse classi di età. La crescita della occupazione si concentra infatti nelle fasce più mature, mentre tra i giovani si osserva una dinamica più debole. Anche il tasso di disoccupazione giovanile, pur in diminuzione nel medio periodo, si mantiene su livelli elevati: nel 2025 esso si colloca al 20,6 per cento nella fascia 15-24 anni e all'11,6 per cento nella fascia 15-34 anni, valori nettamente superiori alla media generale. Questo dato conferma come la disoccupazione continui a colpire in misura sproporzionata le generazioni più giovani. In questo quadro, il fenomeno dei NEET



continua a rappresentare una delle principali criticità.

Il Rapporto segnala come, nonostante una tendenza alla riduzione rispetto agli anni precedenti, la quota di giovani che non lavorano e non sono inseriti in percorsi di istruzione o formazione resti elevata, soprattutto nel Mezzogiorno. Le politiche attive del lavoro, inclusa Garanzia Giovani, mostrano risultati ancora limitati: il tasso di occupazione a distanza di un anno dalla presa in carico si colloca tra il 35 e il 40 per cento, evidenziando la difficoltà di trasformare gli interventi di accompagnamento in occupazione stabile e di qualità. Le criticità del mercato del lavoro giovanile sono inoltre strettamente connesse alla qualità delle modalità di ingresso nel lavoro.

Un ulteriore elemento di rilievo è rappresentato dalla dinamica migratoria dei giovani.

Il Rapporto richiama, seppur indirettamente, la persistenza di flussi in uscita di giovani qualificati, fenomeno che contribuisce a ridurre la base di capitale umano disponibile e a indebolire le prospettive di crescita del sistema produttivo. In questo senso, la condizione dei giovani nel mercato del lavoro italiano deve essere letta non solo in termini di occupazione e disoccupazione, ma anche in relazione alla capacità del Paese di trattenere e valorizzare le competenze. Per quanto riguarda la popolazione straniera, il Rapporto evidenzia come essa rappresenti una componente strutturale e crescente del mercato del lavoro italiano. I lavoratori stranieri risultano sempre più rilevanti sia in termini quantitativi sia per il funzionamento di interi settori produttivi. Le stime Excelsior richiamate nel testo indicano una domanda di lavoratori stranieri pari a circa 1,358 milioni di unità nel 2025, corrispondente a oltre il 23 per cento delle assunzioni complessive. Questo dato segnala come il sistema produttivo italiano dipenda in misura crescente dal contributo della forza lavoro migrante. Tuttavia, la partecipazione dei lavoratori stranieri si concentra in modo marcato nei segmenti meno qualificati del mercato del lavoro.

Il Rapporto evidenzia come il 26 per cento dei lavoratori nati all'estero sia impiegato in attività a bassa qualificazione, contro il 7,6 per cento dei lavoratori italiani. Tale distribuzione riflette una segmentazione del mercato del lavoro che assegna ai lavoratori migranti un ruolo prevalente nei settori a minore valore aggiunto, quali agricoltura, servizi alla persona, logistica e turismo. Da ciò derivano rilevanti differenze sul piano retributivo.

Il Rapporto segnala un divario salariale tra lavoratori stranieri e italiani pari al 26,3 per cento, tra i più elevati nel contesto europeo. Questo differenziale è il risultato combinato della concentrazione settoriale, della minore qualificazione media e, in alcuni casi, di condizioni contrattuali meno favorevoli.

Ulteriori criticità riguardano la stabilità della occupazione e soprattutto l'esposizione al lavoro irregolare. I lavoratori migranti risultano infatti più frequentemente impiegati in



contratti temporanei o discontinui e presentano una maggiore incidenza nel lavoro sommerso, fenomeno che contribuisce ad ampliare le disuguaglianze e a ridurre la qualità complessiva dell'occupazione. Come rilevato anche da alcuni recenti documenti di analisi e proposte del CNEL, ad incidere significativamente sono anche le norme vigenti che rendono difficoltoso l'ingresso legale nel Paese e le ridotte possibilità di accedere a permessi di soggiorno temporanei per la ricerca legale di nuova occupazione, oltre che la mancanza di un più generale sistema di accompagnamento ed inserimento sociale dei lavoratori migranti di prima generazione (cfr. "Documento di Osservazioni e Proposte in materia di caporalato e prevenzione delle forme di sfruttamento lavorativo" approvato dall'Assemblea CNEL il 28 Gennaio 2026).

Nel complesso, il quadro che emerge per il 2025 evidenzia come giovani e migranti rappresentino due componenti fondamentali, ma anche particolarmente vulnerabili, del mercato del lavoro italiano. La dinamica demografica rende sempre più centrale il loro contributo alla sostenibilità del sistema produttivo, ma al tempo stesso le condizioni di accesso, permanenza e qualità del lavoro restano caratterizzate da elementi di fragilità. La riduzione dei NEET, la crescita della domanda di lavoro straniero e il miglioramento degli indicatori occupazionali rappresentano segnali positivi, ma non sufficienti a colmare i divari strutturali esistenti.

In questa prospettiva, il Rapporto conferma la necessità di interventi mirati che rafforzino i percorsi di transizione scuola-lavoro, migliorino la qualità delle forme di inserimento e promuovano condizioni di lavoro più eque e inclusive per la popolazione migrante.

5. Disabilità e lavoro

Il tema della inclusione lavorativa delle persone con disabilità continua a rappresentare, anche nel 2025, una delle principali aree di criticità del mercato del lavoro italiano.

Il Rapporto conferma, in linea con le precedenti edizioni, la presenza di significativi limiti conoscitivi, dovuti alla parzialità e alla disomogeneità delle fonti statistiche disponibili, che rendono complessa una valutazione sistematica e aggiornata del fenomeno. Ciò nonostante, le evidenze disponibili consentono di delineare un quadro complessivo caratterizzato da persistenti difficoltà di accesso e permanenza nel lavoro, nonché da un mercato divario rispetto alla popolazione senza disabilità.

Le informazioni richiamate nel Rapporto, pur riferite in larga parte a basi dati non completamente aggiornate, evidenziano come i tassi di occupazione delle persone con disabilità risultino sensibilmente inferiori rispetto alla media nazionale, mentre i livelli di disoccupazione e inattività si mantengono più elevati. Questo differenziale non può essere ricondotto esclusivamente a fattori individuali, ma riflette la presenza di ostacoli strutturali



che continuano a limitare la piena partecipazione al mercato del lavoro. Tra tali ostacoli assumono particolare rilievo le difficoltà nei percorsi di istruzione e formazione, che incidono negativamente sulle opportunità occupazionali, nonché la carenza di servizi di accompagnamento al lavoro e di politiche attive specificamente orientate. A questi elementi si aggiungono le barriere organizzative e culturali presenti nei contesti produttivi, che contribuiscono a ridurre le possibilità di inserimento e di sviluppo professionale.

Il Rapporto sottolinea, in questo senso, come la dimensione culturale continui a rappresentare un fattore non secondario nel determinare le condizioni di inclusione o esclusione dal mercato del lavoro. Anche nei casi in cui l'inserimento lavorativo avvenga, le persone con disabilità risultano più frequentemente occupate in posizioni a bassa qualificazione e con minori prospettive di carriera. Si osserva inoltre una maggiore incidenza di contratti a tempo parziale e una più elevata esposizione a condizioni di instabilità occupazionale. Tali caratteristiche contribuiscono a determinare un complessivo svantaggio in termini di qualità del lavoro e di condizioni economiche, rafforzando il rischio di marginalizzazione.

Particolarmente critica appare la condizione dei giovani con disabilità. Il Rapporto evidenzia come questa componente sia esposta in misura maggiore al rischio di inattività e di esclusione dai percorsi di istruzione e formazione, con una incidenza elevata del fenomeno dei NEET. Questo dato segnala il rischio di una esclusione precoce e persistente dal mercato del lavoro, con conseguenze rilevanti non solo sul piano individuale, ma anche su quello sociale ed economico.

Un ulteriore elemento di attenzione riguarda la continuità lavorativa. Le persone con disabilità risultano maggiormente esposte al rischio di uscita anticipata dal lavoro, anche a causa della difficoltà di conciliare condizioni di salute e organizzazione delle attività lavorative. La limitata diffusione di misure di adattamento dei contesti di lavoro e di strumenti di supporto alla permanenza occupazionale contribuisce a rafforzare questa criticità.

Nel Rapporto emerge inoltre la necessità di collocare il tema della disabilità all'interno di una più ampia prospettiva di trasformazione del mercato del lavoro, legata alla digitalizzazione e all'introduzione di nuove tecnologie, tra cui l'intelligenza artificiale. Questi processi possono rappresentare, al tempo stesso, un'opportunità e un rischio: da un lato, essi possono favorire nuove forme di inclusione attraverso modalità di lavoro più flessibili e adattabili; dall'altro lato, possono accentuare le disuguaglianze se non accompagnati da adeguate politiche di formazione e di supporto.

Alla luce di queste evidenze, il Rapporto sottolinea come il miglioramento dei livelli di inclusione lavorativa richieda un approccio integrato, che coinvolga politiche attive del



lavoro, sistemi di istruzione e formazione, servizi sociali e sistema produttivo. In particolare, risultano prioritari il rafforzamento dei percorsi di accompagnamento al lavoro, l'incentivazione delle imprese a sviluppare ambienti lavorativi inclusivi e la promozione di strumenti contrattuali e organizzativi che favoriscano la permanenza nel lavoro. In questo contesto, assume rilievo anche il ruolo della contrattazione collettiva, che può contribuire a definire condizioni più favorevoli all'inclusione, intervenendo su aspetti quali l'organizzazione del lavoro, la formazione continua e il *welfare* aziendale.

Il CNEL, attraverso le proprie attività istituzionali, ha inoltre avviato iniziative volte a migliorare la conoscenza del fenomeno e a promuovere politiche più efficaci, in linea con l'obiettivo di costruire un mercato del lavoro più inclusivo e capace di valorizzare tutte le componenti della forza lavoro.

Nel complesso, il quadro che emerge per il 2025 conferma come l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità rappresenti non solo una questione di equità sociale, ma anche una leva fondamentale per lo sviluppo del Paese. La piena valorizzazione del capitale umano disponibile richiede infatti un impegno coordinato e continuativo delle istituzioni e delle parti sociali, volto a rimuovere gli ostacoli esistenti e a favorire una partecipazione più ampia e qualificata al mercato del lavoro.

6. Economia sommersa

L'economia sommersa ed il lavoro nero rappresentano ancora una significativa patologia del nostro sistema economico e sociale oltre che un fenomeno che necessita di interventi pluridimensionali di portata sia generale che specifica per settori. In particolare, l'ultimo *report* ISTAT sul valore dell'economia non osservata (considerata come l'insieme dell'economia sommersa e delle attività illegali), pubblicato in data 17 ottobre 2025 e riferito all'anno 2023, mette in luce, come già avvenuto nell'anno precedente, un considerevole aumento del dato rispetto al pregresso intervallo di osservazione annuale (nel 2023 il valore dell'economia non osservata cresce di 15,1 miliardi, segnando un aumento del 7,5 per cento rispetto al 2022). In particolare, l'economia sommersa (ovvero al netto delle attività illegali) si attesta su un valore di poco meno di 198 miliardi di euro, registrando una crescita di 14,9 miliardi rispetto all'anno precedente, mentre le attività illegali si attestano leggermente sotto i 20 miliardi mantenendo un valore sostanzialmente stabile a confronto con il 2022. Nel 2023 sono 3 milioni e 132mila le unità di lavoro a tempo pieno (U1a) in condizione di non regolarità, occupate in prevalenza come dipendenti (circa 2 milioni e 274mila unità; + 4,9 per cento rispetto al 2022). A livello settoriale si evidenzia una contrazione del sommerso in alcuni settori chiave, come Costruzioni (dove l'incidenza del sommerso è diminuita di 1,1 punti percentuali nel 2023, dopo essere calata di 0,6 punti nel 2022, anche per effetto dell'introduzione del c.d. Durc di Congruità) e Agricoltura (-0,4 punti percentuali nel 2023



e -1,0 punti nel 2022). D'altra parte, si è riscontrato un aumento del suo impatto per gli Altri servizi alle persone (+2,3 punti percentuali), gli Altri Servizi alle imprese e Commercio, trasporti, alloggio e ristorazione (+0,2 punti per entrambi).

Il valore aggiunto generato dall'impiego di lavoro irregolare presenta una maggiore incidenza negli Altri servizi alle persone (19,7 per cento del valore aggiunto del settore), anche per l'inclusione del lavoro domestico. Al contrario, il fenomeno risulta limitato nei comparti industriali (con un impatto compreso tra lo 0,9 per cento e il 2,8 per cento) e negli Altri servizi alle imprese (1,6 per cento). In Agricoltura, infine, il valore aggiunto sommerso, connesso esclusivamente alla componente di lavoro irregolare, è pari al 14,9 per cento del totale del comparto.

7. Salute e lavoro

Il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro continua a rappresentare, anche nel 2025, un ambito di particolare rilevanza nella analisi del mercato del lavoro, sia per la dimensione sociale del fenomeno sia per le implicazioni che esso presenta in termini di qualità dell'occupazione e sostenibilità dei sistemi produttivi. Il Rapporto evidenzia, in linea con le precedenti edizioni, la necessità di una lettura prudente dei dati disponibili, in quanto le rilevazioni sugli infortuni e sulle malattie professionali risultano soggette a processi di consolidamento nel tempo, legati alla definizione degli iter amministrativi e sanitari.

Nel 2025 le denunce di infortunio sul lavoro presentano una dinamica in lieve aumento rispetto all'anno precedente. Il numero complessivo delle denunce passa da 511.688 nel 2024 a 516.839 nel 2025, con un incremento pari all'1 per cento. All'interno di questo dato complessivo, si osservano tuttavia andamenti differenziati tra le diverse tipologie di evento. Gli infortuni avvenuti in occasione di lavoro registrano una crescita contenuta (+0,5 per cento), mentre quelli in itinere, cioè verificatisi nel tragitto tra abitazione e luogo di lavoro, aumentano in misura più significativa (+3,2 per cento). Questo elemento segnala una crescente rilevanza delle condizioni di mobilità e delle modalità di organizzazione del lavoro nel determinare i rischi per i lavoratori.

Particolare attenzione continua a essere rivolta ai casi di infortunio con esito mortale. Nel 2025 le denunce di infortunio mortale sono pari a 1.085, in lieve aumento rispetto alle 1.077 del 2024. Tuttavia, anche in questo caso si registrano dinamiche differenziate: gli infortuni mortali avvenuti in occasione di lavoro diminuiscono leggermente (da 797 a 792), mentre aumentano quelli in itinere (da 280 a 293). Questo dato conferma la necessità di una analisi articolata del fenomeno, che tenga conto delle diverse condizioni in cui gli eventi si verificano e delle trasformazioni dei modelli organizzativi e produttivi.

L'analisi territoriale evidenzia ulteriori elementi di complessità. Il Rapporto segnala infatti



che gli infortuni in occasione di lavoro risultano in aumento nel Centro e nelle Isole, mentre si registrano riduzioni nel Nord-Ovest. Analogamente, la distribuzione settoriale mostra andamenti eterogenei: si osserva una diminuzione degli infortuni in alcuni comparti, come l'industria manifatturiera, i trasporti e i servizi alle imprese, a fronte di un aumento in altri settori, tra cui le costruzioni, il commercio e la sanità e assistenza sociale. Questo quadro conferma che il rischio infortunistico è fortemente influenzato dalla struttura settoriale dell'economia e dalle specifiche condizioni organizzative dei diversi comparti.

Un ulteriore elemento di rilievo riguarda la componente dei lavoratori stranieri. Nel 2025 le denunce di infortunio riferite a lavoratori nati all'estero aumentano del 3,7 per cento, con una incidenza sul totale che raggiunge il 24,3 per cento. Questo dato evidenzia una maggiore esposizione al rischio infortunistico per questa componente della forza lavoro, probabilmente connessa alla concentrazione in settori a maggiore intensità di lavoro manuale e a più elevato rischio. Il Rapporto segnala inoltre un incremento delle denunce riferite agli studenti, pari a circa 81 mila nel 2025, in aumento del 3,8 per cento rispetto all'anno precedente, anche in relazione all'estensione della tutela assicurativa a nuove categorie.

Per quanto riguarda le malattie professionali, il Rapporto evidenzia una crescita ancora più marcata. Le denunce passano da 88.499 nel 2024 a 98.463 nel 2025, con un incremento dell'11,3 per cento. La distribuzione per settore mostra che l'83,6 per cento delle denunce riguarda industria e servizi, mentre il 15,6 per cento è riferito all'agricoltura. Dal punto di vista delle tipologie di patologie, la maggior parte delle denunce continua a concentrarsi nelle malattie del sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo, seguite da quelle del sistema nervoso e da quelle dell'orecchio e della mastoide. Questo andamento conferma una tendenza già osservata negli anni precedenti e suggerisce una stretta relazione tra organizzazione del lavoro, condizioni ergonomiche e rischi per la salute dei lavoratori.

L'incremento delle malattie professionali può essere ricondotto a una pluralità di fattori. Da un lato, esso riflette una maggiore capacità di emersione del fenomeno e un miglioramento dei sistemi di rilevazione; dall'altro lato, esso appare connesso alle trasformazioni dei processi produttivi, all'intensificazione dei ritmi di lavoro e all'invecchiamento della forza lavoro. In particolare, l'aumento della presenza di lavoratori nelle fasce di età più avanzate, già evidenziato nelle sezioni precedenti, contribuisce a rendere più rilevante il tema delle patologie legate alla usura lavorativa.

Il Rapporto sottolinea inoltre l'importanza del raccordo tra le diverse basi informative disponibili. In questo senso, assume particolare rilievo l'accordo interistituzionale tra INAIL e CNEL per l'introduzione del codice contratto nelle denunce di infortunio, che consente di collegare i dati sulla sicurezza del lavoro con quelli relativi alla contrattazione collettiva.



Questo strumento può contribuire, nel medio periodo, alla costruzione di indicatori più sofisticati e alla individuazione di specifici profili di rischio associati ai diversi settori e contesti produttivi.

Nel complesso, il quadro che emerge per il 2025 conferma come la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro rappresentino una dimensione centrale della qualità dell'occupazione. Le dinamiche osservate evidenziano, da un lato, una sostanziale stabilità del fenomeno infortunistico e, dall'altro lato, una crescita significativa delle malattie professionali, che riflette trasformazioni profonde dell'organizzazione del lavoro e della struttura demografica della forza lavoro. Permangono tuttavia criticità rilevanti, legate alla frammentazione delle fonti informative, alla difficoltà di accesso a dati tempestivi e alla limitata disponibilità di analisi qualitative.

Alla luce di queste evidenze, il Rapporto conferma la necessità di rafforzare le politiche di prevenzione, migliorare i sistemi di monitoraggio e promuovere una maggiore integrazione tra le diverse banche dati, al fine di garantire una lettura più completa e affidabile del fenomeno. In questa prospettiva, la salute e la sicurezza sul lavoro si configurano non solo come un obiettivo di tutela individuale, ma anche come una componente essenziale per il funzionamento efficiente e sostenibile del mercato del lavoro.



NOTA DI SINTESI:

(II) RELAZIONI INDUSTRIALI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA



1. Criticità informative e conoscitive delle reali dinamiche contrattuali e retributive e la necessaria riorganizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi

L'analisi e, prima ancora, la stessa conoscenza degli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva in Italia continuano a presentare, anche nel 2025, rilevanti criticità sotto il profilo informativo e conoscitivo.

La principale criticità è rappresentata dalla assenza, per il settore privato, di un obbligo giuridico generalizzato di deposito dei testi contrattuali presso l'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro.

L'Archivio CNEL, istituito con l'obiettivo di garantire la conservazione nel tempo e la pubblica consultazione dei contratti collettivi, continua infatti a basarsi su un sistema di conferimento spontaneo e non sempre tempestivo dei testi da parte dei soggetti stipulanti. A differenza di altri ordinamenti europei – come quello francese o quello spagnolo – nei quali il deposito dei contratti è condizione per la loro efficacia o è comunque inserito in un sistema informativo istituzionale strutturato, il sistema italiano risulta privo di un meccanismo analogo. Ne deriva una conoscenza necessariamente parziale del fenomeno, che impedisce una ricostruzione completa e affidabile degli assetti contrattuali vigenti.

Questa lacuna appare tanto più rilevante alla luce dell'intensificarsi, negli ultimi anni, delle politiche pubbliche di sostegno alla contrattazione collettiva. Il Rapporto evidenzia infatti come la legislazione recente – da ultimo con la legge di bilancio 2026 – abbia destinato ingenti risorse alla promozione della contrattazione, sia nazionale sia decentrata, attraverso strumenti quali la detassazione degli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi contrattuali, la detassazione dei premi di produttività, le agevolazioni fiscali per il *welfare* aziendale e per la partecipazione dei lavoratori agli utili, nonché misure di decontribuzione legate al coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro. L'impiego di risorse pubbliche in misura crescente rende ancora più evidente la necessità di disporre di un sistema informativo adeguato, che consenta di verificare l'effettiva destinazione dei benefici, la coerenza tra finalità dichiarate e risultati raggiunti e l'utilizzo distorto delle agevolazioni, anche in relazione alla contrattazione in *dumping*. Agevolazioni e incentivi che, per i contratti in *dumping*, non andrebbero riconosciute.

In questo quadro, il sistema informativo disponibile appare ancora frammentato e disomogeneo.

Le principali fonti istituzionali restano, oltre ai rapporti del CNEL, l'indagine campionaria ISTAT sui contratti collettivi e sulle retribuzioni contrattuali e i report periodici del Ministero del lavoro sui premi di produttività. A queste si affiancano contributi di ricerca e analisi provenienti da centri studi e organizzazioni sindacali e datoriali. Tuttavia, manca



una integrazione stabile tra queste fonti, capace di combinare dati amministrativi, rilevazioni statistiche e analisi qualitative dei testi contrattuali. Il risultato è un quadro conoscitivo parziale, nel quale le diverse informazioni disponibili non sempre risultano confrontabili o utilizzabili in modo coordinato.

Una situazione relativamente più strutturata si registra nel settore pubblico contrattualizzato, dove esiste un obbligo di deposito dei contratti, anche di livello decentrato, accompagnato da analisi istituzionali puntuali e continuative. Per il settore privato, invece, la mancanza di un obbligo analogo continua a costituire il principale ostacolo alla costruzione di una base informativa adeguata alla rilevanza economica e sociale del fenomeno.

In questo contesto si inserisce il processo di riorganizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, avviato in via sperimentale nel 2024 e formalizzato con le direttive della Commissione dell'informazione dell'11 settembre 2025. Tale riorganizzazione rappresenta uno dei passaggi più rilevanti della XI consiliatura del CNEL, in quanto mira a superare le criticità storiche dell'Archivio, caratterizzato da una crescita quantitativa non accompagnata da adeguati strumenti di classificazione e analisi.

Il Rapporto evidenzia come, nel corso degli anni, l'Archivio abbia registrato un incremento anomalo dei testi depositati e delle richieste di attribuzione del codice contratto, fenomeno legato in larga misura a logiche di auto-legittimazione dei soggetti firmatari più che a reali esigenze di regolazione dei rapporti di lavoro. La nuova organizzazione dell'Archivio si fonda su alcuni principi chiave: trasparenza, accessibilità e correttezza dell'informazione. I contratti sono ora classificati secondo la classificazione Ateco, organizzati per macrosettori e sottosectori e ordinati in funzione del numero di lavoratori a cui risultano applicati.

Viene inoltre introdotto un criterio di "radicamento statistico minimo", basato sui dati dei flussi Uniemens, per distinguere i contratti effettivamente applicati da quelli privi di rilevanza nel sistema produttivo. Questo passaggio consente di superare una visione puramente formale della contrattazione collettiva, fondata sul semplice deposito dei testi, e di orientare l'analisi verso la loro effettiva applicazione nella realtà dei rapporti di lavoro.

Nel complesso, la riorganizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro segna il passaggio da un modello statico e documentale a un modello dinamico e analitico, in grado di supportare in modo più efficace l'attività istituzionale del CNEL e di rispondere alle crescenti esigenze di trasparenza, conoscenza e monitoraggio del sistema di contrattazione collettiva. Si tratta di un processo ancora in corso, destinato a consolidarsi nel corso del 2026, ma che già consente di migliorare in modo significativo la leggibilità e l'affidabilità delle informazioni disponibili sul funzionamento del sistema italiano di relazioni industriali.



La riorganizzazione dell'Archivio nazionale rappresenta un passo importante nella direzione di una maggiore trasparenza e affidabilità dei dati. Permane la necessità di un rafforzamento complessivo del sistema informativo, fondato su una maggiore integrazione tra fonti, su un più ampio obbligo di deposito dei contratti e su strumenti di analisi in grado di restituire una rappresentazione completa e attendibile delle dinamiche contrattuali e retributive nel nostro Paese.

L'esame delle dinamiche della contrattazione collettiva in Italia, così come ricostruite nel presente Rapporto, evidenzia infatti come il principale fattore di criticità non sia rappresentato tanto dalla carenza di dati in senso assoluto, quanto dalla frammentazione, disomogeneità e non piena interoperabilità delle fonti disponibili. La conoscenza del fenomeno contrattuale si fonda infatti su una pluralità di sistemi informativi – archivi amministrativi, rilevazioni statistiche, *report* sindacali e datoriali – che osservano porzioni diverse dell'universo di riferimento e che utilizzano criteri classificatori non sempre sovrapponibili. Tra le fonti di maggiore rilevanza si collocano, da un lato, i flussi Uniemens dell'INPS, che consentono di associare a ciascun contratto collettivo il numero di imprese e di lavoratori cui esso risulta applicato, e, dall'altro lato, le rilevazioni ISTAT, che offrono una lettura campionaria e macroeconomica delle dinamiche contrattuali e retributive. A queste si affiancano i dati del Ministero del lavoro sui contratti di produttività, nonché gli archivi costruiti dalle organizzazioni sindacali e dai centri di ricerca.

Ciascuna di queste fonti presenta tuttavia limiti specifici. I flussi Uniemens, pur costituendo oggi la base informativa più solida per la misurazione della copertura contrattuale, risentono della incompletezza delle informazioni trasmesse dai datori di lavoro e della mancata piena standardizzazione delle codifiche contrattuali. Le rilevazioni ISTAT, per contro, pur offrendo un quadro coerente e comparabile nel tempo, non consentono una analisi di dettaglio dei singoli testi contrattuali né una ricostruzione puntuale delle dinamiche settoriali e aziendali soprattutto con riferimento al delicato tema dei rinnovi contrattuali (monitorati con ritardo rispetto alle dinamiche contrattuali reali) e al nodo dei salari di fatto dei lavoratori italiani. Permane una distanza tra i flussi *Uniemens* e il sistema delle comunicazioni obbligatorie (UNILAV), che costituisce uno dei nodi più rilevanti ai fini di una piena conoscenza delle dinamiche contrattuali. Il modulo UNILAV contiene infatti informazioni di grande valore analitico – tra cui dati sul datore di lavoro, sul settore economico, sulla tipologia contrattuale, sul livello di inquadramento e sulla durata del rapporto di lavoro – che, se opportunamente collegati al codice alfanumerico CNEL dei contratti collettivi, consentirebbero di costruire un sistema informativo integrato in grado di restituire una rappresentazione molto più precisa e articolata del mercato del lavoro e della contrattazione collettiva.



L'assenza di tale integrazione limita oggi la possibilità di analisi incrociate tra struttura dei rapporti di lavoro e contenuti contrattuali, rendendo difficoltosa la valutazione dell'effettiva incidenza delle norme collettive sulle condizioni di lavoro. In questa prospettiva, appare urgente e non più rinviabile la piena messa in comunicazione tra Archivio CNEL, flussi *Uniemens* e sistema UNILAV, già prevista in via potenziale dal quadro normativo vigente, ma non ancora realizzata sul piano operativo.

In assenza di tale collaborazione istituzionale, il rischio è quello di continuare a disporre di una conoscenza parziale del fenomeno, nella quale la dimensione formale della contrattazione collettiva non coincide con la sua effettiva incidenza nella realtà dei rapporti di lavoro. La trasparenza e la qualità delle informazioni non rappresentano infatti un obiettivo meramente tecnico, ma, come registrato negli ultimi anni in materia di salario adeguato e misure pubbliche di sostegno alla contrattazione collettiva, una condizione essenziale per il buon funzionamento del sistema di relazioni industriali e per la stessa efficacia delle politiche del lavoro.

2. La questione del *dumping* contrattuale e salariale e la contrattazione minore

Il tema del *dumping* contrattuale e salariale rappresenta uno degli snodi più rilevanti per comprendere le reali dinamiche della contrattazione collettiva in Italia e questo spiega il dettagliato *focus* contenuto nel Rapporto.

L'analisi condotta dal CNEL, attraverso la riorganizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro e mediante l'utilizzo dei dati dei flussi *Uniemens*, consente per la prima volta una ricostruzione sistematica e fondata su basi empiriche attendibili e scientificamente corrette della cosiddetta "contrattazione minore", permettendo di superare narrazioni strumentali o ideologiche del fenomeno.

Il punto di partenza è costituito dalla constatazione che il numero dei contratti collettivi nazionali formalmente vigenti nel settore privato è estremamente elevato – oltre mille contratti depositati presso l'Archivio CNEL – ma che solo una quota molto limitata di essi trova una effettiva applicazione nel sistema produttivo. Già il Rapporto precedente aveva segnalato questa discrasia tra dimensione formale e dimensione sostanziale della contrattazione; l'analisi aggiornata al 2025 consente ora di quantificarla con maggiore precisione, mostrando che la proliferazione contrattuale è in larga misura riconducibile alla presenza di una vasta area di contratti scarsamente o per nulla applicati.

L'indagine sulla contrattazione minore, sviluppata a partire da un campione di oltre 600 contratti nazionali di settore (al netto dei contratti dei dirigenti, dell'agricoltura e del lavoro domestico), evidenzia con chiarezza come la maggioranza dei contratti depositati sia riconducibile a organizzazioni sindacali e datoriali poco o per nulla rappresentative. Tali



contratti, pur rappresentando la componente numericamente prevalente dell'Archivio, mostrano una incidenza statistica estremamente ridotta in termini di numero di imprese e lavoratori coinvolti. In molti casi, si tratta di contratti applicati da poche aziende, a poche centinaia – se non decine – di lavoratori, e spesso diffusi in un numero limitato di province.

Sono ben 626 i contratti nazionali di categoria (settore), pari al 72 per cento dei contratti vigenti presenti in archivio, con applicazione inferiore a 500 lavoratori. In termini assoluti, centinaia di contratti risultano applicati in meno di 50 aziende e coprono meno di 100 lavoratori ciascuno. Questa evidenza consente di affermare che la contrattazione minore, pur essendo dominante dal punto di vista quantitativo, è sostanzialmente irrilevante dal punto di vista economico e sociale.

La distribuzione dei contratti per tipologia di soggetti firmatari conferma ulteriormente questa lettura. Il Rapporto distingue quattro gruppi principali: contratti sottoscritti da organizzazioni presenti al CNEL; contratti firmati da sindacati minori presenti al CNEL ma diversi da CGIL, CISL, UIL, UGL e CONFSAL; contratti firmati da associazioni datoriali presenti al CNEL con sindacati non rappresentativi; contratti firmati da soggetti non presenti al CNEL. In tutti questi gruppi – con l'eccezione dei contratti sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative – il radicamento nel sistema produttivo risulta estremamente limitato.

Questa configurazione consente di chiarire in modo più preciso il fenomeno del *dumping* contrattuale. Il Rapporto non utilizza tale espressione in senso polemico, ma la collega a una dinamica ben definita: la produzione di contratti collettivi nazionali di lavoro formalmente validi, ma privi di reale applicazione, utilizzati in alcuni casi per definire condizioni normative e retributive inferiori rispetto a quelle previste dai contratti sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. In questo senso, il *dumping* contrattuale non si esprime tanto attraverso una concorrenza tra contratti effettivamente applicati su larga scala, quanto attraverso la disponibilità di strumenti contrattuali "alternativi", che possono essere utilizzati in contesti specifici per ridurre il costo del lavoro o aggirare *standard* consolidati.

Il Rapporto evidenzia inoltre come la crescita esponenziale dei contratti collettivi negli ultimi trent'anni sia in larga parte attribuibile alle cosiddette sigle minori. Se tra le federazioni aderenti a CGIL, CISL e UIL si registra un incremento dei contratti depositati relativamente contenuto (circa il 17 per cento), la quasi totalità dell'aumento complessivo è riconducibile a organizzazioni non riconducibili al sistema confederale principale. Si tratta di un dato di particolare rilievo, poiché consente di comprendere come la proliferazione contrattuale non sia il risultato di una maggiore articolazione del sistema produttivo o di nuove esigenze di tutela, ma piuttosto di dinamiche interne al sistema della rappresentanza.



Un ruolo non secondario in questo processo è stato svolto dall'introduzione del codice alfanumerico unico dei contratti (articolo 16-*quater* del decreto-legge n. 76/2020), che ha reso il deposito presso il CNEL uno strumento di visibilità e, in alcuni casi, di legittimazione pubblica. L'assegnazione del codice avviene infatti sulla base di una verifica meramente formale della rispondenza del testo contrattuale agli elementi essenziali, senza che il CNEL disponga di poteri di valutazione sulla rappresentatività dei soggetti stipulanti o su suoi contenuti. Ne deriva che l'Archivio ha finito per riflettere non solo le dinamiche reali della contrattazione, ma anche strategie di auto-legittimazione da parte di soggetti poco rappresentativi.

Alla luce di queste evidenze, il Rapporto propone una rilettura complessiva del tema della frammentazione contrattuale. Il dato numerico dei contratti collettivi nazionali non può essere interpretato come indicatore della frammentazione effettiva del sistema, poiché la quasi totalità dei lavoratori è coperta da un numero molto ristretto di contratti sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Al contrario, la frammentazione riguarda principalmente la dimensione formale del sistema, ossia la proliferazione di contratti privi di reale incidenza.

Il problema del *dumping* contrattuale si colloca dunque in questa zona grigia tra dimensione formale e dimensione sostanziale della contrattazione. Esso non mette in discussione, allo stato, la tenuta complessiva del sistema di relazioni industriali, che continua a essere caratterizzato da una elevata copertura dei contratti principali, ma solleva interrogativi rilevanti in termini di trasparenza, corretto utilizzo delle fonti contrattuali e possibile utilizzo distorto di strumenti negoziali a fini di riduzione dei costi. Da segnalare è, piuttosto, la prassi ormai diffusa di depositare presso l'Archivio del CNEL contratti collettivi applicati esclusivamente nella parte che riguarda gli istituti contrattuali che generano profitti sulla base delle convenzioni stipulate con l'INPS rispetto al sistema bilaterale di riferimento, ovvero in funzione di servizi venduti a imprese e lavoratori da parte di soggetti privi di reali rappresentatività nel nostro sistema di relazioni industriali.

Dal punto di vista istituzionale, la risposta individuata dal CNEL è stata di natura conoscitiva e informativa rispetto a quanto realmente presente in Archivio. La riorganizzazione dell'Archivio dei contratti, basata sul criterio del radicamento effettivo nei settori produttivi e sull'utilizzo dei dati *Uniemens*, consente infatti di distinguere in modo chiaro i contratti realmente applicati da quelli privi di incidenza. Questo passaggio rappresenta una condizione essenziale per riportare trasparenza nel sistema e per consentire ai decisori pubblici, agli operatori del mercato del lavoro e alle stazioni appaltanti di individuare con maggiore precisione i contratti di riferimento.



Nel complesso, il quadro che emerge conferma che la contrattazione minore e il *dumping* contrattuale non rappresentano tanto una minaccia alla copertura complessiva del sistema, quanto una criticità in termini di qualità e trasparenza delle regole. La loro rilevanza è quindi più ordinamentale che quantitativa, e richiede interventi orientati a migliorare la conoscenza del fenomeno, a rafforzare i criteri di classificazione e a rendere pienamente visibili le dinamiche effettive della contrattazione collettiva nel nostro Paese.

Per orientare operatori e decisori politici e sindacali e con l'obiettivo di facilitare il lavoro delle stazioni appaltanti il CNEL ha predisposto, nel corso del 2025, dettagliate schede contrattuali per il terziario di mercato comparando i trattamenti retributivi e normativi dei contratti *leader* del settore (terziario, distribuzione, servizi; turismo; pubblici esercizi) e quelli dei contratti minori che risultano dotati di un minimo grado di applicazione.

L'operazione è di particolare importanza istituzionale perché le schede sono costruite al fine di renderle direttamente fruibili, e cioè per i diversi profili e livelli professionali, in quanto si avvalgono di un fondamento normativo che è quello dato dal Codice dei contratti pubblici (in particolare gli indicatori contenuti nell'Allegato I.01 in materia di equivalenza contrattuale) rendendo così la schedatura di particolare rilievo a livello istituzionale e pratico consentendo di misurare in modo preciso e attendibile gli scostamenti salariali e contributivi nonché i divari nelle condizioni di lavoro rispetto ai punti centrali dei contratti collettivi nazionali di categoria (settore) sottoscritti dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

3. Dinamiche della contrattazione di livello nazionale nel 2025

Nel corso del 2025 il CNEL ha proseguito il lavoro di osservazione e monitoraggio della contrattazione collettiva nazionale, rafforzando il proprio ruolo istituzionale nella raccolta, classificazione e analisi dei dati contrattuali. In questo contesto, il processo di riorganizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro ha rappresentato uno snodo centrale per la comprensione delle dinamiche effettive della contrattazione di livello nazionale.

Il grado di copertura della contrattazione collettiva nel settore privato, sulla base dei dati *Uniemens*, si colloca su valori prossimi al 100 per cento, con il 99,7 per cento dei lavoratori coperti da contratti sottoscritti da almeno una organizzazione sindacale aderente alle principali confederazioni presenti al CNEL.

Questo dato conferma come, pur in assenza di una disciplina legale di efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi, il sistema italiano continui a garantire una copertura pressoché universale dei lavoratori dipendenti del settore privato.



A fronte di questa elevata copertura, il Rapporto evidenzia tuttavia una forte concentrazione dell'effettiva applicazione dei contratti.

I 28 contratti collettivi nazionali di lavoro più grandi, ciascuno applicato a oltre 100.000 lavoratori, coprono da soli oltre l'80 per cento dei dipendenti del settore privato; i 69 contratti di dimensione intermedia (tra 10.000 e 100.000 lavoratori) coprono un ulteriore 17 per cento. Ne deriva che i 97 contratti con applicazione superiore ai 10.000 lavoratori coprono complessivamente il 97,2 per cento della forza lavoro privata. All'opposto, oltre il 70 per cento dei contratti collettivi nazionali si applica a meno di 500 lavoratori e copre una quota trascurabile dell'occupazione complessiva (0,4 per cento).

Con l'approvazione, da parte della Commissione dell'informazione, delle modalità di individuazione dei CCNL più radicati nelle diverse attività – per percentuali di diffusione in funzione dei codici Ateco su cui insistono (5 per cento o 3 per cento) e per equivalenze secondo i principi normativi di cui al vigente Codice degli appalti pubblici – sarà inoltre possibile avere un quadro (inserendo anche i contratti collettivi aziendali di primo livello in un apposito archivio distinto dalla sezione “Contratti nazionali di settori vigenti o ultrattivi”) ancora più puntuale delle reali dinamiche delle relazioni industriali e dell'azione delle principali associazioni datoriali e sindacali.

Un ulteriore elemento di rilievo riguarda la distribuzione settoriale dei contratti collettivi. Il Rapporto mostra che alcune sezioni Ateco presentano una maggiore concentrazione di contratti, in particolare le attività manifatturiere, le attività amministrative e di supporto e le altre attività di servizi. Questa distribuzione riflette, da un lato, la complessità del tessuto produttivo italiano e, dall'altro lato, la presenza di aree nelle quali la proliferazione contrattuale è più accentuata. Tuttavia, anche in questo caso, la lettura dei dati deve tenere conto della distinzione tra numero dei contratti e loro effettiva applicazione, poiché la presenza di un elevato numero di contratti in un determinato settore non implica necessariamente una maggiore articolazione reale della regolazione collettiva.

Il Rapporto evidenzia inoltre come la riorganizzazione dell'Archivio consenta oggi di distinguere in modo più preciso tra diverse tipologie di contratti: contratti nazionali di settore, contratti di mestiere (in particolare quelli relativi ai dirigenti), contratti aziendali di livello nazionale e contratti di nuova stipula. Questa distinzione permette di isolare con maggiore chiarezza il perimetro della contrattazione nazionale di categoria, evitando sovrapposizioni e ambiguità nella classificazione dei testi contrattuali. Allo stesso tempo, essa consente di analizzare in modo più accurato le dinamiche evolutive del sistema, comprese le cessazioni e le confluenze tra contratti, che rappresentano un indicatore importante dei processi di razionalizzazione o frammentazione nel tempo.



Un aspetto particolarmente rilevante delle dinamiche del 2025 è rappresentato dal rapporto tra contrattazione nazionale e politiche pubbliche. Come evidenziato nel Rapporto, negli ultimi anni il legislatore ha progressivamente rafforzato il ruolo della contrattazione collettiva come strumento di regolazione delle condizioni di lavoro, anche attraverso l'introduzione di misure di incentivazione economica e fiscale. Questo ha contribuito a rendere la contrattazione nazionale non solo un meccanismo di determinazione dei trattamenti economici e normativi, ma anche un punto di riferimento per l'attuazione di politiche pubbliche in materia di lavoro, produttività e *welfare*. In questo contesto si colloca anche il tema della trasparenza e della conoscibilità dei contratti collettivi, che assume un rilievo crescente alla luce delle normative europee in materia di condizioni di lavoro e salari minimi adeguati.

Il Rapporto richiama in particolare le direttive europee che impongono agli Stati membri di garantire un accesso facile e completo alle informazioni sui salari e sulle condizioni di lavoro, nonché di sviluppare strumenti efficaci di raccolta dei dati per monitorare la copertura della contrattazione collettiva. Queste disposizioni rafforzano ulteriormente la convinzione della giusta direzione intrapresa dal CNEL con la riorganizzazione dell'Archivio dei contratti per dotare il nostro Paese di uno strumento pienamente funzionale, trasparente e accessibile, grazie anche all'uso di schede contratto in corso di definizione.

Dal punto di vista qualitativo, le dinamiche della contrattazione nazionale nel 2025 mostrano una crescente attenzione a tematiche che vanno oltre la dimensione puramente retributiva. I rinnovi contrattuali tendono infatti a includere, con maggiore frequenza, disposizioni relative all'organizzazione del lavoro, alla digitalizzazione, alla conciliazione vita-lavoro, alla formazione e alla partecipazione dei lavoratori. Questo orientamento riflette la trasformazione del sistema produttivo e la necessità di adattare la regolazione collettiva ai cambiamenti tecnologici e organizzativi in atto.

Nel complesso, il quadro che emerge dal Rapporto evidenzia una contrattazione collettiva nazionale caratterizzata da una elevata copertura e da una forte capacità di adattamento. La concentrazione della copertura su un numero limitato di contratti, la proliferazione di contratti a bassa incidenza, i ritardi nei depositi e la mancata integrazione tra le diverse fonti informative continuano a rappresentare fattori di criticità del sistema che devono essere affrontati.

4. Contrattazione decentrata e contrattazione di produttività

Allo stato delle informazioni disponibili sulla contrattazione collettiva di secondo livello, e in assenza di uno studio sistematico di valenza scientifica fondato su un campione



rappresentativo dell'universo dei contratti, è possibile fornire alcune indicazioni di sintesi, facendo riferimento alle principali fonti statistiche e agli archivi istituzionali e sindacali oggi disponibili.

Il Rapporto conferma infatti che, rispetto alla contrattazione decentrata, il problema centrale non è soltanto quello della misurazione quantitativa del fenomeno, ma anche, e soprattutto, quello della qualità e della comparabilità delle basi informative. Manca ancora oggi, in Italia, una infrastruttura conoscitiva unitaria e stabile che consenta di osservare con continuità i contenuti, i livelli di diffusione e le reali funzioni della contrattazione aziendale e territoriale. In questa prospettiva, l'analisi del CNEL non può che muovere da una constatazione preliminare: la contrattazione di secondo livello è largamente riconosciuta come componente strutturale del sistema di relazioni industriali, ma continua a essere osservata attraverso fonti indirette, parziali e non pienamente omogenee.

Una prima indicazione di carattere quantitativo è fornita dalle rilevazioni ISTAT sulla contrattazione decentrata. Secondo i dati richiamati nel Rapporto, riferiti alle imprese con almeno 10 dipendenti del settore privato extra-agricolo, il 23,1 per cento delle imprese applica un contratto collettivo di livello decentrato, mentre i dipendenti occupati in imprese nelle quali si applica un contratto decentrato sono pari al 55,1 per cento del totale dei dipendenti appartenenti a imprese della medesima classe dimensionale. Si tratta di un dato importante, che restituisce la dimensione non marginale del fenomeno, ma che lo stesso ISTAT invita a utilizzare con cautela, in quanto tale quota non può essere automaticamente assunta come misura della copertura effettiva della contrattazione di secondo livello.

Il Rapporto sottolinea inoltre che le maggiori criticità informative riguardano la contrattazione territoriale, per la quale appare necessario un miglioramento della base conoscitiva e una più precisa tassonomia. Se la contrattazione aziendale può essere almeno parzialmente osservata attraverso i dati statistici e gli archivi sindacali, quella territoriale continua infatti a sfuggire a una mappatura completa, tanto nella sua dimensione propriamente economico-normativa, quanto in quella sociale.

Un caso particolare, oggetto di una certa continuità di osservazione, è rappresentato dalla contrattazione territoriale di tipo sociale, vale a dire dalla negoziazione condotta dalle organizzazioni sindacali con gli enti locali in materia di politiche dei redditi, *welfare* territoriale, sanità, ambiente e lavoro. Anche in questo caso, tuttavia, le principali fonti disponibili offrono ancora soprattutto un quadro quantitativo, non sempre accompagnato da un'analisi sistematica dei contenuti negoziali.

Dal punto di vista istituzionale, uno dei limiti più rilevanti resta la scarsa presenza della contrattazione decentrata nell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL. Il Rapporto ricorda che, dopo una fase pionieristica di grande interesse



metodologico gli sforzi per la costruzione di un archivio nazionale della contrattazione collettiva decentrata hanno progressivamente perso slancio, soprattutto in assenza di un obbligo legale generalizzato di deposito dei testi contrattuali e a fronte della mancata collaborazione continuativa dei soggetti firmatari. Un nuovo impulso si è registrato nella fase pandemica, ma il numero dei testi raccolti resta ancora modesto – nel complesso meno di 1.000 accordi decentrati – e comunque non tale da consentire un monitoraggio sistematico e continuativo delle dinamiche e dei contenuti della contrattazione aziendale e territoriale. Il materiale disponibile risulta inoltre riferito in prevalenza ad alcuni settori, in particolare il credito e la manifattura, e non è rappresentativo dell'universo complessivo della contrattazione di secondo livello.

In questo quadro, lo studio della contrattazione decentrata è oggi possibile soprattutto attraverso fonti indirette: le reportistiche del Ministero del lavoro in materia di contrattazione di produttività; gli studi continuativi di centri di ricerca come ADAPT; gli archivi costruiti dalle principali organizzazioni sindacali. Il Rapporto valorizza in particolare la lettura comparata dei principali rapporti sindacali, ritenendola coerente con il mandato istituzionale del CNEL di procedere a un esame critico dei dati disponibili e delle loro fonti.

Ai fini del XXVII Rapporto sono pertanto stati presi in considerazione il VII Rapporto OCSEL della CISL per gli anni 2021-2024, il IV Rapporto della Fondazione Di Vittorio-CGIL per gli anni 2021-2023 e il III Rapporto UIL sulla contrattazione decentrata per gli anni 2022-2023.

Si tratta di tre fonti costruite con finalità, basi empiriche e unità di analisi differenti ma, ciò nonostante, la lettura incrociata dei loro risultati consente di individuare alcune linee di convergenza sufficientemente solide.

Il primo punto di convergenza è il riconoscimento della natura ormai strutturale della contrattazione decentrata nel sistema italiano di relazioni industriali. Nessuno dei tre osservatori la descrive come fenomeno marginale o residuale; tutti la leggono piuttosto come il livello nel quale si misura la capacità della contrattazione collettiva di adattarsi alle specificità dell'impresa, dei contesti produttivi e dei bisogni dei lavoratori.

Il secondo punto di convergenza riguarda il suo carattere selettivo. Tutti i rapporti mostrano che la contrattazione decentrata è più diffusa nelle imprese medio-grandi, nei territori economicamente più forti del Centro-Nord e nei settori a maggiore strutturazione organizzativa e sindacale.

Un ulteriore nucleo di convergenza riguarda i contenuti prevalenti della contrattazione decentrata. I tre Rapporti restituiscono, pur con classificazioni diverse, un perimetro



tematico relativamente stabile: salario e premi di risultato, organizzazione del lavoro, orario, *welfare*, relazioni industriali e partecipazione rappresentano le materie principali del secondo livello. Ne deriva che la contrattazione decentrata continua a concentrarsi là dove l'impresa può intervenire più direttamente sulla distribuzione del reddito, sulla gestione del tempo e sulla regolazione concreta del lavoro.

Sotto questo profilo, la contrattazione di produttività si conferma come una componente centrale della contrattazione decentrata.

Si ribadisce che il legislatore ha promosso da tempo questo assetto del sistema negoziale attraverso una legislazione di incentivazione economica orientata, in via principale, alla detassazione dei premi di risultato. L'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 collega infatti i benefici contributivi e fiscali alla stipula e al deposito telematico dei contratti collettivi aziendali o territoriali, rendendo così teoricamente possibile un monitoraggio pubblico delle principali misure di incentivazione della produttività, della partecipazione agli utili, delle misure di conciliazione vita-lavoro, della formazione e di altre forme di sostegno pubblico alla contrattazione decentrata.

Il Rapporto evidenzia tuttavia come la potenzialità conoscitiva di questa previsione resti solo parzialmente utilizzata, sia perché i dati del Ministero del lavoro sono essenzialmente quantitativi, sia perché i testi degli accordi depositati non risultano effettivamente trasmessi e resi disponibili al CNEL e alle altre amministrazioni interessate. È questo uno dei nodi più rilevanti dal punto di vista istituzionale: la legislazione ha creato le condizioni per una più ampia trasparenza della contrattazione decentrata incentivata, ma tale possibilità non si è ancora tradotta in una effettiva messa in comune dei dati e dei testi contrattuali.

Ciò nonostante, le reportistiche del Ministero del lavoro offrono una preziosa panoramica quantitativa sulla contrattazione di produttività. I dati quantitativi sui contratti di produttività restano in ogni caso soggetti a limiti interpretativi rilevanti, legati alla classificazione settoriale troppo aggregata, alla localizzazione territoriale riferita alla sede legale dell'impresa e alla mancata effettiva consultabilità dei testi.

Il Rapporto insiste, infine, su un aspetto di grande rilievo metodologico e istituzionale: la contrattazione decentrata mostra oggi una crescente capacità di innovazione, ma non è ancora abbastanza diffusa da poter svolgere, da sola, funzioni universalistiche. Il suo sviluppo resta strettamente connesso alla presenza della rappresentanza sindacale, alla struttura dell'impresa, alla collocazione territoriale e al settore produttivo. È per questa ragione che la valorizzazione delle pratiche più avanzate deve accompagnarsi a una più precisa misurazione delle aree di non copertura e dei divari territoriali e dimensionali.



Gli archivi sindacali costituiscono, in questo quadro, una fonte indispensabile ma non sufficiente; i dati ministeriali sono utili ma ancora troppo poveri sul piano qualitativo; l'Archivio del CNEL, pur rinnovato, continua a soffrire di una copertura insufficiente della contrattazione decentrata e sforzi andranno fatti, in questa direzione, per potenziare la banca dati del CNEL che non è, nelle intenzioni del Legislatore, un archivio dei contratti nazionali di lavoro ma l'archivio nazionale di tutti i contratti di lavoro. Ne consegue che la costruzione di un vero sistema informativo nazionale sulla contrattazione decentrata resta ancora una priorità istituzionale.

La contrattazione decentrata e, al suo interno, la contrattazione di produttività, rappresentano infatti uno snodo fondamentale per comprendere l'evoluzione del sistema italiano di relazioni industriali. Essa opera come luogo di adattamento della regolazione collettiva ai contesti produttivi concreti; costituisce il principale ambito di governo del salario di produttività, del *welfare* contrattuale, dell'organizzazione del lavoro e della partecipazione; ma continua a presentare una diffusione selettiva e una base conoscitiva ancora lacunosa. In questa prospettiva, il punto non è soltanto promuovere la contrattazione decentrata, aziendale e territoriale, ma renderla pienamente osservabile, comparabile e valutabile nei suoi contenuti, nei suoi beneficiari effettivi e nei suoi risultati economici e sociali.





RELAZIONE ANNUALE 2025





Parte I
DINAMICHE DEL MERCATO DEL LAVORO



1. Quadro economico

1.1. Il contesto internazionale

I dati più recenti mostrano a fine 2025 la prosecuzione del *trend* dinamico dell'economia USA (Banca d'Italia, gennaio 2026), con il maggior contributo proveniente dalla positiva evoluzione dei consumi e dalle favorevoli tendenze degli investimenti in tecnologie connesse all'intelligenza artificiale, principale supporto all'accumulazione di capitale e al commercio internazionale. Graduale peggioramento si rileva sul mercato del lavoro e nel clima di fiducia delle famiglie. Nel medesimo periodo gli USA hanno registrato una pressione sui prezzi dei beni intermedi (nella manifattura e nei servizi) e gli effetti dell'incertezza sul tema della legittimità dei dazi, con il rischio di ulteriori provvedimenti su settori finora esentati (come farmaceutica ed elettronica). L'incertezza è destinata ad aumentare a seguito dei recenti sviluppi geopolitici e militari in Medio Oriente.

La Cina ha scontato una debole domanda interna, una perdurante crisi del mercato immobiliare e una contrazione degli investimenti soprattutto nella manifattura. L'attività economica interna è stata sostenuta dalle esportazioni e ha determinato un avanzo commerciale cinese nel 2025 di oltre 1.000 mld di dollari, sopra il livello del 2024 e la media dell'ultimo quinquennio. Gli scenari prospettano il proseguimento dell'espansione dell'economia mondiale con un rallentamento dovuto alle tensioni commerciali (Ocse, 2026), alla vicenda dei dazi USA, alla probabile correzione nel comparto tecnologico americano e alla sostenibilità della finanza pubblica in alcune economie avanzate, ai conflitti in corso. Si ipotizza per il 2026 una crescita del PIL inferiore al 2025, grazie anche al tenore espansivo delle politiche monetarie di molte economie e agli investimenti in intelligenza artificiale (rispettivamente +3,2 per cento nel 2025, in calo rispetto al 2024, e +2,9 per cento nel 2026).

Altri profili di incertezza si riflettono nella volatilità del prezzo del petrolio greggio (eventuali revisioni delle sanzioni al settore petrolifero russo, guerra in Iran, possibile maggiore sfruttamento delle risorse in Venezuela), mentre vi è evidenza di un rialzo delle quotazioni del gas naturale europeo (segnalato dalla crescita del TTF/*Title Transfer Facility*); nei mesi precedenti si era, invece, assistito ad un calo di tali quotazioni per la maggior offerta di gas naturale liquefatto (negli USA) e l'allentamento della regolamentazione europea sugli stoccaggi.

Al termine dello scorso anno l'inflazione al consumo e la componente di fondo sono scese negli USA e nel Regno Unito. Negli USA la politica monetaria è divenuta più accomodante a causa di un mercato del lavoro più debole e di aspettative più prudenti sull'evoluzione dell'inflazione. Nel medesimo periodo le autorità monetarie nel Regno Unito hanno ridotto



il tasso di riferimento – fino al 3,75 per cento – mentre in Cina si è conservato un orientamento espansivo, nonostante i segnali di indebolimento della fase congiunturale.

Tabella 1. Prospettive di crescita del PIL (variazioni percentuali)

	Crescita		Previsioni	Revisioni
	2024	2025	2026	(p.p.; revisioni rispetto a OCSE) 2026
Mondo	3,3	3,2	2,9	0,0
Giappone	-0,2	1,3	0,9	0,4
Regno Unito	1,1	1,4	1,2	0,2
USA	2,8	2,0	1,7	0,2
Area Euro	0,9	1,3	1,2	0,2
Brasile	3,4	2,4	1,7	0,0
Cina	5,0	5,0	4,4	0,0
India	6,5	6,7	6,2	0,0
Russia	4,3	0,7	0,5	-0,2

Fonte: Banca d'Italia, 2026

Tabella 2. Previsioni del Fondo monetario internazionale, World Economic Outlook (WEO)

	WEO gennaio 2026		Differenze con WEO ottobre 2025	
	2026	2027	2026	2027
Prodotto mondiale	3,3	3,2	0,2	0,0
Economie avanzate	1,8	1,7	0,2	0,0
Stati Uniti	2,4	2,0	0,3	-0,1
Area Euro	1,3	1,4	0,1	0,0
Economie emergenti	4,2	4,1	0,2	-0,1
Cina	4,5	4,0	0,3	-0,2
Commercio mondiale	2,6	3,1	0,3	0,0

Fonte: UPB, gennaio 2026

Di particolare rilievo il forte aumento rilevato della domanda globale di risorse di calcolo, dovuta alla rapida e significativa diffusione dell'intelligenza artificiale e delle tecnologie avanzate. Le principali analisi convergono sull'effetto macroeconomico negli USA (crescita degli investimenti in infrastrutture digitali, traino degli investimenti fissi e sostegno del commercio mondiale) e sui possibili rischi macrofinanziari, dal momento che tali risorse sono fornite con servizi in *cloud* da poche grandi società statunitensi.

L'espansione - prezzi elevati delle risorse di calcolo, pieno utilizzo dei *data center* e forte crescita dei ricavi dei fornitori *cloud* e dei produttori di *hardware* - ha determinato un rilevante rialzo dei titoli tecnologici, che ha contribuito all'aumento complessivo del mercato azionario USA e a un'elevata concentrazione della capitalizzazione di mercato nel settore. Gli scenari di rischio sono connessi alla volatilità dei corsi azionari, ai timori legati all'aumento dell'indebitamento delle imprese, all'elevata interdipendenza tra gli operatori



del settore. Il ridimensionamento delle aspettative di redditività potrebbe avere effetti rilevanti sui mercati finanziari e sull'economia globale.

Fra gli scenari di rischio quello peggiore riguarderebbe una crisi sistemica, ossia della possibilità che alla rapida e crescente adozione della intelligenza artificiale faccia seguito non solo - nell'immediato - l'aumento della produttività, ma anche l'introduzione di un meccanismo distorsivo che alla crescita statistica accompagna una contrazione della domanda aggregata, dovuta all'incremento di disoccupazione qualificata, con conseguente perdita di benessere e rischio macroeconomico e sociale.

Nell'Area Euro al IV trimestre 2025 il PIL è aumentato su base congiunturale in misura modesta (+0,2 per cento), con evoluzioni eterogenee nei Paesi membri. La debole espansione è dovuta al recupero degli investimenti (trainati dalla spesa in beni strumentali e in quelli immateriali) e a un aumento dei consumi delle famiglie meno intenso rispetto al potenziale miglioramento del reddito disponibile. Il debole clima di fiducia è ancorato alla forte incertezza, che spinge le famiglie (con eccezione della Spagna) a comportamenti prudenti e al risparmio precauzionale. Oltre all'espansione delle esportazioni – spinte dai settori aerospaziale e navale in Francia e Italia – si rileva l'aumento (a un tasso superiore) delle importazioni. Nei comparti delle costruzioni e dell'industria in senso stretto i dati confermano una fase di ristagno, nonostante il parziale recupero nel settore automobilistico, che continua a scontare forti difficoltà.

Il valore aggiunto è aumentato nei servizi, soprattutto nei settori collegati alla transizione digitale e al turismo. Considerando i diversi Paesi UE, il PIL è cresciuto in modo consistente in Spagna per il contributo positivo della domanda estera e della domanda interna e ha rallentato in Francia; è salito dello 0,3 per cento in Italia ed ha mostrato segnali di ripresa in Germania (dopo la stagnazione occorsa nel trimestre precedente). Le componenti in maggiore sofferenza rimangono i consumi delle famiglie e le esportazioni. Per l'ultimo trimestre 2025 si osserva la prosecuzione della crescita sostenuta dalla dinamica del comparto servizi; su tale settore alcune recenti stime ipotizzano un effetto negativo derivante dallo *shock* sul turismo e sulla logistica generato dal conflitto in Medio-Oriente. A fine dicembre l'Eurosistema ha rivisto al rialzo le proiezioni sul PIL 2026 e sul triennio 2027-28: 1,2 per cento nell'anno in corso e 1,4 per cento nei due anni successivi, riflettendo le attese di incremento della domanda interna per consumi e di recupero di quella estera.



Tabella 3. Crescita del PIL, inflazione e disoccupazione nell'Area Euro

	Crescita del PIL		Inflazione (*)	Tasso di disoccupazione (15-74 anni)
	2024	2025 – IV trim.	Febbraio 2026	2025 – IV trim.
Area Euro	0,9	0,2	1,9	6,3
Francia	1,2	0,2	1,1	7,9
Germania	-0,5	0,3	2,0	3,9
Italia	0,7	0,3	1,6	5,6
Spagna	3,5	0,8	2,5	10,1

(*) Dati mensili; variazione su base annua dell'indice IPCA.

Fonte: Eurostat, 2026

L'analisi sui principali indicatori mostra la decelerazione degli investimenti e, in particolare, la stagnazione nell'industria. L'accumulazione del capitale appare orientata alla sostituzione del capitale obsoleto, più che all'accrescimento della capacità produttiva. Negli ultimi mesi del 2025 il comparto manifatturiero, pur recuperando, ha scontato il peggioramento del clima di fiducia, la sfavorevole dinamica dei prezzi, l'aumento della pressione competitiva e la crescente e diffusa penetrazione delle importazioni dalla Cina.

Nel complesso nel 2025 la produzione si è contratta nella maggior parte dei settori, ad eccezione di pochi comparti (tra cui il farmaceutico). Alla crescita delle importazioni si è associata la contrazione delle esportazioni e le dinamiche dell'*export* hanno contribuito all'apprezzamento dell'euro sul dollaro.

Secondo il *Labour Market and Wage Developments in Europe* (Commissione Europea, 2025), negli ultimi anni il mercato del lavoro dell'UE ha mostrato una forte resilienza, con elevata occupazione e bassa disoccupazione, nonostante una debole crescita economica. Nel 2024 i segnali di rallentamento si erano concretizzati nella decelerazione della crescita dell'occupazione e negli effetti negativi e diseguali tra i settori delle nuove politiche commerciali USA. In sintesi, la manifattura perde il ruolo di traino di crescita e produttività mentre aumenta la dipendenza dal settore servizi. La modesta crescita della produttività richiede innovazione, maggiore adozione tecnologica e politiche di aggiornamento delle competenze, mentre le evidenze mostrano che aumenta il lavoro altamente qualificato e ben retribuito e si contraggono i posti di lavoro poco qualificati. Tuttavia, una quota rilevante di lavoratori resta occupata in settori a bassa produttività e bassa retribuzione, essenziali ma con rischio di uso inefficiente del capitale umano.

Nel biennio 2023-2024 si è avuta una significativa crescita dei salari reali, ma con forti differenze tra Paesi e con il freno dovuto alla bassa produttività che agisce sul medio periodo. Le previsioni ipotizzano un basso rischio di pressioni inflazionistiche legate ai salari; inoltre, mentre negli ultimi anni i lavoratori a basso reddito hanno beneficiato di



misure di sostegno e aumenti del salario minimo, i lavoratori a reddito medio hanno faticato a sostenere il costo della vita, soprattutto nei Paesi ad alto reddito.

I dati confermano l'efficacia dei programmi di mantenimento del lavoro attivati durante la pandemia al fine di preservare l'occupazione; tuttavia, tali azioni devono essere mirate, temporanee e accompagnate da politiche attive volte a facilitare la riallocazione efficiente e la riqualificazione. In risposta alle transizioni verde e digitale e al rallentamento economico, l'utilizzo di tali strumenti è di nuovo in aumento.

In questo quadro l'Unione intende promuovere un modello di crescita basato su innovazione, produttività e qualità del lavoro attraverso riforme e iniziative come la *Competitiveness Compass*, incentrate sullo sviluppo delle competenze e il rafforzamento della contrattazione collettiva, con l'obiettivo di garantire salari adeguati, occupazione di qualità e transizioni lavorative eque.

Si osserva, inoltre, un rallentamento delle retribuzioni orarie in tutti i principali Paesi dell'Area Euro (eccetto che in Germania dove sono rimaste invariate), mentre la crescita delle retribuzioni, ulteriormente attenuata negli ultimi mesi del 2025, dovrebbe stabilizzarsi nel corso del 2026. Si conferma una tendenza crescente nel volume degli occupati per gli ultimi due trimestri del 2025.

L'inflazione al consumo, nella media del 2025 collocata al 2,1 per cento, è prevista in lieve calo nei due anni successivi per riportarsi al 2 per cento nel 2028, anche per il temporaneo aumento della componente energetica dovuto all'introduzione della normativa europea ETS2 (*Proiezioni macroeconomiche per l'area dell'euro formulate dall'Eurosistema*, dicembre 2025 – BCE). La stima, a dicembre 2025, dell'inflazione è dovuta a un lieve rialzo di quella dei servizi, più che compensato dal rallentamento dei prezzi dei beni, soprattutto energetici. A fine anno la BCE ha mantenuto la politica monetaria invariata e il sistema economico e i mercati attendono per il 2026 la conferma di tale orientamento ritenendo improbabili variazioni dei tassi di riferimento. Nel medesimo periodo il costo del credito alle imprese e alle famiglie non ha avuto variazioni di rilievo; la crescita dei prestiti alle imprese è rimasta sostanzialmente stabile, risentendo di una domanda ancora debole, mentre si è rafforzata la dinamica dei finanziamenti alle famiglie, sostenuta dal moderato incremento della richiesta di mutui.

La Commissione Europea ha esaminato i documenti programmatici di bilancio per il 2026 dei Paesi membri dell'Area e ha valutato il rispetto della traiettoria della spesa netta già definita nei Piani strutturali o con Raccomandazioni specifiche. Le valutazioni diffuse a fine anno sono positive per dodici Paesi, tra cui Italia, Francia e Germania. Secondo le stime più recenti della Commissione il disavanzo aggregato dell'Area Euro è salito al 3,2 per cento del PIL nel 2025 dal 3,1 per cento del 2024 e si attende per il 2026 in ulteriore aumento al 3,3 per



cento. L'orientamento della politica di bilancio è di fatto neutrale (ovvero pressoché nullo) nel biennio 2025-2026, espansivo nel 2025 in alcuni Paesi (Germania) e restrittivo in altri (Francia). Il rapporto tra debito e prodotto dell'Area è in lieve aumento: 89,2 per cento nel 2025 e 90,2 per cento nel 2026, quasi 5 punti in più rispetto al livello pre-pandemia.

Tabella 4. Autumn 2025 Economic Forecast (Commissione Europea)

	EU			Area Euro		
	2025	2026	2027	2025	2026	2027
GDP	1.4%	1.4%	1.5%	1.3%	1.2%	1.4%
Inflation	2.5%	2.1%	2.2%	2.1%	1.9%	2.0%
Deficit	-3.3%	-3.4%	-3.4%	-3.2%	-3.3%	-3.4%
Unemployment	5.9%	5.9%	5.8%	6.3%	6.2%	6.1%

Fonte: Commissione Europea

1.2. L'economia italiana

I dati mostrano come nel VI trimestre 2025 il PIL sia cresciuto nel confronto congiunturale a seguito della flessione occorsa nei mesi precedenti e per effetto di più fattori, anche di carattere straordinario. Nello specifico le cause principali sono imputate all'espansione delle esportazioni e degli investimenti (beneficiari di incentivi fiscali di alcune azioni correlate al PNRR), alla crescita dei consumi (sostenuta dall'incremento dei redditi reali, ma frenata dalle attese prudenti per il futuro), all'incremento modesto delle importazioni e al decumulo delle scorte. Ulteriori informazioni di settore confermano la crescita degli investimenti in beni strumentali, prodotti di proprietà intellettuale e costruzioni non residenziali, nonché l'incremento della vendita di mezzi di navigazione marittima.

L'attività industriale ha rallentato nei mesi estivi (per effetto della flessione della produzione di energia e della minore domanda estera conseguente all'anticipazione delle vendite verso gli USA in vista dell'aumento dei dazi). Negli ultimi mesi dell'anno la produzione è tornata a crescere, grazie al miglioramento dei giudizi delle imprese sulla situazione economica generale e alle valutazioni più favorevoli sull'andamento della domanda per i propri prodotti. L'analisi per settore mostra la dinamicità dei comparti farmaceutico, apparecchiature elettroniche, fabbricazione di mezzi di trasporto e la sofferenza di altri (l'automobile, che riflette difficoltà strutturali anche legate alla crisi dell'industria automobilistica in Germania).

Sul fronte dell'offerta, da gennaio a settembre 2025, il valore aggiunto si è espanso nei servizi e, qui, in modo diffuso rispetto ai sottosettori. In questo ambito il sostegno più significativo è stato fornito dai servizi alle imprese, che beneficiano della domanda generata dalla transizione digitale ed energetica. Parimenti, la positiva *performance* dei settori di trasporto, ospitalità e ristorazione è imputabile alla dinamica positiva del turismo (Istat,



Confcommercio).

Negli ultimi mesi dell'anno il valore aggiunto si è, ulteriormente, espanso in modo diffuso rispetto ai settori. Nelle costruzioni la maggiore realizzazione di opere di ingegneria civile ha compensato solo in parte la contrazione nel segmento residenziale.

Nel IV trimestre è, quindi, proseguita la crescita dell'attività economica nel suo complesso, grazie alla spinta del comparto dei servizi (soprattutto destinati alle imprese) ed al recupero nell'industria. Sul fronte della domanda si attende un ulteriore aumento degli investimenti e una crescita modesta dei consumi, dovuta all'atteggiamento cauto delle famiglie di fronte al clima incerto e alle tensioni economiche e militari. Si attende, infine, la ripresa del settore delle costruzioni nel suo complesso (più positive per le opere civili rispetto all'edilizia residenziale), la prosecuzione del processo di accumulazione del capitale in macchinari e attrezzature, la crescita più moderata ma stabile degli investimenti in beni immateriali, l'espansione degli investimenti fissi.

Le stime sull'evoluzione del settore manifatturiero rimangono incerte, anche per la concorrenza cinese e i possibili effetti di reindirizzamento delle esportazioni cinesi, dal momento che la politica protezionistica adottata/annunciata nel 2025 ha messo in moto un processo di ridefinizione dei flussi commerciali mondiali con effetti difficili da valutare sui mercati di riferimento europei ed *extra* UE (Banca d'Italia, 2026). I dati mostrano come il 34 per cento delle imprese manifatturiere e il 24 per cento di quelle dei servizi si attendono un aumento dell'offerta di prodotti cinesi sui propri mercati, con attese più marcate tra le aziende esportatrici. Nel comparto servizi alcuni settori riportano una compensazione della pressione al rialzo dovuta ai costi del lavoro. I principali vettori dell'aumento dell'offerta cinese sono: intensificazione della concorrenza sui mercati di vendita, pressioni al ribasso sui prezzi, riduzione dei prezzi degli *input* intermedi. Nel comparto manifatturiero si temono maggiormente gli effetti sui prezzi degli *input* intermedi e dei listini di vendita, nonché minori aspettative sull'inflazione. Le imprese di piccole e medie dimensioni avvertono una maggiore vulnerabilità e minori opportunità di resilienza.



Tabella 5. PIL e principali componenti (variazioni percentuali sul periodo precedente e p.p.). Anni 2024-2025.

	2024	2025			
		I trim.	II trim.	III trim.	IV trim.
PIL	0,7	0,3	-0,1	0,1	0,3
Importazioni di beni e servizi	-0,4	1,1	0,4	1,2	1,0
Domanda nazionale	0,6	0,0	0,6	-0,3	1,0
Consumi nazionali	0,6	0,1	0,1	0,1	-
<i>spesa delle famiglie</i>	0,6	0,2	0,1	0,1	0,1
<i>spesa delle AAPP</i>	1,0	-0,3	0,2	0,2	0,2
Investimenti fissi lordi	0,5	1,0	1,5	0,6	0,9
<i>costruzioni</i>	1,5	1,7	1,5	-0,5	-
<i>beni strumentali</i>	-0,8	0,2	1,5	1,9	-
Variazione delle scorte	-	-0,3	0,2	-0,6	-
Esportazioni di beni e servizi	-	2,2	-1,7	2,6	-1,2
Esportazioni nette	0,1	0,4	-0,7	0,5	-

Fonte: Banca d'Italia

Tabella 6. Previsioni dell'economia italiana.

	2024	2025	2026	2027
ESOGENE INTERNAZIONALI				
<i>Commercio internazionale</i>	3,3	4,4	1,8	2,2
<i>Prezzo del petrolio (Brent, dollari per barile)</i>	80,6	69,1	63,4	62,8
<i>Cambio dollaro/euro</i>	1,08	1,13	1,18	1,19
<i>Prezzo del gas naturale (TTF, euro/MWh)</i>	34,4	36,4	30,3	25,8
QUADRO ITALIANO				
PIL	0,7	0,5	0,7	0,7
<i>Importazioni beni e servizi</i>	-0,4	2,9	1,7	2,5
<i>Consumi finali nazionali</i>	0,6	0,5	0,7	0,8
<i>Consumi famiglie e ISP</i>	0,5	0,6	0,9	1,1
<i>Spesa della PA</i>	1,0	0,3	0,4	-0,1
<i>Investimenti</i>	0,5	2,8	1,2	1,6
<i>Esportazioni beni e servizi</i>	0,0	1,4	1,2	1,8
CONTRIBUTI ALLA CRESCITA DEL PIL				
<i>Esportazioni nette</i>	0,1	-0,4	-0,1	-0,2
<i>Scorte</i>	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Domanda nazionale al netto scorte</i>	0,6	1,0	0,8	0,9
PREZZI E CRESCITA NOMINALE				
<i>Deflatore PIL</i>	2,0	1,9	1,8	2,0
<i>PIL nominale</i>	2,7	2,4	2,5	2,7
MERCATO DEL LAVORO				
<i>Costo del lavoro per dipendente</i>	2,8	3,0	2,9	2,8
<i>Occupazione (ULA)</i>	2,2	1,1	0,7	0,6
<i>Tasso di disoccupazione</i>	6,6	6,1	6,0	5,8

Fonte: Upb, febbraio 2026

Per quanto riguarda le famiglie si rileva una lieve crescita dei consumi nell'ultima parte del 2025, dovuta all'aumento dei consumi in beni durevoli che ha più che compensato il calo



della componente dei servizi e la stazionarietà dei consumi non durevoli. I principali fattori che incidono su tale evoluzione dei consumi sono il clima di incertezza sul contesto economico, il deterioramento delle prospettive sul mercato del lavoro e la tendenziale crescita della propensione al risparmio (all'11,4 per cento). Tra gli indicatori che migliorano ma rimangono sotto la soglia pre-pandemia, vi sono le immatricolazioni di auto e di automobili elettriche, malgrado gli incentivi.

Le evidenze sul mercato immobiliare mostrano un quadro complessivamente positivo, anche per la distensione delle condizioni di finanziamento.

Secondo i dati ISTAT il volume di occupati è cresciuto negli ultimi mesi dell'anno, dopo la stabilità osservata nel III trimestre 2025 (dovuta all'espansione nelle costruzioni che ha compensato il lieve calo nell'industria in senso stretto e nei servizi privati). A tale dinamica del numero degli occupati si affianca la crescita delle ore lavorate per addetto (dovuta soprattutto al calo della quota di lavoratori a tempo parziale che, nonostante le difficoltà di reclutamento sofferte dalle imprese, è scesa al 15,5 per cento, - 3 punti rispetto al 2019). Ciò contribuisce al calo del tasso di disoccupazione generale.

I restanti indicatori sul lavoro confermano la prosecuzione della crescita della partecipazione e dell'occupazione delle generazioni più anziane (*over50*) cui si affianca la contrazione delle stesse tra i più giovani. Nel complesso l'espansione, trainata dai settori dei servizi privati e delle costruzioni, ha interessato il lavoro a tempo indeterminato e quello autonomo, mentre si sono ridotte le posizioni dipendenti temporanee; rimane, comunque, significativo lo *stock* di lavoratori a termine (secondo i dati sia ISTAT sia INPS). I miglioramenti registrati sul tasso di occupazione conseguono a più fattori, tra cui la riduzione della popolazione in età lavorativa.

Nel settore privato non agricolo le retribuzioni hanno continuato a espandersi in modo contenuto, poco al di sopra dell'inflazione, ma per il 2026 si stima un rallentamento dell'espansione (pur restando sopra l'inflazione attesa), nonostante gli ultimi accordi siglati in diversi comparti del settore privato.

Quanto all'impatto dei recenti aumenti contrattuali sulla dinamica retributiva, le analisi mostrano come le retribuzioni contrattuali nel settore privato non agricolo siano cresciute del 3,2 per cento, ovvero 1,5 punti in più dell'inflazione. Nel 2025 i contratti rinnovati hanno coinvolto oltre quattro milioni di lavoratori, circa un terzo dei dipendenti del settore privato. Nonostante il recupero avviato nel 2023, a fine anno le retribuzioni contrattuali reali erano ancora inferiori del 7,7 per cento rispetto a gennaio 2021, con forti differenze settoriali. La perdita di potere di acquisto si è rivelata molto più forte nei servizi a causa dei ritardi nei rinnovi contrattuali e della ridotta presenza di meccanismi di recupero dell'inflazione. In genere, i rinnovi più recenti prevedono aumenti salariali inferiori al 3 per cento annuo,



coerenti con aspettative di inflazione moderate; ad esempio, il nuovo contratto dei metalmeccanici, grazie alla clausola di recupero *ex post* dell'inflazione, ha limitato la perdita reale al 3,3 per cento tra il 2021 e il 2025. Sul punto occorre dare evidenza del mancato recupero della crescita dei prezzi occorsa nel quinquennio precedente, la perdurante stagnazione economica (avviatasi nel 2023), il mancato allineamento tra la dinamica salariale e quella dei prezzi, il forte differenziale tra l'indice IPCA e il tasso relativo al carrello della spesa (stimato al 24,5 per cento).

A regime, le stime sugli aumenti prospettano una crescita dell'8,7 per cento della retribuzione annua nel quinquennio 2024-2028. Nel 2026 sono attesi pochi rinnovi e circa l'80 per cento dei lavoratori è già coperto da contratti in vigore; ciò rende la dinamica salariale dipendente dagli accordi già siglati.

Nel IV trimestre del 2025 l'inflazione è rimasta su livelli nettamente più bassi della media dell'Area Euro, a causa della modesta crescita dei prezzi dei servizi e un calo più marcato di quelli dell'energia. La componente di fondo è in lieve diminuzione e si colloca su valori poco sotto al 2 per cento. Le pressioni inflazionistiche all'origine si mantengono molto contenute. Le aspettative di inflazione delle famiglie e delle imprese restano moderate. Secondo i dati più recenti sugli indicatori di inflazione a febbraio 2026 l'indice IPCA varia nei dodici mesi dell'1,6 per cento (2,7 per cento al netto dei prodotti energetici e alimentari) nell'Area Euro e dell'1,9 per cento in Italia (2,4 per cento al netto dei prodotti energetici e alimentari).

La proiezione sul quadro macroeconomico per il triennio 2025-2028, elaborata dalla Banca d'Italia a dicembre 2025, mostra per il 2026 l'attesa di un rallentamento del commercio mondiale (imputabile alla politica dei dazi e alla discesa dei prezzi delle materie prime energetiche) e una tendenza crescente del PIL italiano (0,6 per cento nel 2026, 0,8 per cento nel 2027 e 0,9 per cento nel 2028). Si tratta di proiezioni che inglobano i quadri definiti nei documenti di programmazione economico-finanziaria (DPFP 2025, DPB 2026) e le recenti indicazioni delle Istituzioni europee (ad es. il rinvio al 2028 dell'entrata in vigore del nuovo sistema di scambio di quote di emissione di gas a effetto serra nell'Unione europea (ETS2)).

La crescita economica prevista è conseguente in larga misura all'espansione della domanda interna. Si attende un'ulteriore ripresa dei consumi, superiore a quella del PIL e dovuta al recupero del potere d'acquisto delle famiglie e alla prosecuzione della crescita degli investimenti (ancora sostenuti dal PNRR, da condizioni finanziarie favorevoli e dalle migliori prospettive di domanda). Le esportazioni appaiono penalizzate dal contesto globale, dall'apprezzamento del cambio e dalla perdita di competitività.

Nel complesso la posizione creditoria netta del Paese sull'estero si è rafforzata.



Sul fronte del mercato del lavoro si stima la prosecuzione della crescita dell'occupazione, ma a ritmi più contenuti rispetto al recente passato e inferiori alla crescita del prodotto, nonché la sostanziale stabilità del tasso di occupazione. La produttività dovrebbe migliorare ma in modo modesto.

Lo scenario sui prezzi mostra un'inflazione moderata, ossia: 1,4 per cento nel 2026, 1,6 per cento nel 2027 e 1,9 per cento nel 2028 (anno di entrata in vigore della normativa europea ETS2 sui prezzi dell'energia). Al netto di energia e alimentari, l'inflazione si manterrà all'1,6% per tutto l'orizzonte previsivo.

Rispetto alle stime di ottobre la crescita è stata rivista leggermente al rialzo nel 2027 grazie a consumi più dinamici (+0,1 per cento). Lo scenario sull'inflazione, già stata rivista al ribasso nel 2026 e nel 2027 per prezzi energetici più contenuti e per il rinvio dell'ETS2, è oggi caratterizzato dalla forte incertezza del contesto internazionale e dai recenti accadimenti in Medio Oriente che rendono plausibili forti tensioni sui prezzi.

Le prospettive di inflazione sono soggette a rischi sia al ribasso (domanda debole, apprezzamento del cambio, aumento delle importazioni a basso costo dall'Asia) sia al rialzo (tensioni geopolitiche, rincari delle materie prime, problemi nelle catene di approvvigionamento).

Tabella 7. Previsioni su crescita del PIL e inflazione. (variazioni percentuali sul periodo precedente)

	PIL			Inflazione		
	2026	2027	2028	2026	2027	2028
Banca d'Italia (dic)	0,6	0,8	0,9	1,4	1,6	1,9
Commissione europea (nov)	0,8	0,8	–	1,3	2,0	–
OCSE (dic)	0,6	0,7	–	1,7	1,8	–
FMI (ott)	0,8	0,6	0,7	2,0	2,0	2,0
UPB (ott)	0,4	0,8	0,6	1,8	1,8	1,8

Fonte: Banca d'Italia (gennaio, 2026)

Tabella 8. Previsioni su crescita del PIL e inflazione, (variazioni percentuali sul periodo precedente).

	PIL		Deflatore del PIL	
	2026	2027	2026	2027
Banca d'Italia (dic)**	0,7	0,8	1,4	1,6
Commissione europea (nov)	0,8	0,8	1,8	1,9
OCSE (dic)	0,6	0,7	2,0	2,0
FMI (gen)	0,7	0,7	-	-
Istat (dic)	0,8		1,8	
REF – Ricerche (gen)	0,7	0,9	2,3	1,8
Oxford Economics (gen)*	0,6	0,8	1,3	1,2
Prometeia (dic) *	0,7	0,6	2,1	2,2
MEF DPB 2026 (ott)	0,7	0,8	2,1	1,7

* Dato del PIL aggiustato per i giorni lavorati. – ** Indice dei prezzi al consumo al posto del deflatore del PIL.



Tabella 9. Consuntivi e obiettivi ufficiali dei principali indicatori di finanza pubblica (percentuali di PIL)

	2024	2025	2026	2027	2028
<i>Indebitamento netto</i>	3,4	3,0	2,8	2,6	2,3
<i>Avanzo primario</i>	0,5	0,9	1,2	1,5	1,9
<i>Spesa per interessi</i>	3,9	3,9	3,9	4,1	4,3
<i>Indebitamento netto strutturale</i>	4,1	3,4	2,9	2,8	2,6
<i>Debito</i>	134,9	136,2	137,4	137,3	136,4

Fonte: MEF.

Secondo le previsioni di autunno della Commissione Europea per l'Italia il *deficit* seguirà una tendenza decrescente: dal 3,4 per cento del PIL nel 2024 e 3,0 per cento nel 2025 (grazie alla crescita del surplus primario) al 2,6 per cento nel 2027. Il rapporto debito pubblico/PIL dovrebbe raggiungere il 137,3 per cento entro il 2027, poiché i *surplus* primari previsti sono ancora insufficienti a frenare la crescita del rapporto stesso. Ciò a causa dell'impatto, ancora presente, dei pregressi crediti di imposta legati all'edilizia (che hanno influenzato il *deficit* negli anni precedenti). Si prevede inoltre l'aumento della spesa primaria (oltre il 3 per cento in termini nominali). Sul lato delle entrate si ipotizza che i cambiamenti introdotti con la legge di bilancio 2026 sui redditi personali riducano il divario fiscale e siano compensati dalla crescita dell'occupazione e dei salari e dall'aumento delle entrate IVA e dagli sviluppi positivi delle tasse sugli *asset* finanziari. Tuttavia, la crescita dell'occupazione rallenta, unitamente alla graduale ripresa dei salari reali e ai mancati miglioramenti della produttività.

La politica fiscale, che ha avuto un orientamento restrittivo nel biennio 2024-2025, dovrebbe divenire neutra nel 2026 e tuttavia si attende una nuova stretta fiscale nel 2027 (anche per la conclusione del PNRR stesso).

Le proiezioni sulle forze lavoro in Italia (ISTAT, ottobre 2025) mostrano come il progressivo invecchiamento della popolazione costituisca un processo che implica un'evoluzione della struttura e dei rapporti di composizione della popolazione, non solo degli indici demografici: crescente numerosità delle fasce più anziane, contrazione della popolazione attiva (tra 15 e 64 anni), assottigliamento costante delle coorti più giovani.

Le principali implicazioni in termini di mercato del lavoro consistono nel calo dell'offerta di lavoro con conseguenze sulla capacità produttiva generale e sulla sostenibilità dei sistemi pensionistici e di *welfare*. Un progressivo ampliamento dei lavoratori più anziani (*over65*) si associa alla contrazione della fascia di lavoratori più giovani, dovuta anche all'aumento del livello di istruzione tra questi ultimi che ritarda l'ingresso nel mondo del lavoro.

Il modello previsivo ISTAT (di tipo statico), che tiene conto della normativa pensionistica e delle tendenze dei tassi di scolarizzazione, stima i tassi di attività (generale e disaggregati



per genere, fasce d'età e ripartizione geografica) e, in combinazione con le previsioni sulla popolazione, proietta gli scenari futuri sulle forze di lavoro in Italia fino al 2050. I principali risultati della previsione riguardano: il calo della quota popolazione residente 15-64 anni sul totale della popolazione (54,3 per cento nel 2050, -9,1 punti rispetto al 2024, -12,4 p.p. rispetto al 2004), diffusa tra i due generi (nel 2050, 57,1 per cento tra gli uomini e 51,6 per cento tra le donne); la crescita del tasso di attività 15-64 anni, fino al 73,2 per cento nel 2050 (+6,6 punti percentuali rispetto al 2024), trainata soprattutto dalla maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro; l'avvicinamento tra i generi dei livelli di attività, seppure con un divario ancora significativo al 2050; il mancato superamento del divario territoriale (soprattutto tra Centro-Nord e Mezzogiorno), pur in un quadro di convergenza; la contrazione della popolazione attiva e degli inattivi, comune a entrambi i generi e più intensa tra gli inattivi.

Tabella 10. Previsioni di alcuni indici demografici e del mercato del lavoro

<i>Dato</i>	<i>2024 (valori in milioni)</i>	<i>2050 (valori in milioni)</i>
<i>Popolazione di età 15-64 anni</i>	37,2	29,4
<i>di cui uomini</i>	18,7	15,5
<i>di cui donne</i>	18,6	14,0
<i>maschi attivi</i>	14,1	12,3
<i>donne attive</i>	10,7	9,3
<i>uomini inattivi</i>	4,5	3,2
<i>donne inattive</i>	7,9	4,7

Fonte: (ISTAT, 2025)



2. Dinamiche occupazionali e tendenze demografiche

2.1. Occupazione, disoccupazione, inattività

Nel corso del 2025, le dinamiche del mercato del lavoro in Italia evidenziano un complessivo miglioramento rispetto all'anno precedente, come confermato dai principali indicatori relativi alla popolazione tra i 15 e i 64 anni. In particolare, il tasso di occupazione registra un lieve aumento, passando dal 62,2 per cento del 2024 al 62,5 per cento nel 2025, segnalando una moderata crescita della partecipazione al lavoro. Parallelamente, il tasso di disoccupazione mostra una riduzione, scendendo dal 6,6 per cento al 6,3 per cento. Anche il tasso di inattività risulta sostanzialmente stabile, con una lieve diminuzione dal 33,4 per cento al 33,3 per cento, suggerendo una contenuta variazione nella quota di popolazione non attiva.

Nel confronto tendenziale riprende la dinamica crescente del volume di occupati (+0,4 per cento) rispetto ai trimestri precedenti, che aveva visto invece un lieve aumento del numero dei disoccupati. Quest'ultimi difatti tornano a calare (-8,9 per cento in un anno), mentre si assiste a una crescita degli inattivi tra i 16 e i 64 anni.

Nel confronto tendenziale, il tasso di occupazione 15-64 anni mostra un'analogia evoluzione: dopo una sostanziale stabilità del trimestre precedente, raggiunge il 62,4 per cento con un aumento di +0,1 per cento, mentre il tasso di disoccupazione diminuisce di -0,5 per cento, attestandosi al 5,5 per cento, e aumenta il tasso di inattività, raggiungendo il 33,9 per cento.

Nel IV trimestre 2025 si contano 24.121 milioni di occupati (valori assoluti), di cui 16.426 sono dipendenti a tempo indeterminato.

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), con un aumento dell'1 per cento rispetto al IV trimestre del 2024. Diminuiscono i dipendenti a termine (2,41 milioni, -8,6 per cento rispetto al IV trimestre 2024), mentre si evidenzia un aumento di +3 per cento degli autonomi (5,16 milioni).

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 pensionistica. Il monitoraggio sulla classe d'età 15-34 anni mostra una decrescita sia dell'occupazione che della disoccupazione, ma evidenzia l'aumento del tasso di inattività soprattutto rispetto al genere maschile.

I dati della media riferita all'anno 2025 confermano un aumento degli occupati di +0,8 per cento in un anno e una riduzione sia del numero dei disoccupati che degli inattivi. L'aumento interessa sia i dipendenti indeterminati sia gli autonomi.



Tabella 11 - Offerta di lavoro (Rilevazione forze lavoro)

	Valori assoluti*	Variazioni congiunturali (IV 2025/ III 2025) *	Variazioni tendenziali (IV 2025/ IV 2024) **
Occupati (valori assoluti in migliaia)	24.121	0,2	0,4
Occupati dipendenti	18.894	0,1	-0,3
a tempo indeterminato	16.426	0,5	1,0
a termine	2.468	-2,4	-8,6
Occupati indipendenti	5.228	0,4	3,0
Tasso di occupazione 15-64 anni (valori percentuali e variazioni in p. p.)	62,5	0,0	0,1
15-34 anni	43,4	-0,2	-1,3
35-49 anni	77,5	0,0	0,1
50-64 anni	67,0	0,3	1,6
Disoccupati (valori assoluti in migliaia)	1.436	-5,5	-8,9
Tasso di disoccupazione 15-74 anni (valori percentuali e variazioni in pp)	5,6	-0,3	-0,5
Inattivi 15-64 anni (valori assoluti in migliaia)	12.509	0,5	0,4
Tasso di inattività 15-64 anni (valori percentuali e variazioni in p. p.)	33,7	0,2	0,2

*Dati destagionalizzati; **dati grezzi.

Fonte: (ISTAT, 2026)

Nel IV trimestre 2025 il tasso di occupazione si attesta al 62,4 per cento. A livello territoriale, i valori più elevati si registrano nel Nord (69,5 per cento) e nel Centro (66,8 per cento), mentre il Mezzogiorno rimane su livelli sensibilmente inferiori (50,0 per cento). Rispetto al trimestre precedente, l'occupazione risulta stabile nel Nord, in lieve crescita nel Centro (+0,4 punti percentuali) e nel Mezzogiorno (+0,1 per cento).

Considerando la distribuzione per età, il tasso di occupazione è pari al 43,2 per cento tra i 15-34enni, al 77,4 per cento tra i 35-49 anni e al 67,0 per cento nella fascia 50-64 anni. Le



variazioni congiunturali mostrano una flessione tra i più giovani (-1,3 per cento), a fronte di un lieve aumento tra i 35-49enni (+0,1 per cento) e di una crescita più sostenuta tra i 50-64enni (+1,6 per cento). Anche rispetto al titolo di studio emerge una forte eterogeneità: il tasso di occupazione è pari al 45,6 per cento per chi possiede al massimo la licenza media, al 66,9 per cento per i diplomati e all'82,6 per cento tra i laureati, con variazioni contenute ma differenziate (rispettivamente +0,2, -0,4 e +0,4 punti percentuali).

Tabella 12. Tasso di occupazione 15-64 anni per genere, ripartizione geografica, classe d'età, cittadinanza e titolo di studio. Dati al IV Trimestre 2025 ed espressi in forma percentuale

	Tasso di occupazione (%)	Tasso di occupazione - Maschi	Tasso di occupazione - Femmine	Variazione p.p. su IV trim. 2024	Variazione p.p. su IV trim. 2024 - Maschi	Variazione p.p. su IV trim. 2024 - Femmine
Totale	62,4	70,9	53,8	0,1	-0,4	0,6
RIPARTIZIONE						
Nord	69,5	76,3	62,7	0,0	-0,4	0,3
Centro	66,8	74,1	59,4	0,4	0,1	0,6
Sud	50,0	61,5	38,6	0,1	-0,8	0,9
CLASSE DI ETÀ						
15-34 anni	43,2	48,4	37,7	-1,3	-2,2	0,4
15-24 anni	17,1	19,7	14,3	-2,0	-3,8	-0,2
25-34 anni	68,0	75,6	59,9	-0,5	-0,7	-0,3
35-49 anni	77,4	88,1	66,7	0,1	0,3	-0,2
50-64 anni	67,0	77,4	57,0	1,6	1,0	2,2
CITTADINANZA						
Italiana	62,4	70,2	54,5	0,9	-0,5	0,6
Straniera	62,7	76,7	48,8	0,7	0,7	0,4
TITOLO DI STUDIO						
Fino licenza media	45,6	58,2	30,9	0,2	-0,6	1,2
Diploma	66,9	76,3	57,1	-0,4	-0,6	-0,2
Laurea	82,6	85,7	80,4	0,4	-0,4	0,9

Fonte: (ISTAT, 2026)

Nel medesimo periodo, il tasso di disoccupazione nella fascia 15-74 anni si colloca al 5,6 per cento, in diminuzione su base tendenziale (-0,5 per cento), oltre che nel confronto congiunturale (-0,3 punti percentuali). Il numero di disoccupati è pari a 1 milione e 436 mila unità, in calo sia rispetto al trimestre precedente (-5,5 per cento) sia rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente (-8,9 per cento) (ISTAT, 2026). La riduzione della



disoccupazione si accompagna a dinamiche differenziate tra i gruppi della popolazione e conferma una tendenza complessivamente favorevole del mercato del lavoro.

La flessione della disoccupazione risulta diffusa anche a livello territoriale, con intensità maggiore al Sud (9,4 per cento, -1,4 per cento), mentre il Nord mostra una stabilità complessiva (3,8 per cento) e il Centro registra un calo più contenuto (-0,4 per cento). Per quanto riguarda le classi di età, la diminuzione è particolarmente evidente tra i 15-34enni (-0,6 per cento), mentre tra i 15-24 anni si osserva una sostanziale stabilità. Riduzioni si rilevano anche nelle fasce centrali e più mature.

Con riferimento alla cittadinanza, il tasso di disoccupazione diminuisce sia tra gli italiani (5,1 per cento, -0,5 per cento) sia tra gli stranieri (8,9 per cento, -0,7 per cento), pur restando più elevato per questi ultimi. In relazione al titolo di studio, il livello di disoccupazione si conferma inversamente correlato al grado di istruzione: valori più elevati tra chi possiede al massimo la licenza media (7,9 per cento) e più contenuti tra i laureati (3,0 per cento), con riduzioni generalizzate in tutte le categorie.

Tabella 13. Tasso di disoccupazione 15-64 anni per genere, ripartizione geografica, classe d'età, cittadinanza e titolo di studio. Dati al IV Trimestre 2025 ed espressi in forma percentuale

	Tasso di disoccupazione (%)	Tasso di disoccupazione - Maschi	Tasso di disoccupazione - Femmine	Variazione p.p. su IV trim. 2024	Variazione p.p. su IV trim. 2024 - Maschi	Variazione p.p. su IV trim. 2024 - Femmine
Totale	5,5	5,3	5,8	-0,5	-0,2	-1,0
RIPARTIZIONE						
Nord	3,8	3,4	4,4	0,0	0,1	-0,2
Centro	4,4	4,0	4,8	-0,4	0,1	-1,0
Sud	9,4	9,2	9,7	-1,4	-0,9	-2,4
CLASSE DI ETÀ						
15-34 anni	10,9	10,9	10,9	-0,6	0,0	-1,5
15-24 anni	20,6	20,9	20,2	0,0	1,5	-2,4
25-34 anni	8,2	8,0	8,5	-0,6	-0,1	-1,2
35-49 anni	4,7	4,0	5,7	-0,5	-0,4	-0,5
50-64 anni	3,2	3,3	3,1	-0,3	0,0	-0,9
CITTADINANZA						
Italiana	5,1	4,9	5,3	-0,5	-0,3	-0,8
Straniera	8,9	8,3	9,9	-0,7	0,3	-2,2
TITOLO DI STUDIO						
Fino licenza media	7,9	7,4	9,0	-0,8	-0,3	-2,0



<i>Diploma</i>	5,5	4,8	6,4	-0,5	-0,3	-0,8
<i>Laurea</i>	3,0	2,9	3,1	-0,2	0,3	-0,6

Fonte: (ISTAT, 2026)

Parallelamente, il tasso di inattività nella fascia 15-64 anni si attesta al 33,9 per cento, in lieve aumento sia nel confronto con il trimestre precedente (+0,2 punti percentuali) sia su base annua (+0,2 per cento). Gli inattivi ammontano a 12 milioni e 509 mila unità, in crescita dello 0,5 per cento su base congiunturale e dello 0,4 per cento su base tendenziale.

Il dato medio continua a riflettere un marcato divario di genere: 25 per cento tra gli uomini (+0,6 per cento) e 42,7 per cento tra le donne (-0,1 per cento).

A livello territoriale, i livelli più elevati di inattività si registrano nel Mezzogiorno (44,6 per cento), dove si osserva anche l'incremento più consistente (+0,8 per cento), seguito dal Centro (30,1 per cento, -0,1 per cento) e dal Nord (27,6 per cento, +0,1 per cento).

Considerando le classi di età, l'inattività cresce soprattutto tra i più giovani: nella fascia 15-24 anni raggiunge il 78,5 per cento (+2,6 per cento), mentre tra i 25-34 anni si attesta al 25,9 per cento (+1 per cento). Aumenti si osservano anche tra i 35-49enni (18,8 per cento, +0,3 per cento), mentre una diminuzione interessa la fascia 50-64 anni (30,7 per cento, -1,5 per cento).

Per cittadinanza, il tasso di inattività risulta più elevato tra gli italiani (34,2 per cento) rispetto agli stranieri (31 per cento), con un lieve aumento per i primi (+0,3 per cento) e una diminuzione per i secondi (-0,4 per cento). Anche in questo caso emerge il ruolo del livello di istruzione: l'inattività è più alta tra chi ha un basso titolo di studio (50,3 per cento tra chi possiede al massimo la licenza media) e più contenuta tra i laureati (14,7 per cento), con variazioni contenute e differenziate tra i livelli formativi.

L'incremento dell'inattività si concentra prevalentemente tra coloro che non cercano lavoro per motivi familiari (+200 mila, +6,4 per cento, soprattutto donne), per motivi di studio (+248 mila, +5,6 per cento) o perché in attesa degli esiti di precedenti azioni di ricerca (+45 mila, +6,6 per cento). Prosegue invece la diminuzione degli scoraggiati (-143 mila, -16,6 per cento) e di quanti sono in pensione o non interessati a lavorare (-191 mila, -11,3 per cento rispetto al IV trimestre 2024).

Nel complesso, i dati del IV trimestre 2025 delineano un quadro caratterizzato da un miglioramento della partecipazione al mercato del lavoro in termini di occupazione e riduzione della disoccupazione, a fronte di un aumento dell'inattività, lieve ma preoccupante, in quanto mostra come neppure in un quadro di dinamiche positive del lavoro si vada a ridurre il numero delle donne che rinunciano a lavorare per motivi di cura.



Tabella 14. Tasso di inattività per genere, ripartizione geografica, classe d'età, cittadinanza e titolo di studio. Dati al IV Trimestre 2025 ed espressi in forma percentuale

	Tasso di inattività 2025	Tasso di inattività - Maschi	Tasso di inattività - Femmine	Variazione p.p. su IV trim. 2024	Variazione p.p. su IV trim. 2024 - Maschi	Variazione p.p. su IV trim. 2024 - Femmine
Totale	33,9	25	42,7	0,2	0,6	-0,1
RIPARTIZIONE						
<i>Nord</i>	27,6	21,0	34,4	0,1	0,3	-0,1
<i>Centro</i>	30,1	22,6	37,5	-0,1	-0,3	0,0
<i>Sud</i>	44,6	32,0	57,2	0,8	1,5	0,1
CLASSE DI ETÀ						
<i>15-34 anni</i>	50,4	45,7	57,6	1,8	2,5	1,1
<i>15-24 anni</i>	77,4	75,1	82,1	2,6	4,2	0,8
<i>25-34 anni</i>	24,7	17,8	34,5	1,0	0,9	1,2
<i>35-49 anni</i>	18	8,3	29,3	0,3	0,1	0,6
<i>50-64 anni</i>	30,9	19,9	41,1	-1,5	-1,1	-1,8
CITTADINANZA						
<i>Italiana</i>	34,2	26,1	42,4	0,3	0,8	-0,1
<i>Straniera</i>	31,0	16,3	45,6	-0,4	-1,1	0,7
TITOLO DI STUDIO						
<i>Fino licenza media</i>	50,3	37,0	65,9	0,2	0,8	-0,5
<i>Diploma</i>	29,1	19,8	38,9	0,8	0,9	0,7
<i>Laurea</i>	14,7	11,6	17,0	-0,3	0,1	-0,5

Fonte: (ISTAT, 2026)

Nel biennio 2024/2025 emerge un quadro del mercato del lavoro caratterizzato da una sostanziale stabilità complessiva, ma attraversato da differenze strutturali rilevanti sia per età sia per genere. La partecipazione al lavoro segue un profilo tipico lungo il ciclo di vita, con livelli più contenuti tra i giovani, dove il tasso complessivo scende da 50,9 per cento nel 2024 a 49,6 per cento nel 2025, riflettendo probabilmente una maggiore permanenza nei percorsi di istruzione. Il picco si raggiunge nelle età centrali, in particolare tra i 35 e i 49 anni, dove il tasso si mantiene elevato e stabile intorno all'82 per cento, con valori molto alti per gli uomini (quasi il 92 per cento) e sensibilmente più bassi per le donne (circa 72 per cento). Nelle fasce più mature si osserva invece un leggero rafforzamento della partecipazione: tra i 50 e i 64 anni il tasso totale passa dal 67,6 per cento al 69,1 per cento, segnalando un progressivo allungamento della vita lavorativa ed una presenza crescente di lavoratori



anziani. In questo contesto, permane tuttavia un marcato divario di genere, che nelle fasce centrali supera i 20 punti percentuali, rappresentando uno degli elementi più persistenti e strutturali del mercato del lavoro.

Tabella 15. Tasso di attività per età e genere. Anno 2015-2025

Fasce d'età/ Genere

	2024			2025		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
15-34 anni	57,1	44,3	50,9	55,4	43,4	49,6
35-49 anni	91,8	72,0	81,9	92,3	71,7	82
50-64 anni	78,9	56,7	67,6	80,2	58,5	69,1
15-74 anni	66,5	49,4	57,9	66,7	49,6	58,1
15-89 anni	59,3	42,4	50,6	59,3	42,5	50,7
50-74 anni	57,9	40,0	48,6	59,3	41,4	50,1

Fonte: (ISTAT, 2026)

Dal lato della domanda di lavoro, l'andamento delle ore lavorate suggerisce una fase di crescita moderata su base annua, a fronte di una sostanziale stabilità nel breve periodo. Il volume complessivo si attesta su circa 11,6 miliardi di ore lavorate, con una variazione congiunturale nulla (0,0 per cento) ma un incremento tendenziale dell'1,6 per cento, segno di un'espansione graduale. Tale dinamica è però eterogenea tra i settori: le costruzioni mostrano la crescita più sostenuta, con un aumento congiunturale dell'1,0 per cento e tendenziale del 3,1 per cento, indicando una fase particolarmente dinamica; anche i servizi, che rappresentano la quota principale (oltre 8,1 miliardi di ore), contribuiscono in modo significativo con un incremento annuo del 2,0 per cento, pur rimanendo stabili nel breve periodo. L'industria in senso stretto appare invece sostanzialmente stagnante, con variazioni molto contenute (+0,1 per cento sia congiunturale sia tendenziale), mentre l'agricoltura mostra segnali di debolezza, con una lieve crescita nel breve periodo (+0,1 per cento), ma una contrazione su base annua (-1,2 per cento). Nel complesso emerge quindi un sistema economico che cresce in modo moderato e disomogeneo, trainato soprattutto dai servizi e dalle costruzioni, mentre persistono elementi di fragilità nei comparti più tradizionali.



Tabella 16. Input di lavoro (Contabilità nazionale)

	Valori assoluti*	Variazioni congiunturali (IV 2025/ III 2025) *	Variazioni tendenziali (IV 2025/ IV 2024) **
<i>Ore lavorate (valori assoluti in migliaia)</i>	11.574.850	0,0	1,6
<i>Agricoltura</i>	547.376	0,1	-1,2
<i>Industria in senso stretto</i>	1.937.071	0,1	0,1
<i>Costruzioni</i>	893.177	1,0	3,1
<i>Servizi</i>	8.197.226	0,0	2,0

*Dati destagionalizzati; **dati grezzi.

Fonte: (ISTAT, 2026)

Nel IV trimestre 2025 il numero complessivo degli occupati raggiunge circa 24 milioni e 68 mila unità, con un incremento di 89 mila persone rispetto al trimestre precedente, pari a un +0,4 per cento. Questo aumento è però determinato interamente dalla componente degli indipendenti, che crescono di 153 mila unità (+3,0 per cento), mentre i lavoratori dipendenti diminuiscono di 64 mila unità (-0,3 per cento). Nonostante questa dinamica recente, i dipendenti continuano a rappresentare la quota largamente prevalente dell'occupazione totale, pari al 78,5 per cento per cento, contro il 21,5 per cento degli indipendenti. Il dato suggerisce quindi una crescita occupazionale moderata ma sbilanciata verso forme di lavoro autonomo che sta recuperando rispetto alla perdita significativa degli anni precedenti.

Tabella 17. Occupati per tipologia di rapporto (IV 2025)

	Valori assoluti (in migliaia)	Variazioni su IV trim. 2024		Incidenza % IV trim. 2025
		Absolute (in migliaia)	Percentuali	
<i>Totale</i>	24.068	89	0,4	100,0
<i>A tempo pieno</i>	20.432	457	2,3	84,9
<i>A tempo parziale</i>	3.636	-368	-9,2	15,1
<i>Dipendenti</i>	18.899	-64	-0,3	78,5
<i>Indipendenti</i>	5.169	153	3,0	21,5

Fonte: (ISTAT, 2026)

Osservando i dati (tabella 18) sugli occupati a tempo pieno e parziale suddivisa per fasce di età, risulta evidente nel 2025 rispetto all'anno precedente una lieve flessione degli occupati nelle fasce più giovani, 15-34 anni (-2,02 per cento) e 35-49 anni (-1,3 per cento), a fronte di un aumento delle fasce 50-64 anni (+3,64 per cento) e la più ampia 50-89 anni (+4,21 per cento). Quanto al genere, il tempo parziale ricorre con una marcata prevalenza per le



lavoratrici in tutte le fasce di età con un'incidenza addirittura di quattro volte superiore per le fasce 35-49 anni e 50-64 anni. Al contrario, per il tempo pieno prevale il genere maschile con incidenza quasi doppia in tutte le fasce di età.

Tabella 18. Occupati (migliaia) - Tempo pieno/parziale per fasce di età e genere

Regime orario	2024	2025	Tempo pieno 2025		Tempo parziale 2025			
			Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Classi di età								
15-34 anni	5.390	5.281	2.752	1.587	4.339	321	620	942
35-49 anni	8.836	8.721	4.710	2.685	7.395	244	1.082	1.326
50-64 anni	8.924	9.249	5.010	2.913	7.923	254	1.072	1.326
15-64 anni	23.150	23.251	12.472	7.185	19.658	820	2.774	3.594
50-89 anni	9.706	10.115	5.463	3.126	8.589	359	1.166	1.526
15-89 anni	23.932	24.117	12.925	7.398	20.324	925	2.868	3.794

Fonte: Elaborazione CNEL su dati ISTAT

Si osserva una crescita congiunturale moderata ma diffusa in quasi tutti i settori (tabella 19). Le costruzioni registrano un aumento dello 0,4 per cento rispetto al trimestre precedente e una crescita più sostenuta su base annua (+2,5 per cento), mentre i servizi segnano anch'essi un +0,4 per cento congiunturale e un +2,4 per cento tendenziale, confermandosi il settore più dinamico. L'industria in senso stretto appare invece sostanzialmente stabile nel breve periodo, con una lieve flessione dello 0,1 per cento. Un elemento rilevante riguarda l'incidenza del lavoro a tempo parziale: nei servizi supera il 37 per cento e arriva fino al 55 per cento in alcuni comparti, indicando una forte diffusione del *part-time*, mentre negli altri settori questa quota è decisamente più contenuta.



Tabella 19. Posizioni lavorative dipendenti per settore di attività economica. Variazioni percentuali congiunturali e tendenziali (ISTAT, IV trimestre 2025)

Settori	IV 2025/III 2025*	IV 2025/IV 2024**	Quota dipendenti a tempo parziale (su totale dipendenti)
Industria (B-F)	0,2	0,9	11,6
B-E Industria in senso stretto	-0,1	0,9	11,9
C Attività manifatturiere	0,0	0,2	12,0
F Costruzioni	0,4	2,5	10,8
Servizi (G-S escluso O)	0,4	2,4	37,8
G-N Servizi di mercato	0,4	2,3	35,0
P-S Istruzione, sanità e assistenza sociale, attività artistiche e altre attività di servizi	0,6	2,9	55,3
Industria e servizi di mercato (B-N)	0,3	1,7	26,3
Industria e servizi (B-S, escluso O)	0,4	1,9	28,9

*Dati destagionalizzati, **dati grezzi

Fonte: (ISTAT, 2026)

Nel confronto con l'Unione Europea sui principali indicatori del mercato del lavoro (tasso di occupazione, attività, disoccupazione e inattività) per il 2024 e il 2025, si evidenzia un divario strutturale abbastanza stabile. In entrambi gli anni, l'Italia presenta un tasso di occupazione e di attività significativamente più bassi rispetto alla media UE sia nella fascia 15-74 sia in quella 20-64, segnalando una minore partecipazione al mercato del lavoro. Al contrario, il tasso di inattività risulta più elevato in Italia, con un divario di circa 8-9 punti, a indicare una quota maggiore di popolazione fuori dal lavoro e non attivamente in cerca. Il tasso di disoccupazione è invece leggermente più basso in Italia rispetto alla media UE, ma con differenze contenute. Nel passaggio dal 2024 al 2025 si osserva un lieve miglioramento generale in entrambi i contesti, ma senza variazioni tali da ridurre in modo significativo il divario tra Italia ed Europa.



Tabella 20 - Analisi comparata tasso di occupazione, attività, disoccupazione, inattività Italia-UE

	Età	UE, IV 2024	Italia, IV 2024	Diff. %	UE, IV 2025	Italia, IV 2025	Diff. %
Tasso occupazione	15-74	61,8%	54,2%	-7,4	62,1%	54,2%	-7,9
	20-64	75,9%	67,2%	-8,7	76,3%	67,5%	-8,8
Tasso attività	15-74	65,6%	57,7%	-7,9	66,0%	57,7%	-8,3
	20-64	80,4%	71,5%	-8,9	80,9%	71,4%	-9,5
Tasso disoccupazione	15-74	3,8%	3,5%	-0,3	3,9%	3,2%	-0,7
	20-64	4,5%	4,3%	-0,2	4,6%	4,0%	-0,6
Tasso inattività	15-74	34,4%	42,3%	7,9	34,0%	42,3%	8,3
	20-64	19,6%	28,5%	8,9	19,1%	28,6%	9,5

Fonte: Elaborazione CNEL su dati Eurostat, aprile 2026

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

L'Italia continua ad essere oggetto della profonda trasformazione demografica iniziata già negli scorsi anni, che causa una significativa trasformazione della composizione della forza lavoro. Come mostrano le proiezioni elaborate sui dati Eurostat, continua la persistente decrescita della popolazione di età compresa fra i 15 e i 74 anni, a causa soprattutto del continuo calo della natalità e a fronte della sempre maggiore longevità e del progressivo invecchiamento della popolazione.

Grafico 1. Popolazione in età 15-74. Valori osservati (2000-2025) e previsti (2026-2050)

[OBJ]

Fonte: Elaborazione CNEL su dati (Eurostat, 2026)

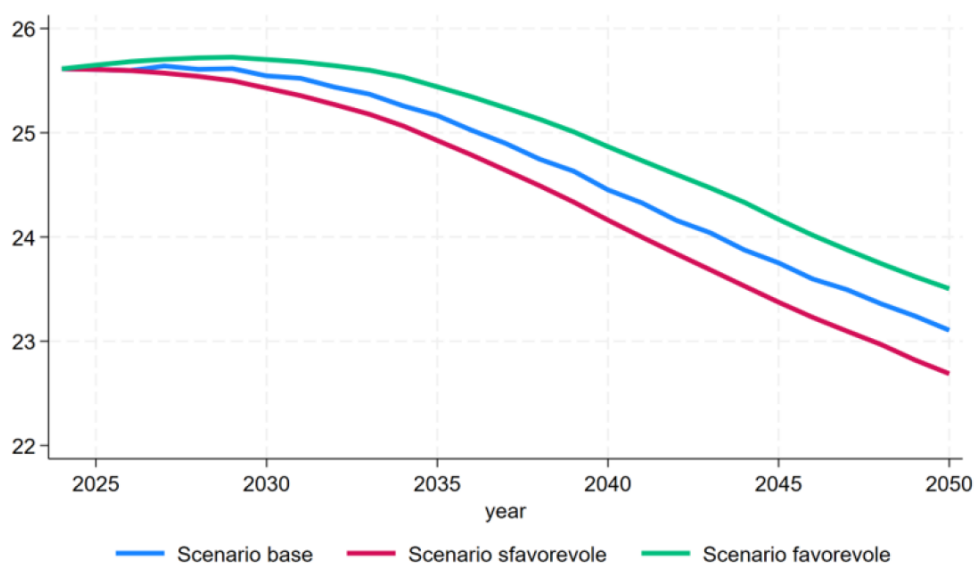
Grafico 2. Proiezione della popolazione in Italia per fasce d'età nell'anno 2050

[OBJ]

Fonte: Elaborazione CNEL su dati (Eurostat, 2026)

Banca d'Italia osserva, sulla base delle proiezioni dell'ISTAT, che la diminuzione che interesserà la popolazione in età da lavoro, sarà così importante nel prossimo futuro da poter essere compensata solo in parte dall'aumento della partecipazione delle diverse fasce d'età.

Grafico 3. Proiezioni della forza lavoro, scenari in base all'età di pensionamento



Fonte: elaborazione Banca d'Italia – audizioni CNEL 12 febbraio 2026

L'evoluzione demografica determina un cambiamento nella popolazione degli occupati, in quanto è uno dei tre fattori che determina l'evoluzione dell'occupazione, insieme alla congiuntura e al tasso di partecipazione. Nel 2025, in continuità con l'anno precedente, si osserva un progressivo rallentamento della crescita dell'occupazione e delle forze di lavoro nella fascia d'età 15-74. Tale rallentamento dipende, in parte, dal calo della popolazione in età da lavoro, fenomeno ormai in atto dal 2015. L'andamento ha però un risultato eterogeneo per classi d'età: nella fascia d'età più giovane, 15-34 anni, la popolazione è pressoché stabile nell'ultimo biennio; la fascia d'età tra i 35 e 49 anni presenta una decrescita che continua nel 2025, arrivando a poco più di 9200 migliaia; al contrario, le persone tra i 50 e 74 anni sono aumentate numericamente, e per tale motivo, incidono maggiormente sulle tendenze dell'occupazione. I dati mostrano come, in risposta al calo della popolazione in età da lavoro, l'aumento delle forze di lavoro si concentra nella fascia di età *over 50*, incidendo anche fattori relativi all'aumento dell'aspettativa di vita e alla riduzione della natalità, nonché all'aumento della scolarità e alle politiche in materia pensionistica. (Banca d'Italia, 2026)

Grafico 4. Forze di lavoro per classe di età in migliaia dal 2019 al 2025



Fonte: Elaborazione CNEL su dati (IstatData)



3. Attivazioni, cessazioni, tipologie contrattuali

3.1. Attivazioni

I dati più aggiornati, resi disponibili dal Ministero del Lavoro (Ministero del Lavoro, 2025), segnalano come nel terzo trimestre 2025 il numero di attivazioni di contratti di lavoro dipendente e parasubordinato, comprensive delle trasformazioni a Tempo Indeterminato, risulti pari a 3 milioni 565 mila. Si tratta di un dato in lieve aumento (+1,19 per cento) rispetto alle 3 milioni 523 mila attivazioni registrate nel medesimo trimestre dell'anno precedente.

In relazione a quest'ultimo i lavoratori interessati da almeno un'attivazione erano pari a 2 milioni 609 mila, numero che sale a 2 milioni 640 mila nel terzo trimestre 2025.

Lo stesso lieve incremento (+1,19 per cento) emerge anche confrontando i due trimestri con riferimento al numero di attivazioni, al netto delle trasformazioni a Tempo Indeterminato: il dato, pari a 3 milioni 289 mila nel 2024, sale, infatti, a 3 milioni 335 mila nel terzo trimestre 2025.

Scende, invece, rispetto all'anno precedente il numero di trasformazioni a Tempo Indeterminato, pari a 230 mila nel III trimestre del 2025, rispetto alle 234 mila trasformazioni intervenute nel medesimo trimestre del 2024.

Rispetto al complessivo flusso in ingresso verso il Tempo Indeterminato, composto da attivazioni e trasformazioni, l'incidenza percentuale del numero di trasformazioni risulta pari al 34,7 per cento (230 mila su 662 mila), in diminuzione di 0,6 punti percentuali rispetto a quella registrata nello stesso trimestre dell'anno precedente. Le trasformazioni a Tempo Indeterminato risultano provenienti per il 72 per cento da contratti a Tempo Determinato e per il 28 per cento da contratti di Apprendistato. Le trasformazioni da Tempo Determinato risultano in calo del -4,6 per cento rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente (-8 mila contratti), riconducibile in misura significativamente superiore alla componente femminile (-8,5 per cento, pari a -6 mila contratti). Le trasformazioni dall'Apprendistato, invece, aumentano del +8,8 per cento (+5 mila contratti), in maniera sostanzialmente omogenea per entrambe le componenti di genere.

Tale diminuzione di circa 4 mila unità rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente (-1,2 per cento) risulta riconducibile esclusivamente alla componente femminile (-3,9 per cento). Rispetto al complessivo flusso in ingresso verso il Tempo Indeterminato, composto da attivazioni e trasformazioni, l'incidenza percentuale del numero di trasformazioni risulta pari al 34,7 per cento (230 mila su 662 mila), in diminuzione di 0,6 punti percentuali rispetto a quella registrata nello stesso periodo dell'anno precedente.



Tabella 21. Confronto tra trimestri (III 2024 e 2025) su attivazioni di rapporti di lavoro, lavoratori coinvolti e trasformazioni contrattuali

III Trimestre	Attivazioni (dati in milioni)	Lavoratori Coinvolti (dati in milioni)	Trasformazioni a Tempo Indeterminato (dati in migliaia)
2024	3,289	2,609	234
2025	3,335	2,640	230

Fonte: Elaborazione CNEL su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, note riferite III trimestre 2024 e III trimestre 2025 sul Sistema delle Comunicazioni obbligatorie.

Una sostanziale stabilità, nel confronto tra trimestri, emerge considerando il rapporto tra attivazioni e settori dell'economia. Il maggior numero di attivazioni interessa, infatti, il settore dei Servizi, così come verificatosi nel terzo trimestre 2024. Tale settore nel terzo trimestre 2025 assorbe 2 milioni 704 mila attivazioni, pari al 75,9 per cento del totale economia, così come nel terzo trimestre 2024 concentrava 2 milioni 652 mila attivazioni, pari al 75,3 per cento del totale economia.

Stabile è anche il numero delle attivazioni nel settore Agricoltura, pari a 391 mila (11 per cento) nel terzo trimestre 2025 ed a 410 mila (11,6 per cento) nel medesimo trimestre dell'anno precedente, e nell'Industria con 469 mila attivazioni (13 per cento) nel terzo trimestre 2025 e 461 mila unità (13,1 per cento) nello stesso periodo dell'anno precedente.

Con riferimento alla composizione percentuale delle attivazioni per tipologia di contratto, includendo anche le trasformazioni a Tempo Indeterminato, si osserva che, nel terzo trimestre 2025, la quota più elevata è costituita dalle attivazioni a Tempo Determinato, pari al 61,3 per cento (sostanzialmente stabile rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente), mentre il 18,6 per cento è rappresentato da attivazioni a Tempo Indeterminato (-0,2 punti percentuali rispetto al terzo trimestre del 2024). Il peso percentuale risulta pari al 2,3 per cento del totale attivazioni per i contratti di Apprendistato (pressoché stabile rispetto al terzo trimestre del 2024) e pari all'8,1 per cento per i contratti di Collaborazione, in calo tendenziale di 0,7 punti percentuali, rispetto al medesimo periodo dell'anno precedente.

Quanto al numero medio di attivazioni per ogni lavoratore, nel terzo trimestre del 2025, a fronte di una media nazionale di 1,26, il valore più elevato si registra nel Lazio, con 1,55 contratti per lavoratore, in aumento rispetto al terzo trimestre 2024 in cui risultava pari a 1,53, mentre il valore meno elevato si osserva in Calabria, con una media di 1,11 attivazioni per lavoratore, stabile nei confronti dello stesso trimestre dell'anno precedente.



3.2. Cessazioni

Nel terzo trimestre del 2025 si registrano 3 milioni 221 mila rapporti di lavoro cessati, rappresentati per il 55,5 per cento dalla componente maschile (pari a 1 milione 789 mila unità) e per il 44,5 per cento da quella femminile (pari a 1 milione 432 unità).

In confronto al terzo trimestre dell'anno precedente, in cui il numero di contratti conclusi era pari a 3 milioni 174 mila (corrispondenti a 1 milione 746 uomini e 1 milione 428 mila donne) si registra una crescita del +1,4 per cento, corrispondente a +43 mila cessazioni. In termini di genere tale incremento è riconducibile principalmente all'effetto dell'aumento delle cessazioni nella componente maschile (+2,4 per cento, pari a +42 mila unità) mentre è minima la variazione rilevata nella componente femminile (+0,1 per cento).

Nel terzo trimestre 2025, le cessazioni di rapporti di lavoro hanno interessato 2 milioni 563 mila lavoratori per almeno una cessazione. Nel confronto con il terzo trimestre 2024 i lavoratori coinvolti da cessazioni sono cresciuti di +30 mila unità, con un incremento pari al +1,2 per cento.

Tabella 22. Confronto tra trimestri (III 2024 e 2025) su attivazioni di rapporti di lavoro e numero lavoratori coinvolti

<i>III Trimestre</i>	<i>Cessazioni</i> <i>(dati in milioni)</i>	<i>Lavoratori Coinvolti</i> <i>(dati in milioni)</i>
2024	3,174	2,531
2025	3,221	2,563

Fonte: Elaborazione CNEL su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, note riferite: III trimestre 2024 e III trimestre 2025 sul Sistema delle Comunicazioni obbligatorie

Prendendo in considerazione le variazioni percentuali tendenziali per classi d'età, quelle di segno positivo sono concentrate nelle classi fino a 34 anni e in quelle dai 55 anni in poi, mostrando valori superiori in quelle più elevate: nella classe dai 65 anni in poi le cessazioni crescono del +10,2 per cento per i rapporti e del +10,5 per cento per i lavoratori coinvolti, mentre nella fascia fino a 24 anni l'incremento corrisponde a +3,2 per cento sia per i rapporti che per i lavoratori interessati. Si assiste ad un calo delle cessazioni nelle classi d'età centrali, quelle comprese tra 35 e 54 anni, con variazioni superiori nella classe dai 45 ai 54 anni (-1,4 per cento per i rapporti cessati e -2,0 per cento per i lavoratori coinvolti). In termini di genere tale andamento è sostanzialmente rispecchiato nella componente femminile, con l'eccezione della classe d'età 25-34 anni, che mostra un calo del numero dei rapporti cessati e delle lavoratrici interessate da cessazioni. Considerando la componente maschile si osserva, invece, come le variazioni positive coinvolgano tutte le classi d'età, con l'eccezione dei



lavoratori 45-54enni che registrano un decremento del -0,4 per cento. Correlato alla dinamica tendenziale dei rapporti e a quella dei lavoratori, il numero medio pro capite di cessazioni nel terzo trimestre 2025 registra un valore corrispondente a 1,26, lievemente superiore rispetto a quello rilevato nel terzo trimestre del 2024 (pari a 1,25). Nel confronto di genere il valore medio pro capite di cessazioni è riconducibile all'1,23 osservato nella componente femminile - in cui si rileva una dinamica tendenziale per i rapporti di lavoro cessati e le lavoratrici coinvolte di segno opposto (rispettivamente +0,1 per cento e -0,1 per cento) - che mostra una lieve riduzione dal 1,22 rilevato nel terzo trimestre 2024, a fronte dell'1,28 per cento osservato nella componente maschile, che resta stabile nello stesso periodo considerato.

Con riferimento al numero medio di cessazioni per lavoratore, nel terzo trimestre del 2025 a fronte di una media nazionale pari a 1,26, il valore più elevato - così come per le attivazioni - si registra nel Lazio, con una media di 1,56 cessazioni, in leggera salita rispetto alla media osservata nel terzo trimestre del 2024 (pari a 1,54). In Valle d'Aosta si rileva, invece, il valore meno elevato, con 1,08 contratti per lavoratore, senza variazioni nei confronti del terzo trimestre del 2024.

Quanto alle cause di cessazione del rapporto di lavoro, nel terzo trimestre 2025 la quota maggiore di rapporti cessati, pari al 69,6 per cento del totale, corrisponde a 2 milioni 241 mila rapporti di lavoro conclusi al termine del contratto. Si tratta di un dato analogo a quello rilevato nel medesimo periodo dell'anno precedente, in cui il maggior numero di rapporti cessati, pari a 2 milioni 177 mila (68,6 per cento) del totale, era ascrivibile alla scadenza del termine di durata contrattuale.

Con riferimento, invece, alle cessazioni richieste dal lavoratore, che rappresentano il 17,6 per cento del totale dei rapporti giunti al termine, i dati relativi al terzo trimestre 2025 mostrano, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, oltre che un aumento dei pensionamenti, una riduzione delle dimissioni del -1,6 per cento, riconducibile esclusivamente al calo della componente femminile (pari a -3,8 per cento) a fronte della variazione nulla della componente maschile.

Un quadro tendenzialmente omogeneo rispetto al terzo trimestre 2024 si delinea anche in relazione al numero di cessazioni per settore ed alla durata effettiva del rapporto di lavoro. In riferimento a quest'ultima, nel terzo trimestre 2025 le quote più consistenti di rapporti conclusi sono rappresentate dai contratti di durata compresa tra i 91 e i 365 giorni (pari al 36,3 per cento, corrispondente a 1 milione 170 mila unità) e da quelli di durata fino a 30 giorni (pari al 27,2 per cento, corrispondente a 876 mila unità).

Quanto al numero di contratti conclusi afferenti ai diversi settori dell'economia, nel trimestre in esame esso si conferma concentrato, analogamente allo stesso periodo del 2024,



nell'ambito dei Servizi, con 2 milioni 482 mila i rapporti conclusi, pari al 77 per cento delle cessazioni (88,6 per cento nella componente femminile). Differenze tra i due trimestri osservati si registrano, invece, per quanto concerne il settore agricolo, nel quale, dopo sette incrementi trimestrali consecutivi, si osserva nel terzo trimestre 2025 una variazione di segno negativo (-0,3 per cento).

In relazione, infine, alla tipologia di contratto l'analisi della composizione percentuale delle cessazioni per tipologia contrattuale conferma nel terzo trimestre 2025 la predominanza dei contratti a Tempo Determinato, rappresentati da 2 milioni 22 mila cessazioni, che comprendono il 62,8 per cento del totale, una percentuale inferiore rispetto al 63,5 per cento osservata nel terzo trimestre 2024.

3.3. Tipologie contrattuali

Con riferimento alle tipologie contrattuali, dai più aggiornati dati del Ministero del Lavoro si evince che, nel 2024, la fattispecie più utilizzata dai datori di lavoro per avviare un rapporto di lavoro risulta quella a Tempo Determinato. Nel 2024, assorbe, infatti, il 66,4 per cento del totale delle attivazioni, una quota sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente e in calo rispetto al 68 per cento registratosi nel 2022; i contratti a Tempo Indeterminato rappresentano, invece, il 13,3 per cento del totale attivazioni, in diminuzione di 0,9 punti percentuali rispetto all'anno precedente e di 1,8 punti rispetto al 2022. Cresce il peso dei contratti di Collaborazione, passando dal 2,9 per cento nel 2022 al 5,9 per cento nel 2023 e al 6,6 per cento nel 2024 (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2025). La crescita dell'utilizzo di tale contratto negli anni recenti potrebbe essere ascrivibile sia alla regolarizzazione nel settore sportivo in seguito alla riforma del 2023, sia all'introduzione della cosiddetta *flat tax* per i lavoratori autonomi con reddito fino a 85.000 €.

Nel rappresentare nel dettaglio i più aggiornati dati relativi alle singole tipologie contrattuali e concentrandosi sui contratti a tempo parziale, va segnalato, anzitutto, che, con riferimento alle tre categorie di lavoratori pubblici, privati ed operai agricoli, nel 2024 il 68,9 per cento (582.360 lavoratori) hanno un contratto a tempo indeterminato e di questi il 56,8 per cento (330.650) lavora *part time*. Approfondendo l'analisi di tali numeri si nota un significativo scostamento di genere: per le donne, infatti, che hanno contratti a tempo indeterminato nel 69,3 per cento dei casi, la quota di contratti a tempo parziale è più elevata toccando una quota di 63,3 per cento ([INPS, 2025](#)).

Con riferimento alla domanda di lavoro da parte delle imprese, i più recenti dati ISTAT relativi al IV trimestre 2025, segnalano che, al netto della stagionalità, rispetto al trimestre precedente, la quota dei *part-time* sul totale delle posizioni registra un leggero calo nell'industria (-0,1 per cento) e un lieve aumento nei servizi (+0,1 per cento), attestandosi rispettivamente all'11,6 per cento e al 37,8 per cento; su base annua, invece, la quota dei *part-*



time registra un calo della stessa intensità in entrambi i comparti (pari a - 0,1 punti percentuali) (ISTAT, 2025).

Una lieve flessione si verifica per i contratti di apprendistato, che nel 2024, costituisce, invece, il 2,8 per cento, del totale delle attivazioni. Relativamente alla composizione per classi di età, prendendo in considerazione i lavoratori giovani fino a 34 anni, si osserva che nel 2024 l'Apprendistato (riguardante solo queste classi di età) risulta il contratto attivato per il 13,6 per cento dei lavoratori *under* 25 e per il 6,0 per cento di quelli con età compresa tra 25 e 34 anni.

Quanto ai contratti di lavoro in somministrazione, dai più aggiornati dati INPS emerge che nel corso dei primi nove mesi del 2025, rispetto al corrispondente periodo del 2024, sono diminuite sia le assunzioni a tempo indeterminato (-30 per cento) che quelle a termine (-3 per cento). Per le cessazioni si rileva una flessione per quelle a termine (-5 per cento) e un aumento per i contratti a tempo indeterminato (+2 per cento). Il saldo annuale è risultato positivo a settembre 2025 (+3.000), crescita dovuta quasi esclusivamente al saldo positivo delle posizioni di somministrazione a tempo indeterminato (+3.216).

Tale tendenziale decremento si evince anche dall'analisi dei dati trimestrali. Nel terzo trimestre 2025, infatti, si registrano 331 mila attivazioni di rapporti di lavoro in somministrazione, di cui 180 mila riguardano gli uomini (pari al 54,5 per cento del totale) e 151 mila interessano le donne (45,5 per cento del totale), in calo del -3,1 per cento rispetto allo stesso trimestre del 2024. In relazione a quest'ultimo periodo, infatti, si contavano 341 mila attivazioni di rapporti di lavoro in somministrazione, di cui 180 mila riguardanti gli uomini e 161 mila le donne. Il segnalato calo delle posizioni in somministrazione esprime, del resto, una tendenza consolidata da ormai tredici trimestri.

Un aumento, con riferimento al 2025, si registra, invece, nei numeri relativi ai Contratti di Prestazione Occasionale. La consistenza dei lavoratori interessati da tale tipologia contrattuale a settembre 2025 si attesta intorno alle 20.000 unità, in crescita del 3,9 per cento rispetto allo stesso mese del 2024 (INPS, 2025).

Per quanto concerne i tirocini (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, [III nota trimestrale 2025 sulle Comunicazioni Obbligatorie](#)), non una tipologia contrattuale ma pur sempre una diffusissima forma di inserimento lavorativo, soprattutto dei giovani, si consolida una tendenziale diminuzione del numero di attivazioni.

Nel terzo trimestre del 2025 si registrano 47 mila attivazioni, pari al 76,2 per cento del totale, con una riduzione tendenziale pari a -3,0 per cento rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente, rilevata in modo uniforme sia per la componente maschile che per quella femminile.



Considerando i valori medi sui quattro trimestri, una simile tendenza si osservava già con riferimento al 2024, con un'attivazione media ogni trimestre di circa 70 mila tirocini, con un calo del 1,6 per cento rispetto al valore medio del 2023, pari a 71 mila.

Si consolida, quindi, un tendenziale decremento nel ricorso a tale tipologia di inserimento lavorativo già marcato nel 2023, anno in cui una diminuzione nei valori di riferimento ha interessato sia il numero di attivazioni che quello degli individui coinvolti e delle imprese ospitanti. I tirocini avviati, pari a 281 mila, si sono, infatti, ridotti di oltre 32 mila unità rispetto al 2022 e, considerando un più lungo orizzonte temporale, di quasi 75 mila attivazioni rispetto al 2019, precedente al picco negativo connesso con l'emergenza sanitaria (INAPP, 2025).

In relazione alla diffusione territoriale, nelle regioni del Nord si osserva solitamente il più elevato numero di tirocini attivati, pari nel secondo trimestre del 2025 a 38 mila, con un calo tendenziale dell'1,6 per cento, per effetto della riduzione avvenuta per la componente femminile (-3,4 per cento) e dell'incremento per quella maschile (+0,3 per cento). In media annua, il peso percentuale dei tirocini nel Nord risulta pari al 51,9 per cento, in lieve calo rispetto al trimestre precedente (-0,1 punti percentuali). Nel Centro, che in media annua costituisce il 18,7 per cento del totale tirocini attivati, si registra un calo tendenziale più marcato, pari a -2,8 per cento, spiegato in particolare dalla componente femminile (-5,0 per cento). Al Sud che concentra mediamente, negli ultimi quattro trimestri, il 29,4 per cento del totale registrato nel Paese, viene rilevato invece un incremento tendenziale, per il terzo consecutivo, pari al 2,0 per cento nel secondo trimestre del 2025, riconducibile in misura superiore alla componente femminile (+2,4 per cento).

In relazione ai settori economici, la maggior parte delle attivazioni di tirocini extracurricolari è concentrata nel settore dei Servizi, nel quale nel secondo trimestre del 2025 si registrano 57 mila attivazioni, pari al 77,6 per cento del totale, con una riduzione tendenziale pari a -0,9 per cento, spiegata esclusivamente dalla componente femminile (-1,7 per cento), mentre cresce leggermente quella maschile (+0,2 per cento). Nell'Industria in senso stretto, che costituisce il 15,4 per cento dei tirocini attivati nel trimestre, risulta invece un calo tendenziale significativo, pari a -3,5 per cento, mentre nelle Costruzioni, che rappresenta il 5,4 per cento del totale, si osserva una crescita elevata in termini percentuali, pari a +9,4 per cento, registrata in particolare dalla componente maschile (+10,6 per cento). Il settore dell'Agricoltura, che assorbe una quota residuale delle attivazioni di tirocini, pari nel secondo trimestre del 2025 all'1,6 per cento del totale, riporta una riduzione tendenziale moderata, pari a -1,0 per cento pari a 1,3 per cento (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2025).



4. Dinamiche retributive e costo del lavoro

Il costo del lavoro per unità di lavoro dipendente (Ula) nel IV trimestre 2025 ha registrato un aumento annuo del 3,2 per cento e degli oneri sociali dello 4,5 per cento (ISTAT, 2026).

Tabella 23. Costo del lavoro dipendente

	<i>valori assoluti*</i>	<i>variazioni congiunturali (IV 2025/III 2025, dati in %)*</i>	<i>variazioni tendenziali (IV 2025/IV 2024, dati in %)*</i>
<i>Retribuzioni per Ula (indice base 2021=100)</i>	110,8	0,2	2,5
<i>Contributi sociali (indice base 2021=100)</i>	113,4	0,1	4,5
<i>Costo del lavoro (indice base 2021=100)</i>	111,5	0,2	3,2
<i>Retribuzioni lorde contrattuali di cassa per il totale economia** (valori assoluti in euro media mensile)</i>	2.988		3,4

*Dati destagionalizzati

Fonte: (ISTAT, 2026)

Alla luce delle variazioni congiunturali tra il IV trimestre 2025 e il III trimestre dello stesso anno, emerge come i settori dell'Estrazione di minerali da cave e miniere e delle Attività finanziarie e assicurative siano i più caratterizzati da un decremento del costo del lavoro per Ula (base 2021) per rispettivamente il -1,1 per cento e -0,9 per cento. Tra altri settori spiccano in particolare i settori del Trasporto e magazzinaggio (+1,3 per cento) e del Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (+1,2 per cento).

L'indice delle retribuzioni orarie dei dipendenti, al netto dei dirigenti, è cresciuto in media nel 2025 del 3,1 per cento rispetto all'anno precedente, con aumento superiore alla media per l'Industria (+3,4 per cento). Inferiore alla media risulta invece la crescita nel settore dei Servizi privati (+3,0 per cento) e per la Pubblica Amministrazione (+2,7 per cento). Particolarmente sostenuti risultano essere stati gli aumenti nel settore dell'Agricoltura (+5,0 per cento), dell'Estrazione minerali (+4,7 per cento) e dell'Energia elettrica (+4,5 per cento).

Utilizzando il campione ISTAT, alla fine di dicembre 2025 per l'insieme dei settori economici erano 48 i contratti collettivi nazionali in vigore per la parte economica, per circa 7,6 milioni di lavoratori (57,8 per cento del totale dei dipendenti). Tale percentuale risulta dalla sintesi di una quota pari al 73,8 per cento nel settore privato (100 per cento nel settore agricolo, 47,2 per cento nell'industria e 94,3 per cento nei servizi privati) e a zero nella pubblica amministrazione in quanto tutti i contratti sono scaduti.

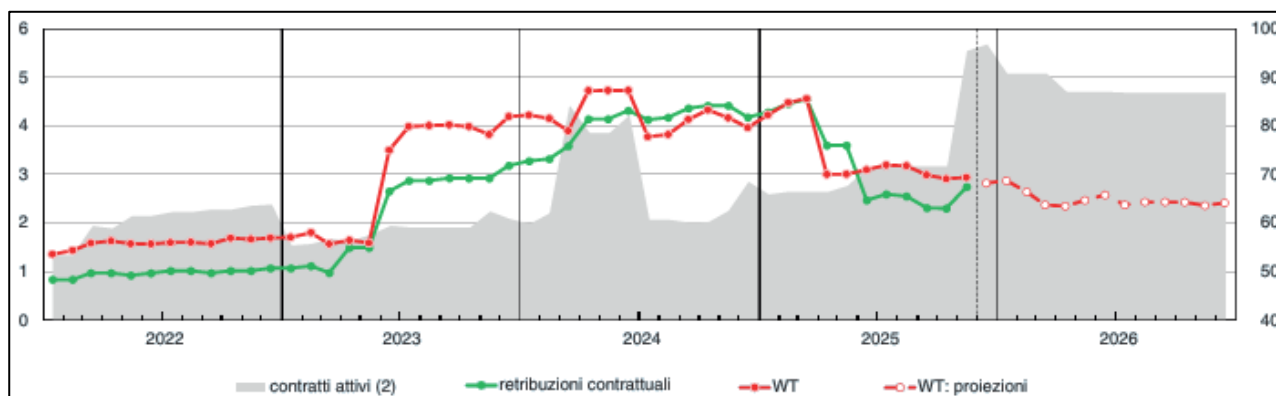
Nel corso del IV trimestre 2025 sono stati recepiti 9 contratti e nessun contratto è scaduto. A



fine dicembre 2025 i contratti in attesa di rinnovo erano 27, per una totale di circa 5,5 milioni di dipendenti, e di questi 12 relativi al settore privato e 15 alla pubblica amministrazione (ISTAT, 2026).

Va peraltro segnalato come questi dati siano da relativizzare in ragione di formalismi giuridici e tecnicismi sindacali. A fine gennaio 2026 ISTAT conteggia infatti come ancora in attesa di rinnovo, tra gli altri, i contratti di Federmeccanica, Unionmeccanica e Gomma Plastica, contratti tutti già rinnovati (Unionmeccanica per la parte economica, Gomma Plastica addirittura prima della scadenza fissata a dicembre 2025) e relativi a oltre 2,2 milioni di lavoratori. I lavoratori del settore privato in attesa di rinnovo al 31 dicembre 2025 non sono dunque 2,7 milioni, ma molti di meno, circa 500mila, un livello "fisiologico" in qualunque sistema negoziale avanzato. Non solo: due dei contratti che più "pesano" sulla media dei mesi di ritardo rappresentano casi anomali, entrambi del settore sociosanitario, scaduti da molti anni e in attesa di riordino. Senza questi due CCNL, il dato medio scenderebbe sensibilmente. Questa differenza numerica si spiega con lo scarto tra la firma delle ipotesi di rinnovo e la formalizzazione dei testi contrattuali che, sebbene avvenga con mesi di ritardo in attesa delle procedure interne di consultazione dei lavoratori, entrano comunque in vigore alla data della firma e non alla data dell'invio del testo formale nell'Archivio del CNEL.

Grafico 5. Crescita tendenziale dei contratti attivi su base annua: settore privato non agricolo (dati mensili; variazioni percentuali sul periodo corrispondente e valori percentuali)



Fonte: (Banca d'Italia, 2026, p. 36)

Nel totale dell'economia, le retribuzioni contrattuali di cassa per dipendente sono aumentate nel IV trimestre 2025 del +3,4 per cento rispetto al corrispondente periodo del 2024. Questo valore è stato determinato da un aumento in tutti i settori produttivi. Gli incrementi maggiori si sono registrati nei settori Sanità e assistenza sociale (+9,4 per cento), Estrazione di minerali da cave e miniere (+6,1 per cento) ed Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria (+4,8 per cento).



Tabella 24. Retribuzioni contrattuali di cassa per dipendente per settore di attività economica. Media mensile in euro e variazioni percentuali tendenziali

Settori	Valori assoluti IV 2025	IV 2025/IV 2024 (dati in %)
Agricoltura, silvicoltura e pesca	1.904	2,0
Industria (B-F)	3.062	2,3
B-E Industria in senso stretto	3.101	2,0
F Costruzioni	2.919	3,3
Servizi (G-U)	2.989	3,9
Servizi di mercato (G-N)	2.826	2,6
Industria e Servizi di mercato (B-N)	2.929	2,5
Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria	3.467	4,8
Totale economia	2.988	3,4

Fonte: (ISTAT, 2026)

Tabella 25. Retribuzioni di fatto, oneri sociali e costo del lavoro per Ula per settore di attività economica. Variazioni congiunturali (IV 2025/III 2025, dati destagionalizzati)

Settori	Retribuzioni per Ula (dati in %)	Oneri sociali per Ula (dati in %)	Costo del lavoro per Ula (dati in %)
Industria (B-F)	0,0	-0,1	0,0
B-E industria in senso stretto	0,0	0,1	0,1
C Attività manifatturiere	0,1	0,1	0,1
F Costruzioni	0,6	0,3	0,5
Servizi (G-S escluso O)	0,5	0,4	0,5
G-N Servizi di mercato	0,4	0,4	0,4
K Attività finanziarie e assicurative	-1,0	-0,4	-0,9
L Attività immobiliari	0,4	0,1	0,3
P-S Istruzione, sanità e assistenza sociale, attività artistiche e altre attività di servizi	0,4	0,7	0,4
P Istruzione	0,5	0,7	0,5
Q Sanità e assistenza sociale	0,4	0,5	0,4
Industria e servizi di mercato (B-N)	0,2	0,1	0,2
Industria e Servizi (B-S escluso O)	0,3	0,3	0,3

Fonte: (ISTAT, 2026)



Su base tendenziale, invece, nel IV trimestre 2025 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 Costruzioni (+4,8 per cento) e dei Servizi di mercato (+3,3 per cento), mentre quelli più contenuti nel settore dell'Industria in senso stretto e delle Attività manifatturiere (+2,3 per cento) (ISTAT, 2026).

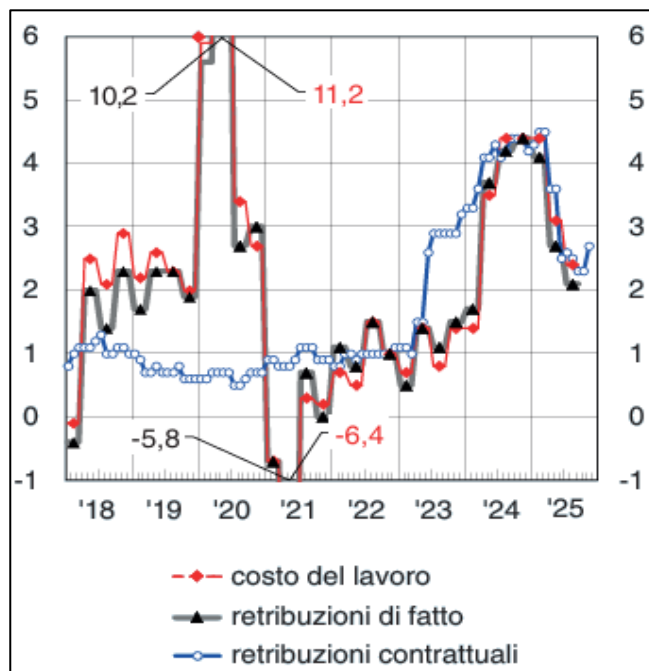
Tabella 26. Retribuzione di fatto, oneri sociali e costo del lavoro per Ula per settore di attività economica. Variazioni tendenziali (IV 2025, IV 2024, dati destagionalizzati)

Settori	Retribuzioni per Ula (dati in %)	Oneri sociali per Ula (dati in %)	Costo del lavoro per Ula (dati in %)
Industria (B-F)	2,3	4,0	2,7
B-E industria in senso stretto	1,9	3,2	2,3
C Attività manifatturiere	2,0	3,1	2,3
F Costruzioni	4,0	6,5	4,8
Servizi (G-S escluso O)	2,7	4,6	3,2
G-N Servizi di mercato	2,8	4,6	3,3
P-S Istruzione, sanità e assistenza sociale, attività artistiche e altre attività di servizi	2,4	4,7	3,0
P Istruzione	2,2	3,9	2,7
Q Sanità e assistenza sociale	2,3	5,0	2,9
Industria e servizi di mercato (B-N)	2,5	4,1	3,0
Industria e Servizi (B-S escluso O)	2,6	4,3	3,0

Fonte: (ISTAT, 2026)

Tra gennaio 2024 e dicembre 2025 i prezzi al consumo, misurati con l'indice IPCA, sono saliti complessivamente del +3,7 per cento, mentre le retribuzioni contrattuali sono cresciute del +6,1 per cento. Nel 2025 si registra un recupero, seppur ancora parziale, del potere d'acquisto, determinato dalla crescita delle retribuzioni contrattuali nel comparto industriale (+3,4 per cento) e in quello dei servizi di mercato (+3,0 per cento), a fronte di una crescita dei prezzi al consumo che ha leggermente accelerato (+1,2 per cento) rispetto al 2024 (ISTAT, 2026).

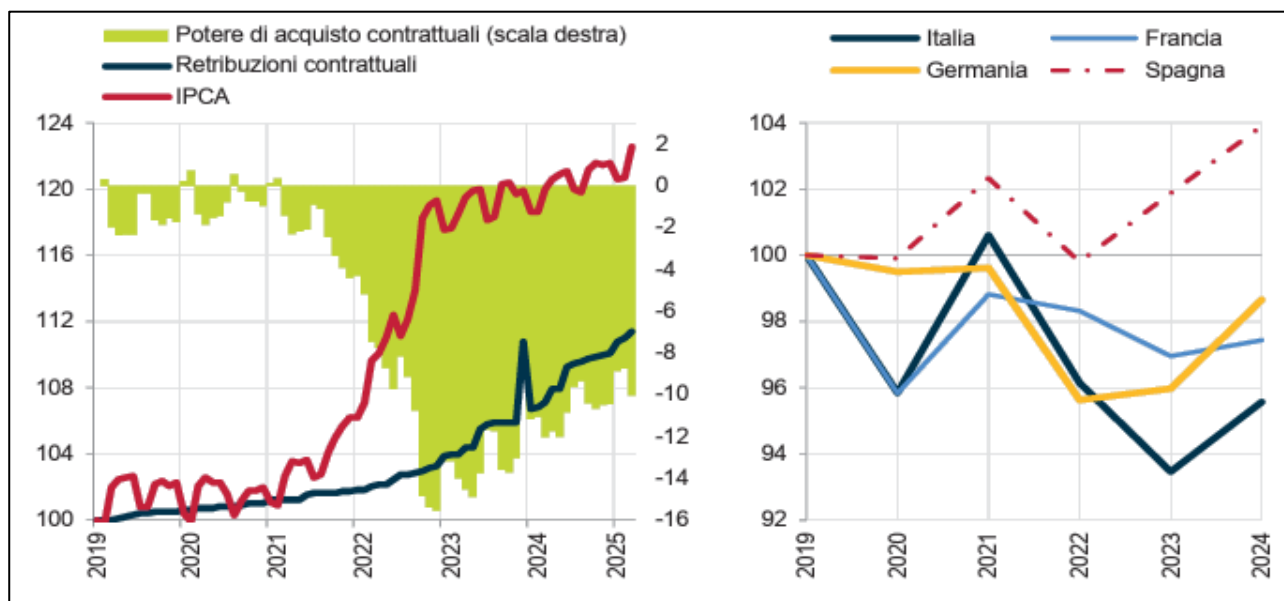
Grafico 6. Retribuzioni e costo del lavoro per ora lavorata (dati mensili e trimestrali; variazioni percentuali sul periodo corrispondente)



Fonte: (Banca d'Italia, 2026, p. 34)

Nel confronto con le principali economie europee, dal 2019 al 2024 si rileva in Italia una perdita di potere di acquisto delle retribuzioni nominali per dipendente pari al 4,4 per cento, rispetto al 2,6 per cento in Francia e all'1,3 per cento in Germania. Dinamica opposta si è registrata in Spagna con un guadagno in termini reali del 3,9 per cento. Queste differenze riscontrate tra l'Italia e gli altri principali paesi dell'UE nell'evoluzione del potere di acquisto sono principalmente imputabili alla dinamica più contenuta delle retribuzioni di fatto nominali nel nostro Paese, con un tasso medio annuo di crescita nel triennio 2022-2024 pari al 3,4 per cento, contro il 4,1 per cento della Francia e il 5,4 per cento della Germania e della Spagna, in presenza di una dinamica inflazionistica sostanzialmente omogenea a eccezione della Germania, dove è stata più accentuata (ISTAT, 2025, p. 34-35).

Grafico 7. Retribuzioni contrattuali, inflazione e potere di acquisto (sinistra), e retribuzioni reali lorde di fatto per dipendente in Italia, Francia, Germania e Spagna (destra). Anni 2019-2025 (indici 2019=100 e differenze percentuali)



Fonte: (ISTAT, 2025, p. 35).

Nel corso dei mesi estivi 2025 le retribuzioni orarie di fatto hanno rallentato in tutti i principali Paesi dell'area, con l'eccezione della Germania dove la loro dinamica è rimasta invariata. La crescita salariale si è ulteriormente affievolita nei mesi autunnali e si stabilizzerà nel 2026. Secondo le proiezioni di dicembre formulate dagli esperti dell'Eurosistema, l'inflazione al consumo diminuirà nel 2026 all'1,9 per cento (dal 2,1 nel 2025) (Banca d'Italia, 2026).



5. Dimensione d'impresa e produttività

5.1. Demografia d'impresa

I dati Movimprese relativi all'esercizio 2025, diffusi da Unioncamere e InfoCamere il 23 gennaio 2026, attestano al 31 dicembre 2025 uno *stock* complessivo di 5,849 milioni di imprese registrate. Il flusso annuale evidenzia 323.533 nuove iscrizioni — sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente — a fronte di 266.934 cessazioni, in contrazione del 6,7 per cento rispetto alle 286.000 del 2024. Il saldo netto positivo di 56.599 unità ha determinato un tasso di crescita dello *stock* pari allo 0,96 per cento, superiore a quello registrato sia nel 2024 (+0,62 per cento) sia nel 2023 (+0,70 per cento), segnalando un moderato consolidamento della demografia imprenditoriale. A livello regionale, il Lazio si distingue per il tasso di crescita più elevato (+2,07 per cento, corrispondente a +12.259 imprese), seguito dalla Lombardia (+1,41 per cento, +13.343 unità) e dalla Sicilia (+1,34 per cento). In termini di consistenza assoluta dello *stock*, la Lombardia mantiene il primato nazionale con 940.477 imprese, precedendo la Campania (594.535) e il Lazio (591.263) (Unioncamere e InfoCamere, 2026).

Tabella 27. Iscrizioni, cessazioni e numero di imprese per regione – Anno 2025

REGIONI	Iscrizioni	Cessazioni	Saldo	Stock al 31.12.2025	Variazione sul 2024
Piemonte	22.782	21.548	1.234	417.011	0,29
Valle d'Aosta	640	609	31	11.956	0,25
Lombardia	58.814	45.471	13.343	940.477	1,41
Trentino-Alto Adige	6.061	4.918	1.143	113.484	1,02
Veneto	25.084	22.970	2.114	455.678	0,46
Friuli-Venezia Giulia	5.219	5.008	211	96.790	0,22
Liguria	7.964	7.232	732	158.262	0,46
Emilia-Romagna	24.017	22.413	1.604	428.845	0,37
Toscana	21.634	19.945	1.689	388.746	0,43
Umbria	4.341	4.068	273	90.231	0,30
Marche	7.581	7.184	397	145.279	0,27
Lazio	35.852	23.593	12.259	591.263	2,07
Abruzzo	6.899	6.492	407	142.611	0,28
Molise	1.549	1.463	86	32.789	0,26
Campania	31.131	23.932	7.199	594.535	1,21
Puglia	20.309	16.017	4.292	373.787	1,15



REGIONI	Iscrizioni	Cessazioni	Saldo	Stock al 31.12.2025	Variazione sul 2024
<i>Basilicata</i>	2.471	2.280	191	57.279	0,33
<i>Calabria</i>	8.872	7.214	1.658	180.532	0,90
<i>Sicilia</i>	24.547	18.332	6.215	463.772	1,34
<i>Sardegna</i>	7.766	6.245	1.521	166.197	0,92
Italia	323.533	266.934	+56.599	5.849.524	0,96

Fonte: (Unioncamere e InfoCamere, 2026)

La disaggregazione settoriale dei dati Movimprese 2025 delinea una traiettoria di mutamento strutturale che vede la progressiva contrazione dei comparti tradizionali a vantaggio di quelli a più elevato contenuto di valore aggiunto. Le variazioni più accentuate in senso positivo interessano le Attività finanziarie e assicurative (+5,89 per cento) e la Fornitura di energia elettrica, gas e vapore (+5,16 per cento), a conferma di dinamiche di specializzazione verso comparti ad alta intensità di capitale.

Vale la pena, tuttavia, osservare che le due dinamiche positive sottendono logiche economiche strutturalmente distinte. La crescita della Fornitura di energia riflette in larga misura la ristrutturazione del mercato energetico successiva alla crisi del 2022 e gli investimenti connessi alla transizione verso fonti rinnovabili: si tratta di un processo guidato da incentivi regolatori e da capitale di lungo periodo, con effetti occupazionali limitati rispetto alla scala degli investimenti. L'espansione delle Attività finanziarie e assicurative risponde invece a una combinazione di fattori ciclici – riallocazione dei portafogli in un contesto di tassi in discesa – e strutturali, tra cui la crescente domanda di prodotti previdenziali in una popolazione che invecchia.

Sul versante opposto, l'Agricoltura registra la flessione più significativa in termini assoluti (-1,17 per cento, pari a oltre 8.000 imprese), seguita dal Commercio (-0,72 per cento, -9.840 unità) e dalle Attività manifatturiere (-0,80 per cento, -3.981 unità), riflettendo pressioni competitive strutturali di lungo periodo. Le Costruzioni si confermano in espansione (+1,12 per cento, +9.306 unità), pur con ritmi meno sostenuti rispetto al biennio precedente, caratterizzato dagli effetti degli incentivi fiscali all'edilizia. L'analisi per forma giuridica evidenzia come la crescita sia ascrivibile prevalentemente alle società di capitali (+66.878 unità, +3,48 per cento), mentre le società di persone proseguono il percorso di contrazione (-11.519 unità, -1,39 per cento) e le imprese individuali tornano marginalmente in territorio positivo (+1.254 unità, +0,04 per cento) dopo la flessione registrata nel 2024. Il saldo aggregato delle tre forme giuridiche citate ammonta a +56.613 unità, eccedendo di 14 unità il saldo complessivo di +56.599: la differenza residuale è imputabile a forme giuridiche minori (cooperative, consorzi e altre fattispecie) non disaggregate nella comunicazione



Movimprese.

Se sul piano della *governance*, la forma societaria per azioni implica una tendenziale separazione tra proprietà e gestione, che abilita logiche di delega manageriale, sul piano finanziario, le società di capitali beneficiano di un accesso strutturalmente più agevole al credito bancario e al mercato dei capitali di rischio, con riflessi diretti sulla capacità di investimento a lungo termine. Con riferimento invece all'aspetto dimensionale, l'evoluzione osservata è coerente con la tendenza alla polarizzazione che verrà illustrata al paragrafo 5.2: le imprese che scelgono la forma societaria per azioni o a responsabilità limitata hanno in media una maggiore propensione alla crescita e all'internazionalizzazione, e quindi contribuiscono più delle imprese individuali alla dinamica della produttività aggregata.

Tabella 28. Numero di imprese registrate per settore di attività – Anno 2025

Settore di attività	Stock al 31.12.2025	Variatione % rispetto al 2024
<i>Agricoltura, silvicoltura, pesca</i>	676.530	-1,17
<i>Attività manifatturiere</i>	486.155	-0,80
<i>Costruzioni</i>	818.723	1,12
<i>Commercio</i>	1.336.985	-0,72
<i>Servizi (totale)</i>	2.085.323	2,41
<i>Totale (incluse altre attività)</i>	5.849.524	0,96

Fonte: Unioncamere-InfoCamere, Movimprese (2026) Elaborazione CNEL

* Il totale include anche le imprese delle categorie non dettagliate sopra (estrazione minerali, fornitura energia, acqua/rifiuti, trasporti, alloggio/ristorazione, ICT, finanziarie, immobiliare, professionali, noleggio, istruzione, sanità, artistiche, altre).

5.2 Dimensione d'impresa

Il profilo dimensionale del sistema produttivo italiano può essere osservato con chiarezza grazie alle evidenze del *Registro statistico delle imprese attive* (ISTAT, 2025), aggiornato dall'ISTAT all'anno 2023 e pubblicato il 9 luglio 2025. Nell'Industria e nei Servizi di mercato risultano attive 4,616 milioni di imprese, in crescita dello 0,8 per cento rispetto al 2022, con un'occupazione complessiva di 18,644 milioni di addetti (+2,3 per cento sul 2022). La distribuzione dimensionale riflette una caratteristica strutturale peculiare del sistema imprenditoriale italiano: la quasi totalità delle unità produttive appartiene alla classe dimensionale delle microimprese (0-9 addetti), che rappresentano il segmento numericamente dominante del tessuto produttivo e sono distribuite trasversalmente tra i diversi comparti dell'economia. Le classi dimensionali intermedie e superiori costituiscono frazioni via via decrescenti del totale: le piccole imprese (10-49 addetti) rappresentano il 4,48



per cento delle unità attive, le medie (50-249 addetti) lo 0,57 per cento, mentre le grandi imprese (250 e oltre addetti), con poco più di 4.700 unità nel 2023, si attestano allo 0,10 per cento del totale.

Tabella 29. Distribuzione per classe dimensionale. N° imprese – Anno 2023

Classe di addetti	Numero imprese attive	Percentuale sul totale
Microimprese (0-9)	4.378.832	94,84%
Piccole imprese (10-49)	206.950	4,48%
Medie imprese (50-249)	26.376	0,57%
Grandi imprese (250 +)	4.728	0,10%
Totale	4.616.886	100%

Fonte: ISTAT, Registro statistico delle imprese attive (Asia-Imprese) – Anno 2023, Tavola 4

Tabella 30. Distribuzione per classe dimensionale. N° addetti – Anno 2023

Classe di addetti	Numero addetti delle imprese attive*	Percentuale sul totale
Microimprese (0-9)	7.610.189	40,82%
Piccole imprese (10-49)	3.727.861	19,99%
Medie imprese (50-249)	2.572.172	13,80%
Grandi imprese (250 +)	4.734.201	25,39%
Totale	18.644.423	100%

Fonte: ISTAT, Registro statistico delle imprese attive (Asia-Imprese) – Anno 2023, Tavola 4

*Valori medi annui.

Se si guarda alla struttura occupazionale delle imprese attive, i dati fotografano coerentemente la rilevanza del peso delle microimprese: con oltre 7,6 milioni di addetti, rappresentano il primo segmento per occupazione (40,82 per cento); sommando micro e piccole imprese (0-49 addetti), si arriva a circa il 60,8 per cento dell'occupazione totale concentrata nelle classi minori, quadro che restituisce un evidente segnale di *polverizzazione produttiva*.

Se le grandi imprese (250+), con il 25,4 per cento degli addetti¹ concentrano una quota significativa dell'occupazione in un numero ristretto di soggetti, le medie imprese (50-249),

¹ Le due quote, pur riferite al medesimo segmento delle grandi imprese (250 e oltre addetti) nel 2023, derivano da fonti ISTAT distinte e non sono direttamente comparabili. Il 25,4% è calcolato sull'universo del Registro statistico delle imprese attive (ASIA-Imprese 2023), pari a 4.734.201 addetti di grandi imprese su un totale di 18.644.423 addetti. Il 24,4% citato nel paragrafo successivo è invece tratto dai *Conti economici delle imprese e dei gruppi di impresa per l'anno 2023*, il cui universo di riferimento e la cui metodologia di rilevazione differiscono parzialmente da ASIA. Lo scarto di circa un punto percentuale riflette differenze di copertura e classificazione, non una discrepanza di misura.



con appena il 13,8 per cento di addetti, si confermano il segmento più sottodimensionato, rappresentativo del cosiddetto "*missing middle*": una debolezza strutturale ben nota dell'economia italiana rispetto a quanto caratterizza, ad esempio, Germania e Francia, dove le medie imprese costituiscono la spina dorsale del sistema produttivo.

La persistenza del *missing middle* non è un fenomeno casuale: risponde a meccanismi strutturali che si auto-alimentano nel tempo. Sul piano della *governance* aziendale, la prevalenza di imprese a controllo familiare genera una resistenza alla delega manageriale esterna, che limita la capacità di sviluppare le competenze organizzative necessarie alla crescita dimensionale. Sul piano regolatorio, la presenza storica di soglie normative legate al numero di dipendenti — con implicazioni sulle tutele del lavoro e sugli oneri amministrativi — ha spesso scoraggiato il superamento di determinate soglie dimensionali, creando incentivi impliciti alla frammentazione. Sul piano finanziario, la struttura del sistema bancario italiano, tradizionalmente orientata al credito a breve termine e alle garanzie reali, rende difficile l'accesso alle forme di finanziamento dello sviluppo — *private equity, venture capital, obbligazioni* — che risponderebbero più adeguatamente alla crescita delle PMI. Il risultato combinato di questi fattori è un equilibrio di *sub-ottimo dimensionale* difficile da alterare con interventi singoli: le politiche di sostegno alla crescita delle medie imprese dovrebbero agire simultaneamente sui vincoli di *governance*, finanziari e regolatori per produrre effetti strutturali duraturi.

Non a caso, nonostante la marginalità numerica, risulta rilevante il contributo delle grandi imprese all'aggregato economico: secondo i *Conti economici delle imprese e dei gruppi di impresa per l'anno 2023*, pubblicati dall'ISTAT nell'ottobre 2025, esse generano circa il 35 per cento del valore aggiunto dell'Industria e dei Servizi, impiegano il 24,4 per cento degli addetti totali e il 33,0 per cento dei lavoratori dipendenti, con un incremento occupazionale del +4,4 per cento rispetto all'anno precedente (ISTAT, 2025). Tale profilo indica un'efficienza produttiva strutturalmente superiore alla media del sistema.

Le stime anticipate ISTAT per il 2024 (*Frame Anticipato*) delineano una sostanziale stabilità del numero complessivo di imprese con dipendenti (+0,1 per cento rispetto al 2023), con una lieve contrazione nel segmento delle microimprese (-0,3 per cento) e una crescita significativa nel comparto delle grandi imprese (+4,0 per cento), che conferma la tendenza alla polarizzazione della base produttiva tra i segmenti estremi della distribuzione dimensionale (INPS, 2025).

Un'ulteriore lettura della struttura dimensionale emerge dall'*Osservatorio statistico dell'INPS sulle imprese del settore privato non agricolo* (INPS, 2025), che censisce le sole unità attive con almeno un lavoratore dipendente assicurato INPS, rilevate in tutti i settori economici, con esclusione dell'agricoltura e della pubblica amministrazione. Con riferimento al dato 2024



(1,67 milioni di imprese), la classe con un numero di occupati inferiore o uguale a 5 concentra il 76,5 per cento delle imprese; la percentuale cresce e si attesta al 92,3 per cento se si considerano anche le classi di imprese che hanno fino a 15 occupati.

Tabella 31. Numero imprese e numero medio annuo posizioni lavorative per classe dimensionale impresa. Anno 2024

Classe dimensionale impresa	Numero imprese	% imprese	N. medio annuo pos. lavorative	% posizioni
A: da 1 a 5	1.280.116	76,5%	2.527.656	16,1%
B: da 6 a 9	162.230	9,7%	1.232.544	7,8%
C: da 10 a 15	101.365	6,1%	1.265.062	8,0%
D: da 16 a 19	29.580	1,8%	525.227	3,3%
E: da 20 a 49	64.503	3,9%	1.959.872	12,5%
F: da 50 a 99	19.115	1,1%	1.321.629	8,4%
G: da 100 a 199	8.816	0,5%	1.221.776	7,8%
H: da 200 a 499	4.734	0,3%	1.426.997	9,1%
I: da 500 a 999	1.263	0,1%	865.420	5,5%
L: 1000 e oltre	915	0,1%	3.372.834	21,5%
Totale complessivo	1.672.637	100%	15.719.018	100%

Fonte: INPS, Osservatorio sulle Imprese del settore privato non agricolo — Anno 2024 - Elaborazione CNEL

5.3 Produttività dei fattori: valore aggiunto e confronto UE

Le Misure di produttività 1995-2024, pubblicate dall'ISTAT il 12 dicembre 2025, offrono per l'anno 2024 un quadro analitico in cui la debolezza della crescita economica si accompagna a un deterioramento degli indicatori di efficienza produttiva. Il valore aggiunto dei settori che producono beni e servizi di mercato è aumentato in termini reali dello 0,4 per cento, in marcata decelerazione rispetto allo 0,8 per cento del 2023 e ben al di sotto del +4,1 per cento registrato nel 2022 in fase di ripresa post-pandemica. Sul versante degli *input*, la dinamica occupazionale si è mantenuta espansiva: le ore lavorate sono cresciute del 2,3 per cento, a un ritmo comunque inferiore a quello del 2023 (+3,4 per cento), mentre l'*input* di capitale ha segnato un incremento dello 0,5 per cento, sostenuto sia dalla componente ICT sia da quella immateriale non-ICT, a indicare una continuità dei processi di investimento tecnologico anche in un contesto ciclico sfavorevole. I risultati quantitativi relativi al 2024 devono essere interpretati con la cautela metodologica che si impone in presenza di stime preliminari, basate su fonti informative parziali soggette a revisione.



Tabella 32. Principali indicatori di produttività – Anni 2023–2024. Totale economia (*)

Indicatore	2023 (rivisto)	2024 (provvisorio)
Valore aggiunto, var %	+0,8%	+0,4%
Ore lavorate, var. %	+3,4%	+2,3%
Produttività del lavoro, var. %	-2,7%	-1,9%
Produttività del capitale, var. %	+0,1%	-0,1%
Produttività totale dei fattori (PTF), var. %	-1,6%	-1,2%
Input di capitale, var. %	+0,7%	+0,5%

Fonte: ISTAT, Misure di produttività – Anni 1995–2024 Elaborazione CNEL

*Sono escluse dal campo di osservazione: attività di locazione beni immobili, famiglie e convivenze, organismi internazionali e Amministrazioni pubbliche

Nel 2024 la produttività del capitale registra una flessione dello 0,1 per cento, come effetto di un assetto in cui la crescita del valore aggiunto (+0,4 per cento) risulta inferiore a quella dell'input di capitale, che segna un incremento dello 0,5 per cento, secondo la stima ISTAT. La produttività totale dei fattori (PTF), definita come il rapporto tra il valore aggiunto in volume e l'impiego complessivo dei fattori produttivi, misura l'efficienza con cui lavoro e capitale sono utilizzati congiuntamente, ha registrato nel 2024 una contrazione dell'1,2 per cento. Il dato costituisce un miglioramento rispetto alla stima rivista del 2023 (-1,6 per cento, precedentemente stimata a -1,9 per cento), ma conferma una debolezza persistente della componente di efficienza del sistema produttivo.

Tale dinamica indica che la crescita del valore aggiunto resta inferiore all'espansione combinata degli input di lavoro e capitale, determinando una riduzione dell'*output* per unità di fattore. In questo contesto, tutti gli indicatori di produttività risultano in flessione e la produttività del lavoro diminuisce dell'1,9 per cento, evoluzione riconducibile al differenziale tra la dinamica espansiva delle ore lavorate (+2,3 per cento) e la crescita contenuta del valore aggiunto (+0,4 per cento): quando l'*input* di lavoro cresce a un ritmo superiore all'*output*, la produttività per unità di lavoro si riduce per costruzione contabile, indipendentemente dalle caratteristiche qualitative della forza lavoro o dei processi produttivi. Ne consegue che il calo della produttività del lavoro è spiegato in misura prevalente – sebbene non esclusiva – dalla dinamica negativa della PTF, evidenziando criticità nell'allocazione e nell'utilizzo delle risorse più che una loro insufficienza



quantitativa.

A livello europeo, con riferimento al 2024, a fronte di performance positive in Francia (+0,8 per cento), Spagna (+1,3 per cento) e nella media dell'Unione europea (+0,2 per cento), la flessione nazionale della produttività del lavoro (-1,9 per cento) è comunque superiore anche al dato del -0,5 per cento della Germania – anch'essa in una fase di difficoltà ciclica.

In una prospettiva di medio periodo (2014-2024), il differenziale si consolida in un divario strutturale: la crescita media annua della produttività del lavoro in Italia è stata dello 0,3 per cento, contro l'1,1 per cento della media UE, delineando un quadro di stagnazione relativa che tende ad ampliarsi nel tempo piuttosto che a ridursi.

Tabella 33. Confronto UE 27 della produttività del lavoro 2014-2024

Paese	Media annua 2014-2024
UE 27	1,1%
Italia	+0,3%
Germania	+0,9%
Francia	+0,1%
Spagna	+0,5%

Fonte: ISTAT, Misure di produttività – Anni 1995-2024
Comunicato stampa 12 dicembre 2025

La disaggregazione settoriale per il 2024 consente di identificare i comparti che contribuiscono in misura prevalente al deterioramento aggregato: le flessioni più marcate interessano l'istruzione, la sanità e l'assistenza sociale (-8,8 per cento), le attività artistiche e di intrattenimento (-5,6 per cento) e il commercio, i trasporti e il turismo (-2,5 per cento). L'industria in senso stretto registra una contrazione dello 0,7 per cento, un dato di significativa rilevanza per le implicazioni sulla competitività dell'export manifatturiero. Parziali segnali di controtendenza provengono dall'agricoltura e dalle attività finanziarie e assicurative (entrambe +1,5 per cento) e dai servizi di informazione e comunicazione (+0,7 per cento), che tuttavia non sono sufficienti, per entità e peso sull'aggregato, a compensare le tendenze di deterioramento dei comparti a maggiore intensità occupazionale

In sostanza, è la *performance* rilevata nei comparti caratterizzati da elevata intensità di lavoro



a basso contenuto tecnologico ad amplificare l'effetto negativo sulla produttività complessiva del lavoro.

Tabella 34. *Variazione della produttività del lavoro per settore – Anno 2024*

Settore	Var. % produttività del lavoro 2024
Istruzione, sanità e assistenza sociale	-8,8%
Attività artistiche e di intrattenimento	-5,6%
Commercio, trasporti e turismo	-2,5%
Industria in senso stretto	-0,7%
Servizi di informazione e comunicazione (ICT)	+0,7%
Attività finanziarie e assicurative	+1,5%
Agricoltura	+1,5%

Fonte: ISTAT, Misure di produttività – Anni 1995–2024, comunicato stampa 12 dicembre 2025

5.4. Monte ore lavorate e settori economici

Nel quarto trimestre 2025 il totale delle ore lavorate nell'economia italiana si attesta a circa 11,6 miliardi, segnando una variazione congiunturale nulla (0,0 per cento) rispetto al trimestre precedente e una crescita tendenziale dell'1,6 per cento rispetto al IV trimestre 2024. Il dato conferma un mercato del lavoro in espansione moderata ma stabile, coerente con la crescita del PIL nello stesso periodo (+0,8 per cento in termini tendenziali) (ISTAT, 2026).

Tabella 35. *Input di lavoro (ore lavorate). IV trimestre 2025*

Settore / Aggregato	Valori assoluti (migliaia di ore)	Var. congiunturale IV 2025 / III 2025 (%)	Var. tendenziale IV 2025 / IV 2024 (%)
INPUT DI LAVORO (Contabilità Nazionale)			
Totale economia – Ore lavorate (migliaia)	11.574.850	0,0	+1,6
di cui: Agricoltura	547.376	+0,1	-1,2
di cui: Industria in senso stretto	1.937.071	-0,2	+0,1



Settore / Aggregato	Valori assoluti (migliaia di ore)	Var. congiunturale IV 2025 / III 2025 (%)	Var. tendenziale IV 2025 / IV 2024 (%)
di cui: Costruzioni	893.177	+1,0	+3,1
di cui: Servizi	8.197.226	0,0	+2,0

Fonte: ISTAT, Il mercato del lavoro – IV trimestre 2025. Comunicato stampa, 12 marzo 2026- Elaborazione CNEL sul Prospetto 1

Con riferimento allo stesso periodo, il monte ore lavorate nell'Industria e servizi (B-S, escluso O) cresce del +2,0 per cento su base tendenziale, mentre le ore lavorate per dipendente si attestano a +0,5 per cento, segnalando che l'espansione dell'*input* lavorativo non è più riconducibile esclusivamente a una dinamica occupazionale estensiva (aumento del numero di occupati), ma è accompagnata da un recupero dell'intensità individuale del lavoro (ISTAT, 2026).

Tabella 36. Variazioni nel monte ore lavorate e nelle ore lavorate per dipendente nei principali settori economici - IV trimestre 2025 (dati provvisori)

Settore	Monte ore lavorate (variazione % tendenziale) IV 2025/IV 2024	Ore lavorate per dipendente (variazione % tendenziale) IV 2025/IV 2024
Industria (B-F)	+1,1%	+0,5%
Attività manifatturiere (C)	+0,6%	+0,5%
Costruzioni (F)	+2,6%	+0,5%
Servizi di mercato (G-N)	+2,5%	+0,6%
Sanità e assistenza sociale (Q)	+3,3%	+0,9%
Industria e servizi (B-S, escluso O)	+2,0%	+0,5%

Fonte: ISTAT, Il mercato del lavoro – IV trimestre 2025-Elaborazione CNEL sul Prospetto 9

A livello settoriale, la disaggregazione evidenzia dinamiche differenziate. Le Costruzioni (F) registrano la variazione tendenziale più elevata nel monte ore (+2,6 per cento), confermando una tenuta del comparto nonostante il venir meno degli incentivi fiscali straordinari che ne avevano sostenuto la crescita nel biennio 2022-2023. I Servizi di mercato (G-N) crescono del +2,5 per cento nel monte ore e del +0,6 per cento nelle ore per dipendente, riflettendo una ripresa moderata della domanda nei comparti del terziario. La Sanità e assistenza sociale (Q) registra la crescita più accentuata sia nel monte ore (+3,3 per cento) sia nelle ore per dipendente (+0,9 per cento), confermando la pressione strutturale sull'*input* lavorativo in un comparto caratterizzato da domanda rigida e carenza di organico qualificato.



Come già accennato in precedenza, la forte espansione dell'input lavorativo nella Sanità e assistenza sociale acquista una valenza analitica supplementare se letta in combinazione con i dati di produttività settoriale illustrati nel paragrafo 5.3. Quel comparto registra, nel 2024, la flessione più accentuata di produttività del lavoro tra tutti i settori (-8,8 per cento, Tabella---). La crescita del suo peso sull'input lavorativo complessivo — misurata sia in monte ore che in ore per dipendente — esercita quindi un effetto di composizione negativo sulla produttività aggregata dell'economia: a parità di efficienza di ciascun settore, uno spostamento del mix di ore lavorate verso il comparto a più bassa produttività abbassa il livello medio dell'indicatore aggregato. Questo meccanismo sarà presumibilmente persistente in via strutturale: l'invecchiamento demografico alimenta in modo tendenzialmente irreversibile la domanda di servizi di cura e assistenza, aumentando il peso di un comparto che presenta simultaneamente bassa produttività e alta intensità di lavoro. È uno dei canali principali attraverso cui i mutamenti demografici si trasmettono all'efficienza del sistema produttivo nel suo insieme, e rappresenta un vincolo di lungo periodo che le politiche di produttività non possono ignorare.

Il settore manifatturiero (C) presenta la variazione più contenuta nel monte ore (+0,6 per cento) pur invertendo il segno negativo del 2024 (-0,9 per cento). Il contestuale recupero delle ore lavorate per dipendente (+0,5 per cento, contro il -1,2 per cento del IV trimestre 2024) suggerisce che la ripresa non si limita a un effetto occupazionale ma si accompagna a una parziale riattivazione della capacità produttiva. Il segnale è tuttavia prematuro per poter concludere di essere di fronte e a una stabilizzazione strutturale: la debolezza della domanda esterna e le tensioni sui mercati delle materie prime continuano a configurare un contesto di elevata incertezza per il comparto manifatturiero italiano. In questo quadro, il monitoraggio dell'evoluzione delle ore lavorate per dipendente nel manifatturiero rimane un indicatore anticipatore rilevante per valutare l'effettivo posizionamento competitivo del sistema produttivo nazionale.

Il segnale di stabilizzazione del manifatturiero italiano deve essere infatti valutato tenendo conto di un fattore di condizionamento esterno di rilievo: la domanda industriale tedesca. La Germania è il principale mercato di sbocco per le esportazioni manifatturiere italiane e il suo ciclo di produzione — in contrazione nel 2024 per effetto combinato di costi energetici elevati, transizione forzata dell'*automotive* verso la mobilità elettrica e indebolimento della domanda cinese — esercita un'influenza diretta sugli ordini ricevuti dal manifatturiero italiano, in particolare nei settori della meccanica strumentale, dei componenti e della subfornitura. Un eventuale rimbalzo della produzione industriale tedesca nei trimestri successivi costituirebbe quindi un fattore propulsivo esogeno per il manifatturiero italiano, indipendentemente dall'evoluzione della domanda interna. Viceversa, il protrarsi della stagnazione manifatturiera tedesca è il principale rischio al ribasso per la tenuta del segnale



positivo registrato nel IV trimestre 2025.

A questo scenario di rischio si è aggiunto un ulteriore fattore di condizionamento, imputabile al rincaro dei prezzi energetici connesso al conflitto in Medio Oriente e al conseguente deterioramento della domanda interna. I due fattori di rischio – domanda tedesca e *shock* energetico – operano in modo parzialmente indipendente e possono cumularsi, configurando un contesto esterno più sfavorevole di quanto riflesso a fine 2025.



6. Dinamiche occupazionali: inclusione e lavoro

6.1 Le donne nel mercato del lavoro

Nel 2025 il mercato del lavoro in Italia ha continuato a mostrare segnali di recupero, con un aumento del numero di occupati e una discesa del tasso di disoccupazione, che investe in positivo anche le donne pur restando queste marginalmente più svantaggiate rispetto agli uomini sia in termini di partecipazione sia di qualità dell'occupazione. Secondo le stime ISTAT, il tasso di occupazione nella fascia 15-64 anni ha raggiunto livelli elevati su base complessiva, ma i dati specifici per le donne evidenziano ancora persistenti differenze di genere e profonde disuguaglianze territoriali, generazionali e contrattuali. Rispetto agli altri Paesi europei, l'Italia mantiene anche nel 2025 il primato negativo per tasso di occupazione femminile distante dal tasso medio UE di 13,4 punti percentuali (Eurostat, anno 2025).

Secondo i dati ISTAT relativi al 2025 il tasso di occupazione femminile nella fascia 15-64 anni si attesta al 53,8 per cento (Tabella 37), in aumento rispetto al 53,3 per cento del 2024 (ISTAT, IV trimestre 2025. Il mercato del lavoro, 2026). L'incremento più marcato si registra tra le donne tra i 50 e i 64 anni, con un aumento del 2,1 per cento, effetto in parte dell'andamento demografico, mentre nella fascia 15-34 si osserva la maggiore riduzione dell'occupazione (-0,8 per cento), accompagnata però da un progressivo aumento del livello di istruzione, che comporta una inevitabile posticipazione dell'ingresso nel mondo del lavoro.

Tabella 37. Tasso di occupazione femminile per classe di età

Classe di età	Annuale		Tasso di occupazione femminile 2024 (%)				Tasso di occupazione femminile 2025 (%)			
	2024	2025	2024 - Q1	2024 - Q2	2024 - Q3	2024 - Q4	2025 - Q1	2025 - Q2	2025 - Q3	2025 - Q4
15-64 anni	53,3	53,8	52,7	53,5	53,6	53,3	53,7	53,9	53,6	53,8
15-34 anni	38,8	38	38,3	39,3	39,3	38,1	38,4	38	37,9	37,7
15-24 anni	15,1	14,4	14,2	15,5	16,2	14,5	14,8	14,2	14,3	14,3
25-34 anni	60,8	60,3	60,8	61,5	60,8	60,2	60,5	60,5	60,2	59,9
35-49 anni	67	67	67	67,4	66,6	66,9	67,4	67,4	66,6	66,7
50-64 anni	54,1	56,2	53	53,8	54,7	54,8	55,3	56,3	56,1	57

Fonte: Elaborazione CNEL su dati ISTAT

Per quanto riguarda le disparità territoriali, le macroaree regionali italiane continuano a mostrare andamenti differenti nell'occupazione femminile, con una crescita diffusa ma



livelli di partecipazione ancora molto disomogenei. I dati ISTAT relativi al IV trimestre 2025 evidenziano un incremento del tasso di occupazione femminile rispetto allo stesso periodo del 2024 in tutte le aree: +0,3 punti al Nord, +0,6 punti al Centro e +0,9 punti nel Mezzogiorno. Nonostante questi progressi, persiste un marcato divario territoriale in termine di dati assoluti: il tasso di occupazione femminile nel quarto trimestre 2025 raggiunge il 62,7 per cento al Nord, il 59,5 per cento nel Centro e solo il 38,6 per cento nel Mezzogiorno, mentre tra gli uomini il differenziale Nord-Sud è molto più contenuto (14,8 contro 24,1 punti percentuali per le donne) e pressoché allineato tra Nord e Centro (ISTAT, IV trimestre 2025. Il mercato del lavoro, 2026).

Tra le donne la crescita del tasso di occupazione (+0,6 punti) si associa contemporaneamente ad un calo della disoccupazione (-1,0 per cento) e ad una lieve riduzione del tasso di inattività (-0,1 punti percentuali) (ISTAT, IV trimestre 2025. Il mercato del lavoro, 2026). Nel IV trimestre 2025 il tasso di inattività femminile si attesta al 42,7 per cento, registrando una lieve riduzione (-0,1 punti percentuali) rispetto allo stesso periodo del 2024. Il dato conferma una sostanziale stabilità della partecipazione femminile al mercato del lavoro, pur evidenziando una marcata differenziazione territoriale, con livelli di inattività significativamente più elevati nel Mezzogiorno. Nello stesso periodo, il tasso di inattività maschile si colloca al 25 per cento, in aumento di 0,6 punti percentuali su base annua (Tabella 14, paragrafo 2. 1). Il confronto tra i due valori mette in luce un divario ancora ampio tra uomini e donne, a conferma di una partecipazione al mercato del lavoro che rimane strutturalmente più contenuta per la componente femminile. Per quanto riguarda le motivazioni dell'inattività, si osservano alcune variazioni significative rispetto al 2024. In particolare, aumenta il peso delle inattive per motivi familiari, che registrano una crescita del +10,4 per cento, confermandosi la principale causa di esclusione dal mercato del lavoro. Si rileva un incremento anche tra le donne impegnate in studio o formazione professionale (+2,8 per cento) e tra coloro che attendono gli esiti di precedenti azioni di ricerca di lavoro (+8,1 per cento). Al contrario, risultano in diminuzione le donne inattive per scoraggiamento ovvero coloro che non cercano un impiego perché ritengono di non riuscire a trovarlo (-19,4 per cento) e per altri motivi (-15,8 per cento), così come si riduce la quota di coloro che dichiarano di non essere interessate a lavorare anche per ragioni legate all'età o alla pensione (-6,8 per cento). Nel complesso, i dati confermano quanto i fattori legati alla sfera familiare e formativa pesino sull'inattività femminile.

Il mercato del lavoro palesa delle significative vulnerabilità rispetto alla componente femminile determinate da molteplici fattori, come una maggiore incidenza di contrattualizzazioni diverse dall'ordinario tempo pieno a tempo indeterminato (che registra comunque nel 2025 per le donne un dato positivo (+3,89 per cento) rispetto all'anno precedente), determinate dalla mancata condivisione e/o disparità dei carichi di cura



all'interno del nucleo familiare, nell'ambito di un contesto generale in cui sono carenti sia i servizi per l'infanzia e la non autosufficienza sia le forme di flessibilità organizzativa sui posti di lavoro che consentono una maggiore conciliazione tra vita privata e impegno lavorativo. Analizzando nel dettaglio i singoli fattori, il lavoro "non standard" incide per le donne con i contratti a tempo determinato per il 12,6 per cento (+3,5 per cento rispetto agli uomini che si attestano al 9,1 per cento) e con i contratti a tempo parziale per il 27,7 per cento (+21,7 per cento rispetto agli uomini che sono al 6 per cento) ma in calo del -5,84 per cento rispetto al 2024). I dati evidenziano dunque che è soprattutto il lavoro a tempo parziale a determinare la vulnerabilità dell'occupazione femminile, con i riflessi sulle carriere, sulle retribuzioni, alimentando il lavoro povero, e sulle pensioni. Quanto alla conciliazione tra vita e lavoro, con particolare riferimento alle figure di assistenza familiare, l'ultimo rapporto del CNEL "*Il valore sociale del caregiver*" fa emergere con chiarezza che persiste un notevole divario di genere nei compiti di cura e di assistenza familiare. Tale criticità si osserva maggiormente nella fruizione dei permessi per prolungamento del congedo parentale fino a 12 anni del bambino con disabilità, utilizzato per il 75 per cento da donne, rilevando comunque un leggero miglioramento rispetto agli anni precedenti.

Quanto ai settori di impiego, sul totale delle donne occupate, che costituiscono il 42,5 per cento del mercato, circa l'85 per cento lavorano nel settore del Totale dei Servizi², quasi il 15 per cento opera nel settore del Totale dell'Industria³ ed una parte estremamente residuale è occupata nel settore Agricoltura Silvicoltura e Pesca. Tutte le attività economiche da Codice Ateco vedono un lieve aumento dell'occupazione femminile, ad eccezione del settore Agricoltura Silvicoltura e Pesca in flessione nel 2025 del -2,5 per cento rispetto all'anno precedente.

I dati confermano come il livello di istruzione giochi un ruolo centrale nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro e nella riduzione del divario di genere. Nel IV trimestre 2025 (ISTAT, IV trimestre 2025. Il mercato del lavoro, 2026), il tasso di occupazione delle donne laureate nella fascia 15-64 anni è salito al 80,4 per cento (Tabella 38), con un incremento dello 0,9 per cento rispetto allo stesso periodo del 2024 e il differenziale rispetto agli uomini che si attesta a soli 5,3 punti percentuali. Per le donne con livelli di istruzione più bassi, invece, il divario rimane ancora significativo: tra quelle con diploma il differenziale raggiunge i 19,2 punti percentuali, mentre tra le donne con licenza media sale fino a 27,3 punti percentuali, confermando come l'aumento del titolo di studio riduca in modo consistente le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro.

² Il Totale Servizi (codici ateco g-u) di ISTATData include il segmento Commercio, alberghi e ristoranti (g-i) e quello delle Altre attività dei servizi (j-u).

³ Il Totale Industria (codici ateco b-f) di ISTATData include il segmento delle Costruzioni, nel quale non si registrano variazioni di livelli occupazionali femminili



Tabella 38. Tasso di occupazione 15-64 anni per titolo di studio

Classe di età	Annuale		Tasso di occupazione femminile 2024 (%)				Tasso di occupazione femminile 2025 (%)			
	2024	2025	2024 - Q1	2024 - Q2	2024 - Q3	2024 - Q4	2025 - Q1	2025 - Q2	2025 - Q3	2025 - Q4
Nessun titolo di studio, licenza di scuola elementare e media	30,1	30,7	29,5	30,3	31	29,8	29,1	30,7	32,1	30,9
Diploma	57,2	57,4	56,9	57,7	57	57,3	57,7	58,2	56,5	57,1
Laurea	79,3	80,4	79,3	79,9	78,7	79,5	81,3	80,9	79	80,4
Totale	53,3	53,8	52,7	53,5	53,6	53,3	53,7	53,9	53,6	53,

Fonte: Elaborazione CNEL su dati ISTAT

6.2 Inclusione lavorativa 2026: dalla legge n. 68 all'Intelligenza Artificiale, verso un mercato del lavoro inclusivo e innovativo

L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità rappresenta oggi una delle principali sfide sociali, giuridiche ed economiche per il sistema Paese. Nel 2026, nonostante l'evoluzione del quadro normativo e la crescente attenzione delle istituzioni nazionali ed europee al tema delle pari opportunità, il mercato del lavoro italiano continua a presentare criticità strutturali che limitano la piena partecipazione delle persone con disabilità alla vita produttiva. Il problema non riguarda esclusivamente l'accesso all'occupazione, ma investe anche la qualità delle opportunità offerte, la stabilità dei rapporti di lavoro e la possibilità di sviluppare percorsi professionali coerenti con le competenze e le aspirazioni individuali.

Le più recenti rilevazioni dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT), contenute nel Rapporto Annuale ISTAT 2025 e negli aggiornamenti 2026 relativi a occupati e disoccupati, confermano la persistenza di un divario occupazionale ancora molto marcato tra le persone con disabilità e il resto della popolazione. Il tasso di occupazione delle persone con gravi limitazioni funzionali si colloca infatti intorno al 35 per cento mentre tra le persone senza disabilità supera il 63 per cento. Si tratta di una distanza significativa che evidenzia come l'accesso al lavoro continui a rappresentare uno degli ambiti in cui le disuguaglianze sociali si manifestano con maggiore evidenza. A questo quadro si aggiunge una evidente scarsa coerenza tra lo sviluppo delle pratiche di Vita Indipendente delle persone con disabilità e le politiche pubbliche per l'occupazione. Il paradigma della Vita Indipendente, affermatosi anche in Italia sulla scia della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con



disabilità, presuppone infatti la piena partecipazione delle persone con disabilità alla vita sociale, economica e lavorativa, riconoscendo il lavoro come uno degli strumenti fondamentali di autonomia, autodeterminazione e inclusione. Tuttavia, le politiche attualmente in essere appaiono spesso frammentate e non sufficientemente integrate: da un lato si promuovono interventi e progetti orientati alla vita autonoma, dall'altro le politiche attive del lavoro continuano a mostrare limiti strutturali nell'accompagnare efficacemente le persone con disabilità verso percorsi occupazionali stabili e qualificati.

Questa mancanza di coordinamento rischia di indebolire l'efficacia complessiva delle politiche di inclusione, rendendo più difficile trasformare il diritto alla vita indipendente in una reale opportunità di partecipazione piena anche nel mercato del lavoro. All'interno di questo quadro generale emerge con particolare forza la condizione delle donne con disabilità, che sperimentano una vera e propria triplice discriminazione. In primo luogo, esse risultano numericamente meno presenti nel mercato del lavoro rispetto agli uomini con disabilità, segno di barriere di accesso ancora più accentuate. In secondo luogo, quando riescono a entrare nel mondo del lavoro, sono più frequentemente collocate in posizioni caratterizzate da minore qualificazione professionale e minori opportunità di carriera rispetto agli uomini, nonostante presentino spesso livelli di istruzione mediamente più elevati.

Un ulteriore elemento di disuguaglianza riguarda la dimensione retributiva. A parità di mansioni e livelli contrattuali, le donne con disabilità percepiscono in molti casi una remunerazione inferiore rispetto ai colleghi uomini. Questo fenomeno riflette l'intreccio tra discriminazioni di genere e discriminazioni legate alla disabilità, che produce un effetto cumulativo di svantaggio.

La combinazione di questi fattori contribuisce a delineare una condizione di particolare vulnerabilità sociale ed economica per le donne con disabilità. Per questa ragione, le politiche pubbliche in materia di inclusione lavorativa dovrebbero integrare in modo più esplicito una prospettiva di genere, riconoscendo la specificità delle barriere che queste donne incontrano e promuovendo strumenti mirati di accesso, valorizzazione delle competenze e parità retributiva.

In questo contesto, affrontare il tema della partecipazione al lavoro delle persone con disabilità non significa soltanto ridurre un divario statistico, ma intervenire su una questione di equità sostanziale, garantendo che il diritto al lavoro possa essere esercitato in condizioni di pari opportunità, senza discriminazioni multiple o sovrapposte.

Occorre poi evidenziare che l'ISTAT fornisce aggiornamenti mensili sull'occupazione generale, ma l'elaborazione dei dati specifici relativi alle persone con disabilità comporta una complessità notevolmente maggiore. La necessità di integrare informazioni provenienti



da fonti diverse – censimenti, indagini sulle famiglie, registri amministrativi e dati sanitari – rende i tempi di produzione statistica più lunghi, con un ritardo che può raggiungere anche i due anni rispetto ai dati generali sul mercato del lavoro. Questa distanza temporale implica che le statistiche dettagliate sulla disabilità non sempre riflettano immediatamente le dinamiche attuali del mercato del lavoro, rendendo più difficile una valutazione tempestiva delle politiche di inclusione. Se da un lato i rapporti generali sul lavoro consentono di ottenere qualche indicazione indiretta sulle tendenze occupazionali delle persone con disabilità, dall'altro lato l'assenza di dati aggiornati e disaggregati limita significativamente la capacità di monitorare con precisione l'efficacia delle politiche pubbliche e di identificare tempestivamente nuovi fenomeni di esclusione o di fragilità. In altre parole, le informazioni disponibili offrono solo una visione parziale e frammentaria rispetto a quanto sarebbe auspicabile per orientare efficacemente interventi mirati e innovativi.

Il principale strumento normativo volto a promuovere l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità è rappresentato dalla Legge 12 marzo 1999 n. 68, che ha introdotto nel nostro ordinamento il sistema del collocamento mirato. La legge ha segnato un passaggio fondamentale nell'evoluzione delle politiche del lavoro, superando un'impostazione puramente assistenziale e introducendo un modello basato sulla valutazione delle capacità lavorative della persona e sull'incontro tra domanda e offerta di lavoro attraverso strumenti di accompagnamento, sostegno e mediazione.

Tuttavia, come evidenziato nella XII Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 68/1999, il sistema continua a mostrare limiti significativi non solo nella fase di inserimento occupazionale, ma anche nella capacità di garantire percorsi lavorativi stabili, qualificati e sostenibili nel tempo. A oltre venticinque anni dalla sua introduzione, la normativa ha risentito della carenza di risorse destinate alla sua attuazione e di interventi sporadici che ne hanno progressivamente indebolito l'efficacia, fino a ridurne in larga parte la capacità di incidere sul piano occupazionale. Inoltre, il meccanismo delle quote obbligatorie, che costituisce il fulcro della norma, tende a produrre risultati limitati in contesti economici caratterizzati da una crescita debole, da un tessuto produttivo fragile o dalla forte prevalenza di piccole, medie e microimprese, nei quali le opportunità di assunzione risultano strutturalmente ridotte.

In alcuni contesti territoriali il collocamento mirato fatica a funzionare pienamente, poiché l'efficacia dello strumento dipende in larga misura dalla vitalità del mercato del lavoro locale e dalla capacità dei servizi pubblici di attivare percorsi personalizzati di accompagnamento e di sostegno alle imprese. Ne deriva una forte disomogeneità territoriale nell'attuazione della norma, con differenze marcate tra aree del Paese.



Aggiornamenti che hanno peggiorato le cose. Per queste ragioni, pur restando un pilastro del sistema di tutela del diritto al lavoro delle persone con disabilità, il sistema appare oggi bisognoso di risorse adeguate e strutturali, di un aggiornamento che rafforzi personale e strumenti disposizione, e miri sempre più all'integrazione delle politiche attive del lavoro, con le politiche di formazione e con gli strumenti di inclusione sociale, al fine di rispondere in modo più efficace alle trasformazioni del mercato del lavoro e alle diverse condizioni economiche dei territori.

Una delle criticità più rilevanti riguarda il fenomeno del ritiro precoce dal mercato del lavoro. I lavoratori con disabilità risultano infatti esposti a tassi di uscita anticipata significativamente più elevati rispetto alla media nazionale, spesso a causa della carenza di adeguati adattamenti organizzativi, tecnologici e ambientali nei contesti lavorativi. In molti casi, l'assenza di interventi mirati rende difficile sia la permanenza nella mansione sia l'adattamento alle trasformazioni organizzative delle imprese, favorendo percorsi di uscita anticipata dal lavoro o di progressiva marginalizzazione professionale. In questo contesto assume un ruolo centrale il principio dell'accomodamento ragionevole, riconosciuto a livello internazionale dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e oggi considerato uno degli strumenti fondamentali per garantire condizioni di lavoro accessibili, inclusive ed eque. L'accomodamento ragionevole consiste nell'adozione di modifiche e adattamenti appropriati, organizzativi, tecnologici o ambientali, necessari a consentire alla persona con disabilità di svolgere la propria attività lavorativa su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, senza imporre un onere sproporzionato al datore di lavoro. Tuttavia, la concreta applicazione di questo principio nei contesti lavorativi italiani appare ancora disomogenea e spesso limitata. In molti casi le imprese, soprattutto quelle di dimensioni medio-piccole, incontrano difficoltà nel sostenere i costi o nel reperire le competenze necessarie per realizzare tali adattamenti. Proprio per questo motivo, diverse esperienze regionali hanno dimostrato l'efficacia di strumenti pubblici di sostegno economico destinati a finanziare gli accomodamenti ragionevoli, attraverso fondi specifici o misure di incentivo rivolte alle imprese con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali e degli enti del terzo settore. Alla luce di tali esperienze, appare opportuno rafforzare il ruolo delle Regioni nel promuovere e sostenere finanziariamente questi interventi, destinando risorse dedicate alla realizzazione degli adattamenti necessari nei luoghi di lavoro. Un simile approccio contribuirebbe non solo a favorire l'ingresso delle persone con disabilità nel mercato del lavoro, ma anche a prevenire fenomeni di abbandono precoce dell'occupazione, garantendo condizioni più stabili e sostenibili di partecipazione lavorativa nel tempo.

Accanto al divario quantitativo emerge inoltre un mercato squilibrio qualitativo. Le persone con disabilità risultano frequentemente concentrate in occupazioni a bassa qualificazione



professionale e caratterizzate da una maggiore incidenza di contratti *part-time* involontari o di forme di lavoro meno stabili. Questa dinamica evidenzia come il problema non riguardi soltanto l'accesso al lavoro, ma anche la qualità delle opportunità professionali offerte e le possibilità di valorizzazione delle competenze.

In questo quadro appare particolarmente evidente una sorta di disallineamento tra la crescita delle competenze derivante dai processi di inclusione scolastica e universitaria e le effettive opportunità occupazionali offerte dal mercato del lavoro. Negli ultimi decenni il sistema educativo italiano ha registrato progressi significativi in termini di partecipazione delle persone con disabilità ai percorsi di istruzione superiore. I dati dell'Istituto Nazionale di Statistica indicano, ad esempio, la presenza di circa 36.000 studenti con disabilità iscritti nelle università italiane già nel 2019, segnale di un progressivo rafforzamento dei livelli di istruzione e delle competenze professionali di questa fascia di popolazione. Tuttavia, tale crescita del capitale umano non trova ancora un adeguato riscontro nelle opportunità offerte dal mercato del lavoro e, in particolare, nei meccanismi di attuazione del collocamento mirato previsti dalla Legge 12 marzo 1999 n. 68. In molti casi, infatti, le posizioni lavorative rese disponibili attraverso gli strumenti di inserimento obbligatorio continuano a concentrarsi su mansioni a bassa qualificazione, senza intercettare adeguatamente il profilo formativo di persone con titoli di studio medio-alti o universitari. Ne deriva una sottoutilizzazione delle competenze e delle professionalità acquisite, con effetti negativi sia per le persone interessate sia per il sistema produttivo nel suo complesso.

Per colmare questo divario appare necessario rafforzare le politiche di raccordo tra sistema formativo e mercato del lavoro. In particolare, occorre investire nel personale dei servizi di collocamento mirato e negli strumenti a loro disposizione e potenziare i servizi di orientamento e di job placement all'interno delle università, affinché possano svolgere un ruolo più attivo nell'accompagnare i laureati con disabilità verso percorsi professionali coerenti con il proprio livello di qualificazione. Parallelamente, andrebbe promossa una maggiore apertura degli avviamenti numerici del sistema del collocamento mirato verso profili professionali più qualificati, favorendo l'incontro tra le competenze sviluppate nei percorsi universitari e la domanda di lavoro qualificato espressa dalle imprese e dalle amministrazioni pubbliche.

Particolarmente critica appare la situazione dei giovani con disabilità. Le analisi condotte dall'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) sul fenomeno dei *NEET* evidenziano come oltre il 60% dei giovani con disabilità si trovi in una condizione di inattività, una percentuale sensibilmente superiore rispetto a quella registrata tra i coetanei senza limitazioni funzionali. Questo dato mette in luce come la transizione tra sistema educativo e mercato del lavoro rappresenti ancora uno dei principali punti di fragilità delle



politiche di inclusione, evidenziando la necessità di rafforzare i percorsi di orientamento, formazione e accompagnamento professionale. La difficoltà di accesso al lavoro per i giovani con disabilità non è soltanto il risultato di barriere individuali, ma riflette spesso una carenza di politiche di transizione efficaci tra scuola, università e mercato del lavoro. In molti casi, infatti, i percorsi di inclusione educativa non sono accompagnati da strumenti adeguati di inserimento professionale, con il rischio che competenze e titoli di studio acquisiti non trovino una concreta valorizzazione in ambito lavorativo. In questo quadro appare necessario rafforzare l'integrazione tra le politiche per la disabilità e le politiche attive del lavoro, prevedendo un'attenzione specifica per alcune categorie particolarmente esposte al rischio di esclusione, come i giovani e le donne con disabilità. Entrambi questi gruppi dovrebbero essere esplicitamente inclusi tra i destinatari prioritari delle politiche attive del lavoro a livello nazionale e regionale, potendo accedere in modo pieno agli strumenti di sostegno, agli incentivi all'occupazione e alle misure di accompagnamento già previste per favorire l'inserimento lavorativo dei giovani e per ridurre il divario di genere. Un approccio di questo tipo consentirebbe di affrontare in modo più mirato le situazioni di svantaggio multiplo e intersezionale che caratterizzano queste fasce della popolazione, favorendo percorsi di accesso al lavoro più stabili e qualificati e contribuendo a ridurre il rischio di marginalizzazione sociale ed economica. In tal senso, l'integrazione tra politiche per la disabilità, politiche giovanili e politiche di parità di genere rappresenta una condizione essenziale per costruire strategie di inclusione lavorativa realmente efficaci e durature. Negli ultimi anni il legislatore italiano ha avviato un processo di revisione del sistema delle politiche per la disabilità, con l'obiettivo di rafforzare l'approccio basato sui diritti e sull'autodeterminazione della persona. In questa direzione si colloca la legge delega n. 227/2021, che ha avviato la cosiddetta riforma della disabilità introducendo strumenti di valutazione multidimensionale e promuovendo il progetto di vita personalizzato come elemento centrale delle politiche pubbliche. Tale riforma mira a rafforzare l'integrazione tra politiche sociali, sanitarie e del lavoro, nella consapevolezza che l'inclusione lavorativa rappresenta una componente essenziale del pieno esercizio dei diritti di cittadinanza.

Alla luce dei dati disponibili e delle trasformazioni economiche e sociali intervenute negli ultimi decenni, emerge tuttavia una questione di carattere sistemico: se l'attuale impianto normativo che disciplina il collocamento mirato sia ancora pienamente adeguato alle dinamiche del mercato del lavoro contemporaneo. La Legge 12 marzo 1999 n. 68 ha rappresentato una riforma di grande rilievo nel panorama giuslavoristico italiano, introducendo il principio del collocamento mirato delle persone con disabilità e superando la logica meramente assistenziale che aveva caratterizzato la disciplina precedente. Nel corso degli anni, tuttavia, la normativa è stata oggetto di numerosi interventi correttivi e integrativi che, pur con l'intento di aggiornarne gli strumenti, ne hanno progressivamente



reso più complessa l'attuazione. A ciò si aggiungono le criticità che interessano i Centri per l'Impiego, snodi istituzionali fondamentali per la realizzazione di efficaci percorsi di inserimento lavorativo per le persone con disabilità, i quali spesso operano con risorse umane ed economiche insufficienti rispetto alla complessità delle funzioni loro attribuite.

Tali difficoltà risultano ancora più evidenti se si considera che il contesto produttivo del 2026 appare profondamente diverso da quello esistente al momento dell'introduzione della legge. Negli ultimi decenni il sistema economico italiano è stato caratterizzato da una crescente terziarizzazione, dalla diffusione di forme di lavoro flessibile e digitalizzato e da una forte prevalenza di piccole, medie e microimprese, spesso con limitata capacità organizzativa e ridotti margini occupazionali. A ciò si aggiungono gli effetti di trasformazioni strutturali legate all'innovazione tecnologica, alla transizione digitale ed ecologica e alla crescente instabilità dei mercati del lavoro, fattori che incidono profondamente sulle dinamiche occupazionali e sulla capacità delle imprese di assorbire nuova forza lavoro. In tale scenario, gli strumenti previsti dalla normativa rischiano di rivelarsi meno efficaci se non accompagnati da politiche attive del lavoro più strutturate, da adeguati investimenti nei servizi pubblici per l'impiego e da un rafforzamento delle misure di sostegno all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

La crescente flessibilità dei rapporti di lavoro, la diffusione del lavoro da remoto, l'emergere delle piattaforme digitali e la trasformazione delle competenze richieste dalle imprese hanno modificato in modo sostanziale l'organizzazione del lavoro e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. In questo scenario, assume un ruolo strategico anche il sistema della formazione professionale, che rappresenta uno dei principali strumenti per favorire l'accesso al lavoro e l'aggiornamento continuo delle competenze. Tuttavia, per le persone con disabilità persistono ancora barriere significative nell'accesso ai percorsi formativi, spesso legate a modelli organizzativi che tendono a separare o a canalizzare queste persone verso percorsi specifici e segregati. In alcuni casi, infatti, l'offerta formativa continua a prevedere corsi "speciali" o dedicati esclusivamente alle persone con disabilità, che rischiano di limitare le opportunità di sviluppo professionale e di rafforzare dinamiche di marginalizzazione.

Per superare tali criticità appare necessario promuovere un approccio maggiormente inclusivo, garantendo alle persone con disabilità l'accesso, in condizioni di pari opportunità, a tutti i percorsi di formazione professionale finanziati a livello regionale. Ciò significa orientare il sistema formativo verso modelli universalmente accessibili, capaci di prevedere adattamenti, supporti e accomodamenti ragionevoli che consentano la partecipazione effettiva di tutti, piuttosto che mantenere canali separati e potenzialmente stigmatizzanti. Un sistema di formazione realmente inclusivo non solo favorirebbe lo sviluppo di



competenze più elevate e spendibili nel mercato del lavoro, ma contribuirebbe anche a rafforzare l'autonomia e la piena partecipazione delle persone con disabilità nei processi economici e sociali.

Un ulteriore ambito di promozione della cultura dell'inclusione nei luoghi di lavoro riguarda anche l'inserimento di tematiche legate al contrasto alla discriminazione e alla promozione delle pari opportunità per le persone con disabilità nelle dinamiche della contrattazione collettiva.

Per superare queste criticità è necessario rafforzare l'integrazione tra politiche pubbliche, contrattazione collettiva e servizi per l'impiego. In primo luogo, occorre riconoscere e incentivare la contrattazione collettiva di primo e secondo livello che interviene per innovare e incrementare in modo complementare alla legge i diritti di lavoratrici e lavoratori con disabilità e patologie croniche o di lunga durata che incontrano barriere nel percorso professionale. Ambiti di particolare interesse, da articolare nelle modalità definite all'interno degli ambiti di relazioni industriali, potrebbero riguardare l'adozione di accomodamenti ragionevoli, tutele rafforzate per chi è in condizione di disabilità, percorsi di crescita e formazione professionale, strumenti di monitoraggio partecipato dell'inclusione. Elemento di promozione, monitoraggio e sviluppo potrebbero certamente essere la creazione di tavoli permanenti di confronto tra sindacati, datori di lavoro e istituzioni, finalizzati a promuovere buone pratiche e linee guida applicative. Parimenti, risulta fondamentale rafforzare la formazione congiunta e la sensibilizzazione degli attori coinvolti nella contrattazione, in modo che sindacati e imprese possano approfondire congiuntamente le potenzialità dell'inclusione lavorativa e le modalità per realizzarla concretamente, valorizzando competenze e professionalità. L'integrazione di incentivi economici e supporto tecnico alle imprese che applicano efficacemente queste misure attraverso la contrattazione collettiva può facilitare l'adozione di interventi innovativi e sostenibili.

I contratti collettivi dovrebbero includere strumenti di monitoraggio periodico e rendicontazione, orientati da organismi partecipati dalle rappresentanze sindacali, con indicatori chiari su accesso, stabilità occupazionale, qualità delle condizioni lavorative e opportunità di crescita. Solo attraverso un approccio integrato tra legislazione, politiche attive del lavoro e contrattazione collettiva sarà possibile promuovere una cultura organizzativa realmente inclusiva, capace di garantire pari opportunità a tutte le persone con disabilità e di valorizzare appieno le loro competenze nel mercato del lavoro contemporaneo.

In tale prospettiva, appare opportuno interrogarsi sull'eventuale necessità di introdurre ulteriori strumenti che rendano il sistema del collocamento mirato maggiormente efficace



con le nuove dinamiche produttive. Occorre rafforzare gli strumenti di inclusione sostanziale previsti dall'ordinamento, promuovendo una più diffusa applicazione degli accomodamenti ragionevoli e favorendo la diffusione di strumenti e modelli di inserimento lavorativo personalizzati.

Un ulteriore elemento destinato a incidere profondamente sulle dinamiche del mercato del lavoro è rappresentato dalla crescente diffusione dell'intelligenza artificiale nei processi produttivi e organizzativi. L'integrazione di sistemi algoritmici, strumenti di automazione avanzata e piattaforme digitali nelle attività lavorative sta progressivamente ridefinendo le modalità di svolgimento della prestazione e le competenze richieste ai lavoratori. In questo scenario diventa necessario interrogarsi su quale impatto tali trasformazioni possano avere sulle opportunità occupazionali delle persone con disabilità.

Da un lato, l'intelligenza artificiale può rappresentare un importante fattore di inclusione. Tecnologie assistive basate su sistemi intelligenti, strumenti di riconoscimento vocale, software di lettura automatizzata, sistemi di supporto cognitivo o piattaforme di comunicazione accessibile possono contribuire a ridurre molte delle barriere che tradizionalmente limitano l'accesso al lavoro e le progressioni di carriera. Se adeguatamente integrate nei contesti organizzativi, tali innovazioni possono ampliare le opportunità di partecipazione e favorire una maggiore autonomia professionale.

Dall'altro lato, l'introduzione diffusa di sistemi automatizzati solleva anche nuove questioni sotto il profilo della tutela dei diritti dei lavoratori. L'automazione di alcune attività ripetitive o standardizzate, spesso quelle in cui si registra una maggiore concentrazione di lavoratori con disabilità, potrebbe infatti ridurre le opportunità occupazionali in determinati settori. Inoltre, l'utilizzo di sistemi algoritmici nei processi di selezione del personale o di gestione delle risorse umane potrebbe generare nuove forme di discriminazione indiretta qualora tali strumenti non siano progettati secondo criteri di equità, trasparenza e accessibilità. Anche alla luce del recente *AI Act* dell'Unione Europea, diventa quindi essenziale garantire che lo sviluppo e l'utilizzo delle tecnologie di intelligenza artificiale avvengano nel rispetto dei principi di non discriminazione e tutela dei diritti fondamentali.

In questo contesto di trasformazioni profonde, appare sempre più evidente come l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità non possa essere affrontata esclusivamente attraverso strumenti di natura obbligatoria o compensativa. È necessario promuovere un cambiamento di paradigma che riconosca la diversità come una risorsa per l'innovazione organizzativa e per la crescita economica.

In un'epoca segnata da crisi demografica, invecchiamento della popolazione e crescente carenza di competenze nel mercato del lavoro europeo, la piena valorizzazione del potenziale professionale delle persone con disabilità assume infatti una rilevanza strategica



non solo sul piano sociale, ma anche su quello economico. Sottoutilizzare le competenze di una parte significativa della popolazione non rappresenta soltanto un problema di equità sociale, ma costituisce anche un limite allo sviluppo economico del Paese.

Per queste ragioni, le politiche di inclusione lavorativa sono oggi chiamate a evolvere verso un paradigma ampio e maturo, centrato sulla valorizzazione delle competenze, delle capacità e delle differenze individuali. L'obiettivo non può essere soltanto quello di garantire il rispetto formale delle quote di assunzione previste dalla normativa, ma piuttosto quello di promuovere condizioni organizzative, culturali e tecnologiche che rendano effettivamente possibile la piena partecipazione delle persone con disabilità alla vita lavorativa. In questa prospettiva, diventa fondamentale adottare un approccio integrato che sappia coniugare strumenti di diritto del lavoro, politiche attive, formazione continua, innovazione tecnologica e azioni di sensibilizzazione culturale. Solo attraverso questa integrazione sarà possibile costruire un mercato del lavoro realmente inclusivo, in cui la diversità non sia percepita come un limite, ma come una risorsa capace di generare innovazione, migliorare i contesti organizzativi e contribuire allo sviluppo dell'intero sistema economico e sociale.

In questo quadro assume particolare rilievo anche il rafforzamento degli strumenti di collaborazione tra imprese, servizi pubblici per il lavoro e soggetti del terzo settore impegnati nei percorsi di inserimento lavorativo. La costruzione di reti territoriali stabili e di partenariati operativi tra attori diversi può infatti favorire l'elaborazione di soluzioni più flessibili e personalizzate, capaci di rispondere in modo più efficace alla pluralità dei bisogni delle persone con disabilità e alle specificità dei diversi contesti produttivi. Tra questi strumenti, un ruolo significativo può essere svolto anche dalle convenzioni previste dall'articolo 14 del decreto legislativo n. 276 del 2003, che consentono di attivare forme di collaborazione tra imprese e cooperative sociali di inserimento lavorativo.

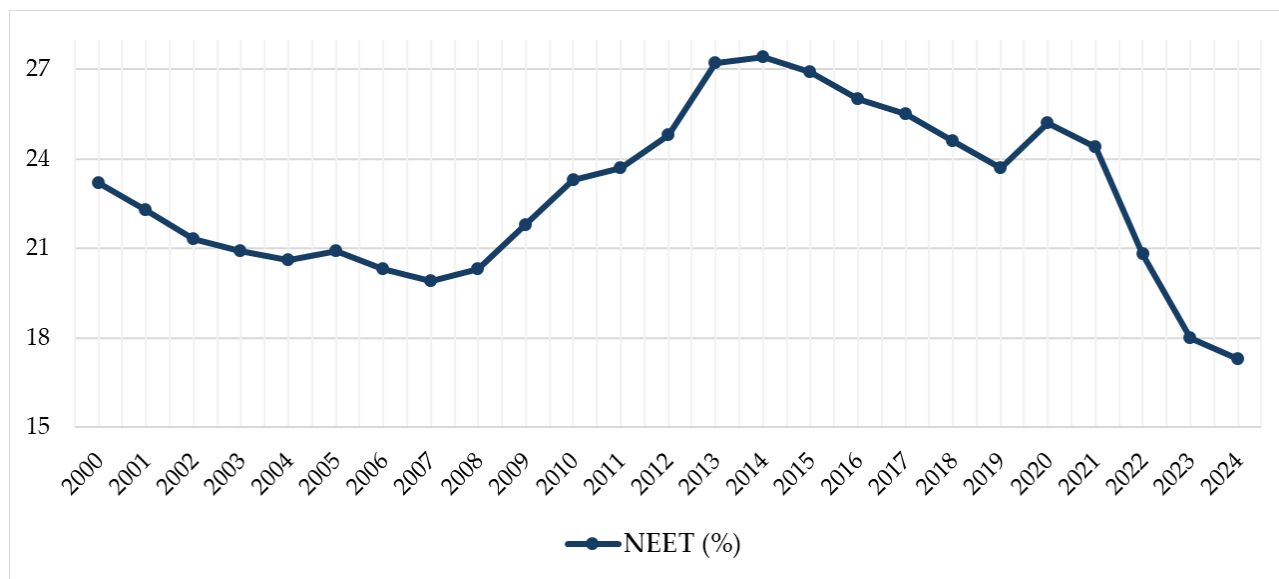
6.3 Neet: sfida sociale per i giovani e il lavoro in Italia

Il fenomeno dei giovani NEET (*Not in Education, Employment, or Training*) è una delle sfide sociali più urgenti del Paese. Una recente analisi sulla situazione dei NEET (vedi G. Cirielli, M. Consalvi, [NEET: sfida sociale per i giovani e il lavoro in Italia](#) - Casi e Materiali 34 | 2026) osserva l'andamento di lungo periodo di alcune variabili cruciali, adottando un approccio multilivello che integra osservazioni nazionali, regionali e confronti sul piano europeo, con dati provenienti da ISTAT, Eurostat e OCSE e applica metodologie descrittive e correlazionali per decriptare le determinanti del fenomeno.

I risultati evidenziano una riduzione marcata del tasso di NEET nazionale, dal 23,2 per cento (2000) al 17,3 per cento (2024), affermando tuttavia la persistenza di rigidità strutturali nel mercato del lavoro giovanile italiano, in particolare lungo la dimensione geografica.

6.3.1 L'evoluzione temporale e le dinamiche macroregionali

Grafico 8. Evoluzione del tasso percentuale di NEET (15-34 anni) in Italia, anni 2000-2024



Fonte: elaborazione CNEL su dati ISTAT

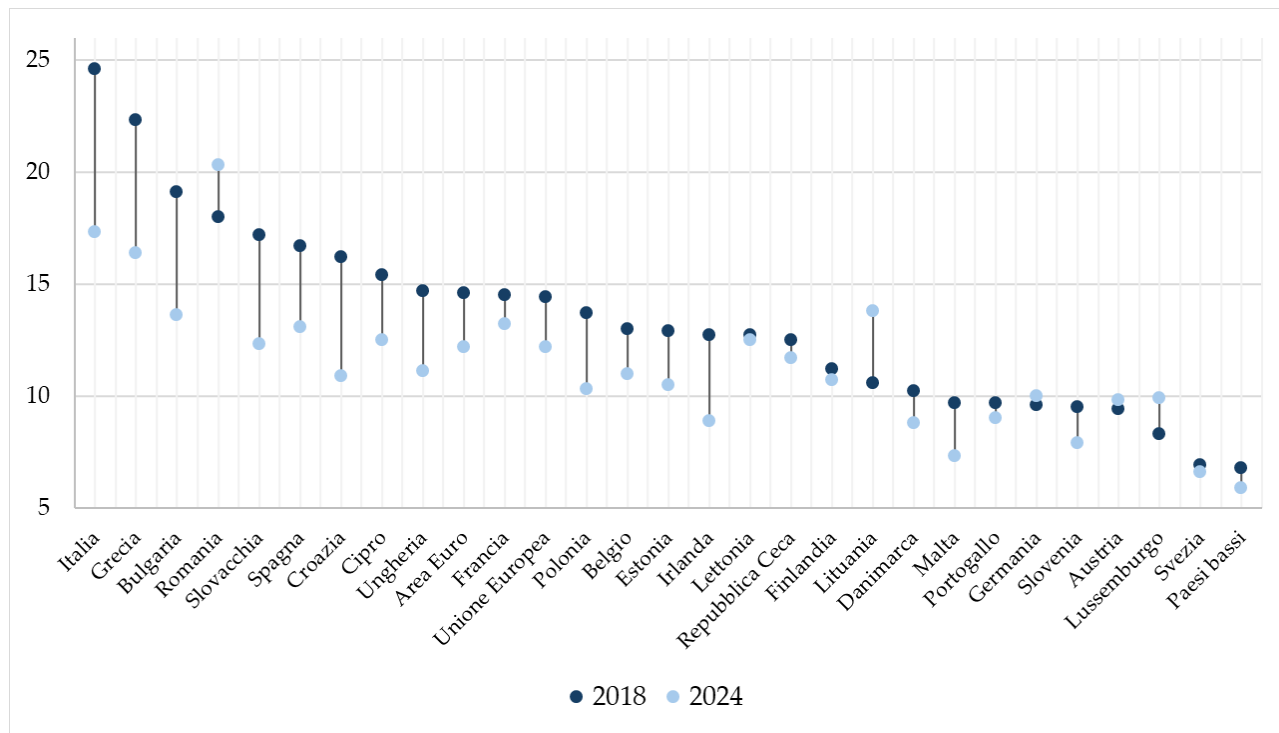
La serie storica venticinquennale rivela un calo pronunciato del fenomeno dei NEET, accompagnato certamente da una forte sensibilità ai cicli economici, ma pur sempre in netta decrescita. Dopo il picco massimo del 2014 (28,5 per cento), si è verificata una contrazione lenta ma progressiva interrotta dall'impatto pandemico del 2020 (25,2 per cento). La successiva ripresa ha evidentemente accelerato tale decrescita del dato, raggiungendo il minimo storico del 17 per cento nel 2024.

Tuttavia, la dinamica aggregata nasconde disparità territoriali rilevanti: la percentuale osservata nel Nord Italia cala da 15,6 per cento a 10,8 per cento, il Centro Italia registra una contrazione più pronunciata da 18,9 per cento a 12,7 per cento, mentre il Sud, partendo da livelli doppi rispetto, in particolare all'area settentrionale, mantiene nel 2024 un'incidenza più di due volte superiore al Nord, passando dal 32,1 per cento al 24,2 per cento di NEET.

Analizzando la composizione del mercato del lavoro giovanile, i dati evidenziano che la diminuzione non è attribuibile uniformemente ad un riassorbimento occupazionale o ad una crescita della partecipazione formativa, bensì necessariamente anche ad effetti esterni al mercato del lavoro, di base demografica e a migrazioni interne ed esterne. La popolazione italiana nella fascia 15-34 anni è infatti diminuita di 290mila unità negli ultimi anni, concentrando questa contrazione in particolare nel Sud e nel Centro, causando un effetto denominatore che costituisce una dimensione critica spesso sottovalutata nell'interpretazione della tendenza sopra riportata. Tale fenomeno, peraltro, è certamente in parte riconducibile anche alle criticità salariali riportate di seguito.

6.3.2 Il contesto europeo e il problema della competitività salariale

Grafico 9. Evoluzione della percentuale di NEET (15-34 anni) nei paesi dell'Unione Europea, anno 2018 vs 2024



Fonte: elaborazione CNEL su dati Eurostat

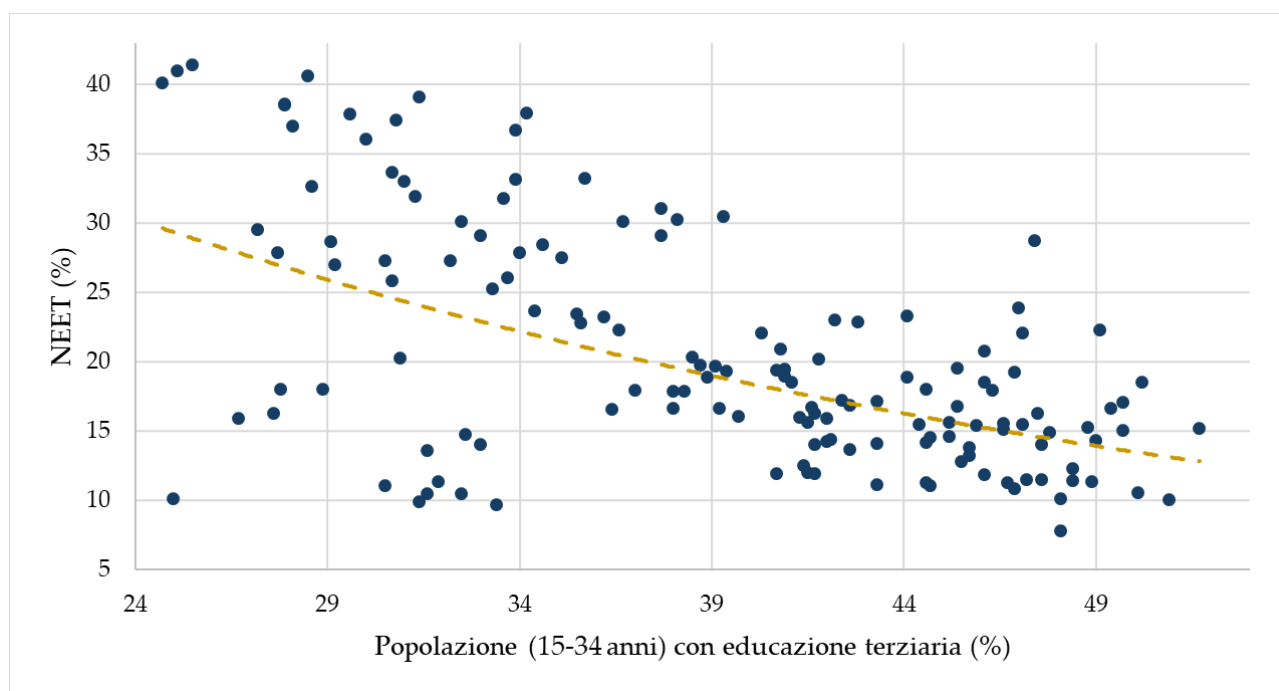
Nonostante il forte calo degli ultimi anni, nel contesto europeo l'Italia rimane seconda soltanto alla Romania per tasso di NEET, molto distante dalla media UE del 13,2 per cento e largamente superiore alle economie più avanzate del continente. Sebbene il decremento già evidenziato negli ultimi anni rappresenti il più consistente tra i Paesi europei, ciò riflette il recupero da una posizione iniziale estremamente svantaggiata. La stabilità relativa dei tassi NEET in Francia e Germania, al contrario, suggerisce da una parte, una componente strutturale potenzialmente molto contenuta, e dall'altra mercati del lavoro meglio capaci di integrare le transizioni dal mondo dell'istruzione a quello lavorativo.

Un ulteriore elemento differenziale cruciale, sul piano del confronto internazionale, riguarda l'evoluzione salariale: l'Italia rappresenta uno dei due soli Paesi OCSE europei (insieme alla Grecia) a registrare una contrazione dei salari annuali lordi nominali tra il 2000 e il 2024. Tale stallo salariale erode chiaramente l'attrattiva del mercato del lavoro italiano, in particolare per i giovani, alimentando incentivi migratori verso destinazioni economicamente più dinamiche.

6.3.3 La relazione inversa tra istruzione terziaria e difficoltà nell'ingresso nel mercato del lavoro

L'analisi della correlazione tra livello di istruzione terziaria e incidenza di NEET rivela una relazione inversa marcatamente lineare: ogni incremento percentuale di popolazione con diploma terziario è associato a una riduzione quasi proporzionale dei tassi NEET nella fascia iniziale di istruzione, con elasticità decrescente al crescere del livello educativo. Nel Nord Italia, il 44% della popolazione 15-34 anni possiede educazione terziaria nel 2024, registrando uno scarto di quasi 8 punti percentuali rispetto al Sud (36 per cento), e infatti il tasso di NEET nelle regioni del Nord Italia è a livelli quasi pari alle regioni più avanzate d'Europa, mentre è quasi il doppio al Sud. Si nota che la relazione tra titolo terziario e occupazione effettiva sia, inoltre, ulteriormente differenziata. Al Nord, l'85 per cento dei laureati risulta occupato a tre anni dal conseguimento del titolo, mentre al Sud questa quota precipita di venti punti percentuali, marcando un vantaggio decisamente meno evidente nel conseguire un titolo di studio più avanzato.

Grafico 10. Relazione tra tasso di NEET e percentuale della popolazione in età 15-34 anni con diploma di educazione terziaria.



(Fonte: elaborazione CNEL su dati Eurostat)

6.3.4 L'impatto delle politiche attive del lavoro

La sezione dedicata alle politiche attive del lavoro evidenzia effetti moderati dei programmi "Garanzia Giovani" (2014-2020) e "Garanzia Giovani Rafforzata" (2021-2027), con tassi di occupazione a seguito della presa in carico compresi tra il 35 e il 40 per cento. Gli investimenti FSE-IOG/FSE+ nel tema occupazione-lavoro mostrano correlazioni deboli



con le variazioni del fenomeno NEET, suggerendo possibili ostacoli nell'implementazione o nella calibrazione degli interventi.

Il fenomeno NEET italiano rappresenta una sfida strutturale che trascende le fluttuazioni cicliche. Sebbene il dato aggregato di miglioramento sia incontestabile, l'interpretazione causale deve incorporare l'effetto netto di fattori positivi e negativi. La polarizzazione territoriale, l'elevata incidenza di lavoro nero tra i giovani, il ritardo nell'entrata nel mercato del lavoro e l'insufficiente dinamicità salariale richiedono un riorientamento delle politiche pubbliche verso interventi strutturali: incentivi per l'occupazione con misure particolarmente rafforzate per il Sud Italia; il potenziamento delle politiche attive del lavoro e di orientamento scolastico e universitario; il consolidamento della qualità dell'istruzione terziaria; il superamento degli incentivi indifferenziati; il contrasto alla precarietà lavorativa ed al lavoro sommerso. Senza tali misure, il progresso statistico recente rischia di cristallizzarsi entro parametri ancora insoddisfacenti nel quadro europeo.

6.4 Gli stranieri nel mercato del lavoro

La presenza dei lavoratori stranieri nel mercato del lavoro in Italia rappresenta un contributo ed un elemento strutturale, a conferma del ruolo strategico che questa componente riveste sia rispetto all'equilibrio del mercato del lavoro italiano che per la crescita dell'economia italiana.

La popolazione straniera è in costante crescita, mediamente giovane (circa 27 anni); il 55 per cento ha un'età compresa tra i 18 e i 49 anni, con il gruppo 35-49 che rappresenta il 30,5 per cento del totale e con aspettativa di vita di 47,7 anni (MLPS). L'età media della popolazione residente di cittadinanza estera si attesta a 35 anni, a fronte dei 47 anni della popolazione italiana, evidenziando il ruolo di parziale compensazione dell'offerta di lavoro straniera rispetto alla tendenza di invecchiamento demografico nazionale. Si assiste ad una fase cosiddetta di consolidamento nella quale le comunità più numerose (rumena, albanese, marocchina) sono radicate sul territorio da oltre vent'anni.

Secondo i dati ISTAT, al 1° gennaio 2026 il numero totale dei cittadini stranieri residenti in Italia si attesta a circa 5 milioni e 898 mila con un incremento costante e registra un aumento di 169 476 mila unità rispetto all'anno precedente (+3,2 per cento) 2024 (143 mila unità rispetto al 1° gennaio 2025) e un indice di quasi 10 per cento rispetto alla popolazione totale (circa 58.940.000) allineata alla media dell'Unione europea (9,6 per cento) al 2024. Il profilo migratorio dell'Italia si attesta attualmente su una posizione mediana all'interno del contesto europeo in particolare dei Paesi OCSE. L'Italia si configura di recente attrazione per le migrazioni rispetto alla Germania, alla Francia o al Regno Unito, dove lo *stock* di popolazione straniera eccede stabilmente la soglia del 12-15 per cento. Gli immigrati



arrivano dall'est Europa; al 1° gennaio 2025 i romeni sono milione e 53mila residenti (il 19,6 per cento del totale), seguiti da albanesi e marocchini (entrambi al 7,7 per cento). Si tratta di tre comunità che coprono complessivamente il 35 per cento dei residenti stranieri con una presenza storica e spiccato radicamento.

Risultano in netta diminuzione, rispetto al 2023, gli arrivi dall'Ucraina (-54,2 per cento), mentre crescono i nuovi permessi per tunisini (+30,7 per cento) e peruviani (+25,7 per cento) - ISTAT 2025.

Nel 2025 i nuovi ingressi sono complessivamente diminuiti e sono cambiati i motivi dell'arrivo: tra i più frequenti quelli di protezione umanitaria e di ricongiungimento familiare.

Nel biennio 2024-2025, il principale Paese di partenza verso l'Italia è stata la Libia, soprattutto per persone, principalmente maschi, originarie del Bangladesh, Eritrea ed Egitto. Se si analizza il mercato del lavoro le tendenze variano rispetto alla cittadinanza. Crescono gli ingressi per lavoro di cittadini tunisini (+79,7 per cento rispetto al 2023) e indiani (+48,0 per cento) che coprono il 68,2 per cento dei nuovi permessi per attività lavorativa (50,6 per cento gli indiani e 17,6 per cento i tunisini). All'opposto, oltre agli ucraini (-65,8 per cento), sono in calo i lavoratori provenienti da Perù (-43,5 per cento) e Pakistan (-34,3 per cento).

Tra 2015 e il 2024 si registrano 1 milione e 600 mila nuove acquisizioni di cittadinanza italiana (media di 200 mila/anno), di cui 620 mila minori di vent'anni. Per flussi d'origine, prevalgono la comunità romena (118 mila), seguita da quella brasiliana (85 mila), indiana (75 mila) e bangladese.

6.4.1 Dinamicità del lavoro degli stranieri

Al 1° gennaio 2026 il numero totale di occupati in Italia è pari a 24 milioni 181 mila, in crescita rispetto all'anno precedente con un'incidenza dei lavoratori stranieri del 10,5-11 per cento del totale della forza lavoro. La popolazione straniera in età lavorativa è pari quattro milioni e gli occupati sono circa 2 milioni e 600 mila (Sisco MLPS). L'aumento è trainato quasi esclusivamente dai cittadini dei Paesi terzi (extra-UE) con oltre 2 milioni di contratti attivati nel 2024 (+9,1 per cento), mentre la popolazione comunitaria (UE) mostra una fase di stabilizzazione o lieve decremento dovuto all'invecchiamento delle prime comunità storiche come quella romena e polacca.

Nel 2024, un quinto delle attivazioni di rapporti di lavoro registrate dal Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie ha interessato i lavoratori stranieri (2.673.696 in valore assoluto); i comunitari sono pari a 581.841 mila e gli extra-EU sono 2 milioni e 91.855 mila. Nel 2025 aumenta il tasso di occupazione del 6,5 per cento tra gli extra-EU



mentre i comunitari crescono del 5 per cento, a fronte di un aumento contenuto pari all'1 per cento degli italiani. Si osserva un calo generalizzato della disoccupazione (-14,6 per cento) e permane un divario strutturale tra cittadini UE (-8,3 per cento) ed extra-UE (-5,9 per cento), con una marcata fragilità di questi ultimi nei processi di ricollocamento.

Tabella 39. Paesi terzi (Non UE) e Comunitari (UE)

data rilevazione 2024/2025	Stranieri Non UE	Stranieri UE
Variatione Occupati	6,50%	5,00%
Calo Disoccupazione	-5,90%	-8,30%
Inattività	Aumento del 6,1%	Sostanzialmente stabile
Tipologia Contrattuale	Prevalenza in agricoltura e servizi	Maggiore presenza nei servizi e industria

Fonte: Elaborazione su dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Analizzando la tipologia dei settori di assunzione, esclusa la cura domestica, quello agricolo si conferma uno tra quelli con la più alta incidenza di manodopera straniera con l'occupazione al 42,9 per cento, le costruzioni al 33,6 per cento, il manifatturiero al pari del turismo al 24,9 per cento, altri servizi al 18 per cento e il commercio al 15,2 per cento. Le imprese italiane mostrano una crescente necessità di manodopera straniera. Il settore dell'agricoltura italiana dipende strutturalmente dai lavoratori stranieri, per quasi la metà del suo fabbisogno di manodopera, in crescita anche rispetto alle previsioni Excelsior. Nel 2024, il 36,5 per cento delle aziende che hanno effettuato assunzioni ha contrattualizzato almeno un cittadino straniero.

Tabella 40. Settori di attività economica e comunicazioni obbligatorie

settori di attività economica e comunicazioni obbligatorie	2024	2023	VAR %
Ristorazione con somministrazione	256.797	240.394	6,82
Cura alla persona e famiglie	244.930	266.940	-8,25
Alberghi	172.774	164.803	4,84
Edilizia	118.826	117.953	0,74
Coltivazione ortaggi	103.313	90.800	13,78
Coltivazione arborea	88.015	78.930	11,51
Pulizia generale	83.654	79.894	4,71
Coltivazione uva	80.208	72.305	10,93



Servizi supporto agricoltura	66.012	51.647	27,81
Trasporto	54.807	50.475	8,58

Fonte: Comunicazioni obbligatorie - dati Servizio statistico di Sviluppo Lavoro Italia

Le imprese con partecipazione di forza lavoro straniera sono 508.170 mila con oltre 2 milioni di dipendenti stranieri pari al 13,4 per cento del totale degli occupati. Le più alte concentrazioni di imprese (settore primario) con stranieri si registrano il Trentino-Alto Adige (53,6 per cento), la Valle d'Aosta (48,7 per cento) e l'Emilia-Romagna (47,3 per cento).

Dall'indagine dell'INPS risulta che l'80 per cento degli stranieri occupati nel mercato del lavoro in Italia sono operai e impiegati e una residua minoranza ricopre posizioni manageriali. Si osserva una marcata polarizzazione professionale: il 26 per cento dei lavoratori nati all'estero è impiegato di bassa qualifica a fronte del 7,6 per cento della componente autoctona. Secondo i dati OIL 2025, il salario degli immigrati in Italia è del 26,3 per cento inferiore a quello dei nazionali, un divario che è aumentato nel tempo e si attesta tra i più alti nella media dei Paesi europei.

In riferimento ai valori assoluti rispetto alle attivazioni programmate, i primi 5 settori per domanda di personale straniero sono il turismo, il settore primario, le costruzioni, i servizi operativi e il trasporto e logistica, che insieme rappresentano il 65 per cento delle entrate di lavoratori stranieri nel 2025 (InfoCamere). Le proiezioni *Excelsior* 2025 evidenziano alcune criticità sistemiche nel reperimento di forza lavoro: a fronte di una domanda espressa dalle imprese pari a 1 milione 358mila lavoratori stranieri (oltre il 23 per cento delle assunzioni totali), il 54 per cento risulta di difficile reperimento.

Le entrate programmate e le previsioni occupazionali legati al decreto-flussi 2023-25 sono relative a figure professionali quali esercenti e addetti alle attività di ristorazione (231mila), personale non qualificato nei servizi di pulizia (137mila); personale non qualificato nell'agricoltura e nella manutenzione del verde (circa 106mila); personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna delle merci (100mila); addetti alle vendite (75mila) e operai specializzati addetti alle costruzioni e al mantenimento delle strutture edili (73mila) (MLPS).

Nei servizi si osservano quote di entrate programmate relative ai lavoratori stranieri più basse, con valori sopra la media per i servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone (con 120mila entrate programmate, pari al 26,7 per cento del settore), i servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio (oltre 100mila, 26,7 per cento,) e il turismo (quasi 290mila, il 24,8 per cento).



6.4.2 Le donne straniere nel mercato del lavoro italiano

Nel 2025, si confermano i tassi di occupazione inferiori e livelli di inattività più elevati per la popolazione straniera, con un'incidenza critica sulla componente femminile che si allinea con l'andamento del *gap* occupazionale a livello nazionale. Il mercato del lavoro nazionale continua a registrare tassi di partecipazione femminile tra i più contenuti nel contesto dell'Unione Europea, evidenziando uno scarto significativo rispetto alla controparte maschile. Nel primo trimestre 2025, il tasso complessivo di occupazione delle donne in età lavorativa si è attestato al 53,7 per cento, contro il 71,2 per cento degli uomini (ISTAT 2025). Più specificatamente l'Italia si trova al ventiquattresimo posto nell'UE dei 27 e all'ottantacinquesimo posto nella classifica dell'indice globale del divario di Genere a livello globale (*Global Gender Gap Index 2025*). Più preoccupante è il divario nelle comunità di stranieri non comunitarie, dove il tasso di occupazione femminile (46,5 per cento) rispetto agli uomini (75,2 per cento).

In tale scenario, la componente migratoria femminile assume un rilievo crescente: secondo i dati ISTAT (2024), il contingente delle lavoratrici straniere occupate ha superato la soglia di un milione di unità. Tale dinamica contribuisce a una parziale mitigazione del divario occupazionale all'interno delle comunità immigrate, laddove la distanza tra i tassi di attività maschili e femminili appare meno pronunciata rispetto a quanto rilevato nella popolazione autoctona. Le donne cittadine dei Paesi terzi mostrano il tasso di disoccupazione più alto e i salari medi più bassi, spesso legati a percorsi migratori legati al ricongiungimento familiare che rendono difficile l'inserimento in settori diversi da quello domestico. Le cittadine EU, anche se in misura minore rispetto a quelle non comunitarie, sono occupate in lavori di mansioni elementari e di sotto inquadramento, legate alla cura delle persone anziane e lavoro domestico.

Per quanto concerne il divario salariale che si attesta basso se correlato a quello di genere, ma che è sostanzialmente più alto tra i cittadini stranieri (europei o proveniente da fuori l'UE), rispetto ai cittadini italiani. Nonostante il contributo numerico sia in aumento (+2,8 per cento di contratti nel 2024) le donne dei Paesi terzi rimangono il gruppo più vulnerabile del mercato del lavoro, con le retribuzioni più basse e con una minore valorizzazione delle competenze pregresse.

In conclusione, il biennio 2024-2025 conferma che la forza lavoro straniera non è più un elemento "accessorio" ma strutturale, derivando da essa il 9,1 per cento del PIL (164 miliardi di euro) ed il sostegno al sistema fiscale con un saldo netto positivo di circa 1,2 miliardi di euro tra entrate (tasse/contributi) e uscite (spesa pubblica).



6.4.3 Imprenditoria a titolarità straniera

Nel 2025 il numero di imprese a titolarità straniera iscritte al registro imprese delle Camere di Commercio è in crescita del 9,8 per cento; 673mila in totale di cui circa 535mila (79 per cento) sono di nazionalità extra UE. Rispetto a giugno 2024, l'aumento di quest'ultimo dato è stato del 15 per cento, che rappresenta un andamento crescente nell'ultimo quinquennio (+6 per cento rispetto al 2021). Di contro le imprese di titolarità italiana sono in calo del 5 per cento. I Paesi di provenienza della maggior parte dei titolari d'azienda (34 per cento del totale) sono Marocco, Romania e Cina, seguiti da Albania, Bangladesh e Pakistan (19 per cento) e infine da Egitto, Nigeria e Senegal (11 per cento). I nuovi protagonisti dell'imprenditoria immigrata appartengono alle comunità provenienti dal Pakistan (+130,7 per cento), Bangladesh (+47,3 per cento) ed Egitto (+40 per cento) segnalando un mutamento nelle dinamiche economiche del Paese (IDOS 2025). In Italia, all'interno dei Paesi OCSE, un migrante in età lavorativa crea mediamente 0,2 posti di lavoro attraverso il lavoro autonomo (InfoCamere, 2026).

7. Malattie professionali e infortuni sul lavoro

7.1 L'andamento delle denunce di infortunio

La serie storica dal 2008 al 2024 dei dati INAIL delle denunce di infortunio e di infortunio mortale (dati comprensivi di quelle relative agli studenti) mostra una riduzione del 38,4 per cento, mentre per i casi mortali una riduzione del 24,6 per cento.

Per quanto concerne l'anno 2025, i dati disponibili (INAIL, 2026) consentono un confronto con l'anno precedente ed un primo bilancio, nonostante sia chiara la provvisorietà dello stesso, visto l'eventuale consolidamento in aumento dei casi mortali e la possibilità di incremento delle denunce con quelle pervenute tardivamente rispetto alla data di prima rilevazione.

Il dato delle denunce di infortunio con esito mortale (1.085) si conferma pressoché stabile, registrando un +0,74 per cento rispetto al dato complessivo dell'anno precedente. Si registra una maggiore incidenza dei casi *in itinere* (+4,6 per cento), mentre si osserva una decrescita delle denunce di infortunio con esito mortale in occasione di lavoro dello 0,6 per cento rispetto al 2024. Quanto al genere, per il 2025 vi è una maggiore incidenza di denunce di infortunio con esito mortale in occasione di lavoro per il sesso maschile, mentre più della metà dei casi con esito mortale per il sesso femminile risulta essere *in itinere*.

In linea generale le denunce di infortunio segnano un andamento lievemente crescente passando dalle 511.688 denunce registrate nel 2024 alle 516.839 del 2025, registrando un aumento pari circa al +1,0 per cento. Il dato complessivo mostra una incidenza del 19,3 per cento delle denunce relative ad infortuni *in itinere*, che aumentano maggiormente (+3,2 per cento rispetto al 2024) nel caso di denunce di infortunio in occasione di lavoro (+0,5 per cento rispetto all'anno precedente).



Tabella 41. Denunce di infortuni: raffronto 2024-2025

	2024	2025	Variazione
Denunce infortuni di lavoro	511.688	516.839	+1,0%
Denunce infortuni in occasione di lavoro	414.853	416.900	+0,5%
Denunce infortuni in itinere	96.835	99.939	+3,2%
Denunce infortuni con esito mortale	1.077	1.085	+0,7%
Denunce infortuni con esito mortale sul lavoro	797	792	-0,6%
Denunce infortuni con esito mortale in itinere	280	293	+4,6%

Fonte: (INAIL, 2026)

L'analisi territoriale denota un aumento delle denunce in occasione di lavoro, in particolar modo nel Centro Italia (+2,9 per cento) e nelle Isole (+2,5 per cento), mentre, in continuità con il 2024, si registra un decremento al Nord, soprattutto nel Nord-ovest (-1,4 per cento). Al Sud il dato si conferma sostanzialmente stabile con una lieve flessione (-0,03 per cento).

Rispetto alle singole Regioni, si registra un aumento consistente nel Lazio, con circa 30.000 denunce, (+11,7 per cento rispetto all'anno precedente), a seguire la Provincia autonoma di Bolzano (+6,6 per cento) e la Sicilia (+4,2 per cento). Per quanto riguarda gli infortuni in *itinere*, risultano maggiormente coinvolte, con dati significativamente superiori alla media nazionale, il Lazio (26 per cento), il Piemonte (23 per cento), la Liguria (22 per cento) e la Lombardia (22 per cento), mentre i più significativi aumenti percentuali si registrano a Bolzano (+17,3 per cento) e Campania (+14,2 per cento).

Tabella 42. Denunce di infortuni in occasione di lavoro per area geografica

	2024	2025	Variazione
Nord-ovest	115.024	113.390	-1,4%
Nord-est	136.526	137.180	+0,5%
Centro	80.891	83.250	+2,9%
Sud	54.458	54.441	-0,03%
Isole	27.954	58.639	+2,5%
TOTALE	414.853	416.900	+1,0%

Fonte (INAIL, 2026)

Per quanto riguarda i settori economici, le denunce di infortunio occorse in occasione di



lavoro sono aumentate in media dello 0,7 per cento nell'Industria e servizi (che si conferma quale settore maggiormente interessato dal fenomeno degli infortuni complessivi, rappresentando l'89,7 per cento del totale) e in ugual misura per i dipendenti del Conto Stato, mentre l'Agricoltura registra un lieve calo (-2,1 per cento).

Tra i principali settori di attività economica per numerosità infortunistica, si conferma in calo anche quest'anno l'Industria manifatturiera (-0,5 per cento). In diminuzione anche i dati riferiti al settore Trasporti e magazzinaggio (-1,2 per cento) e ai Servizi alle imprese (-1,4 per cento). Gli altri settori registrano un incremento rispetto all'anno precedente, primo fra tutti il comparto delle Costruzioni, che registra un aumento del 3 per cento, il Commercio (+2,1 per cento) e la Sanità e assistenza sociale (+1,6 per cento).

Tabella 43. Denunce di infortuni in occasione di lavoro per settori produttivi

	2023	2024	Variazione	Incidenza sul totale
<i>Industria e servizi</i>	371.594	374.025	+0,7%	89,7%
<i>Agricoltura</i>	24.207	23.695	-2,1%	5,7%
<i>Conto Stato - dipendenti</i>	19.052	19.180	+0,7%	4,6%
TOTALE	414.853	416.900	+0,5%	100%

Fonte: (INAIL, 2026)

Sul piano anagrafico, si conferma una maggiore incidenza degli infortuni in occasione di lavoro a carico del sesso maschile (84,4 per cento contro il 15,5 per cento delle denunce di infortunio *in itinere*), al contrario, per il sesso femminile si registra una maggiore incidenza delle denunce *in itinere* (26,4 per cento), e una minore incidenza degli infortuni in occasione di lavoro (73,6 per cento) rispetto al sesso maschile, nonostante questi ultimi siano aumentati del 2 per cento rispetto al 2024. Il dato è costante in quasi tutte le fasce di età, ad eccezione della fascia dai 35 ai 49 anni che registra un lieve calo in entrambi i generi, mentre significativo è l'incremento per la fascia d'età dai 64 anni in su, che registra un incremento di 7,6 per cento per il sesso maschile e di 11,6 per cento per il sesso femminile.

Guardando al paese di nascita, se i lavoratori nati in Italia vedono gli infortuni diminuire dello 0,5 per cento, quelli nati all'estero invece registrano un aumento nel 2025 del +3,7 per cento, con un'incidenza sul totale degli infortuni che passa dal 23,5 per cento del 2024 al 24,3 per cento.

Si rileva, infine, che il dato di denunce di infortuni pubblicato da INAIL riguardanti gli studenti pubblici e privati, cui sono stati lo scorso anno estese le tutele assicurative e attuate in forma sperimentale dall'Istituto, registra per il 2025 un incremento di +3,8 per cento rispetto l'anno precedente, con circa 81.000 denunce.



7.2. L'andamento delle malattie professionali

Anche per le denunce di malattia professionale i dati INAIL relativi al 2025 sono da considerare provvisori e soggetti a verifica da parte dell'Istituto.

Le denunce di malattie professionali nel 2025 risultano essere state 98.463 con un aumento significativo del 11,3 per cento rispetto al 2024. Il settore dell'Industria e servizi si conferma essere quello maggiormente coinvolto anche da questo fenomeno, interessando l'83,6 per cento del totale delle denunce per un totale di 82.371 (di cui il 75,8 per cento interessa la popolazione maschile), seguito dall'Agricoltura con 15.346 denunce (con il 68,7 per cento dei casi che coinvolgono uomini) e dal comparto statale con un numero complessivo di 746 denunce (che investono per il 68 per cento le donne).

Quanto alla tipologia delle malattie professionali denunciate si riconferma l'andamento degli scorsi anni: per lo più sono riferite all'apparato osteomuscolare e tessuto connettivo, con un incremento del 10,9 per cento dei casi rispetto all'anno precedente. Seguono le malattie al sistema nervoso, con un'incidenza del 12,1 per cento sul totale (+11,1 per cento rispetto al 2024). In aumento anche le malattie all'orecchio e dell'apofisi mastoide (+5,7 per cento dei casi rispetto all'anno precedente).

Tabella 44. Denunce di malattie professionali: raffronto per genere e settore produttivo (anni 2024-2025)

	Genere	2024	2025	Variazione	Incidenza del genere sul settore (anno 2024)	Incidenza dei settori sul totale (anno 2024)
Industria e servizi	Totale	73.723	82.371	11,7%	100,0%	83,6%
	Maschi	55.607	62.432	12,3%	75,8%	
	Femmine	18.116	19.939	10,1%	24,2%	
Agricoltura	Totale	14.026	15.346	9,4%	100,0%	15,6%
	Maschi	9.499	10.546	11,0%	68,7%	
	Femmine	4.527	4.800	6,0%	31,3%	
Conto Stato	Totale	750	746	-0,5%	100,0%	0,8%
	Maschi	271	239	-11,8%	32,0%	
	Femmine	479	507	5,8%	68,0%	
TOTALE	Totale	88.499	98.463	11,3%	100,0%	100,0%
	Maschi	65.377	73.217	12,0%	74,4%	
	Femmine	23.122	25.246	9,2%	25,6%	

Fonte: (INAIL, 2026)



8. Politiche del lavoro e cassa integrazione

8.1. Politiche per l'occupazione e incentivi alle imprese

Secondo il [Report mensile gennaio-dicembre 2025 dell'Osservatorio INPS sul mercato del lavoro - Assunzioni, trasformazioni e cessazioni di rapporti di lavoro](#), le attivazioni di rapporti di lavoro incentivati nel 2025 - considerando quindi sia le assunzioni che le variazioni contrattuali - registrano una crescita significativa pari al +14 per cento rispetto all'anno precedente. Tale aumento riguarda le attivazioni con esonero contributivo giovani (+26 per cento) e con l'incentivo donne (+6 per cento); sono invece sostanzialmente stabili le attivazioni con le altre misure (-0,2 per cento). Queste variazioni sono riconducibili, in larga parte, alla proroga dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 degli esoneri totali per i giovani e le donne (ai sensi del D.L. n. 60 del 2024 e della L. n. 207 del 2024).

8.2. Cassa integrazione

Secondo l'Osservatorio CIG dell'INPS, le ore complessivamente autorizzate per la cassa integrazione nell'anno 2025 ammontano a 546.571.536, in aumento del +10,3 per cento rispetto al 2024. Nello specifico, risalta il dato delle ore di CIG ordinaria (circa il 52 per cento del totale) che, in contro tendenza, sono diminuite del 13,27 per cento rispetto all'anno precedente, a differenza di quelle di CIG straordinaria (circa il 47,9 per cento del totale) che sono aumentate notevolmente del 58,18 per cento, mentre quelle riferite alla CIG in deroga (circa 0,08 per cento del totale) sono diminuite del 79,88 per cento. A livello settoriale, come evidente dalla tabella sotto, è diminuito nel corso di tutti i trimestri del 2025 rispetto ai corrispondenti trimestri dell'anno precedente il numero di ore di cassa integrazione guadagni per mille ore lavorate autorizzate nel Totale Industria e Servizi (B-N).



Tabella 45. Ore di cassa integrazione guadagni per mille ore lavorate per settore di attività economica, confronto di ciascun trimestre 2024/2025

<i>Attività economica (ATECO 2007) /Tempo</i>	2024- Q1	2024- Q2	2024- Q3	2024- Q4	2025- Q1	2025- Q2	2025- Q3	2025- Q4
<i>Industria e servizi (b-s, escluso o)</i>	8,2	8,6	9,6	10,4	8,3	7,5	8,0	8,8
TOTALE INDUSTRIA E SERVIZI (b-n)	8,8	9,2	10,2	11,2	9,0	8,1	8,6	9,4
TOTALE INDUSTRIA (b-f)	15,7	16,8	18,6	22,4	17,4	14,7	16,8	18,3
TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	16,1	18,3	21,5	25,5	18,7	16,4	19,3	20,5
<i>Costruzioni</i>	13,8	9,3	5,5	8,4	11,2	7,1	5,8	8,3
<i>Servizi (g-s, escluso o)</i>	2,8	2,9	3,7	2,1	2,0	2,7	2,5	2,3
<i>Istruzione, sanità e assistenza sociale, attività artistiche e altre attività di servizi (P-S)</i>	0,2	0,4	0,6	0,4	0,6	0,1	0,3	0,6
TOTALE SERVIZI DI MERCATO (g-n)	3,1	3,2	4,1	2,4	2,2	3,0	2,8	2,6

Fonte: banca dati ISTAT

Per quanto riguarda le misure di fondi di solidarietà come FIS (fondi di integrazione salariale) e i fondi bilaterali, le serie storiche annuali disponibili presso l'Osservatorio CIG dell'INPS registrano una notevole crescita per il 2025 del dato delle ore autorizzate che raggiungono quota 13.416.480 con un incremento del 16,7 per cento rispetto al 2024, che si era fermato a 11.500.191, riportandosi su un livello simile a quello ottenuto nel 2023 (13.258.012 di ore autorizzate).



9. Fabbisogni occupazionali

Secondo quanto emerso dai Report sul disallineamento tra domanda e offerta di lavoro di CNEL e Unioncamere del 2025 numero 1 e numero 2 (CNEL & Unioncamere, *Report sul mismatch* tra domanda e offerta di lavoro in Italia - Primo semestre 2025 e CNEL & Unioncamere, *Report sul mismatch* tra domanda e offerta di lavoro in Italia - Secondo semestre 2025), le imprese avevano programmato un numero di entrate lavorative pari a 2,94 milioni di contratti nel primo semestre del 2025 (+2,4 per cento rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente) e di 2,589 milioni nel secondo semestre del 2025 (-1,7 per cento rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente). A testimonianza della fatica del mercato del lavoro italiano a colmare i divari derivanti dal disallineamento tra competenze disponibili e fabbisogni occupazionali, tali numeri, benché notevoli, non possono sommarsi per definire il complessivo annuo, in quanto numerose posizioni aperte nel primo semestre scivolano non occupate anche nella seconda parte dell'anno.

Portando l'analisi dal generale al particolare, i report che sezionano il dato per settore economico mettono in evidenza una persistente difficoltà nel soddisfare la domanda nel corso dell'intero 2025, manifestando tuttavia alcune disomogeneità. Come dimostra la tabella sotto, il comparto dell'Industria in senso stretto presenta una flessione nella domanda, che perde 3,6 punti percentuali nel primo semestre e 6,8 punti nel secondo, rispetto ai medesimi periodi dell'anno precedente. Il settore delle Costruzioni mantiene una domanda sostanzialmente inalterata nel primo semestre (-0,3) e leggermente superiore (+1,2 per cento) nel secondo semestre 2025, registrando nel complesso un andamento simile a quanto avvenuto nel 2024. Il totale dei Servizi, invece, rappresenta una variazione di senso inverso nel primo semestre con una crescita della domanda di 4,5 punti percentuali ed una contrazione di 0,8 punti per il secondo semestre rispetto al 2024. Rispetto ai singoli settori, si nota come la richiesta di figure legate al comparto delle Industrie metalmeccaniche ed elettroniche, da diversi anni in forte crescita, subisca una contrazione rispetto al 2024 intorno al 11 per cento in entrambi i periodi considerati. Anche sul fronte dei Servizi informatici e telecomunicazioni la tendenza è analoga, rilevando il -13,4 per cento di domanda nel primo semestre e il -14,3 per cento del secondo semestre rispetto all'anno precedente. Di senso inverso è il dato relativo Industrie alimentari, bevande e tabacco, la cui domanda cresce del 18,6 per cento nel primo semestre del 2025 e di 4,3 per cento in quello successivo. Allo stesso tempo il segmento relativo ai Servizi turistici, alloggio e ristorazione fa registrare una crescita di 12,5 punti percentuali nel primo semestre e di 4,8 punti nel secondo semestre 2025.



Tabella 46. Entrate previste per settore economico (valori assoluti e variazioni %)

Settore	I sem.2024	I sem.2025	Var.% I	II sem.2024	II sem.2025	Var.% II
Industrie alimentari, bevande e tabacco	70.000	83.000	18,6	94.000	98.000	4,3
Industrie tessili, abbigliamento, cuoio, calzature	61.000	53.000	-13,1	47.000	43.000	-8,5
Industrie del legno e del mobile	25.000	25.000	0,0	20.000	19.000	-5,0
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	16.000	16.000	0,0	14.000	13.000	-7,1
Industrie estrattive e minerali non metalliferi	21.000	23.000	9,5	19.000	18.000	-5,3
Industrie metalmeccaniche ed elettroniche	252.000	224.000	-11,1	196.000	175.000	-10,7
Industrie chimico-farmaceutiche, plastica, gomma	48.000	48.000	0,0	39.000	36.000	-7,7
Altre industrie	42.000	44.000	4,8	39.000	35.000	-10,3
INDUSTRIA IN SENSO STRETTO	535.000	516.000	-3,6	469.000	437.000	-6,8
COSTRUZIONI	297.000	296.000	-0,3	256.000	259.000	1,2
Commercio	403.000	431.000	6,9	400.000	385.000	-3,8
Servizi turistici, alloggio e ristorazione	575.000	647.000	12,5	526.000	551.000	4,8
Servizi informatici e telecomunicazioni	82.000	71.000	-13,4	63.000	54.000	-14,3
Servizi avanzati di supporto alle imprese	148.000	135.000	-8,8	112.000	96.000	-14,3
Servizi operativi di supporto alle imprese/persone	231.000	246.000	6,5	210.000	209.000	-0,5
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	199.000	196.000	-1,5	187.000	187.000	0,0
Servizi finanziari e assicurativi	29.000	26.000	-10,3	23.000	20.000	-13,0
Altri servizi alle imprese	33.000	35.000	6,1	34.000	32.000	-5,9
Servizi alle persone	338.000	343.000	1,5	355.000	358.000	0,8
SERVIZI (totale)	2.038.000	2.130.000	4,5	1.909.000	1.893.000	-0,8
TOTALE COMPLESSIVO	2.870.000	2.940.000	2,4	2.633.000	2.589.000	-1,7

Fonte: Unioncamere-MdL, Sistema Informativo Excelsior

Quanto al grado di complessità nel reperimento delle risorse umane, come rappresentato nella tabella sotto, nel primo semestre la quota di assunzioni di difficile copertura si attestava al 47,6 per cento, con punte superiori al 62 per cento in alcuni settori, mentre nel secondo semestre si riduceva solo marginalmente al 46,1 per cento. A rendere ancora più evidente lo scarto tra domanda e disponibilità di personale contribuisce il dato sui tempi medi di reperimento: 4,4 mesi nel primo semestre e 4,5 nel secondo, con picchi superiori ai 6 mesi nelle costruzioni e nell'industria del legno e del mobile.

Tabella 47. Difficoltà di reperimento per settore - quota % rispetto al totale delle entrate

Settore	I sem.2024 (%)	I sem.2025 (%)	II sem.2024 (%)	II sem.2025 (%)
Industrie alimentari, bevande e tabacco	43,2	40,5	39,0	34,6
Industrie tessili, abbigliamento, cuoio, calzature	59,8	58,4	58,6	56,0
Industrie del legno e del mobile	60,7	56,5	57,1	57,2
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	54,1	48,4	47,3	48,6
Industrie estrattive e minerali non metalliferi	51,8	51,3	48,2	48,8
Industrie metalmeccaniche ed elettroniche	60,3	59,7	61,4	59,2
Industrie chimico-farmaceutiche, plastica, gomma	45,7	47,6	47,6	47,4
Altre industrie	42,9	44,8	43,2	44,7
INDUSTRIA IN SENSO STRETTO	52,3	50,9	50,3	49,6
Costruzioni	59,8	62,2	62,4	61,4
Commercio	41,5	40,0	40,9	38,2
Servizi turistici, alloggio e ristorazione	50,1	46,7	53,1	46,9
Servizi informatici e telecomunicazioni	50,1	49,5	49,8	51,4
Servizi avanzati di supporto alle imprese	42,2	43,5	43,3	41,9
Servizi operativi di supporto alle imprese/persone	41,2	39,4	40,6	37,9
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	45,9	47,6	44,3	42,9
Servizi finanziari e assicurativi	33,1	34,9	34,4	35,0
Altri servizi alle imprese	35,3	46,4	34,1	42,8
Servizi alle persone	44,7	45,9	44,9	44,8
SERVIZI (totale)	42,7	43,8	42,8	42,4
TOTALE COMPLESSIVO	48,3	47,6	48,4	46,1

Fonte: elaborazione CNEL su dati Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema informativo Excelsior

La lettura congiunta dei due semestri restituisce la fotografia di un mercato del lavoro che non soltanto stenta a coprire le posizioni aperte nell'immediato, ma che lo fa con tempi prolungati e in modo selettivamente disomogeneo tra comparti.

La grandissima maggioranza delle entrate previste riguarda il settore dei servizi, che si prevede possa assorbire circa tre nuovi ingressi su quattro, sia nel primo che nel secondo semestre, rappresentando peraltro l'unico dei tre settori rappresentati, che evidenzia una variazione positiva rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

Rivolgendo lo sguardo verso le classi dimensionali delle imprese, le stime mostrano una grande concentrazione delle entrate previste nelle micro e piccole imprese, che d'altra parte costituiscono oltre l'85 per cento del tessuto imprenditoriale italiano, con le medie e grandi imprese che registrano entrate per circa la metà dell'entità.

Tabella 48. Entrate previste per classe dimensionale aziendale (valori assoluti)

Classe dimensionale	I sem.2024	I sem.2025	II sem.2024	II sem.2025
1-9 dipendenti	854.000	886.000	776.000	771.000
10-49 dipendenti	954.000	989.000	828.000	814.000
50-99 dipendenti	257.000	253.000	232.000	222.000
100-249 dipendenti	301.000	298.000	284.000	264.000
250-499 dipendenti	152.000	149.000	151.000	141.000
500+ dipendenti	352.000	364.000	363.000	375.000

Fonte: Unioncamere-MdL, Sistema Informativo Excelsior.

Sul piano del fattore territoriale, è utile mettere in evidenza anche una grandissima variabilità nella previsione di entrate come da tabelle sotto. Nel primo semestre, la richiesta maggiore è nel Nord-Est e nei Capoluoghi regionali, oltre che nelle province in cui si concentrano importanti attività produttive, come le province dell'area della Pianura Padana e della Sicilia Orientale. Nel secondo semestre, invece, la richiesta di entrate lavorative si sposta in grandissima parte solo verso le grandi metropoli: Roma, Milano e Napoli.

Figura 1a – Entrate per territorio (valori assoluti I semestre 2025)

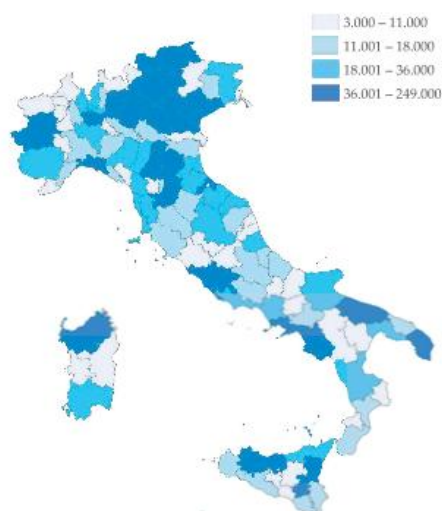
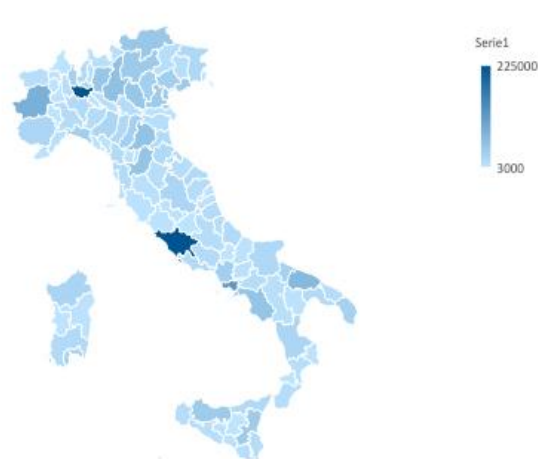


Figura 1b – Entrate per territorio (valori assoluti II semestre 2025)



Fonte: Unioncamere-MdL, Sistema Informativo Excelsior

Le stime sui fabbisogni occupazionali e professionali di medio termine proiettano la domanda di lavoro per il quinquennio 2025-2029, stimandola complessivamente a un numero compreso tra 3,279 e 3,721 milioni di unità a seconda dello scenario considerato, determinato dalla combinazione tra la domanda incrementale (*expansion demand*) e la domanda di sostituzione (*replacement demand*). Quest'ultima componente rappresenta l'elemento prevalente nella determinazione del fabbisogno, incidendo tra l'80 per cento e il



90 per cento del totale. Si prevede che tra 1,865 e 2,182 milioni di unità riguarderanno i dipendenti privati, mentre circa 799mila lavoratori saranno richiesti nella pubblica amministrazione per compensare i pensionamenti e altre uscite dal mercato del lavoro.

Approfondendo l'analisi previsionale della domanda ai macrosettori, il settore dei servizi assorbirà tra 2,423 e 2,740 milioni di unità, pari al 73-74 per cento del fabbisogno complessivo, mentre l'industria intesa in senso stretto contribuirà per circa il 17 per cento del fabbisogno complessivo, con le industrie metalmeccaniche ed elettroniche a rappresentare il principale polo occupazionale del settore, pari a circa un terzo del totale industriale. Dal punto di vista del livello di istruzione richiesto, oltre il 44-46 per cento delle posizioni riguarderà persone con formazione tecnico-professionale di secondo grado, seguite da una ancor corposa richiesta di profili con istruzione terziaria (circa il 37-39 per cento). La domanda di lavoratori con bassa scolarizzazione continuerà a ridursi, rappresentando solo il 12-13 per cento del totale.



10. Lavoro sommerso

L'ultimo [report ISTAT sul valore dell'economia non osservata](#) (considerata come l'insieme dell'economia sommersa e delle attività illegali), pubblicato in data 17 ottobre 2025 e riferito all'anno 2023, mette in luce, come già avvenuto nell'anno precedente, un considerevole aumento del dato rispetto al pregresso intervallo di osservazione annuale. Infatti, nel 2023 il valore dell'economia non osservata cresce di 15,1 miliardi, segnando un aumento del 7,5 per cento rispetto al 2022. In particolare, l'economia sommersa (ovvero al netto delle attività illegali) si attesta su un valore di poco meno di 198 miliardi di euro, registrando una crescita di 14,9 miliardi rispetto all'anno precedente, mentre le attività illegali si attestano leggermente sotto i 20 miliardi mantenendo un valore sostanzialmente stabile a confronto con il 2022. Il rapporto dell'economia non osservata rispetto al PIL risulta in crescita.

Nel 2023 sono 3 milioni e 132mila le unità di lavoro a tempo pieno (Ula) in condizione di non regolarità, occupate in prevalenza come dipendenti (circa 2 milioni e 274mila unità). Rispetto al 2022, il lavoro irregolare segna una crescita del 4,9 per cento con un valore complessivo di poco più di 145mila Ula.

Il tasso di irregolarità, calcolato come incidenza percentuale delle Ula non regolari sul totale, è risultato lievemente in aumento nell'ultimo anno osservato da ISTAT, dopo 5 anni di calo consecutivo, attestandosi al 12,7 per cento (contro il 12,5 per cento del 2022).

In particolare, l'incidenza del valore aggiunto da lavoro irregolare si è portata al 35,5 per cento, raggiungendo quanto osservato nel 2021 (35,6 per cento) e recuperando 1,2 punti percentuali rispetto al 2022 (34,3 per cento). Di converso, il peso del valore aggiunto da sottodichiarazione è sceso nel 2023 al 49,7 per cento dal 50,1 per cento del 2022 (era 49,3 per cento nel 2021). Le altre componenti del sommerso hanno contribuito per il 5,6 per cento al complesso dell'economia non osservata (5,8 per cento nel 2022 e 5,2 per cento nel 2021).

La tendenza ad un lieve aumento dell'incidenza del sommerso sul totale del valore aggiunto (al 10,3 per cento nel 2023, dopo il 10,2 per cento del 2022 e il 10,1 per cento del 2021) è il risultato di dinamiche settoriali eterogenee. Da un lato, è confermata la contrazione del sommerso in alcuni settori chiave, come Costruzioni (dove l'incidenza del sommerso è diminuita di 1,1 punti percentuali nel 2023, dopo essere calata di 0,6 punti nel 2022) e Agricoltura (-0,4 punti percentuali nel 2023 e -1,0 punti nel 2022). D'altra parte, si è riscontrato un aumento del suo impatto per gli Altri servizi alle persone (+2,3 punti percentuali), gli Altri Servizi alle imprese e Commercio, trasporti, alloggio e ristorazione (+0,2 punti per entrambi).

Il valore aggiunto generato dall'impiego di lavoro irregolare presenta una maggiore incidenza negli Altri servizi alle persone (19,7 per cento del valore aggiunto del settore),



anche per l'inclusione del lavoro domestico. Al contrario, il fenomeno risulta limitato nei comparti industriali (con un impatto compreso tra lo 0,9 per cento e il 2,8 per cento) e negli Altri servizi alle imprese (1,6 per cento). In Agricoltura, infine, il valore aggiunto sommerso, connesso esclusivamente alla componente di lavoro irregolare, è pari al 14,9 per cento del totale del comparto.

Si registra che dal 1° gennaio 2026 sono attivi gli Indici Sintetici di Affidabilità Contributiva (ISAC), introdotti su richiesta della Commissione europea nel 2021 nell'ambito del PNRR (Missione 5, Componente 1, Riforma 1.2 "Piano Nazionale per la lotta al lavoro sommerso") per rafforzare la correttezza contributiva e prevenire il lavoro irregolare attraverso l'incrocio di dati fiscali e contributivi.

L'introduzione degli indici ISAC, che derivano dall'integrazione dei dati contributivi UNIEMENS con i dati fiscali ISA e le informazioni derivanti dalla cooperazione applicativa (UNISOMM), segna l'avvio di un nuovo modello di cooperazione tra Stato e imprese, orientato alla prevenzione e alla corretta contribuzione.



Parte II

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA:

TENDENZE E CRITICITÀ



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

L'analisi e, prima ancora, la stessa conoscenza e documentazione degli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva in Italia – attività affidate dalla legge al CNEL anche nella prospettiva di un «esame critico dei dati disponibili e delle loro fonti» (articolo 10, comma 1, lett. c), della legge 30 dicembre 1986, n. 936) – restano problematiche sotto vari profili (si veda quanto già evidenziato nella parte II del XXVI Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva approvato dalla Assemblea del CNEL il 23 aprile 2025).

Tra i pochi studi istituzionali espressamente dedicati alla contrattazione collettiva si segnalano, accanto ai rapporti annuali del CNEL ex articolo 10, lett. c), legge 30 dicembre 1986, n. 936 e a particolari approfondimenti tematici pubblicati sulla collana CNEL “*Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva*”, 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” previsto all'articolo 14 del decreto legislativo n. 151 del 2015).

La principale criticità, come è noto, è rappresentata dalla assenza per l'intero settore privato e per la generalità dei contratti collettivi di un obbligo giuridico di deposito dei testi contrattuali presso l'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro che, pure, è stato istituito con l'obiettivo di garantire la «conservazione nel tempo e la pubblica consultazione» dei contratti collettivi stessi (articolo 17, comma 3, della legge 30 dicembre 1986, n. 936).

Non così avviene in altri Paesi dove l'efficacia giuridica dei contratti collettivi di lavoro è condizionata, in taluni casi, al deposito formale. Si pensi, per esempio, al caso francese, dove esiste un obbligo legale di deposito per la quasi totalità dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, nonché degli allegati, degli accordi di adesione, degli accordi di revoca e dei verbali di disaccordo. Questo vale anche per gli accordi aziendali e di gruppo, che sono raccolti mediante la piattaforma informatica nazionale TéléAccords integrata nel sistema di informazione statistica del Ministero del lavoro francese. In questo caso la conoscenza del fenomeno può dirsi completa e non mancano neppure analisi istituzionali continuative, sistematiche e anche di dettaglio attraverso la pubblicazione di voluminosi rapporti annuali sulle dinamiche e sui contenuti della contrattazione collettiva (da ultimo Ministère du Travail et des Solidarités, La négociation collective en 2024, Direction générale du travail - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, Paris 2025).

Si pensi, anche, al caso spagnolo che vede la legge affidare a una Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (organo collegiale tripartito, istituito presso il Ministero del lavoro e della economia sociale, composto da rappresentanti della Amministrazione



generale dello Stato e delle organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative) il compito di informazione, studio, documentazione e diffusione dei testi contrattuali mediante un apposito Osservatorio sulla contrattazione collettiva.

Fatta eccezione per il solo settore pubblico contrattualizzato, dove esiste un obbligo di deposito dei testi contrattuali, anche di livello decentrato, accompagnato da puntuali analisi istituzionali (si veda da ultimo, anche per una indicazione delle principali fonti informative pubbliche e della relativa reportistica, la Relazione annuale sullo stato della contrattazione collettiva nelle pubbliche amministrazioni, con riferimento alle esigenze della vita economica e sociale, approvata dalla Assemblea del CNEL il 28 gennaio 2026), il primo dato da sottolineare è, pertanto, quello della assenza nel nostro Paese di una base documentale, informativa e conoscitiva adeguata alla importanza economica e sociale del fenomeno.

Va anche evidenziato, in proposito, che la contrattazione collettiva, tanto di livello nazionale che di livello decentrato, è stata oggetto negli ultimi anni di importanti misure promozionali rese possibili, da ultimo con la legge di bilancio per il 2026, grazie allo stanziamento di ingenti risorse pubbliche relativamente a: detassazione degli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi contrattuali; detassazione della contrattazione aziendale e territoriale di produttività; regimi fiscali agevolati per alcune maggiorazioni e indennità connesse alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa; agevolazioni per la partecipazione agli utili d'impresa; misure di decontribuzione in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro; agevolazioni fiscali per le misure di c.d. *welfare* aziendale, ecc..

L'impiego di risorse pubbliche a sostegno della contrattazione collettiva impone, a maggior ragione, una adeguata conoscenza del fenomeno, una totale trasparenza delle reali dinamiche contrattuali rispetto alle finalità dichiarate dal legislatore e agli effettivi beneficiari delle misure (con riferimento, in particolare, alla possibile applicazione dei benefici anche alla contrattazione collettiva in *dumping*) e conseguenti attività istituzionali di monitoraggio e di valutazione che, oggi, appaiono problematiche e parziali per i motivi sopra indicati.

Nel settore privato il quadro può dirsi non pienamente soddisfacente – ma, comunque, parzialmente rassicurante anche perché suscettibile nel breve periodo di importanti sviluppi nell'ambito del processo di nuova organizzazione dell'Archivio dei contratti (*infra*, paragrafo 2) – per la contrattazione collettiva nazionale di categoria. I prospetti informativi mensili dei contratti depositati, pubblicati sul sito del CNEL, documentano, in effetti, una apparentemente rassicurante e anche rilevante, almeno in termini quantitativi, attività di contrattazione collettiva, a cui fa seguito l'invio spontaneo, anche se non sempre lineare e tempestivo, dei testi contrattuali all'Archivio dei contratti del CNEL (rinnovi di contratti



nazionali, accordi economici, verbali integrativi, testi definitivi, ecc.).

Il dinamismo, come ampiamente documentato nei lavori istruttori di preparazione del presente Rapporto (A. Feri, M. Tiraboschi, L. Venturi, "La contrattazione collettiva di minore applicazione: una prima esplorazione dell'Archivio dei contratti del CNEL"), è tuttavia largamente attribuibile, per la componente puramente qualitativa, alla contrattazione cosiddetta minore, spesso condotta in *dumping* rispetto ai contratti sottoscritti dalle associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (vedi *infra*, parte III, per un approfondimento sul fenomeno del *dumping* contrattuale con particolare attenzione al settore del terziario di mercato), che evidenzia una persino sospetta regolarità nei depositi, nei rinnovi e nella stesura dei testi definitivi, come se il momento della costruzione della piattaforma, della apertura della trattativa, del confronto dialettico con la controparte e dell'ascolto della base dei lavoratori interessati dal contratto mancasse del tutto. Non mancano anzi in Archivio, e saranno oggetto di prossime analisi, contratti "fotocopia", sottoscritti dalle stesse sigle datoriali e sindacali, con identiche date di deposito e con lo stesso impianto normativo e retributivo pur se riferiti a settori profondamente diversi.

Molto più lunghi e laboriosi sono, per contro, i processi che accompagnano la contrattazione collettiva nazionale di categoria condotta dagli attori comparativamente più rappresentativi, per i quali si registrano tempistiche di deposito dei testi contrattuali che raramente rispettano i tempi indicati dal Legislatore, che ipotizzava il perfezionamento della procedura «entro 30 giorni dalla loro stipula e dalla loro stesura» (articolo 17, comma 1, della legge 30 dicembre 1986, n. 936).

Ancora più problematiche, in questi casi, risultano le procedure di deposito dei cosiddetti testi consolidati o testi unici, con ritardi anche di anni per contratti di applicazione non marginale per numero di imprese e lavoratori coinvolti. Con la conseguenza che, non di rado, chi volesse consultare il contenuto di un contratto vigente è chiamato ad avventurarsi in rischiose – e non sempre attendibili – operazioni di assemblaggio e confronto tra vari testi contrattuali, verbali e rinnovi, depositati in ordine puramente cronologico nell'Archivio dei contratti e privi di una armonizzazione "ufficiale".

Prendendo in considerazione l'ultimo trimestre del 2025 risultano essere stati depositati presso l'Archivio dei contratti, in soli tre mesi, 87 testi contrattuali (12 accordi di rinnovo, 9 accordi economici, 20 verbali integrativi e 46 testi definitivi) di cui ben 11 di nuovo conio. Nel complesso, tra ottobre e dicembre 2025, risultano depositati per il settore privato 68 testi contrattuali di cui solo 18 sottoscritti da federazioni di categoria riconducibili ad associazioni dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Delle 11 richieste di assegnazione di codice alfanumerico (cioè nuovo contratto)



nessuna è attribuibile a federazioni di categoria riconducibili ad associazioni dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il dettaglio degli accordi depositati nel trimestre è disponibile nella sezione del sito dove vengono pubblicati i prospetti mensili dei CCNL depositati.

In questo periodo, che è di particolare interesse in considerazione della pubblicazione delle direttive della Commissione dell'informazione, approvate l'11 settembre 2025, in merito alla nuova organizzazione dell'Archivio dei contratti (*infra*, paragrafo 2) e al nuovo procedimento istruttorio per il deposito e l'assegnazione del codice contratto, si registra un doppio movimento contrario: per un verso si riduce progressivamente il numero dei contratti depositati (50 a ottobre di cui 19 relativi al settore pubblico, 17 a novembre, 20 a dicembre); per l'altro verso, dopo una iniziale fase di studio delle nuove direttive e del loro effettivo impatto, riprende il deposito di nuovi testi contrattuali per il quale si chiede il codice alfanumerico unico previsto all'articolo 16-*quater* del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, in legge 11 settembre 2020, n. 120 (1 richiesta a ottobre, 4 a novembre, 6 a dicembre).

I settori contrattuali in cui si è registrato il maggior numero di accordi depositati nel trimestre in esame sono stati "Terziario e servizi" (16 documenti, di cui 2 nuovi codici) e di "istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti" (11 documenti depositati, di cui 2 nuovi codici).

Tabella 49. Accordi depositati al CNEL per tipologia accordo (trimestre ottobre-dicembre 2025) - n° CCNL

tipologia accordo	totale
1- Accordo di rinnovo	12
2- Testo definitivo	46
3- Accordo economico	9
4- Verbale integrativo	20
totale accordi depositati	87

Fonte: Cnel (archivio CCNL)

Tabella 50. Accordi depositati al CNEL per settore contrattuale (trimestre ottobre-dicembre 2025) - n° CCNL

settore contrattuale	totale
A-agricoltura	2
B-chimici	0
C-meccanici	5
D-tessili	0
E-alimentaristi	3
F-edilizia, legno e arredamento	3
G-poligrafici e spettacolo	0



H-terziario e servizi	16
H1-lavoro domestico e di cura	3
I-trasporti	4
J-credito e assicurazioni	5
K-aziende di servizi	7
S-settore pubblico	19
T-istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti	11
V-ccnl plurisetoriali, microsettoriali e altri	9
totale accordi depositati	87

Fonte: Cnel (archivio CCNL)

La situazione è decisamente più critica per la contrattazione territoriale e aziendale.

Nell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro sono presenti in prevalenza, nella apposita sezione riservata dell'[Archivio storico](#), testi di accordi decentrati risalenti nel tempo frutto di alcune pionieristiche indagini campionarie avviate a inizio millennio.

Di particolare importanza per le indicazioni di carattere metodologico, relative alla raccolta e allo studio sistematico e su basi scientifiche della contrattazione aziendale, e per questo da ricordare in questa sede, è il Rapporto CNEL su *Contrattazione, retribuzioni e costo del lavoro in Italia 2000-2001*, approvato dalla Assemblea del CNEL il 18 dicembre 2002.

Con questo studio il CNEL si poneva l'obiettivo di offrire un proprio contributo alle valutazioni circa lo stato di attuazione del Protocollo del 23 luglio 1993 che, come noto, apriva un significativo spazio di azione alla contrattazione decentrata. A questo fine, in linea con le chiare indicazioni offerte dal dato normativo e secondo una precisa metodologia scientifica di indagine, gli estensori del rapporto si erano operati per la costruzione di un archivio della contrattazione aziendale nel settore privato che, per le imprese con più di 1.000 dipendenti, raggiungesse una copertura tendente alla universalità, mentre per quelle con un numero di dipendenti tra le 100 e le 999 unità ne raccogliesse un campione significativo individuato nelle 600 imprese. All'esito di questo sforzo il numero di contratti aziendali raccolti raggiungeva il 65% del totale per le imprese con più di 1.000 addetti (per un totale pari a circa un milione e duecentomila dipendenti) e superava il 70 per cento per le imprese sotto questa soglia (vedi anche, per i successivi e parziali sviluppi di questo lavoro di archiviazione e analisi il rapporto *Contrattazione, retribuzioni e costo del lavoro in Italia nel contesto europeo 2002-2003*, approvato dalla Assemblea del CNEL il 14 dicembre 2024).

Da questo momento gli sforzi per la costruzione di un archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro (e non di un più limitato archivio dei contratti nazionali di lavoro)



perdono slancio e intensità, in ragione della estrema complessità del proposito in assenza di un obbligo legale di deposito dei testi contrattuali, e la raccolta dei contratti aziendali e territoriali diventa episodica anche per la mancata collaborazione dei soggetti firmatari e delle loro associazioni di rappresentanza.

Un significativo slancio nella raccolta di testi contrattuali di ambito territoriale e aziendale si è registrato in tempi recenti, nella fase di esplosione della crisi pandemica, ma si tratta ancora di numeri relativamente modesti (nel complesso meno di 1.000 accordi decentrati) e che, in ogni caso, non consentono un monitoraggio sistematico e continuativo delle dinamiche e dei contenuti della contrattazione collettiva decentrata. Quanto basta, tuttavia, per segnare il passaggio da un Archivio dei contratti nazionali di lavoro a un Archivio nazionale dei contratti collettivi comprensivo di una quota di accordi di livello decentrato ordinati per data di sottoscrizione e per sezione Ateco di riferimento.

Allo stato l'unico contributo alla esplorazione del fenomeno – e con esso alla comprensione del 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 al livello decentrato – è fornito dagli osservatori sulla contrattazione aziendale di CGIL, CISL e UIL che producono con una certa regolarità importanti rapporti di monitoraggio e precisamente: 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 (ma non i testi contrattuali), come parte dell'[Annuale indagine sul lavoro](#) condotta presso un campione di circa 4.000 imprese associate.

Tra i pochi studi sistematici che contemplanò una analisi non solo della contrattazione aziendale, ma anche verifiche sul 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.

Non può in ogni caso più essere trascurata, tanto a livello politico come a livello istituzionale, la chiara previsione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 là dove dispone 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 normativa oggi è teoricamente possibile non solo monitorare e valutare le diverse misure di sostegno e incentivazione economica alla contrattazione collettiva decentrata rispetto a tematiche di particolare importanza (premi di risultato; partecipazione agli utili di impresa; *welfare* aziendale; conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti; formazione dei lavoratori, ecc.), ma anche implementare in modo significativo e con continuità l'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro quantomeno per quanto riguarda i testi degli accordi territoriali e aziendali che, ai fini dell'ottenimento dei benefici pubblici, sono espressamente oggetto di un deposito obbligatorio (presso il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali) e di una successiva trasmissione alle altre amministrazioni e agli enti pubblici interessati tra cui, anzitutto, il CNEL per ragioni istituzionali e di interesse pubblico.

La circostanza che la trasmissione al CNEL (e alle altre istituzioni) dei contratti decentrati oggetto di deposito obbligatorio non avvenga nei fatti è una questione che solleva interrogativi, circa l'effettiva raccolta e conservazione degli stessi e richiede una risposta istituzionale prima ancora che politica da parte del Ministero del lavoro.



2. Obblighi comunitari e trasparenza dei contenuti della contrattazione collettiva

È anche la più recente evoluzione del dato normativo in materia di mercato del lavoro che impone oggi, rispetto a una tecnica emergente di tutela in ambito giuslavoristico legata al principio della trasparenza, un rinnovato e convinto sforzo istituzionale nella direzione della piena conoscenza del fenomeno contrattuale.

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 del 2022 di attuazione della citata direttiva ha modificato l'articolo 1, comma 6, del decreto legislativo n. 152 del 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 che consente l'accesso all' 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 del 1997, introdotto dal decreto legislativo n. 104 del 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».

È poi da seguire 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) e della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 in materia di trasparenza e parità di retribuzione tra uomini e donne (la cui trasposizione nel nostro ordinamento giuridico è prevista entro il 7 giugno 2026).

La direttiva (UE) 2022/2041 dispone infatti che i lavoratori devono «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).

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).

Rispetto alla direttiva (UE) 2023/970 va invece segnalato come il processo di trasposizione in Italia, attualmente in corso, si sia orientato a rinviare alla contrattazione collettiva come parametro per la verifica dei trattamenti retributivi tra uomo e donna. Questo sia nella direzione di individuare nei contratti collettivi nazionali di lavoro i “sistemi di determinazione e classificazione retributiva fondati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, idonei a garantire la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore” sia con riferimento alla previsione secondo cui “l'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale, inquadramento e trattamento economico, costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza di cui al presente decreto, ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori” (articolo 4 dello schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2023/970 approvato dal Consiglio dei Ministri il 5 febbraio 2026).

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 fatte propri molte di 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, la crescente domanda di informazioni e dati sulle dinamiche e gli andamenti della contrattazione collettiva in Italia.

Nella stessa direzione si collocano i recenti indirizzi generali e le direttive della Commissione dell'informazione ai fini della organizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro (Delibera della Commissione dell'Informazione dell'11 settembre 2025 ai sensi dell'articolo 16, comma 2, lett. d) e articolo 17, commi 1-3, Legge 30 dicembre 1986, n. 936 e degli articoli 34 e 35, Regolamento degli organi, dell'organizzazione e delle procedure del CNEL).

Tra le finalità della nuova organizzazione dell'Archivio dei contratti si segnala infatti la conformità «alle normative comunitarie e nazionali vigenti in materia di condizioni di lavoro e trattamenti retributivi trasparenti e prevedibili anche a beneficio, in termini di leggibilità e piena fruibilità dei relativi contenuti, dei diretti interessati e cioè di lavoratori e imprese» (articolo 1, comma 3).

Sempre con riferimento al tema della trasparenza e conoscibilità dei testi contrattuali i recenti indirizzi generali e le direttive della Commissione dell'informazione dispongono, per i soli contratti collettivi nazionali di lavoro collocati nella sezione dell'Archivio che attesta la loro effettiva presenza, in termini fattuali, nei settori di riferimento (*infra*, paragrafo 2), «una analisi informativa di carattere generale sui rispettivi contenuti normativi per i principali istituti e voci (di cui anche alle normative nazionali ed europee) e sui trattamenti retributivi minimi complessivi (minimi tabellari e trattamenti fissi e continuativi corrisposti alla generalità dei lavoratori) per i diversi inquadramenti e professionalità» di cui si darà poi conto in appositi report semestrali (articolo 5, comma 4).



3. La nuova organizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro: il quadro regolamentare

Nel XXVI Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva si era dato ampiamente conto di come la Commissione dell'informazione del CNEL avesse avviato, sin da mese di gennaio del 2024 e in termini sperimentali, un processo di complessiva 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 dalla Assemblea nella seduta del 24 ottobre 2024, pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 264 dell'11 novembre 2024) con riferimento sia all'Archivio in sé (vedi ora l'articolo 34 del regolamento degli organi, dell'organizzazione e delle procedure del CNEL, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 188 del 12 agosto 2019 e successive modificazioni, da ultimo Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 5 dell'8 gennaio 2026) sia in relazione al procedimento istruttorio di attribuzione del codice contratto (vedi ora l'articolo 35 del regolamento).

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 infatti dalla 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'Archivio ha registrato un incessante quanto anomalo incremento dei testi depositati e di richieste di nuovo codice contratto (*supra*, paragrafo 1). Incremento che, a una più attenta e recente lettura del fenomeno, è apparso legato più a motivazione di auto-legittimazione dei soggetti firmatari – e di rincorsa a un riconoscimento pubblico di presunta rappresentatività, privo di filtri qualitativi e certamente favorito dalla successiva istituzione, nel 2020, del codice contratto (di cui all'articolo 16-quater del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, in legge 11 settembre 2020, n. 120), che a cambiamenti nel mercato del lavoro ovvero 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.



Tabella 51. Testi contrattuali depositati al Cnel per anno

anno	Numero di testi contrattuali di livello nazionale depositati nell'anno di riferimento
1995	35
2000	89
2005	66
2010	192
2015	191
2020	201
2025	318

Fonte: Cnel (archivio CCNL)

L'analisi della contrattazione cosiddetta minore (vedi A. Feri, M. Tiraboschi, L. Venturi, *“La contrattazione collettiva di minore applicazione: una prima esplorazione dell'Archivio dei contratti del Cnel”*) ha consentito, in particolare, di segnalare diverse situazioni critiche se non vere e proprie patologie nella produzione “seriale” di materiale *contrattuale* di scarsa se non nulla applicazione nella realtà del nostro sistema di relazioni industriali legate al fatto che il Cnel non dispone, allo stato, di competenze normative o di strumenti di verifica della rilevanza nazionale dei contratti depositati e oggetto di richiesta di codice alfanumerico (nella parte III, paragrafo 5, del Rapporto è comunque indicato il numero di province in cui trovano applicazione i principali contratti minori) e tanto meno di valutazione del livello minimo di rappresentatività, in assoluto o in termini comparati, dei firmatari dei testi contrattuali oggetto di deposito, o anche della effettiva rilevanza intersindacale dei contratti depositati rispetto alla fattispecie sindacale che trova tutela nell'articolo 39 della Costituzione.

Da qui l'esigenza di una riorganizzazione dell'Archivio che dia alla opinione pubblica, ai decisori politici e sindacali e agli operatori del mercato del lavoro una informazione più corretta e trasparente rispetto alle reali dinamiche del nostro sistema di contrattazione collettiva, soprattutto con riferimento ai contratti effettivamente un uso e a quelli depositati in via strumentale e per finalità diverse dalla tutela di interessi collettivi di rilevanza costituzionale.

Giova del resto sottolineare come il legislatore stesso, nel consegnare in tempi recenti una delega al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva (Legge 26 settembre 2025, n. 144), abbia indicato un percorso di ricostruzione e messa in trasparenza del panorama dei contratti collettivi di lavoro vigenti in Italia, del tutto analogo a quello intrapreso dal Cnel, attraverso il processo di riorganizzazione dell'Archivio dei contratti, volto a «definire, per ciascuna categoria di lavoratori, i contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati in riferimento al numero delle imprese e dei dipendenti» (articolo 1, comma 2, lett. a).



Con l'approvazione dei già richiamati indirizzi generali e delle direttive della Commissione dell'informazione ([Delibera della Commissione dell'Informazione dell'11 settembre 2025](#)) si è così pervenuti a una nuova e più funzionale organizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro che è operativa (sia per la parte relativa ai contratti vigenti sia per la sezione storica) da ottobre 2025 e che sarà oggetto di un progressivo consolidamento entro il 31 ottobre 2026 anche in relazione alla dotazione tecnologica e professionale effettivamente disponibile (articolo 9). Il processo è accompagnato da apposite sessioni seminariali e di approfondimento della nuova organizzazione dell'Archivio, in corso per tutto il 2026, con le istituzioni pubbliche competenti, nonché con le organizzazioni di rappresentanza di imprese e lavoratori presenti presso il CNEL che ne hanno fatto espressa richiesta.

3.1 Finalità, accessibilità, trasparenza

Si è così chiarito (articolo 1, comma 1) che nell'Archivio dei contratti vengono depositati e conservati i contratti e gli accordi di ogni livello e ambito, e i relativi rinnovi, tanto con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente nel settore privato che ai rapporti di lavoro dipendente nel settore pubblico. Nell'Archivio vengono altresì depositati gli accordi relativi ai rapporti di lavoro autonomo in regime di collaborazione coordinata e continuativa e gli accordi economici collettivi relativi ad alcune categorie di lavoratori autonomi.

Il deposito dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro risponde a basilari istanze di pubblicità, esatta identificazione dei testi contrattuali e loro conservazione nel tempo anche ai fini di un ordinato sviluppo del sistema di relazioni industriali e di lavoro. La gestione e l'organizzazione dell'Archivio sono pertanto improntate ai principi di totale trasparenza ed accessibilità e di corretta informazione sul funzionamento della contrattazione collettiva rispetto alla opinione pubblica, agli operatori del mercato del lavoro, agli attori della rappresentanza di imprese e lavoratori, alle istituzioni pubbliche, ai decisori politici, agli organi incaricati delle attività di vigilanza e controllo in materia di lavoro e a ogni altro soggetto pubblico o privato interessato (articolo 1, comma 2), nonché, in aderenza alle previsioni contenute nelle normative comunitarie e nazionali vigenti in materia di condizioni di lavoro e trattamenti retributivi trasparenti e prevedibili, rispetto ai diretti interessati e cioè di lavoratori e imprese (articolo 1, comma 3).

3.2 Deposito e raccolta dei testi contrattuali (nazionali, territoriali, aziendali)

Il deposito dei testi contrattuali avviene, di regola, a cura dei soggetti stipulanti, entro trenta giorni dalla data di stipula, per il tramite del portale istituzionale dell'Archivio, in una apposita sezione dedicata alla trasmissione dei testi contrattuali, previa compilazione della scheda informativa di accesso e di attivazione della procedura di deposito (articolo 2, comma 1). Alla raccolta e al deposito dei contratti e degli accordi aziendali e territoriali



possono altresì concorrere le confederazioni e le federazioni nazionali di categoria e, nell'ambito di appositi accordi o convenzioni, anche i centri studi specializzati in materia di relazioni industriali e i centri studi dei soggetti datoriali e sindacali presenti al CNEL (articolo 2, comma 5). Il deposito e l'alimentazione dell'Archivio mediante la raccolta dei testi contrattuali avviene inoltre (almeno questo è l'auspicio) per il tramite dei flussi istituzionali di scambio disposti ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 in materia di contratti collettivi aziendali e territoriali e di ogni altra previsione di legge in materia (articolo 2, comma 5).

Per il deposito dei contratti e degli accordi nazionali di categoria dovranno essere indicati, a cura dei soggetti stipulanti, i codici Ateco di riferimento, in coerenza al rispettivo campo di applicazione, nonché ogni altra informazione utile ai fini della compilazione, da parte degli uffici del CNEL, di una apposita scheda contratto (articolo 2, comma 2).

Per il deposito dei contratti e degli accordi aziendali dovranno essere indicati nome e sede dell'azienda, il settore merceologico individuato mediante i codici Ateco, il codice alfanumerico del contratto nazionale ovvero dei contratti nazionali applicati dalla azienda, nonché il numero degli addetti impiegati nella medesima azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello del deposito, indipendentemente dalla circostanza che l'accordo possa riferirsi solo a uno o più siti produttivi o reparti aziendali (articolo 2, comma 3).

Per il deposito dei contratti e degli accordi territoriali dovrà invece essere indicato il livello di tali accordi, se confederale o settoriale. In caso di contratto territoriale di settore andrà indicato il codice alfanumerico del contratto nazionale di riferimento (articolo 2, comma 3).

Per il settore pubblico, l'acquisizione dei testi contrattuali e l'aggiornamento dell'Archivio possono avvenire anche per mezzo della consultazione della Gazzetta Ufficiale, del sito istituzionale dell'ARAN e dei siti istituzionali di Regioni e Province autonome.

3.3 Collocazione dei contratti nell'Archivio

Per l'esatta collocazione dei testi contrattuali nell'Archivio viene adottata una tassonomia dei contratti articolata per macrosettori e sottosettori ovvero gruppi di sottosettori, là dove opportuno. Macrosettori e sottosettori sono definiti utilizzando la vigente classificazione Ateco non oltre la seconda cifra di classificazione e cioè per "Sezione" e relativa "Divisione" (articolo 3, comma 1).

Entrando nell'Archivio (qui) l'utente trova una sezione relativa ai *Contratti collettivi del settore privato*, una sezione relativa ai *Contratti collettivi del settore pubblico*, una sezione relativa all'[Archivio storico](#) e, infine, una sezione contenente il *Documento riepilogativo dei testi depositati*.

Con specifico riferimento alla sezione dedicata ai *Contratti collettivi del settore privato* i testo



contrattuali sono accorpati e ordinati 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 (articolo 3, comma 1).

Con riferimento invece all'[Archivio storico](#) i testi contrattuali sono disposti in ordine cronologico e con tutte le informazioni disponibili, utili per tracciare le confluenze ovvero le disarticolazioni dei contratti o le cessazioni (articolo 3, comma 7).

In attuazione dell'[Accordo interistituzionale sottoscritto tra ANAC \(Autorità Nazionale Anticorruzione\) e CNEL](#) il 16 giugno 2025, una apposita porta di ingresso è poi riservata alle stazioni appaltanti ai fini della corretta identificazione del contratto collettivo nazionale di categoria di riferimento per ciascun settore merceologico da indicare negli atti di gara secondo i criteri indicati all'articolo 11, commi 1 e 2., e all'articolo 2 dell'allegato 1.01 al Codice dei contratti pubblici (decreto legislativo n. 36/2023 e successive modifiche e integrazioni).

La collocazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro nell'Archivio è disposta in base alla classificazione Ateco ("Sezione" e relativa "Divisione") unicamente per i contratti che trovano un grado di applicazione minimo, come documentato dai flussi *Uniemens* (vedi *infra*, per l'attendibilità dei flussi *Uniemens*, il paragrafo 3), tale da consentire di registrare un sia pur limitato radicamento statistico nel macro-settore e/o nel sotto-settore ovvero nei sotto-settori di riferimento (articolo 3, comma 2). Operazione questa che ha reso ora l'archivio pienamente trasparente ed effettivamente fruibile dalle diverse tipologie di utenti in coerente ai compiti assegnati dalla legge alla Commissione dell'informazione che sono appunto quelli di fornire una corretta informazione all'opinione pubblica, ai decisori politici e agli operatori del mercato del lavoro sull'effettivo funzionamento del nostro sistema di contrattazione collettiva (vedi *infra*, sui contenuti dell'Archivio per quanto riguarda i contratti collettivi nazionali di settore, il paragrafo 3).

L'ordine di posizionamento dei contratti nel settore e nel sottosectore ovvero nei sottosettori di riferimento è determinato in funzione del numero di lavoratori a cui il contratto risulta applicato (articolo 3, comma 2).

I contratti collettivi nazionali di lavoro di nuova stipula sono provvisoriamente collocati in una apposita sezione dell'archivio, in attesa di poterne misurare l'effettivo grado di



radicamento nel settore e nei sottosettori indicati nel relativo campo di applicazione (articolo 3, comma 2).

3.4 Scheda contratto e Codice dei contratti pubblici.

Per i contratti collettivi nazionali di lavoro collocati nella sezione dell'Archivio che attesta la loro effettiva presenza, in termini fattuali, nei macrosettori e nei sottosettori di riferimento è predisposta una analisi informativa di carattere generale sui rispettivi contenuti normativi e sui trattamenti retributivi minimi complessivi per i diversi inquadramenti e professionalità (articolo 5, comma 4). La scelta della Commissione dell'informazione è stata quella di adottare, per la predisposizione della scheda informativa sul singolo contratto, i parametri normativi e retributivi indicati all'Allegato I.01 del Codice dei contratti pubblici (decreto legislativo n. 36/2023 e successive modifiche e integrazioni) così da facilitare, per le stazioni appaltanti, il giudizio di equivalenza contrattuale di cui all'articolo 11 del Codice dei contratti pubblici e dello stesso Allegato I.01.

3.5 Prospetto informativo sui contratti depositati e sui nuovi depositi

L'andamento dei depositi contrattuali è sottoposto mensilmente dagli Uffici del CNEL alla Commissione dell'informazione, la quale può formulare alla competente Direzione generale proprie osservazioni e richieste di chiarimenti da indirizzare ai soggetti stipulanti, disponendo anche eventuali indagini sulle retribuzioni e le condizioni di lavoro previste e applicate dai nuovi contratti collettivi nazionali di categoria per i quali si richieda l'attribuzione del codice alfanumerico unico (articolo 35, comma 2, del *regolamento degli organi, dell'organizzazione e delle procedure*, come aggiornato alle modifiche approvate dall'Assemblea del CNEL nella seduta del 18 dicembre 2025 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 5 dell'8 gennaio 2026).

Con riferimento ai contratti di nuovo deposito l'esito del procedimento istruttorio viene reso noto ai soggetti stipulanti attraverso la diffusione di un prospetto informativo predisposto dalla Direzione generale competente previo parere conforme della Commissione dell'informazione e la relativa pubblicazione nell'*home page* del sito istituzionale e nella specifica sezione dell'Archivio (articolo 35, comma 3). Il prospetto informativo è pubblicato sul sito istituzionale, alla pagina di accesso all'Archivio.

La Commissione dell'informazione può disporre, con proprio parere motivato, l'applicazione del procedimento istruttorio anche ai contratti e agli accordi collettivi di lavoro già depositati in precedenza presso l'Archivio e per i quali sia stata disposta l'attribuzione del codice alfanumerico unico (articolo 35, comma 4).

Entro il mese di gennaio e il mese di luglio di ogni anno la Direzione competente predispone un quadro sinottico e un prospetto riepilogativo da sottoporre alla Commissione



dell'informazione e da presentare all'Assemblea del CNEL, relativamente ai contratti depositati e ai rinnovi contrattuali avvenuti nel semestre precedente e per i quali è stata disposta l'assegnazione del codice alfanumerico unico.



4. Il quadro della contrattazione collettiva nazionale di categoria (settore) alla luce della nuova organizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro: tasso di copertura (imprese e lavoratori), dimensione contrattuale, collocazione nell'Archivio

Alla data del 31 dicembre 2025 risultano collocati nella sezione “Contratti nazionali di settore vigenti o ultrattivi” dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL 176 contratti collettivi nazionali di categoria (settore) per i dipendenti del settore privato, che si applicano a 14.251.761 lavoratori dipendenti (esclusi i settori “agricoltura” e “lavoro domestico”; di questi il 99,7 per cento 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 52. 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)

	n° CCNL	% CCNL	n° dipendenti	% dipendenti
no	6	3,4%	43.944	0,3%
sì	170	96,6%	14.207.817	99,7%
totale	176	100,0%	14.251.761	100,0%

Fonte: Cnel (archivio CCNL)

Nel complesso il numero di contratti collettivi nazionali di lavoro per i dipendenti del settore privato depositati al CNEL al 31 dicembre 2025 risulta pari a 1.015; si tratta della somma dei contratti collocati nella sezione dei contratti di categoria (settore) (176), dei contratti per i dirigenti (10), dei contratti di nuovo deposito (52) e di altri contratti con grado di applicazione marginale (777).

Il grado di copertura dei contratti collettivi nazionali di lavoro depositati al CNEL al 31 dicembre 2025 risulta pari al 99 per cento dei dipendenti del settore privato (esclusi “agricoltura” e “lavoro domestico e di cura”) censiti dall'INPS per mezzo del flusso *Uniemens*. Residua un 1 per cento di lavoratori dipendenti censiti in *Uniemens* per i quali i datori di lavoro del settore privato non hanno indicato il contratto collettivo di lavoro applicato utilizzando il codice CDIV (che quindi non vengono riportati nelle tabelle seguenti).

Nei dati del flusso *Uniemens* comunicati dall'INPS al CNEL sono presenti circa 465 mila dipendenti pubblici a tempo determinato che hanno diritto alla NASPI; le amministrazioni pubbliche utilizzano il codice CPUB in *Uniemens* per le finalità relative alla NASPI e comunicano alla Ragioneria Generale dello Stato il CCNL applicato attraverso il flusso informativo del Conto Annuale delle AAPP. Pertanto, il grado di copertura della contrattazione collettiva nel settore privato è calcolato con riferimento alle dichiarazioni



Uniemens dei soli datori di lavoro privati.

Di fatto, pur in assenza di una legge volta a stabilire l'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi di lavoro (dati anche i non risolti problemi di attuazione dell'articolo 39 della Costituzione), la contrattazione collettiva nazionale in Italia nel settore privato ha un tasso di copertura prossimo al 100 per cento.

Altro dato di interesse, rispetto agli 865 contratti collettivi nazionali di lavoro per i dipendenti non dirigenti del settore privato depositati in archivio di cui conosciamo il numero di dipendenti da fonte *Uniemens* (si arriva a 1.002 CCNL depositati per i dipendenti del settore privato non dirigenti con i CCNL di nuovo deposito e i CCNL dei settori "agricoltura" e "lavoro domestico"), è relativo alla circostanza che i 28 contratti collettivi nazionali di lavoro più grandi (oltre i 100mila lavoratori) trovano applicazione all'80,2 per cento dei lavoratori non dirigenti del settore privato e che i 69 contratti collettivi nazionali di lavoro medio-grandi (tra i 10mila e i 100mila lavoratori) si applicano al 17 per cento dei dipendenti non dirigenti del settore privato a conferma che il dato della frammentazione della contrattazione collettiva è più apparente che reale. Estendendo l'osservazione emerge infatti che i 97 contratti collettivi nazionali di lavoro con applicazione sopra i 10.000 dipendenti coprono la quasi totalità dei dipendenti del settore privato: 13.986.257 lavoratori, pari al 97,2 per cento della forza lavoro del settore privato tracciata). Come già evidenziato nel paragrafo che precede ben 626 contratti collettivi nazionali di lavoro (pari al 72,4 per cento) si applicano a meno di 500 dipendenti e, in totale, coprono lo 0,4 per cento dei dipendenti.

Tabella 53. CCNL del settore privato per dipendenti non dirigenti depositati al Cnel al 31 dicembre 2025 per soglia dimensionale - n° dipendenti (dato *Uniemens* media 2024)

<i>soglia dimensionale</i>	<i>n° CCNL</i>	<i>% CCNL</i>	<i>n° dipendenti</i>	<i>% dipendenti</i>
1. 100.000 o più	28	3,2%	11.538.997	80,2%
2. tra 10.000 e 99.999	69	8,0%	2.447.260	17,0%
3. tra 500 e 9.999	142	16,4%	343.356	2,4%
4. meno di 500	626	72,4%	57.786	0,4%
totale	865	100,0%	14.387.399	100,0%
<i>CCNL di nuovo deposito</i>	49		<i>non ancora disponibile</i>	
<i>CCNL "agricoltura"</i>	59		<i>parzialmente disponibile</i>	
<i>CCNL "lavoro domestico"</i>	29		<i>non disponibile</i>	
Totale complessivo	1.002			

Fonte: Cnel (archivio CCNL)

Sono in particolare 160 i CCNL sottoscritti da CGIL, CISL, UIL con le rispettive associazioni datoriali di categoria che coprono 13.921.042 lavoratori non dirigenti sui 14.387.399 tracciati dai flussi *Uniemens* pari al 96,8 per cento dei lavoratori di cui è possibile conoscere il contratto collettivo nazionale di categoria applicato (quindi escludendo i CCNL di nuovo deposito e i CCNL dei settori "agricoltura" e "lavoro domestico").

Tabella 54. CCNL del settore privato per dipendenti non dirigenti depositati al Cnel al 31 dicembre 2025



sottoscritti da categorie sindacali aderenti a CGIL, CISL, UIL - n° dipendenti (dato Uniemens media 2024)

CGIL, CISL, UIL	n° CCNL	% CCNL	n° dipendenti	% dipendenti
Si	160	18,5%	13.921.042	96,8%
No	705	81,5%	466.357	3,2%
Totale	865	100,0%	14.387.399	100,0%
CCNL di nuovo deposito	49		<i>non ancora disponibile</i>	
CCNL "agricoltura"	59		<i>parzialmente disponibile</i>	
CCNL "lavoro domestico"	29		<i>non disponibile</i>	
Totale complessivo	1.002			

Fonte: Cnel (archivio CCNL)

Grazie alle migliori possibilità di analisi offerte dall'archivio digitalizzato, è possibile, più che in passato, cogliere una tendenza relativa 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.

Tabella 55. Numero di CCNL depositati al CNEL, cessati e confluiti - anni: 1995 – 2025.

anno	cessati	confluiti
1995	4	3
1996	2	1
1997	0	9
1998	3	17
1999	6	13
2000	2	7
2001	0	5
2002	2	8
2003	0	11
2004	2	3
2005	3	7
2006	3	0
2007	5	7
2008	1	15
2009	3	3
2010	2	19
2011	11	10
2012	23	9
2013	14	2
2014	4	2
2015	5	6



2016	18	4
2017	18	6
2018	5	3
2019	4	9
2020	11	8
2021	10	1
2022	3	0
2023	5	0
2024	2	3
2025	0	1

Fonte: Cnel (archivio CCNL)

Anche nella nuova organizzazione (*supra*, paragrafo 3), l'Archivio dei contratti mantiene, come unità di rilevazione, i contratti collettivi nazionali di categoria e non i soggetti firmatari.

I lavoratori attribuiti a un contratto collettivo sono rilevati per mezzo delle dichiarazioni mensili *Uniemens* dei datori di lavoro all'INPS; in tali dichiarazioni i datori di lavoro, in fase di elaborazione dei cedolini paga, comunicano contestualmente a INPS il codice contratto applicato al singolo lavoratore. Pertanto, nel caso di contratti sottoscritti da più organizzazioni sindacali, non sono presenti in archivio informazioni che consentano di distribuire il numero di addetti del contratto collettivo tra le singole sigle sindacali.

Vero è che è rimasta parzialmente inattuata la disposizione di cui all'articolo 16-*quater* della legge 120 del 2020, che ha previsto l'obbligo, nelle comunicazioni obbligatorie al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e nelle trasmissioni mensili *Uniemens* all'INPS, di indicare il dato relativo al contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato dal datore di lavoro attraverso l'indicazione del codice alfanumerico unico attribuito dal CNEL, all'esito del procedimento amministrativo previsto dall'articolo 17 della legge 936 del 1986, dagli articoli 34 e 35 del Regolamento degli organi, dell'organizzazione e delle procedure del CNEL e dalle direttive per la nuova organizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti collettivi, approvate dalla Commissione dell'informazione l'11 settembre 2025. Si deve ricordare, infatti, che il modulo UNILAV – che 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 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 il contratto collettivo applicato. Quest'ultimo elemento è attualmente indicato con una codifica diversa da quella utilizzata dal CNEL.



In ogni caso, attraverso i flussi *Uniemens* è stato possibile dare corso alla nuova organizzazione dell'Archivio in aderenza agli indirizzi generali e alle direttive della Commissione dell'informazione ai fini della organizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro (Delibera della Commissione dell'Informazione dell'11 settembre 2025).

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.

Sulla piena attendibilità dei dati tratti dai *Uniemens*, anche attraverso incroci parziali con i dati delle comunicazioni obbligatorie, si è già dato ampiamente conto nel Rapporto dello scorso anno (XXVI Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva approvato dalla Assemblea del CNEL il 23 aprile 2025, paragrafo 1, parte II).

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. I dati emersi dall'incrocio tra i flussi *Uniemens* e il sistema delle comunicazioni obbligatorie risultano infatti perfettamente in linea con quelli ricavabili dalla analisi dell'archivio dei contratti del CNEL che segnala, nei settori e sottosettori di riferimento, la presenza sì di un numero rilevante di contratti che tuttavia, una volta presi in considerazioni in funzione dei dati offerti dai flussi *Uniemens*, si riducono a poche unità di contratti dotati di un effettivo grado di applicazione.

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 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.

Con il rapporto di quest'anno è così possibile fornire, in linea con la nuova organizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro (Delibera della Commissione dell'Informazione dell'11 settembre 2025), una rappresentazione della contrattazione collettiva nazionale di categoria maggiormente aderente alla realtà del nostro sistema di relazioni industriali una volta analizzato non dal punto di vista della validità meramente formale dei testi contrattuali depositati in Archivio, ma del loro effettivo grado di applicazione nella realtà dei rapporti produttivi e di lavoro. Già si era evidenziato, nel Rapporto dello scorso anno, come la stragrande maggioranza dei contratti collettivi depositati trovasse un modesto se non nullo grado di applicazione in ragione del numero di imprese e lavoratori interessati e del numero di province in cui il contratto trova effettiva applicazione (XXVI Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva parte II, paragrafo 1).

Va anche segnalato, sempre rispetto ai dati contenuti nel rapporto dello scorso anno (XXVI Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva parte II, paragrafo 1, Parte II), che nel processo di riorganizzazione dell'Archivio dei contratti è ora possibile scorporare (e collocare in apposita sezione dell'archivio) i contratti nazionali di categoria (settore) dai contratti nazionali di mestiere (in particolare quelli espressamente dedicati ai dirigenti, che sono nel totale 10) e dai contratti aziendali di livello nazionale, per esempio, tra i più rilevanti, il contratto collettivo di Poste Italiane S.p.A., che è applicato a ben 116.661 lavoratori, e il contratto collettivo della Agenzia delle Entrate Riscossione – Equitalia Giustizia S.p.A., che è applicato a 7.713 lavoratori (vedi S. Bilancia, Codice contratto e contratti collettivi sui generis: una prima esplorazione dell'archivio dei contratti del CNEL - Casi e Materiali 36 | 2026).

Nell'Archivio nazionale dei contratti collettivi sono così state create apposite sezioni per:

Contratti nazionali di settore vigenti o ultrattivi

Contratti nazionali per i dirigenti

Contratti aziendali di livello nazionale

Contratti aziendali / di gruppo (in aggiornamento)

Contratti territoriali (in aggiornamento)

Contratti nazionali per i collaboratori

Accordi economici collettivi per alcune categorie di lavoratori autonomi



Tabella 56.

Sezione ATECO	Codice CCNL e titolo	Firmatari datoriali	Firmatari sindacali	N° aziende e 2024	N° dipendenti 2024
A- AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	T423- CCNL Ente Nazionale Risi personale non dirigente	ENTE NAZIONALE RISI	CGIL FP; CISL FP	1	71
C- ATTIVITA' MANIFATTURIERE	C010 - Contratto collettivo specifico di lavoro (Gruppi Stellantis, Iveco group, CNH Industrial e Ferrari)	STELLANTIS N.V.; IVECO GROUP N.V.; CNH INDUSTRIAL N.V.; FERRARI N.V	FIM CISL; UILM UIL; FISMIC CONFASAL; UGLM UGL; AQCFR	9	47
H- TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	K700-CCNL personale non dirigente di Poste Italiane	POSTE ITALIANE S.P.A.	SLC CGIL; SLP CISL; UILPOSTE; FAILP CISAL; CONFASAL COMUNICAZIONI; FNC UGL COMUNICAZIONI	18	116.661
	T511-CCNL per il personale dipendente del Gruppo ANAS	GRUPPO ANAS	FILT CGIL; FIT CISL; UILPA ANAS; UGL VIABILITA' E LOGISTICA; SADA FAST CONFASAL; SNALA CISAL	1	7.511
	ID11-CCNL per il personale da imprese esercenti servizi in appalto per conto dell'Amministrazione della Difesa, Interni, Giustizia, Forze dell'Ordine e Amministrazioni militari	FISE ASSOMANOVALANZA	FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI UIL	22	1.443
	T514-CCNL ASTRAL SPA Funzione pubblica	ASTRAL SPA; FEDERLAZIO	FP CGIL Roma e Lazio; CISL FP Roma e Lazio; UIL FPL; CISAL	-	0
J- ATTIVITA' EDITORIALI, TRASMISSIONI	G093-CCL per quadri, impiegati ed operai	RAI; UNINDUSTRIA ROMA	FISTEL CISL; UILCOM UIL; UGL	7	5.092



RADIOFONICHE E PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE DI CONTENUTI	dipendenti da RAI- Radiotelevisione Italiana, Rai Cinema, Rai Com e Rai Way		INFORMAZIONE ; LIBERSIND CONFSAL		
	G032-Estensione ai giornalisti RAI del CCNL di lavoro giornalistico	RAI; UNIONE INDUSTRIALI ROMA	USIGRAI; FNSI	7	1.974
	G0B3-CCNL per professori d'orchestra della RAI	RAI s.p.a	SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL e SNATER SEGRETERIE REGIONALI INTEGRATE DALLA RSU	5	59
L- ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	J267- personale della carriera operativa della Banca d'Italia	BANCA D'ITALIA	FALBI; SINDIRETTIVO CIDA; FABI; FIBA CISL; UILCA UIL	3	3.291
	J175-CCNL impiegati amministrativi Agenzie Generali di Generali Italia S.p.A.	ANAGINA	FIBA CISL; FISAC CGIL; FNA; UILCA	131	1.216
N - ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	I480-CCNL per i dipendenti RINA	ENTE REGISTRO ITALIANO NAVALE; RINA SPA; RINA SERVICES SPA; RINA CHECK SRL; RINA CONSULTING SPA; RINA CONSULTING GET SRL; RINA AGRIFOOD SPA assistite da Confindustria Genova	FILT CGIL; FIT CISL; UIL TRASPORTI e la RSU	12	2.191
	G411-CCNL per il personale non dirigente della SIAE	SIAE	FISTEL CISL; FISTEL CISL SIAE; UILPA; UILPA SIAE; FNC UGL COMUNICAZIONI; CISAL FIALP; CISAL FIALP SIAE; CONFSAL SIAE	6	1.012



CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

	T920- CCPL per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14	Fondazione Edmund Mach; Fondazione Bruno Kessler	CGIL; CISL; UIL	2	618
	G073 CCL per Quadri e Impiegati di RAI Pubblicità	RAI PUBBLICITA'	SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL e rispettive RSU	19	411
O- ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E SERVIZI DI SUPPORTO	T611-CCNL per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	FEDERCASA	FP CGIL; FPS CISL; UIL FPL; FESICA CONFISAL	25	695
	T811-dipendenti dei consorzi ed enti di sviluppo industriale aderenti alla FICEI	FICEI	FP CGIL; FPS CISL; UIL FPL; FINDICI	7	225
	T315-CCNL del Gruppo Invitalia	GRUPPO INVITALIA	FISAC CGIL; FIRST CISL; UILCA UIL; UGL CREDITO	2	88
	T431-CCNL per il personale non dirigente dell'ISMEA	ISMEA	CGIL FP; CISL FP; UIL PA; CONFINTESA EPE	-	-
P- AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	J351- CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti da Agenzia delle Entrate-Riscossione ed Equitalia Giustizia spa	AGENZIA DELLE ENTRATE E RISCOSSIONE; EQUITALIA GIUSTIZIA S.P.A.	FABI; FIRST CISL; FISAC CGIL; UILCA; UNISIN	13	7.713
	T421-CCNL per il personale impiegatizio e quadro dell'AGENZIA	AGENZIA DEL DEMANIO	CGIL FP; CISL FP; UIL PA; CONFISAL UNSA; CSE FLP	2	5



	DEL DEMANIO ENTE PUBBLICO ECONOMICO				
	V611-BASI USA <i>Dipendenti Civili non Statunitensi</i>	JCPC ITALY; U.S. NAVAL FORCES; U.S. ARMY; U.S. AIR FORCES	UILTUCS; FISASCAT CISL; CISL	-	0
Q-ISTRUZIONE E FORMAZIONE	T281-CCNL per il <i>personale tecnico e amministrativo della Pontificia Università Gregoriana</i>	PONTIFICIA UNIVERSITA' GREGORIANA	FLC CGIL; CISL UNIVERSITA'; UIL RUA	15	194
	T284 -CCNL <i>Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche</i>	AGIDAE	FLC CGIL; CISL <i>Università;</i> CISL Scuola; SNALS CONFSAL; SINASCA	5	74
	T280- UNIVERSITA' TELEMATICA "GIUSTINO FORTUNATO"	UNIVERSITA' TELEMATICA NON STATALE "GIUSTINO FORTUNATO"	CISL UNIVERSITA'	0	0
	T426-CCNL per i <i>Lavoratori dipendenti di FORMEZ PA</i>	FORMEZ PA	FP CGIL; CISL FP; UIL PA; CISAL FIALP; USB PI	0	0
R- ATTIVITÀ PER LA SALUTE UMANA E DI ASSISTENZA SOCIALE	T182 <i>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</i>	ANPAS ODV; CONFEDERAZIONE DELLE MISERICORDIE D'ITALIA ODV	CGIL FP; UIL FPL; CISL FP	850	10.017



CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

	<i>urgenza extraospedaliera</i>				
	T021-CCNL ANFFAS	Consorzio degli enti aderenti alla rete associativa di ANFFAS Nazionale -LA ROSA BLU	FP CGIL; CISL FP; UIL FPL	257	5.983
	T191-CCNL per le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti delle istituzioni aderenti alla FENASCOP	FENASCOP	CISL FP; UIL FPL	10	81
	T051-CCNL per il personale non dirigente della Fondazione Policlinico Universitario Agostino Gemelli" IRCCS"	Fondazione Policlinico Universitario Agostino Gemelli IRCCS	FP CGIL; CISL FP; UIL FPL; CISAS; COINA; CONFSAL CISAPUNI; FARESS; FIALS; UGL SALUTE	1	1
	T193-Personale ISSIM	ISSIM	FILCAMS CGIL	0	0
	T19C-CCNL per i lavoratori della Associazione Dynamo Camp Onlus	Associazione Dynamo Camp Onlus	UIL FPL	0	0
S- ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE E DI DIVERTIMENTO	K601-CCNL del personale non dirigente della Sport e Salute e delle Federazioni Sportive Nazionali	SPORT E SALUTE S.P.A.; FEDERAZIONI SPORTIVE NAZIONALI	UIL PA; FP CGIL; CISAL FIALP; USB; CISL FP; UGL FP	7	163
T- ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI	T19E-CCNL per il personale dipendente dalla Croce Rossa Italiana e da altre realità del terzo settore	CROCE ROSSA ITALIANA	FP CGIL; UIL FPL; CISL FP	223	2.589
	T031-CCNL per il personale dipendente dall'AVIS	AVIS	FP CISL; FPL UIL	245	1.133
	T996-Regolamento contrattuale lavoratori dipendenti CGIL	CGIL	Personale CGIL	104	832
	T101-CCNL per il	Tavola Valdese;	FP CGIL; CISL FP;	7	307



<i>personale dipendente da Enti, Opere e Istituti Valdesi</i>	<i>Commissione Sinodale per la Diaconia CSD</i>	<i>UIL FPL</i>		
<i>T604-CCNL del personale delle Fabbricerie</i>	<i>AFI</i>	<i>FP CGIL; CISL FP; UIL FPL</i>	<i>9</i>	<i>274</i>
<i>T600-personale dipendente dell'Associazione nazionale Comuni italiani (ANCI)</i>	<i>ANCI</i>	<i>FP CGIL; CISL; CISAL FIALP; UIL FPL; USB</i>	<i>4</i>	<i>96</i>
<i>T998-Regolamento contrattuale lavoratori dipendenti CISL</i>	<i>CISL</i>	<i>Personale CISL</i>	<i>15</i>	<i>51</i>

Fonte: Cnel (archivio CCNL)

Nel complesso, tolti i contratti nazionali di mestiere, i contratti aziendali di livello nazionale e i contratti di nuovo deposito, alla data del 31 dicembre 2025 risultano depositati in Archivio 753 contratti collettivi nazionali di categoria il cui campo di applicazione è formalmente riferito a settori merceologici riconducibili ai codici ATECO. Le sezioni ATECO (primo livello della classificazione) alle quali risultano riconducibili più contratti sono C-Attività manifatturiere (21 per cento dei CCNL), O-Attività amministrative e di servizi di supporto (20,5 per cento) e T-Altre attività di servizi (21 per cento).

Tabella 57. Contratti collettivi nazionali di categoria per dipendenti non dirigenti del settore privato depositati al Cnel al 31 dicembre 2025 per sezione ATECO

Sezione ATECO	n° CCNL	%
A-AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	24	3,2%
B-ATTIVITÀ ESTRATTIVE	5	0,7%
C-ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	158	21,0%
D-FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	6	0,8%
E-FORNITURA DI ACQUA; GESTIONE DI RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI TRATTAMENTO DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	8	1,1%
F-COSTRUZIONI	55	7,3%
G-COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO	91	12,1%
H-TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	71	9,4%
I-ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	65	8,6%
J-ATTIVITÀ EDITORIALI, TRASMISSIONI RADIOFONICHE E PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE DI CONTENUTI	24	3,2%
K-TELECOMUNICAZIONI, PROGRAMMAZIONE E CONSULENZA INFORMATICA, INFRASTRUTTURE INFORMATICHE E ALTRE ATTIVITÀ DEI SERVIZI D'INFORMAZIONE	81	10,8%
L-ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	82	10,9%



M-ATTIVITÀ IMMOBILIARI	70	9,3%
N-ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	101	13,4%
O-ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE E DI SERVIZI DI SUPPORTO	154	20,5%
P-AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	11	1,5%
Q-ISTRUZIONE E FORMAZIONE	110	14,6%
R-ATTIVITÀ PER LA SALUTE UMANA E DI ASSISTENZA SOCIALE	62	8,2%
S-ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE E DI DIVERTIMENTO	71	9,4%
T-ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI	158	21,0%
U-ATTIVITÀ DI FAMIGLIE E CONVIVENZE COME DATORI DI LAVORO PER PERSONALE DOMESTICO E PRODUZIONE DI BENI E SERVIZI INDIFFERENZIATI PER USO PROPRIO DA PARTE DI FAMIGLIE E CONVIVENZE	2	0,3%
V-ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI E ORGANISMI EXTRATERRITORIALI	2	0,3%
totale al netto dei CCNL presenti in due sezioni o più	753	100,0%

Fonte: Cnel (archivio CCNL)

Già si è evidenziato (*supra*, paragrafo 3) che (1) la collocazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro nell'Archivio è oggi disposta in base alla classificazione Ateco ("Sezione" e relativa "Divisione") unicamente per i contratti che trovano un grado di applicazione minimo e che (2) l'ordine di posizionamento dei contratti nel settore e nel sottosectore ovvero nei sottosettori di riferimento è determinato in funzione del numero di lavoratori a cui il contratto si applica.

I recenti indirizzi generali e le direttive della Commissione dell'informazione ai fini della organizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro (Delibera della Commissione dell'Informazione dell'11 settembre 2025 ai sensi dell'articolo 16, comma 2, lett. d) e articolo 17, commi 1-3, Legge 30 dicembre 1986, n. 936 e degli articoli 34 e 35, Regolamento degli organi, dell'organizzazione e delle procedure del CNEL) prevedono, in particolare, una valutazione della rilevanza o meno di un determinato contratto collettivo in ragione di un grado di applicazione minimo, come documentato dai flussi *Uniemens*, tale da consentire di registrare un sia pur limitato radicamento statistico nel macro-settore e/o nel sotto-settore ovvero nei sottosettori di riferimento.

Di regola, e in attesa di una determinazione finale sul punto da parte della Commissione dell'informazione, per essere collocato nel/nei settore/i coerente/i al/ai campo/i di applicazione formale del singolo contratto, un contratto collettivo deve registrare un radicamento statistico in un intervallo che può variare dall'1 al 5 per cento rispetto al totale dei lavoratori del settore ovvero dei sotto-settori di riferimento secondo i dati offerti su base annuale dai flussi *Uniemens* e dai flussi per il pagamento dei contributi per i lavoratori domestici.



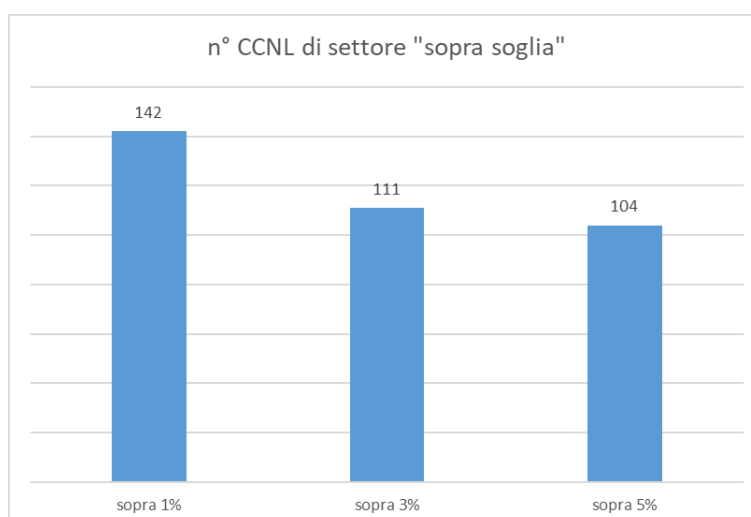
I dati *Uniemens* disponibili, alla data di chiusura del presente rapporto, sono relativi al 31 dicembre 2024 e offrono la seguente rappresentazione del sistema italiano di contrattazione collettiva relativamente ai contratti depositati in Archivio vigenti o ultrattivi alla data del 31 dicembre 2025.

Escludendo tra i CCNL per i dipendenti non dirigenti del settore privato i contratti dell'agricoltura e del lavoro domestico, i contratti aziendali di livello nazionale, i contratti di nuovo deposito e i contratti "non ATECO" (che nel campo di applicazione non indicato specifici settori economici, ma mansioni, professioni, leggi o regolamenti o modalità di organizzazione del lavoro da applicare trasversalmente in molti settori) sono 142 i contratti collettivi nazionali di categoria (settore) che superano almeno l'1 per cento dei dipendenti *standard* in almeno una divisione Ateco pari, nel complesso, al 97,5 per cento del totale dei lavoratori dipendenti non dirigenti a cui trova applicazione un contratto collettivo nazionale di lavoro secondo i dati offerti dai flussi *Uniemens*.

Sempre escludendo le medesime tipologie di contratti sopra indicate, sono invece 104 i contratti collettivi nazionali di categoria (settore) che superano il 5 per cento dei dipendenti *standard* in almeno una divisione Ateco pari, nel complesso, al 95 per cento del totale dei lavoratori dipendenti non dirigenti a cui trova applicazione un contratto collettivo nazionale di lavoro secondo i dati offerti dai flussi *Uniemens*.

Scegliendo una soglia percentuale intermedia, sono 111 i contratti collettivi nazionali di categoria (settore) che si attestano al 3 per cento dei dipendenti *standard* in almeno una divisione Ateco pari, nel complesso, al 95,7 per cento del totale dei lavoratori dipendenti a cui trova applicazione un contratto collettivo nazionale di lavoro secondo i dati offerti dai flussi *Uniemens*.

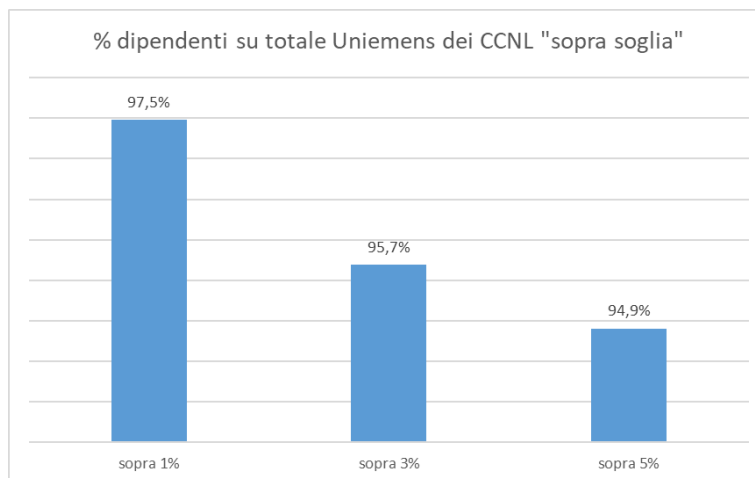
Grafico 11. n° CCNL di settore "sopra soglia"



Fonte: Cnel (archivio CCNL)



Grafico 12. % dipendenti su totale Uniemens dei CCNL "sopra soglia"



Fonte: Cnel (archivio CCNL)

Il numero di dipendenti *standard* è dato dal numero di dipendenti di ciascun CCNL comunicato dall'INPS al Cnel rapportato al numero di divisioni in cui è classificato ciascun CCNL sulla base del suo campo di applicazione. Pertanto, il numero di dipendenti *standard* coincide con il numero di dipendenti comunicato dall'INPS solo nel caso di CCNL con campo di applicazione concentrato sui codici Ateco della medesima divisione.

Il numero di dipendenti *standard* è calcolato assumendo l'ipotesi statistica di equidistribuzione dei dipendenti a cui si applica un contratto multisettoriale tra tutte le divisioni Ateco sulle quali si estende il suo campo di applicazione; ciò consente di confrontare i contratti collettivi della medesima divisione scorporando i dipendenti dei contratti collettivi multisettoriali che sono impiegati in attività di altre divisioni. Per tale ragione, nella selezione dei contratti collettivi nazionali di categoria (settore) che superano una determinata soglia (1, 3 o 5 per cento) si utilizza il numero di dipendenti *standard*; un contratto collettivo è collocato "sopra soglia" se il rapporto tra il numero di dipendenti *standard* e il totale di dipendenti *standard* di una divisione è superiore a una specifica soglia. Il totale di dipendenti *standard* di una divisione è calcolato come somma dei dipendenti *standard* classificati in quella divisione.

L'ipotesi di equidistribuzione dei dipendenti dei contratti collettivi multisettoriali tra le divisioni sulle quali si estende il campo di applicazione del contratto potrà essere superata se saranno disponibili i dati sull'effettiva distribuzione dei dipendenti dei contratti collettivi multisettoriali tra le diverse divisioni.

Le rilevazioni di cui sopra consentono oggi, in primo luogo, una esatta misurazione del numero di lavoratori dipendenti *standard* in ragione della singola sezione Ateco di riferimento. data dalla esatta collocazione del contratto collettivo ad esse applicato, utile a vedere la concentrazione (e nel tempo la relativa evoluzione) dei lavoratori italiani per



settore di appartenenza mettendo in comunicazione diretta il codice Ateco e il codice contratto CNEL-INPS.

Tabella 58.

sezione	n° dipendenti standard	% dipendenti standard
A-agricoltura, silvicoltura e pesca	68.470	0,5%
B-attività estrattive	30.029	0,2%
C-attività manifatturiere	3.217.537	23,1%
D-fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	178.884	1,3%
E-fornitura di acqua; gestione di reti fognarie, attività di trattamento dei rifiuti e risanamento	491.222	3,5%
F-costruzioni	852.751	6,1%
G-commercio all'ingrosso e al dettaglio	801.116	5,8%
H-trasporto e magazzinaggio	1.173.116	8,4%
I-attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	1.240.647	8,9%
J-attività editoriali, trasmissioni radiofoniche e produzione e distribuzione di contenuti	94.803	0,7%
K-telecomunicazioni, programmazione e consulenza informatica, infrastrutture informatiche e altre attività dei servizi d'informazione	444.208	3,2%
L-attività finanziarie e assicurative	687.333	4,9%
M-attività immobiliari	180.975	1,3%
N-attività professionali, scientifiche e tecniche	706.289	5,1%
O-attività amministrative e di servizi di supporto	1.835.570	13,2%
P-amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	22.848	0,2%
Q-istruzione e formazione	351.910	2,5%
R-attività per la salute umana e di assistenza sociale	432.353	3,1%
S-attività artistiche, sportive e di divertimento	376.871	2,7%
T-altre attività di servizi	711.431	5,1%



U-attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico e produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	7.305	0,1%
V-attività di organizzazioni e organismi extraterritoriali	3.805	0,0%
totale dipendenti <i>standard</i>	13.909.473	100,0%

Fonte: CNEL (archivio CCNL)

Analogo ragionamento può essere compiuto in riferimento al numero di imprese che applicano un determinato contratto collettivo nazionale di categoria (settore).

Le rilevazioni di cui sopra consentono oggi, in secondo luogo, l'identificazione del contratto *leader* per sezione e divisione Ateco in ragione del numero di lavoratori a cui il contratto trova applicazione.

Va peraltro segnalato che, in applicazione della disciplina di cui al Codice dei contratti pubblici, è oggi possibile individuare i contratti collettivi nazionali di lavoro, per sezione e divisione Ateco che possono definirsi equivalenti ai contratti collocati nella sezione "contratti nazionali di settore" essendo stati sottoscritti dalle medesime organizzazioni sindacali dei lavoratori con altre e diverse organizzazioni datoriali.

È allo studio l'individuazione della/e soglia/e per selezionare i CCNL di settore e identificare un principio di equivalenza per i CCNL che superano la/e soglia/e definita.

Applicando infine la previsione delle direttive della Commissione dell'informazione è infine possibile segnalare i contratti collettivi nazionali di settore che possono essere collocati nella sezione contratti nazionali di lavoro in ragione della specifica categoria di imprese (cooperative e artigiani), anche nel caso che non superino le soglie percentuali.

5. I CCNL per sindacato firmatario: una analisi della contrattazione c.d. minore

Il processo di riorganizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro trova il suo punto di avvio a seguito di una attenta "radiografia" della contrattazione cosiddetta minore posto che solo una percentuale contenuta degli oltre mille contratti collettivi formalmente vigenti per il settore privato trova poi effettiva applicazione nel nostro sistema di relazioni industriali con riferimento cioè a numero di imprese e di lavoratori interessati.

L'osservazione, frutto delle riflessioni e indicazioni già contenute nel [XXVI Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva](#) (pp. 85-86), si è sviluppata tra aprile e settembre 2025, su un imponente materiale documentale, e si è concentrata sui contratti collettivi nazionali di categoria vigenti presenti nell'Archivio dei contratti alla data del 31 dicembre



2024 con esclusione dei contratti del lavoro domestico e del settore agricolo che non risultavano ancora tracciati dai flussi *Uniemens* ⁽⁴⁾.

La prima evidenza, alla data del 31 dicembre 2024, è che i soli 29 contratti collettivi nazionali di lavoro più grandi ⁽⁵⁾ trovavano applicazione all'80 per cento dei lavoratori del settore privato tracciati dai flussi *Uniemens* e che i 70 contratti collettivi nazionali di lavoro medio-grandi ⁽⁶⁾ si applicavano al 17 per cento dei lavoratori. Di conseguenza, i 99 contratti collettivi nazionali di lavoro più applicati riguardavano il 97 per cento dei 14.628.361 lavoratori tracciati con i flussi *Uniemens*.

La seconda evidenza, alla data del 31 dicembre 2024, è che a 14.055.107 lavoratori si applicava uno dei 214 contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da federazioni di categoria appartenenti a CGIL, CISL e UIL (eventualmente affiancate da altre sigle che firmano lo stesso contratto collettivo per adesione o in tavolo separato), pari al 96 per cento dei lavoratori tracciati dai flussi *Uniemens*.

La terza evidenza, sempre alla data del 31 dicembre 2024, è che i 632 contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da organizzazioni di rappresentanza dei prestatori di lavoro non riconducibili al sistema contrattuale di CGIL, CISL e UIL, e neppure a quello di UGL e CONFSAL, pur rappresentando il 62 per cento del totale dei contratti collettivi nazionali di lavoro presenti in Archivio CNEL per il settore privato, registravano una copertura complessiva modesta pari a soli 367.581 lavoratori pari a una media statistica di circa 500 lavoratori per singolo contratto collettivo.

L'attenzione è stata così rivolta a esplorare nel dettaglio la contrattazione minore prendendo a riferimento per un verso, i soli contratti collettivi di settore (con esclusione, dunque, della categoria dei dirigenti) e, per l'altro verso, la soglia minima individuata dalla Commissione dell'informazione, nella seduta dell'11 settembre 2025 (*supra*, paragrafo 2), per collocare un determinato contratto collettivo dentro un dato settore o sotto-settore economico dell'Archivio dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL.

Alla data del 31 dicembre 2024 erano 29 i contratti depositati presso l'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro che disciplinavano esclusivamente il rapporto di lavoro dei dirigenti del settore privato. L'analisi si è pertanto concentrata sui restanti 603 contratti nazionali di settore: contratti che, in taluni casi, soprattutto con riferimento alle

⁴ Alla data del 31 dicembre 2024 residuava dunque un 1% di lavoratori dipendenti censiti in *Uniemens* per i quali i datori di lavoro del settore privato non indicano il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e utilizzano il codice generico CDIV, che indica contratti diversi rispetto a quelli elencati nell'applicativo per le dichiarazioni *Uniemens*.

⁵ Parliamo dei contratti collettivi nazionali di lavoro che si applicano a più di 100mila lavoratori.

⁶ In questo caso parliamo dei contratti collettivi nazionali di lavoro che si applicano ad almeno 10mila lavoratori ma non oltre i 100mila.



sigle minori, trovano invero applicazione non solo a operai, impiegati e quadri ma, in taluni casi, anche a dirigenti. Alla data del 31 dicembre 2024 erano 11 i contratti collettivi nazionali di settore depositati nell'Archivio con un campo di applicazione soggettivo esteso anche ai dirigenti.

Sul presupposto che CGIL, CISL, UIL, UGL e CONFSAL certificano periodicamente l'elenco dei CCNL sottoscritti dalle loro categorie o direttamente dalla stessa confederazione, questi 603 contratti nazionali di lavoro sono poi stati accorpati e analizzati in quattro gruppi omogenei secondo la seguente classificazione:

- i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da associazioni datoriali e sindacali dei lavoratori entrambe presenti, direttamente o per affiliazione, al CNEL;
- i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da associazioni sindacali dei lavoratori presenti al CNEL diverse da CGIL, CISL, UIL, UGL, CONFSAL;
- i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da associazioni datoriali presenti al CNEL con organizzazioni sindacali diverse da CGIL, CISL, UIL, UGL, CONFSAL;
- i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da associazioni datoriali e sindacali non presenti al CNEL.

Svolta questa operazione preliminare, per ciascun gruppo di contratti e per ciascun singolo contratto, sono state raccolte e messe a confronto informazioni con riferimento a due parametri essenziali per valutare l'effettivo radicamento nel nostro sistema di relazioni industriali (articolo 3 delle direttive della Commissione dell'informazione ai fini della organizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, [Delibera della Commissione dell'informazione dell'11 settembre 2025](#)) e cioè numero di aziende e numero di lavoratori a cui risulta applicato un determinato contratto collettivo nazionale di lavoro. In chiave integrativa di questi dati è stato poi aggiunto il numero di province in cui risulta applicato quel determinato contratto collettivo nazionale di lavoro posto che, anche questo parametro, assume rilievo per poter attribuire la qualifica di "nazionale" a un determinato contratto collettivo di lavoro nazionale (articolo 4, comma 2, delle direttive della Commissione dell'informazione ai fini della organizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, [Delibera della Commissione dell'informazione dell'11 settembre 2025](#)).

Dovendo lavorare, per estrapolare i dati sopra indicati, sui flussi *Uniemens* si riduce conseguentemente il campione di contratti che è stato oggetto di approfondimento che passa da 603 a 535. Sono cioè stati esclusi i contratti dell'agricoltura e quelli del settore domestico e cioè i settori dove non si disponeva dei dati *Uniemens*.

All'esito di questa analisi sulla cosiddetta contrattazione minore, nel senso sopra precisato, alla data del 31 dicembre 2024 risultava il seguente quadro.



Sono solo sette i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da associazioni datoriali e sindacali dei lavoratori entrambe presenti, direttamente o per affiliazione, al CNEL. La rilevanza statistica di questi contratti è pari a zero. Solo uno di questi contratti trova applicazione a più di 1.000 lavoratori. Si tratta del CCNL K573 per i dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi sottoscritto da UNSIC e FEDERDAT dal lato datoriale e CIU UNIONQUADRI, FLAITS, CONSIL, CONFIAL e UNSICOOP dal lato sindacale, che nel 2024 risultava applicato da 113 imprese, per un totale di 1.016 lavoratori (di cui 556 donne e 460 uomini), distribuiti su 55 province italiane.

Sono invece 287 i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da associazioni sindacali dei lavoratori presenti al CNEL diverse da CGIL, CISL, UIL, UGL, CONFSAL. L'analisi dei soggetti firmatari mette in evidenza una pluralità di organizzazioni sindacali, anche se la maggior parte dei contratti analizzati è sottoscritta da un numero ridotto di organizzazioni presenti al CNEL. Tra le OO.SS. rappresentate al CNEL è possibile individuare tre sigle principali: CISAL (Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori); CIU (Confederazione Italiana di Unione delle professioni intellettuali); Confintesa. A queste si aggiungono OO.SS. presenti indirettamente, in quanto aderenti alle organizzazioni effettivamente rappresentate al CNEL, in particolar modo alla Confederazione Italiana di Unione delle professioni intellettuali (CIU). È il caso di CLI, FILDÌ, FAMAR, CONFAL e UPLA Confcontribuenti. In proposito va subito segnalato il ruolo ambiguo di CIU che talora firma come datore di lavoro e tal'altra come organizzazione sindacale dei lavoratori. Anche in questo caso il radicamento dei relativi contratti sul nostro sistema di relazioni industriali è decisamente marginale. Escludendo, infatti, i contratti non rilevati dai flussi *Uniemens* (24 agricoltura e 6 lavoro domestico e di cura) solo 19 dei 257 contratti collettivi risultano applicati a più di 1000 dipendenti. Sono 3 i contratti che risultano registrare una incidenza statistica per il settore di riferimento superiore all'1 per cento.

Sono poi 14 i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da associazioni datoriali presenti al CNEL con organizzazioni sindacali diverse da CGIL, CISL, UIL, UGL, CONFSAL. Solo 2 di questi contratti trovano applicazione a più di mille lavoratori. Nel complesso l'incidenza statistica è nulla.

Sono infine 309 i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da associazioni datoriali e sindacali non presenti al CNEL di cui 18 riguardano il settore agricolo e 19 il lavoro domestico e di cura e come tali non sono stati oggetto di verifica tramite i flussi *Uniemens*. Dei restanti 272 contratti solo 8 trovano applicazione a più di 1.000 lavoratori dipendenti. Anche in questo caso l'incidenza statistica è nulla.

L'analisi condotta consente di relativizzare e leggere nella giusta prospettiva il dato della frammentazione contrattuale che tanto preoccupa l'opinione pubblica e interroga il dibattito



accademico. Nel vasto ambito della contrattazione minore, per come sopra definita, alla pluralità di sigle datoriali e sindacali (vedi parte III, paragrafo) non corrisponde una effettiva incidenza, neppure minima a livello nazionale, dei contratti pure formalmente depositati presso l'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro sulla realtà del nostro sistema di relazioni industriali. Su un totale di quasi 600 testi contrattuali che si autodefiniscono come "contratti collettivi nazionali di lavoro", sono solo sei di questi a registrare un minimo di rilevanza statistica per il settore merceologico di riferimento, pari almeno all'1 per cento dei lavoratori del settore di classificazione CNEL. Si tratta dei seguenti contratti nazionali di settore:

- V719 (*"CCNL per i dirigenti, quadri, impiegati e operai dipendenti dei Servizi Ausiliari Integrati alle persone, alle collettività e alle aziende"*), per il macrosettore CCNL plurisettoriali, microsettoriali ed altri, stipulato sul versante datoriale da ANPIT, CIDEDEC, CONFIMPRENDITORI e UNICA; mentre sul versante sindacale sottoscritto da CISAL. Si tratta di un contratto collettivo diffuso in tutto il territorio (108 province), che, dato il gran numero di aziende (2.593) e lavoratori (39.258) cui viene applicato, ha un tasso percentuale di incidenza sul settore di riferimento pari al 6 per cento;
- G031 (*"CCNL di lavoro giornalistico"*), per il settore poligrafici e spettacolo, stipulato sul versante datoriale da FIEG e sul versante sindacale da FNSI. Anche in questo caso si tratta di un contratto collettivo diffuso su tutto il territorio: presente in 106 province italiane, coprendo 1.073 aziende e 9.257 lavoratori, ha un tasso percentuale di incidenza sul settore di riferimento pari al 4 per cento;
- H024 (*"CCNL per i quadri direttivi, impiegati e operai dipendenti dei settori del Commercio"*), per il settore terziario e servizi, stipulato sul versante datoriale da ANPIT, AIFES, CONFIMPRENDITORI e UNICA; mentre, sul versante sindacale sottoscritto da CISAL. Applicato in 108 province, con una copertura di 4.301 aziende e 56.743 lavoratori, fa registrare un tasso percentuale di incidenza pari all'1 per cento;
- H05K (*"CCNL per i dirigenti, quadri, impiegati e operai dipendenti dei settori Turismo, Agenzie di viaggio e Pubblici esercizi"*) per il settore terziario e servizi, stipulato sul versante sindacale da ANPIT, AIAV, AIFES, CIDEDEC, CONFIMPRENDITORI e UNICA; mentre sul versante sindacale sottoscritto da CISAL e CONFEDIR. Applicato in 107 province, a 3.042 aziende e 35.870 lavoratori, fa registrare un tasso percentuale di incidenza pari all'1 per cento;
- D02C (*"CCNL per i dipendenti delle Aziende Artigiane dei settori tessile, abbigliamento, calzaturiero e pulitintolavanderie"*) per il settore tessile, stipulato sul versante datoriale da UNILAVORO PMI e UNIPEL; mentre sul versante sindacale sottoscritto da FILP e FISALS. Applicato in 68 province, ad un totale di 519 aziende e 1.974 lavoratori, fa



registrare un tasso percentuale di incidenza sul settore di riferimento pari all'1 per cento;

- G032 (*"Estensione ai giornalisti RAI del CCNL di lavoro giornalistico"*), per il settore poligrafici e spettacolo, sottoscritto sul versante datoriale da RAI e UNIONE INDUSTRIALI ROMA; mentre sul versante sindacale stipulato da USIGRAI e FNSI. In questo caso non si tratta di un contratto collettivo ampiamente diffuso (30 province), che copre 7 aziende e 1.974 lavoratori, ma data la ridotta dimensione del settore di riferimento, fa comunque registrare un tasso percentuale di incidenza pari all'1 per cento.

Tutti i restanti contratti minori hanno una rilevanza statistica pari a zero se consideriamo, cioè, la loro effettiva applicazione e il loro effettivo radicamento nel nostro sistema di relazioni industriali. Basti pensare che 373 CCNL di questi contratti hanno una applicazione in non più di 20 province, mentre ben 438 CCNL sono applicati in meno di 50 aziende ciascuno e ben 343 CCNL coprono meno di 100 dipendenti ciascuno. Solamente 28 dei CCNL analizzati risultano applicati a più di 1000 lavoratori.

La crescita esponenziale dei contratti nazionali di lavoro depositati al CNEL negli ultimi tre decenni (*infra*, paragrafo 4) è dunque larghissima parte dovuta ai movimenti delle sigle minori (nel senso di sigle poco rappresentative e, comunque, firmatarie di contratti generalmente applicati da poche imprese, a pochi lavoratori, in un numero marginale di province e, in non pochi casi, anche privi di una pur minima applicazione) e questo in relazione ad una interpretazione del deposito presso l'archivio dei contratti del CNEL funzionale alla ricerca di una sorta di legittimazione pubblica che è diventata ancora più "appetibile" con l'introduzione del c.d. codice contratto istituito ai sensi e per gli effetti dell'articolo 16-quater del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, nella legge 11 settembre 2020, n. 120. L'assegnazione del codice, per previsione di legge e per conseguente attuazione da parte degli uffici competenti del CNEL, avviene in base alla verifica, di pertinenza esclusivamente amministrativa, della rispondenza degli atti depositati agli elementi essenziali del contratto collettivo nazionale di lavoro, essendo per contro esclusa una previsione normativa che attribuisca all'istituzione CNEL (e di conseguenza agli Uffici) competenze in merito alla verifica sulla "rappresentatività", "consistenza" o "reputazione" dei soggetti stipulanti.

Ed in effetti, anche se tra le federazioni di categoria aderenti alle confederazioni CGIL, CISL e UIL si è registrato negli ultimi trent'anni un aumento dei contratti depositati (passati da 192 a 226 contratti, con un incremento non irrilevante del 17 per cento), dovuto ai cambiamenti avvenuti nel tempo sul mercato del lavoro, resta il fatto che il grosso dell'incremento dei numeri dell'Archivio è dovuto al deposito di contratti collettivi



nazionali di lavoro firmati da sigle non riconducibili a CGIL, CISL e UIL, per un totale di ben 791 contratti collettivi nazionali di lavoro (7).

Si tratta di un dato importante anche perché mai emerso nel dibattito politico e sindacale e neppure in sede amministrativa, quantomeno in termini completi e sistematici e che tuttavia consente di misurare l'incidenza statistica del singolo contratto nazionale di lavoro sul settore merceologico di riferimento, ai fini della lettura delle reali dinamiche della contrattazione collettiva nazionale di lavoro (infra, paragrafo 4), utile anche a monitorare nel dettaglio e segnalare alle istituzioni e al dibattito pubblico l'effettiva incidenza dell'attività contrattuale condotta da circa 500 sigle minori che firmano contratti collettivi che non risultano poi applicati (per un *focus* sulle sigle minori più attive sul piano della contrattazione collettiva vedi *infra*, parte III, paragrafo 5).

All'esito di questa analisi, decisiva per la riorganizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro (*supra*, paragrafo 2), sarà ora possibile per gli organi ispettivi e le altre istituzioni pubbliche, nel valutare l'effettiva rappresentatività di sigle datoriali e sindacali, valutare con ponderazione l'indicatore relativo alla effettiva "attività di tutela di interessi individuali e collettivi" cui risponde un contratto collettivo.

⁷ È nota la circolare n. 14/1995 del Ministero del lavoro e della Previdenza sociale in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali a livello nazionale che indica nella «attività di tutela di interessi individuali e collettivi con particolare riferimento alla contrattazione collettiva» uno dei tre parametri da utilizzare per desumere la maggiore rappresentatività di una organizzazione sindacale. Non è allora forse un caso che il numero di contratti depositati al CNEL sia progressivamente cresciuto dal 1995 a oggi *anche* al fine di meglio "documentare" il possesso di questo parametro. Ciò a prescindere da una verifica del grado di effettiva applicazione dei contratti stessi.



6. I rinnovi contrattuali e le dinamiche retributive: tendenze

Usando i dati dell'Archivio al 31 dicembre 2025 emerge che la percentuale di lavoratori privati con contratto rinnovato è del 33 per cento. L'ISTAT alla stessa data pubblica che la percentuale di dipendenti del settore privato con contratto in attesa di rinnovo è il 26,1 per cento e che quindi i dipendenti del settore privato con contratto rinnovato ammontano al 73,9 per cento.

Tensione contrattuale - indicatori (base 2021)

Territorio: Italia, Correzione: Dati grezzi, Profilo professionale del dipendente: Totale dipendenti al netto dei dirigenti

Indicatore
Dipendenti in attesa di rinnovo sul totale dei dipendenti - quota percentuale - base dicembre 2021

Frequenza	Mensile	
	2025-12	2026-01
Tempo		
Gruppo di contratto e contratto		
Totale economia		42,2
Settore privato		26,1
Agricoltura		0
Industria		52,8
Servizi privati		5,7
Attività della pubblica amministrazione		100

La differenza fra le due rilevazioni dipende dal fatto che in Archivio mancano importanti CCNL che sono stati rinnovati ma non depositati (ad esempio, il C011 di Federmeccanica, il C018 Unionmeccanica, il B371 Gomma e plastica, depositato a marzo 2026 e quindi non conteggiato). Di seguito si riportano i dati estratti dal database CNEL. Nel settore privato al 31 dicembre 2025 risultavano rinnovati 91 contratti collettivi nazionali di categoria sui 176 presenti nella sezione contratti di settore (il 52 per cento del totale). Questi contratti trovano applicazione al 33 per cento dei dipendenti del settore privato, ossia a 4.841.112 di lavoratori sul totale dei 14.870.195 dipendenti coperti dai contratti collettivi nazionali di lavoro del settore privato depositati al CNEL tracciati dai flussi *Uniemens*.

Alla data del 31 dicembre 2025 risultavano scaduti e in attesa di rinnovo i seguenti contratti di estesa applicazione:



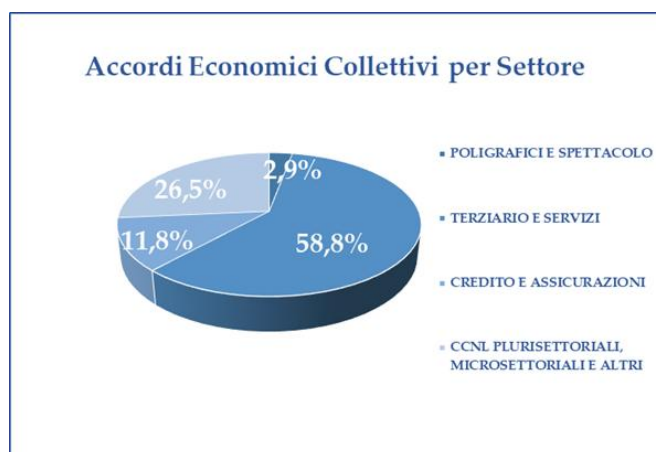
CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

CCNL id	CCNL titolo	firmatari datoriali	firmatari sindacali	inizio storia CCNL	Scadenza Conti	n° aziende 2024	n° dipendenti 2024
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	18/07/1947	31/12/2025	3.791	164.317
C011	CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti	FEDERMECCANICA; ASSISTAL; CONFINDUSTRIA	FIM CISL; CISL; FIOM CGIL; CGIL; UILM UIL; UIL	04/04/1950	30/06/2024	63.612	1.718.377
C018	CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti Confapi	UNIONMECCANICA CONFAPI; CONFAPI	FIM CISL; FIOM CGIL; UILM UIL; UIL	23/01/1986	31/12/2024	34.590	389.813
D014	CCNL per le imprese ed i lavoratori del settore Tessile-Abbigliamento-Moda	SMI; CONFINDUSTRIA MODA	FEMCA CISL; FILCTEM CGIL; UILTEC UIL	02/01/1962	31/03/2024	7.057	164.346
F051	CCNL Legno, Sughero, Mobile, Arredamento e Boschivi e Forestali	FEDERLEGNOARREDO	FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL	28/12/1948	31/12/2025	5.529	114.307
K540	CCNL dei Servizi Ambientali	UTILITALIA; CONFINDUSTRIA CISAMBIENTE; LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI; CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI; AGCI SERVIZI; ASSOAMBIENTE	FP CGIL; FIT CISL; ULTRASPORTI UIL; FIADEL	01/10/1991	31/12/2024	2.435	122.310
T011	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	15/12/1987	31/12/2018	2.199	148.854
T141	CCNL per il personale dipendente dai settori socio assistenziale, socio sanitario ed educativo UNEBA	UNEBA	FP CGIL; FISASCAT CISL; FP CISL; UILTUCS UIL; UIL FPL	20/07/1983	31/12/2025	6.088	126.485
T151	CCNL Cooperative Sociali	AGCI IMPRESE SOCIALI; CONFCOOPERATIVE FEDERSOLIDARIETA'; LEGACOOPOSOCIALI	FP CGIL; FPS CISL; FISASCAT CISL; UIL FPL; UILTUCS	07/05/1997	31/12/2025	9.567	421.532
V212	CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro	ASSOLAVORO	CGIL; CISL; UIL; FELSA CISL; NIDIL CGIL; UILTEMP	24/07/2008	31/12/2021	111	389.129

7. Gli accordi economici collettivi di lavoro depositati

Al 31 dicembre 2025 risultavano depositati a cura delle parti firmatarie 34 accordi economici collettivi, una tipologia di accordi di livello nazionale che disciplinano il rapporto di lavoro di particolari categorie di lavoratori autonomi (agenti o rappresentanti) nell'ambito di quello che viene generalmente definito come rapporto di agenzia, diverso dal rapporto di subordinazione. Si tratta di un materiale contrattuale eterogeneo quanto a settore di riferimento, oggetto e campo di applicazione, parti firmatarie (molte delle quali non rappresentate al CNEL), data di primo deposito e data di scadenza. Sulla base dei dati disponibili la distribuzione di tale tipologia di accordi per macrosettori fa registrare un addensamento nel settore del "Terziario e servizi" (58,8 per cento) e nel "Plurisetoriale e micro-settoriale" (26,5 per cento).

Grafico 13. Accordi Economici Collettivi per Settore



Fonte: Cnel (archivio CCNL)

La disomogeneità di tale insieme non riguarda solo il settore di riferimento ma anche le sigle contraenti, il campo di applicazione ovvero le figure professionali (agente, rappresentante, lavoratore autonomo addetto alla consegna dei beni per conto terzi, mediatore dei crediti, intermediario dei servizi finanziari) presenti nei corrispondenti sottosettori produttivi (artigianato, turismo, commercio, PMI, consorzi agrari, credito, servizi finanziari, ecc.).

Tra gli istituti contrattuali maggiormente ricorrenti nella negoziazione si segnalano le voci: indennità, che nel computo comprende l'indennità meritocratica e l'indennità suppletiva di clientela; provvigioni (calcolo corrispondente ai minimi retributivi garantiti), patto di non concorrenza, che disciplina e limita l'eventuale attività lavorativa successiva alla risoluzione contrattuale e che prevede una corrispondente indennità per il lavoratore; esclusiva e variazioni di zona e clientela, ovvero la delimitazione territoriale di cui ha diritto l'agente nell'esercizio della sua attività.

Si riporta di seguito la tabella contenente l'indice degli accordi considerati.



Tabella 59. Accordi economici collettivi depositati presso il CNEL al 31 dicembre 2025

Codice	Titolo	Datoriali	Sindacali
G061	GIORNALI (Edicole Rivendite Giornali)	FIEG; SNAG CONFCOMMERCIO; FENAGI CONFESERCENTI	SINAGI SLC CGIL; CISL Giornalai; UILTUCS Giornalai; USIAGI UGL; USPI; ANADIS
H671	Accordo Collettivo Nazionale di lavoro degli Operatori telefonici - in modalità <i>outbound</i> - dei Call Center in outsourcing	CONFIMITALIA (aderente CIU)	SNALP (aderente CIU); CONFAEL; CONFEPi
H09D	Accordo Economico Collettivo nazionale Multicomparto - Disciplina del rapporto di agenzia ex art. 1742 del C. C. nei settori: Commercio, Industria e Servizi Immateriali (Parte I); Servizi dell'intermediazione di prodotti finanziari (Parte II)	GILDA AZIENDE	CIU UNIONQUADRI; ASSOPAM
H09C	Accordo Economico Collettivo nazionale Multicomparto - Disciplina del rapporto di agenzia ex art. 1742 del C. C. nei settori: Commercio, Industria e Servizi Immateriali (Parte I); Servizi dell'intermediazione di prodotti finanziari (Parte II); Servizi della consulenza finanziaria (Parte III)	CONFIMITALIA	CONFSAAU; ASSOPAM; FNAAP
H09A	CCNL per la disciplina del rapporto di AGENZIA E RAPPRESENTANZA COMMERCIALE nei settori del Commercio, Servizi, Terziario, Turismo, Industria, Artigianato	UNSIK; ANPIT	CISAL; FEDERAGENTI CISAL
H0L3	Accordo economico collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale del settore industriale	FENAILP	UGIFAI
H0L2	Accordo economico collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale del settore artigiano	FENAILP	UGIFAI



Codice	Titolo	Datoriali	Sindacali
H0L1	Accordo economico collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale del settore del commercio	FENAILP	UGIFAI
H09B	CCNL per la disciplina del rapporto degli agenti operanti per conto di società cooperative esercenti attività nei settori del Commercio - Servizi - Terziario - Turismo - Artigianato	UNCI	CISAL; FEDERAGENTI CISAL
H0E1	Accordo economico collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale del settore INDUSTRIALE	FAPI	UGIFAI
H0C1	Accordo economico collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale del settore del COMMERCIO	FAPI	UGIFAI
H0D1	Accordo economico collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale del settore ARTIGIANO	FAPI	UGIFAI
H096	Accordo economico collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale del settore Industriale	CIDEC	UGIFAI
H095	Accordo economico collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale del settore artigiano	CIDEC	UGIFAI
H094	Accordo economico collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale del settore commercio	CIDEC	UGIFAI
H0A1	Accordo economico collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e di rappresentanza commerciale tra i consorzi agrari e i loro agenti con o senza deposito	ASSOCAP	ANSACAP



Codice	Titolo	Datoriali	Sindacali
H0F1	Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale del settore del commercio	CESAC	FISARC
H088	Accordo economico collettivo per la disciplina dei rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale nel settore della Piccola e Media Industria	CONFAPI	FNAARC; USARCI; FIARC; FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL; UGL TERZIARIO
H081	Accordo Economico Collettivo per la disciplina dei rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale nei settori industriali e della cooperazione	CONFINDUSTRIA; CONFCOOPERATIVE	FNAARC; FIARC; USARCI; FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL; UGL
H085	Accordo economico collettivo per la disciplina dei rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale del comparto artigiano	CNA; CONFARTIGIANATO IMPRESE; CASARTIGIANI; CLAAI	USARCI; FNAARC; FIARC; FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL; UGL TERZIARIO
H091	Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di Agenzia e rappresentanza commerciale del settore del commercio	CONFCOMMERCIO; CONFCOOPERATIVE; CONFESERCENTI; FIARC CONFESERCENTI	FNAARC; FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL; UGL TERZIARIO; USARCI
J2E3	Accordo collettivo nazionale di lavoro degli agenti in servizi finanziari	FENAFI; UFIC; CONFIMPRESEITALIA; CIDEC; CEPI UCI; FENAILP	ASSIMEC; ASSOPROFESSIONAL; SIMEDIA UGL; ASSOCRED
J2E2	Accordo collettivo nazionale di lavoro per i mediatori dei crediti	FENAFI; UFIC; CONFIMPRESEITALIA; CIDEC; CEPI UCI; FENAILP	ASSIMEC; ASSOPROFESSIONAL; SIMEDIA UGL; ASSOCRED
J2E4	Agenti in attività finanziarie	UFI	MANAGERITALIA
J1A1	ASSICURAZIONI: Agenti iscritti all'Albo	ANIA	SNA; UNAPASS
V15C	CCNL per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto terzi, svolta da lavoratori autonomi, c.d. Rider	CONFIMITALIA (aderente CIU)	SNALP (aderente CIU); CONFAEL; CONFEPi



CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

Codice	Titolo	Datoriali	Sindacali
V15D	CCNL per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto terzi, svolta da lavoratori autonomi, c.d. Rider	FITESC; ADLI	CIU UNIONQUADRI
V15B	CCNL per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi, c.d. Rider	CNL	FILD CONFISAL; FILD CIU
V15A	CCNL per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi, c.d. Rider	ASSODELIVERY	UGL
V164	CCNL per la tutela dei Lavoratori Autonomi	ESAARCO Confederazione Esercenti Agricoltori Artigiani Commercio; ESAARCO Sindacato Emigranti e Immigrati; ESAARCO Commercio; ESAARCO Vigilanza e Sicurezza; ESAARCO Artigianato; ESAARCO Servizi e Terziario; ESAARCO Autotrasporti NCC; ESAARCO Federazione Coltivatori Diretti; ESAARCO Fedrazione Imprenditori Agricoli; CEPA A Assocostruttori; CEPA A Industria; CEPA A Pesca; CEPA A Turismo; CEPA A Costruttori Edili ed Affini; CEPA A Commercio; CEPA A Sanità; CEPA A Scuola; CEPA A AIMA; CEPA A FEDERCOOP; FER	Federazione Nazionale Lavoratori della Chimica; Federazione Lavoratori del settore Agricoltura, Agriturismo e Florovivaisti; Federazione Lavoratori del settore Turismo; Federazione Nazionale Lavoratori Scuola Federata CSG; Organismo Nazionale Asseveratori della Sicurezza; FENAL Medici Federata; FENAL OSS Federata; CIU; Confederazione Lavoro Italia Federata CIU; SI CEL; FNAOPS CLI; ONAPS; Coordinamento Nazionale delle Professioni Olistiche; Federazione Nazionale del comparto Pesca CLI; Federazione Nazionale Lavoratori Artigianato CLI
V163	Accordo Economico Collettivo buone prassi per la regolamentazione del lavoro autonomo	FOR ITALY; FAMAR	CONFAMAR
V160	Rapporti di lavoro non subordinato (FOR.ITALY)	FAGRI; FAPI; AIC; SISTEMA INDUSTRIA DELL'AREA VASTA; IMPRENDITORI&IMPRESE; ASPERA; ASSOTEC FAGRI; FOR ITALY	UGL



Codice	Titolo	Datoriali	Sindacali
V161	Accordo relativo ai soci lavoratori di cooperative con rapporto di lavoro non dipendente	UNCI	CLACS CISL
V159	Accordo Quadro Associazione Domus	ASSOCIAZIONE NAZIONALE DOMUS; ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE TAGESMUTTER DOMUS	FELSA CISL

Fonte: Cnel (archivio CCNL)



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

Un accordo di collaborazione avviato nel 2013 tra il CNEL e l'ISTAT si era posto come obiettivo 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 relativa alle 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 del CNEL 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. L'analisi contenuta nella parte III del XXVI Rapporto sul mercato del lavoro ha evidenziato un elevato livello di diffusione del *welfare* contrattuale nel settore del credito, con una copertura pressoché generalizzata in materia di assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare e *Long Term Care*. L'indagine ha altresì messo in luce il ruolo determinante delle relazioni sindacali e della contrattazione collettiva, sia nazionale sia aziendale, nella costruzione di tali tutele. La presenza di enti bilaterali e strumenti di settore si affianca a iniziative aziendali, contribuendo a un sistema articolato ed efficace. Tale modello, consolidato anche grazie alla collaborazione tra parti sociali e istituzioni, rappresenta un'esperienza di particolare rilievo anche in chiave comparativa. Emergono infine spunti per possibili interventi normativi volti a sostenere e rafforzare ulteriormente gli investimenti in *welfare*.

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 per cento 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 per cento dei dipendenti totali di imprese con almeno 10 dipendenti. L'ISTAT sottolinea tuttavia che tali lavoratori non possono essere considerati la platea dei lavoratori coperta dalla contrattazione di secondo livello in quanto, all'interno della stessa impresa, la contrattazione decentrata può non essere applicata al totale dei 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 (si vedano i *Casi e Materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva* nn. [10/2024](#), [11/2024](#) e [12/2024](#)).

Già si è evidenziato come l'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL disponga, allo stato, di un numero assai limitato di contratti collettivi di livello decentrato del settore privato.

Parliamo di un totale di 794 testi contrattuali, di cui 452 testi contrattuali già resi pubblici nella sezione dell'Archivio dedicata, mentre la restante parte (341) è stata recentemente conferita dall'organizzazione sindacale CGIL (si veda, per la mappatura di dettaglio dei testi già pubblicati in Archivio, la mappatura svolta da S. Bilancia, A. Ambroso e G. Cedrone, "La contrattazione decentrata del settore privato: una prima esplorazione dell'Archivio CNEL" in *Casi e Materiali*

n.38 del 2026). Si tratta di accordi riferiti soprattutto al settore della manifattura e credito, di cui la maggior parte non più vigente.

Di seguito, una tabella riassuntiva delle principali evidenze emerse della prima



esplorazione dell'Archivio CNEL.

Tabella 60.

<i>Sezione ATECO</i>	<i>N. contratti</i>
A-AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	9
B- ATTIVITA' ESTRATTIVE	1
C- ATTIVITA' MANIFATTURIERE	249
C- ATTIVITA' MANIFATTURIERE; G- COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO	19
C- ATTIVITA' MANIFATTURIERE; D- FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA; E- FORNITURA DI ACQUA; GESTIONE DI RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI TRATTAMENTO DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	2
D-FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	28
D-FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA; E- FORNITURA DI ACQUA; GESTIONE DI RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI TRATTAMENTO DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	7
D-FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA; F-COSTRUZIONI	1
E-FORNITURA DI ACQUA; GESTIONE DI RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI TRATTAMENTO DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	12
F-COSTRUZIONI	12
G-COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO	28
G-COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO, H- TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	1
H-TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	55
H-TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO/ N- ATTIVITA' PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	1
I-ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	11
J-ATTIVITÀ EDITORIALI, TRASMISSIONI RADIOFONICHE E PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE DI CONTENUTI	5
K- TELECOMUNICAZIONI, PROGRAMMAZIONE E CONSULENZA INFORMATICA, INFRASTRUTTURE INFORMATICHE E ALTRE ATTIVITÀ DEI SERVIZI D'INFORMAZIONE	31
L-ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	236
L-ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE e K-TELECOMUNICAZIONI, PROGRAMMAZIONE E CONSULENZA INFORMATICA, INFRASTRUTTURE	1



INFORMATICHE E ALTRE ATTIVITÀ DEI SERVIZI D'INFORMAZIONE	
L-ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE/ O-ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE E DI SERVIZI DI SUPPORTO	2
M-ATTIVITÀ IMMOBILIARI	1
N-ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	7
O-ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE E DI SERVIZI DI SUPPORTO	11
Q-ISTRUZIONE E FORMAZIONE	6
R-ATTIVITÀ PER LA SALUTE UMANA E DI ASSISTENZA SOCIALE	6
S-ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE E DI DIVERTIMENTO	5
CONTRATTI RICONDUCEBILI A PIU' DI UNA SEZIONE ATECO	47
Totale complessivo	794

Fonte: CNEL (Archivio CCNL)

Lo studio della contrattazione decentrata è dunque possibile, allo stato, solo attraverso le reportistiche ufficiali del Ministero del lavoro in materia di contrattazione di produttività, la cui utilità è tuttavia parziale trattandosi di informazioni di tipo puramente quantitativo (*infra*), nonché alcuni studi continuativi e sistematici realizzati da ADAPT (con il suo Rapporto annuale sulla contrattazione collettiva in Italia, giunto alla XII edizione, che segnala come la contrattazione aziendale sia quasi esclusivamente condotta da soggetti riconducibili a CGIL, CISL e UIL e con esclusione delle sigle minori ovvero di quelle sigle che operano in *dumping* sul piano nazionale) e da quelle confederazioni sindacali che dispongono di un archivio sui contratti aziendali e/o territoriali.

Per contribuire a una conoscenza, seppure mediata, del fenomeno pare dunque di un certo interesse istituzionale portare a sintesi l'esito delle più recenti rilevazioni condotte da Cgil, Cisl e Uil. Ciò in coerenza la previsione normativa che assegna al CNEL il compito di indagare «gli 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» (art. 10, comma 1, lett. c), della legge 30 dicembre 1986, n. 936).

Ai fini del presente Rapporto sono stati presi in considerazione i seguenti rapporti:

- il VII Rapporto OCSEL della Cisl per gli anni 2021-2024, disponibile presso la [Banca Dati sul Mercato del Lavoro](#) del CNEL;
- [il IV rapporto della Fondazione Di Vittorio e della CGIL per gli anni 2021-2023](#);
- [il III rapporto sulla contrattazione decentrata della UIL per gli anni 2022-2023](#).



È subito bene precisare che i tre rapporti derivano da archivi sindacali costruiti con finalità in parte diverse, con differenti gradi di copertura, unità di analisi e orizzonti temporali.

La comparazione, pertanto, non può essere letta come se i tre rapporti osservassero lo stesso universo statistico: essi osservano porzioni rilevanti, ma non esaustive della contrattazione decentrata, e lo fanno con strumenti classificatori non perfettamente sovrapponibili (vedi la tabella che segue).

Ciò nondimeno la lettura incrociata di questi rapporti consente di evidenziare alcune tendenze generali della contrattazione collettiva e, in taluni casi, anche utili punti di convergenza.

Tabella 61.

	UIL <i>III Rapporto Digit@UIL</i>	CGIL <i>IV Rapporto</i>	CISL <i>VII Rapporto OCSEL</i>
Periodo osservato	2022-2023	2021-2023	2021-2024
Base empirica	800 contratti (4.000 clausole contrattuali)	1.924 accordi (l'88,2% aziendali e il 10,5% territoriali in prevalenza relativi alla Toscana. I contratti aziendali sono dunque 1697 divisi tra: gruppi, 34%, aziende, 59%, e unità produttive, 7%)	4.306 accordi
Unità prevalente di analisi	Clausole contrattuali	Accordi classificati per macroaree	Accordi classificati per materie
Ambito di osservazione	Contrattazione aziendale	Contrattazione decentrata soprattutto aziendale	Contrattazione decentrata soprattutto aziendale
Finalità	Rilevare tendenze qualitative e clausole innovative	Monitorare copertura, contenuti e caratteri del sistema	Valorizzare la centralità della contrattazione decentrata per qualità del lavoro e produttività

Fonte: Elaborazione Cnel

Da questo primo raffronto discende una conclusione metodologica essenziale.

UIL osserva soprattutto la struttura interna dei testi (le clausole contrattuali) e la loro capacità innovativa.

CGIL e CISL analizzano maggiormente la frequenza degli istituti e delle materie, pur accompagnando l'analisi quantitativa con letture e ipotesi interpretative.

Ciò significa che le percentuali di frequenza o ricorrenza indicate dai tre rapporti, per le



tematiche via via trattate della contrattazione decentrata, sono comparabili solo in termini di tendenze generali anche in ragione della assenza di validità statistica dei campioni di contratti oggetto di analisi.

Pur muovendo da impostazioni culturali differenti, i tre rapporti convergono nell'attribuire alla contrattazione decentrata un ruolo ormai strutturale nel sistema italiano di relazioni industriali. Nessuno dei tre osservatori la descrive come fenomeno marginale o residuale; tutti, invece, la leggono come il luogo nel quale si misurano la capacità adattiva della contrattazione alle condizioni delle imprese e ai bisogni dei lavoratori, la prossimità sindacale ai luoghi di lavoro e la possibilità di costruire tutele non standardizzate.

La convergenza, però, si arresta sul terreno della valutazione di sistema.

Nel rapporto UIL la contrattazione aziendale è descritta come sede di anticipazione regolativa, capace di intercettare prima della legge e spesso prima del contratto nazionale i bisogni concreti delle persone e dell'organizzazione del lavoro.

Nel rapporto CGIL, invece, viene sottolineata la natura integrativa della contrattazione decentrata rispetto al contratto collettivo nazionale di lavoro.

Per la CISL la contrattazione decentrata deve divenire un vero e proprio diritto di lavoratrici e lavoratori. Nel Rapporto viene presentata come leva centrale di produttività, qualità del lavoro e partecipazione, con una più marcata enfasi sul suo valore strategico e riformatore al punto da suggerire il superamento della distinzione tradizionale (e gerarchica) tra contrattazione di primo e contrattazione di secondo livello attestandosi su una dimensione sistemica della contrattazione collettiva.

La convergenza più netta riguarda il carattere selettivo della contrattazione decentrata e aziendale in particolare. Tutti i rapporti confermano che la sua diffusione è maggiore nelle imprese di media e grande dimensione, nelle aree più forti del Centro-Nord e nei settori a maggiore strutturazione organizzativa e sindacale.

CGIL documenta in modo particolarmente esplicito il nesso tra dimensione aziendale, presenza della rappresentanza e attivazione della contrattazione di secondo livello. La bassa copertura del secondo livello compromette la capacità redistributiva complessiva del sistema e rischia di ampliare i divari tra lavoratori coperti e non coperti

UIL sottolinea la persistente debolezza della diffusione nelle PMI e nel Mezzogiorno.

CISL ribadisce che la concentrazione al Nord e in alcuni settori non è sorprendente, considerato il tessuto produttivo del Paese, ma segnala che nelle fasi di crescita economica aumenta anche, nel periodo osservato, il numero di accordi stipulati nel Centro e nel Sud.

L'elemento ricorrente nei tre rapporti è la concentrazione della contrattazione nei contesti



più sindacalizzati, più produttivi e più integrati in filiere organizzate. Una maggiore diffusione della presenza sindacale nei luoghi di lavoro ovvero un ripensamento della contrattazione territoriale potrebbero rappresentare una spinta per una maggiore diffusione della contrattazione decentrata.

Se si guarda alle materie più trattate, i tre rapporti restituiscono un nucleo comune abbastanza stabile. Salario e premi di risultato, organizzazione del lavoro, orario e *welfare* compaiono in tutte le rilevazioni come assi portanti della contrattazione decentrata e aziendale in particolare.

Le differenze riguardano la posizione relativa delle singole aree e la loro definizione classificatoria, ma il messaggio di fondo è convergente: il secondo livello si concentra dove l'impresa può modulare in prossimità la distribuzione del reddito, la gestione del tempo e l'organizzazione concreta del lavoro.

Nel rapporto UIL il *welfare* e la conciliazione vita-lavoro costituiscono l'area più incidente, seguiti dalla organizzazione del lavoro e dalle relazioni industriali e partecipazione.

Nel rapporto CGIL l'area più diffusa negli accordi aziendali è il trattamento economico, seguita da relazioni e diritti sindacali, orario, organizzazione del lavoro, *welfare* e inquadramento/formazione.

Nel rapporto CISL gli elementi legati al salario e, in particolare, la retribuzione di produttività risulta la materia più trattata, seguito da *welfare*, ristrutturazione/crisi, diritti sindacali, orario di lavoro e organizzazione del lavoro nella quale si esprimono maggiormente strumenti partecipativi.

La comparazione dei tre rapporti indica che non esiste una unica "gerarchia" delle materie oggetto di contrattazione a livello decentrato, perché essa dipende dalla classificazione adottata e dal ciclo economico considerato. Tuttavia, esiste certamente un perimetro tematico comune della contrattazione decentrata italiana: salario di produttività o elementi legati al trattamento economico, *welfare*, organizzazione del lavoro, orario, partecipazione, relazioni industriali e diritti sindacali. Tutto ciò che esce da questo perimetro – ad esempio appalti, mercati del lavoro, bilateralità, formazione o responsabilità sociale d'impresa – tende ad avere una incidenza minore oppure a concentrarsi in comparti specifici.

Sulla retribuzione i tre rapporti convergono in modo particolarmente significativo.

CGIL documenta la presenza del premio di risultato in oltre un terzo degli accordi aziendali e segnala la crescita parallela degli elementi fissi della retribuzione, letti come risposta all'erosione inflattiva.

CISL conferma che le voci variabili restano prevalenti ma osserva anche il permanere di una



quota significativa di interventi su componenti fisse.

UIL legge le forme retributive variabili come tratto ormai consolidato del secondo livello e ne sottolinea la convertibilità in *welfare*.

La convergenza sostanziale è duplice. Da un lato, la contrattazione decentrata continua a essere il luogo naturale della regolazione del salario di produttività. Dall'altro lato, il ciclo inflattivo 2022-2023 ha spinto la contrattazione a rafforzare la componente economica degli accordi, sia attraverso una tantum e incrementi fissi, sia attraverso la revisione dei premi. In questo senso, i tre rapporti mostrano che la contrattazione decentrata ha agito come camera di compensazione delle tensioni generate dalla inflazione, pur senza poter supplire alle funzioni generali del contratto nazionale.

Le divergenze riguardano soprattutto la lettura normativa del fenomeno.

CGIL insiste sul fatto che gli incentivi fiscali ai premi e al *welfare* hanno favorito soprattutto le imprese nelle quali la contrattazione era già attiva, con il rischio di accrescere le disuguaglianze tra lavoratori.

CISL pone invece maggiore enfasi sulla efficacia degli strumenti incentivanti e sulla capacità dei premi di risultato di connettere salario, produttività e partecipazione.

UIL si colloca in posizione intermedia: riconosce la centralità dei premi, ma avverte che la debole diffusione della contrattazione e il sostegno legislativo al *welfare* unilaterale possono indebolire la funzione negoziale del secondo livello.

Tutti e tre i rapporti sono concordi nel segnalare come il *welfare* contrattuale o integrativo sia una delle aree in più evidente crescita.

UIL lo colloca al primo posto tra le aree tematiche osservate nel proprio archivio.

CGIL rileva un netto aumento dell'area del *welfare* integrativo rispetto alla precedente rilevazione.

CISL documenta l'assestamento del *welfare* attorno a un terzo degli accordi nel 2024, dopo il picco del biennio 2022-2023.

Sul piano empirico, dunque, non vi sono dubbi: il *welfare* è ormai una componente strutturale del secondo livello. La divergenza emerge sul piano definitorio e valutativo.

CGIL distingue in modo piuttosto netto il *welfare* aziendale dalle misure che attengono al rapporto di lavoro in senso stretto, considerando materie come l'orario di lavoro, la formazione e la salute e sicurezza materie che non rientrano nel perimetro *welfare* ma che sono proprie dell'organizzazione del lavoro. Altri temi (ricondotti sotto il concetto di "*welfare* di conciliazione") nel rapporto CGIL sono collocati nell'area dei diritti. Anche la



questione del *welfare* rientra, per la CGIL, nell'area del premio di risultato.

UIL adotta una accezione più ampia, nella quale il *welfare* include conciliazione, genitorialità e sostegni alla vita quotidiana.

CISL tende a tenere insieme i servizi, i fondi integrativi, il miglioramento delle disposizioni di legge e il collegamento con la conversione del premio di risultato segnalando che bisogna distinguere le misure di effettivo *welfare* contrattuale integrativo da quelle di mero sostegno al reddito.

Dal punto di vista istituzionale, la conclusione da trarre è che il *welfare* rappresenta ormai un linguaggio comune della contrattazione decentrata, ma non ancora un oggetto concettualmente uniforme. Proprio questa eterogeneità suggerisce l'utilità di una tassonomia che distingua almeno tra: *welfare* da conversione del premio, *welfare* contrattuale di filiera o di fondo, *welfare* di servizio aziendale, *welfare* di conciliazione e genitorialità, misure di sostegno al potere d'acquisto. Una auspicabile distinzione condivisa renderebbe più confrontabili le diverse fonti sindacali e migliorerebbe la leggibilità delle tendenze.

La trasformazione della organizzazione del lavoro costituisce un secondo grande punto di convergenza. Tutti i rapporti riconoscono che il lascito della pandemia ha reso la regolazione organizzativa un terreno centrale del secondo livello.

UIL sottolinea la spinta impressa dalla digitalizzazione e legge l'organizzazione come uno dei luoghi nei quali la contrattazione ha anticipato il cambiamento.

CGIL rileva la forte presenza di organizzazione del lavoro e orario, con un ruolo importante dello *smart working* e delle forme flessibili dell'orario temi a cui dedica letture anche di tipo qualitativo.

CISL fornisce la ricostruzione più dinamica nel tempo: picco della regolazione organizzativa nel biennio post-pandemico, forte crescita del lavoro agile come modalità strutturata, ritorno della gestione dei turni e flessibilità con progressiva stabilizzazione della contrattazione sull'orario.

L'elemento convergente è la mutazione del baricentro negoziale: il livello aziendale non riguarda più soltanto la redistribuzione di quote di salario, ma interviene direttamente sul modo in cui il lavoro è organizzato, distribuito nel tempo, reso compatibile con le esigenze produttive e con quelle di vita. La contrattazione, per questa via, entra sempre più nella morfologia dell'impresa e nella qualità concreta dell'esperienza lavorativa.

Le differenze riguardano ancora una volta l'accento interpretativo.

UIL legge il tema della organizzazione del lavoro in stretta connessione con la nozione di qualità del lavoro.



CGIL sposa una lettura più attenta al rapporto tra organizzazione, diritti sindacali, esame congiunto e partecipazione organizzativa, intesa come commissioni paritetiche, osservatori, *team*, ecc.

CISL indica nella organizzazione del lavoro il luogo privilegiato della partecipazione organizzativa, intesa come coinvolgimento nei cambiamenti tecnologici, nei gruppi di lavoro, nelle commissioni miste e nei percorsi di innovazione e quindi del presidio preventivo della qualità del lavoro.

Si tratta di tre prospettive complementari e non alternative: qualità del lavoro, presidio procedurale e partecipazione organizzativa sono tre facce dello stesso mutamento del secondo livello.

La partecipazione è il terreno sul quale le differenze politiche tra i tre rapporti diventano più visibili. Ciò non toglie che anche qui esista un robusto nucleo di convergenza empirica.

UIL identifica, tra le cinque linee di sviluppo del biennio 2022-2023, la costituzione di istituzioni paritetiche, i diritti sindacali digitali e la crescita di modelli gestionali attenti alla parità e alla qualità dell'occupazione.

CGIL documenta la diffusione delle clausole partecipative soprattutto attraverso esame congiunto, diritti di informazione, consultazione e commissioni paritetiche, osservando che la partecipazione cresce con la dimensione d'impresa.

CISL, infine, rilegge l'intero tema alla luce della legge n. 76 del 2025, distinguendo partecipazione gestionale, economico-finanziaria, organizzativa e consultiva e registrando in particolare la prevalenza delle forme consultive e organizzative nel quadriennio analizzato.

La convergenza sostanziale sta nel riconoscimento che la partecipazione è già oggi materia contrattuale, pur in forme eterogenee e con intensità differenti, e si sviluppa attraverso accordi aziendali nella quasi totalità unitari. La divergenza riguarda il suo significato sistemico.

Per CGIL la partecipazione è largamente letta dentro l'orizzonte delle relazioni industriali e della rappresentanza, come rafforzamento del presidio sindacale nelle decisioni.

Per UIL essa è parte del passaggio verso una gestione più paritetica e più avanzata delle condizioni di lavoro, riconducibile alla dimensione della partecipazione organizzativa e strategica della governance aziendale.

Per CISL essa assume una valenza valoriale quasi costitutiva della propria idea di riforma del sistema, fino a essere assunta come elemento strategico della azione sindacale e della contrattazione collettiva.



Tutti e tre i rapporti mostrano che la partecipazione esiste già in forma contrattuale, ma anche che le sue forme sono plurali: commissioni, osservatori, esame congiunto, monitoraggio del premio, coinvolgimento organizzativo, organismi misti, diritti digitali, confronti su formazione e innovazione ma anche gestionale ed economico- finanziaria. La priorità istituzionale non è stabilire una definizione unica ex ante, ma rendere osservabili e confrontabili queste pratiche.

Anche sulla formazione i tre rapporti sono convergenti nel rilevarne la crescita d'importanza, ma divergono nella intensità con cui la tematizzano.

UIL la include tra le cinque linee di sviluppo negoziale, insistendo sulla formazione certificata e sullo sviluppo delle competenze come asse di progressione professionale.

CGIL colloca l'area di inquadramento e formazione tra le aree medio-alte di diffusione, sottolineando la crescita della formazione all'innovazione.

CISL dedica al tema un capitolo articolato finalizzato a fare emergere il valore della formazione per le persone, nel quale registra la centralità dei fondi interprofessionali, la prevalenza della formazione svolta in orario di lavoro e il ruolo sindacale nella definizione dei programmi e degli obiettivi formativi.

La convergenza di fondo sta nel fatto che la formazione non è più rappresentata come materia accessoria. In tutti e tre i rapporti essa è collegata ai processi di innovazione tecnologica, alla riqualificazione professionale, al cambiamento delle mansioni e alla stabilità occupazionale. La divergenza maggiore riguarda piuttosto il grado di istituzionalizzazione del tema.

Nel rapporto CISL la formazione è descritta come uno degli snodi strategici del nuovo ciclo contrattuale.

Nel rapporto UIL la formazione è fortemente tematizzata nella dimensione qualitativa e di crescita personale.

Nel rapporto CGIL la formazione è letta in stretta connessione con inquadramenti, partecipazione e trasformazioni organizzative.

Quello della formazione è probabilmente uno dei terreni nei quali una maggiore standardizzazione delle rilevazioni sarebbe più utile. Il fatto che una materia riconosciuta come cruciale venga misurata con metriche e profondità diverse rende difficile una valutazione complessiva del suo peso reale. Sarebbe utile, ad esempio, distinguere in modo univoco tra formazione di accesso, riqualificazione, *upskilling*, *reskilling*, formazione alla sicurezza, formazione alla innovazione, formazione finanziata da fondi interprofessionali e formazione legata a processi di partecipazione.



I temi che potremmo definire “di contesto” o “di qualità del lavoro allargata” mostrano una dinamica più frammentata ma significativa.

CGIL segnala la crescita di salute e sicurezza, diritti e prestazioni sociali, pari opportunità e misure di conciliazione.

UIL sottolinea che salute e sicurezza e appalti restano meno diffusi di quanto auspicato, ma individua proprio negli appalti e nelle esternalizzazioni una delle cinque linee di sviluppo da presidiare.

CISL registra una crescita della attenzione a temi quali ambiente, salute e sicurezza e dedica spazio anche a pari opportunità, responsabilità sociale d'impresa, mercato del lavoro e gestione delle crisi aziendali.

Qui la convergenza è soprattutto evolutiva: i tre rapporti indicano che il perimetro della contrattazione decentrata si è allargato oltre il tradizionale binomio salario-orario.

La divergenza, invece, è nel grado di sedimentazione di questi temi. Alcuni di essi, quali ad esempio salute e sicurezza o conciliazione, appaiono ormai inseriti stabilmente nel lessico contrattuale. Altri, quali appalti, esternalizzazioni, mercato del lavoro, bilateralità, responsabilità sociale d'impresa, rimangono più discontinui o comparto-specifici.

La valutazione istituzionale che se ne può trarre è che la contrattazione decentrata italiana si sta progressivamente trasformando in una sede di regolazione della qualità del lavoro in senso lato, ma lo fa con intensità molto variabile. Non tutti i temi emergenti sono entrati con la stessa forza nei repertori negoziali, e la loro diffusione dipende ancora molto da settore, dimensione d'impresa, disponibilità sindacale e delle stesse imprese stesse e pressione degli eventi congiunturali.

Altro punto di divergenza tra i tre rapporti riguarda il rapporto tra la contrattazione decentrata e il contratto collettivo nazionale.

CGIL è la più esplicita nel sostenere che il secondo livello debba restare integrativo e non sostitutivo del CCNL. Questa posizione è coerente anche con la lettura che altri rapporti sottolineano rispetto alla copertura contrattuale decentrata, che risulta ancora insufficiente rispetto alle tante risorse investite per sostenerle. Il rischio che si può intravedere, per la CGIL, è che ci sia un miglioramento delle condizioni di lavoratrici e lavoratori che stanno già in settori più tutelati e con migliori condizioni. Una riflessione, in questa prospettiva, merita per la CGIL il modesto impatto della incentivazione economica alla contrattazione decentrata relativamente alla sua estensione a settori, territori e lavoratori che ne restano ancora esclusi.

UIL, pur riconoscendo nel CCNL la fonte primaria di regolazione economica e normativa,



cui spetta garantire la certezza dei trattamenti per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori del settore sull'intero territorio nazionale, sottolinea il fatto che la buona contrattazione aziendale anticipa spesso la legge e riesce a costruire tutele più specifiche rispetto alle esigenze dei contesti produttivi e organizzativi.

CISL valorizza la complementarità tra i livelli, ma attribuisce al decentrato un ruolo più ampio nella distribuzione della produttività, nella partecipazione e nella costruzione di tutele su misura anche delle nuove esigenze di tutela espresse da lavoratrici e lavoratori. Per la CISL l'importante diffusione dei benefici per lavoratrici e lavoratori provenienti dalla contrattazione incentivata in particolare relativa ai premi di risultato, che diversi governi hanno sostenuto nel tempo, ha necessità oggi di essere oggetto di una ulteriore e più incisiva azione congiunta di organizzazioni sindacali e imprese per la sua estensione in tutti i luoghi di lavoro anche attraverso il riconoscimento di un vero e proprio diritto alla contrattazione decentrata.

La convergenza minima è che nessuno dei tre rapporti auspica una contrapposizione frontale tra i livelli. Tutti riconoscono, seppure in forme diverse, che il livello nazionale definisce il quadro di riferimento e quello decentrato realizza l'adattamento alle condizioni organizzative. La divergenza sta nel baricentro. CGIL lo tiene esplicitamente sul nazionale; UIL e CISL riconoscono al decentrato un margine maggiore di protagonismo, confermando il ruolo ordinatore del CCNL.

Questa divergenza non va necessariamente trattata come mera differenza ideologica tra le tre confederazioni. Essa riflette una questione empirica di fondo: quanto del miglioramento salariale e normativo dei lavoratori italiani possa realisticamente essere affidato a un livello negoziale che, allo stato, resta selettivo e geograficamente diseguale. È in questo nodo che la comparazione tra i tre rapporti acquista la sua maggiore rilevanza pubblica.

Letti congiuntamente, i tre rapporti consegnano una rappresentazione complessa ma sufficientemente coerente della contrattazione collettiva decentrata in Italia.

Le convergenze sono robuste: centralità di salario, *welfare*, organizzazione del lavoro e orario; diffusione selettiva per territorio, dimensione d'impresa e settore; crescita del peso della partecipazione e della qualità del lavoro; forte influenza del ciclo economico e della pandemia sulla gerarchia delle materie trattate.

Le divergenze riguardano soprattutto la grammatica interpretativa e il ruolo sistemico della contrattazione decentrata: innovazione qualitativa nel caso Uil, presidio redistributivo e di sistema nel caso CGIL, centralità partecipativa e produttivistica nel caso Cisl. Talune divergenze sono presenti anche con riferimento al ruolo della norma incentivo, soprattutto con riferimento alla misura di detassazione del salario di produttività, rispetto alla quale



resta controverso l'effetto concreto sulla qualità e quantità della contrattazione decentrata.

Dal punto di vista istituzionale, la principale lezione comparativa è duplice. In primo luogo, gli archivi sindacali costituiscono oggi una fonte conoscitiva indispensabile e, in alcuni ambiti, insostituibile per osservare la contrattazione aziendale e in parte anche quella territoriale, ma necessitano di un quadro comune di leggibilità che ne aumenti la comparabilità. In secondo luogo, la contrattazione decentrata appare sempre più capace di innovare e adattarsi, ma non ancora abbastanza diffusa da assumere, da sola, funzioni universalistiche.

Da ciò discende l'esigenza di una doppia strategia di osservazione: da un lato valorizzare e studiare sistematicamente le pratiche avanzate; dall'altro misurare con maggiore precisione le aree di non copertura, i divari territoriali e la relazione tra presenza della rappresentanza e capacità effettiva di attivazione del secondo livello.

In questa prospettiva, in tre rapporti qui confrontati non vanno intesi come fonti concorrenti, ma come repertori complementari: UIL per l'analisi qualitativa delle clausole innovative; CGIL per il monitoraggio delle aree tematiche, dei territori e della copertura; CISL per la lettura dinamica delle materie, dei cicli congiunturali e della partecipazione. La sintesi istituzionale non consiste nell'appiattare tali differenze, ma nel trasformarle in un sistema nazionale di osservazione più trasparente, più confrontabile e più utile alla politica contrattuale e pubblica.

Tabella 62. Quadro sinottico delle principali convergenze e divergenze tra i rapporti CGIL, CISL, UIL

Profilo comparato	Convergenza	Divergenza	Valutazione istituzionale
Copertura	<i>Tutti rilevano forte concentrazione della contrattazione decentrata nel Nord e nelle grandi imprese</i>	<i>CGIL più critica; CISL più valorizzante; UIL intermedia</i>	Il livello decentrato è strutturale ma non universalistico
Materie prevalenti	<i>Salario, welfare, organizzazione, orario, partecipazione</i>	<i>Gerarchie diverse per effetto di metodi e periodi differenti</i>	Assenza di una tassonomia comune delle materie
Retribuzione	<i>Elementi salariali e premi di risultato restano centrali</i>	<i>CGIL accentua il problema redistributivo; CISL l'efficacia incentivante</i>	La leva economica del livello decentrato è forte ma selettiva
Welfare	<i>Crescita strutturale in tutti i rapporti</i>	<i>Definizioni non del tutto coincidenti nei tre rapporti</i>	Auspicabile distinzione tra le diverse forme di <i>welfare</i> aziendale e contrattuale (nei rapporti di CGIL, CISL, UIL si danno peraltro letture diverse dello stesso termine)



Organizzazione del lavoro	<i>Forte impatto di pandemia, smart working, turni</i>	<i>UIL lo legge come qualità del lavoro; CISL come partecipazione organizzativa e consultiva; CGIL parla di partecipazione organizzativa come il luogo vero del confronto su molteplici temi utile ad orientare il cambiamento</i>	Tema chiave del mutamento del secondo livello
Partecipazione	<i>Presente in forme diffuse e differenziate</i>	<i>CISL la assume come asse strategico della contrattazione collettiva; CGIL e UIL la leggono più come pratica negoziale</i>	Il fenomeno va osservato nelle sue diverse forme, non in una sola definizione
Formazione	<i>Importanza crescente e legame con innovazione</i>	<i>CISL dal lato delle tutele della persona; UIL qualitativa; CGIL intermedia</i>	Area prioritaria per standard comuni di rilevazione
Rapporto con il CCNL	<i>Tutti riconoscono una necessaria connessione</i>	<i>CGIL privilegia il nazionale; CISL rimarca il maggiore protagonismo del livello decentrato e il ruolo complementare rispetto al contratto nazionale; UIL propone di estendere ed incrementare qualitativamente la contrattazione di secondo livello che è complementare al pilastro della contrattazione nazionale</i>	Nodo essenziale di policy e di equilibrio del sistema

Fonte: Elaborazione CNEL



9. 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, attraverso il *Report deposito contratti ex art.14 D. Lgs. n. 151/2015* del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, 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 del 2011 convertito in legge n. 148/2011, che risulterebbero pari a 3.811 testi contrattuali alla data del 15 gennaio 2026 di cui il 39 per



cento concentrato al Nord, il 15 per cento al Centro e il 46 per cento al Sud. 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 del 2011 ai fini della efficacia giuridica dell'accordo di prossimità.

Con riferimento al 2025 il [Report-sui-premi-di-produttività-al-16-marzo-2026](#) del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali offre, indubbiamente, una preziosa panoramica informativa delle misure economiche di incentivazione della contrattazione di produttività.

È dato così sapere che alla data del 16 marzo 2026 risultano depositati presso il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali 119.546 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.

Prendendo in considerazione la distribuzione geografica, per Ispettorato Territoriale del lavoro competente, delle aziende che hanno depositato i 119.546 contratti si registra che il 74 per cento è concentrato al Nord, il 17 per cento al Centro e il 9 per cento al Sud.

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

Con riferimento alla dimensione aziendale il 49 per cento dei contratti si riferisce ad aziende con meno di 50 dipendenti, il 15 per cento a imprese tra 50 e 99 dipendenti e il 36 per cento a imprese con almeno 100 dipendenti.

Sempre alla data del 16 marzo 2026, 10.314 depositi di conformità si riferiscono a contratti decentrati ancora vigenti. Di questi, 9.101 sono riferiti a contratti aziendali e 1.213 a contratti territoriali.

Dei 10.314 contratti vigenti alla data del 16 marzo 2026, 8.352 accordi si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 6.482 obiettivi di redditività, 5.710 obiettivi di qualità, mentre 987 prevedono un piano di partecipazione e 6.773 prevedono misure di *welfare* aziendale.

Per i 10.314 contratti attivi la distribuzione geografica, per Ispettorato Territoriale del lavoro competente, registra un 72 per cento dei contratti concentrato al Nord, un 17 per cento al Centro e un 11 per cento al Sud.



Con riferimento invece al settore di attività economica abbiamo un 62 per cento di questi contratti ancora attivi concentrato nel macrosettore servizi, un 37 per cento nel macrosettore industria e l'1 per cento nel settore agricoltura.

Per dimensione aziendale il 49 per cento degli accordi vigenti si riferisce ad aziende con meno di 50 dipendenti, il 15 per cento a imprese tra 50 e 99 dipendenti e il 36 per cento a imprese con almeno 100 dipendenti.

Analizzando i depositi che si riferiscono ai 10.314 contratti tuttora attivi il numero di lavoratori beneficiari alla data del 16 marzo 2026 è pari a 3.123.666, di cui 2.238.305 riferiti a contratti aziendali e 885.361 a contratti territoriali.

Rispetto a questi contratti il valore annuo medio del premio risulta pari a 1.761,59 euro, di cui 1.884,28 euro riferiti a contratti aziendali e 1.222,03 euro a contratti territoriali.

Come è possibile desumere da questi 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 emergere 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, posto che il deposito telematico. 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.



10. Migliorare la base informativa e la collaborazione istituzionale per una migliore conoscenza del metabolismo dei processi economici e produttivi legati al lavoro: le iniziative e le proposte del CNEL

La legislazione italiana, come già evidenziato (*supra*, paragrafo 1), affida al CNEL il compito di studio e analisi degli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva in Italia anche nella prospettiva di un «esame critico dei dati disponibili e delle loro fonti» (articolo 10, comma 1, lett. c), della legge 30 dicembre 1986, n. 936).

Il presente Rapporto conferma una preoccupante carenza di dati e di fonti informative sulla contrattazione collettiva che rende problematico lo studio del metabolismo dei processi economici e produttivi legati al lavoro e cioè analizzare come la contrattazione collettiva trasformi il freddo dato economico della domanda e della offerta di lavoro in un sistema sociale e istituzionale sostenibile.

Per contribuire a colmare le lacune informative il CNEL ha perfezionato alcune collaborazioni interistituzionali con riferimento, in particolare, al settore degli appalti pubblici e al tema degli infortuni sul lavoro.

Sul primo fronte si è provveduto alla sottoscrizione di un accordo interistituzionale il 18 giugno 2025 tra il CNEL e l'Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC con l'obiettivo di valorizzare l'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro a supporto delle stazioni appaltanti e degli operatori economici relativamente a quanto previsto dal Codice dei contratti pubblici (D.lgs. 36/2023).

Tale accordo, da un lato, impegna le Parti su temi di interesse comune, con la possibilità di sviluppare programmi operativi, proposte e iniziative pubbliche anche in raccordo con accordi interistituzionali; dall'altro, si propone di facilitare la verifica dell'equivalenza tra i contratti collettivi di lavoro, nell'ambito dell'applicazione della recente normativa sugli appalti pubblici, attraverso la reciproca messa a disposizione del patrimonio informativo detenuto dalle Parti, con l'individuazione dei CCNL correttamente applicabili che sarà un valido ausilio per le stazioni appaltanti.

In questo contesto, le attività riguarderanno la predisposizione di strumenti e atti per favorire, negli appalti pubblici, l'inclusione lavorativa di detenuti o soggetti sottoposti a misure alternative ed ex detenuti, nonché l'organizzazione di iniziative formative e informative rivolte a stazioni appaltanti e operatori economici sull'applicazione del Codice dei contratti pubblici e sui benefici dell'inclusione sociale.

Sul secondo versante, 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 sottoscritto il 14 marzo 2025 che,



recepando le indicazioni contenute nel documento CNEL del 24 ottobre 2024 di Osservazioni e proposte in materia di salute occupazionale e sicurezza sul lavoro, si inserisce all'interno della collaborazione che coinvolge i due enti nella promozione di azioni finalizzate alla tutela e diffusione della cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Nello specifico, oltre a contemplare l'elaborazione e la realizzazione di proposte, programmi operativi, ed iniziative pubbliche e a carattere formativo, prevede l'inserimento del codice alfanumerico unico (assegnato dal CNEL ai CCNL depositati presso l'Archivio nazionale degli accordi e contratti collettivi di lavoro) nelle comunicazioni di infortunio e nelle denunce di infortunio e malattia professionale.

L'INAIL, sul punto, ha dato seguito all'accordo con la Circolare n. 4 del 26 gennaio 2025, contenente le conseguenti indicazioni operative, consentendo, attraverso l'uso del codice, di correlare ciascun evento lesivo alla specifica categoria contrattuale di riferimento. Ne deriva la costruzione di indicatori di rischio più precisi e l'adozione di una nomenclatura uniforme da parte delle diverse amministrazioni pubbliche.

In tale ottica, l'Istituto ha aggiornato gli applicativi istituzionali ed i servizi *online* relativi alle denunce/comunicazioni di infortunio, con l'inserimento, al fine di adeguare la raccolta dati alla nuova codificazione, di un nuovo campo di compilazione obbligatorio "CCNL - Codice CNEL". Quest'ultimo sostituisce i precedenti campi obbligatori *CCNL - Settore lavorativo CNEL* e *CCNL - Categoria CNEL* e permette la visualizzazione delle informazioni di dettaglio relative al CCNL, nonché dei firmatari datoriali e sindacali.

L'Assemblea del CNEL ha poi approvato alcuni disegni di legge che potrebbero concorrere a una maggiore trasparenza delle dinamiche contrattuali e retributive nel mercato del lavoro attraverso la piena tracciabilità dei contratti collettivi nella realtà dei rapporti economici e produttivi. Si tratta di un pacchetto di proposte che apporterebbero dei sostanziali benefici al mercato del lavoro, garantendo maggiore trasparenza, correttezza e tracciabilità ai rapporti di lavoro.

Il 18 dicembre 2025 è stato approvato dalla Assemblea un disegno di legge recante "Modifica all'articolo 16-*quater* del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, in materia di indicazione del codice alfanumerico dei contratti collettivi nazionali di lavoro nelle comunicazioni telematiche all'INAIL in materia di infortuni sul lavoro". Con tale proposta si intende estendere l'obbligo di indicazione del codice alfanumerico unico dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) anche alle comunicazioni e denunce trasmesse dai datori di lavoro all'INAIL, in materia di salute e sicurezza sul lavoro potenziando così il collegamento tra l'evento denunciato e la disciplina collettiva di lavoro applicata al lavoratore, con l'obiettivo di migliorare le analisi statistiche e la capacità valutativa dei rischi. La codificazione unitaria



dei CCNL, peraltro, permette di unificare gli identificativi contrattuali utilizzati dalle diverse amministrazioni e di garantire, grazie all'obbligo di deposito dei contratti entro trenta giorni dalla stipula presso il CNEL, un aggiornamento costante e completo del sistema che porta in seno anche uno snellimento delle attività in carico al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il 24 luglio 2025 è stato approvato dalla Assemblea un disegno di legge recante "Trasparenza contrattuale, prospetto paga, codice contratto" al fine di garantire una piena trasparenza contrattuale e retributiva nelle relazioni di lavoro secondo due direttrici: da un lato, impone al datore di lavoro di comunicare al prestatore di lavoro il contratto collettivo nazionale che disciplina il rapporto individuale di lavoro identificandolo anche attraverso la puntuale indicazione del codice contratto identificativo; dall'altro, prevede l'obbligo in capo al prestatore di lavoro di indicare, nel prospetto paga, l'esatto inquadramento contrattuale e il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro non in modo generico ma attraverso la puntuale indicazione del codice contratto identificativo. Da tale modifica deriva una maggiore completezza delle informazioni fornite al lavoratore, la cui importanza si riflette nelle molteplici ipotesi nelle quali il livello di inquadramento contrattuale acquisisce rilievo.

Il 26 giugno 2025 è stato approvato dalla Assemblea un disegno di legge in materia di assegnazione alle localizzazioni d'impresa del dato relativo al contratto collettivo nazionale di lavoro indicato mediante il codice alfanumerico unico di cui all'articolo 16-quater del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito con modificazioni dalla legge 11 settembre 2020, n. 120. Con la modifica proposta si intende fornire ai soggetti interessati (amministrazioni, imprese, cittadini) dati e informazioni utili a garantire maggiore trasparenza al mercato delle imprese e del lavoro. Il codice alfanumerico assegnato dal CNEL, che identifica in modo univoco il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dall'impresa, sarebbe quindi introdotto nella visura camerale delle imprese con la possibilità di accedere tramite un *link* attivo direttamente al sito istituzionale del CNEL per consultare il testo integrale dell'accordo.



Parte III
APPROFONDIMENTI TEMATICI, SETTORIALI E TERRITORIALI:
IL *DUMPING* CONTRATTUALE E RETRIBUTIVO



1. Note metodologiche e primi esercizi di equivalenza contrattuale nel terziario di mercato: studio comparato tra i CCNL H05K e H024 e i CCNL H011, H052, H05Y

L'articolo 10, comma 1, lett. c), della legge 30 dicembre 1986, n. 936 assegna al CNEL, per il tramite della Commissione dell'informazione, il compito di predisporre studi e analisi "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, comma 2, lett. b), della medesima legge dispone poi che la Commissione dell'informazione "ha facoltà di disporre indagini, anche di natura campionaria, sulle retribuzioni e le condizioni di lavoro nel settore privato".

Rientra pertanto tra i compiti istituzionali della Commissione dell'informazione anche lo studio del fenomeno del *dumping* contrattuale e retributivo che, come evidenziato in un precedente studio approvato dalla Commissione dell'informazione e condotto ai fini della redazione del presente rapporto, trova un certo radicamento nel settore del terziario (vedi, anche per l'elenco completo dei testi contrattuali, A. Feri, M. Tiraboschi, L. Venturi, "La contrattazione collettiva di minore applicazione: una prima esplorazione dell'Archivio dei contratti del CNEL").

La centralità del tema è stata anche oggetto di un intervento del Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, che, nel corso della cerimonia di consegna delle Stelle al Merito del Lavoro dello scorso 17 ottobre 2025, ha posto attenzione al "preoccupante fenomeno della crescita dei cosiddetti «contratti pirata»" evidenziano che sono "oltre mille i contratti collettivi nazionali di lavoro depositati al Cnel: duecentocinquanta nei soli settori del turismo e del terziario. Tra questi, vi sono contratti firmati da rappresentanze sindacali e datoriali scarsamente rappresentative, con vere e proprie forme di *dumping* contrattuale che hanno l'effetto di ridurre i diritti e le tutele dei lavoratori, di abbassare i livelli salariali, di provocare concorrenza sleale fra imprese".

Già con la chiusura del XXVI Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva, approvato dalla Assemblea del CNEL il 23 aprile 2025, la Commissione dell'informazione aveva attenzionato il tema e deliberato di avviare uno studio sistematico sulle dinamiche retributive e normative del terziario di mercato che ha condotto alla redazione di un corposo studio, approvato dalla Commissione dell'informazione del 24 marzo 2026, che viene sintetizzato nel presente paragrafo e a cui si rinvia per le analisi ed evidenze di dettaglio (M. Tiraboschi, L. Venturi, *Ancora su equivalenza contrattuale e dumping salariale nel turismo e nei pubblici esercizi*, 2026).

La ricerca è stata l'occasione per perfezionare la nuova organizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro (Delibera della Commissione



dell'Informazione dell'11 settembre 2025, vedi *supra* parte II, paragrafo 2) attraverso l'elaborazione di dettagliate schede contratto per il terziario di mercato che sono state successivamente indicate, dalla Commissione dell'informazione, come lo *standard* da seguire per la corretta e piena informazione sui contenuti normativi e retributivi dei testi contrattuali presenti in Archivio nella sezione Contratti nazionali di settore vigenti o ultrattivi (articolo 2, comma 2, delle direttive della Commissione dell'informazione ai fini della organizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro di cui alla citata delibera dell'11 settembre 2025).

Gli obiettivi perseguiti con questo studio sono due e strettamente connessi.

Da un lato, si è inteso fornire una base empirica solida per comprendere la reale portata del fenomeno della frammentazione contrattuale e del *dumping* contrattuale, spesso evocato nel dibattito pubblico senza adeguata contestualizzazione e senza una puntuale indicazione dei divari retributivi e contributivi a danno dei lavoratori e delle finanze dello Stato.

Dall'altro lato, lo studio ha inteso concorrere alla esigenza di mettere a punto strumenti metodologici idonei a supportare la dichiarazione di equivalenza contrattuale richiesta dalla normativa vigente in materia di contratti pubblici.

Il presupposto empirico della analisi è rappresentato dai dati dell'Archivio CNEL, che documentano come, a fronte di un numero molto elevato di contratti collettivi nazionali di lavoro nel settore privato, la quasi totalità dei lavoratori risulti coperta da un numero limitato di contratti sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. In particolare, a fronte di 1.005 CCNL per dipendenti non dirigenti del settore privato, i 171 contratti sottoscritti da categorie sindacali aderenti a CGIL, CISL e UIL coprono il 96,8 per cento dei dipendenti non dirigenti del settore privato (*supra*, parte II).

Al contrario, la maggioranza dei contratti, pur rappresentando una quota numericamente rilevante, presenta una diffusione estremamente limitata, sia in termini di lavoratori sia in termini di aziende e distribuzione territoriale.

È in questo quadro che il terziario di mercato assume un rilievo specifico, configurandosi come il settore in cui la presenza di contratti alternativi al sistema confederale mostra, seppure in misura contenuta, un certo grado di radicamento empirico, tale da giustificare un approfondimento analitico mirato (ancora A. Feri, M. Tiraboschi, L. Venturi, *La contrattazione collettiva di minore applicazione: una prima esplorazione dell'Archivio dei contratti del CNEL*, 2025).

L'indagine si è concentra pertanto sul terziario di mercato, ambito nel quale il numero dei contratti collettivi è cresciuto in modo costante nel tempo, passando da poche decine negli anni Novanta a oltre duecentosessanta contratti alla fine del 2025.

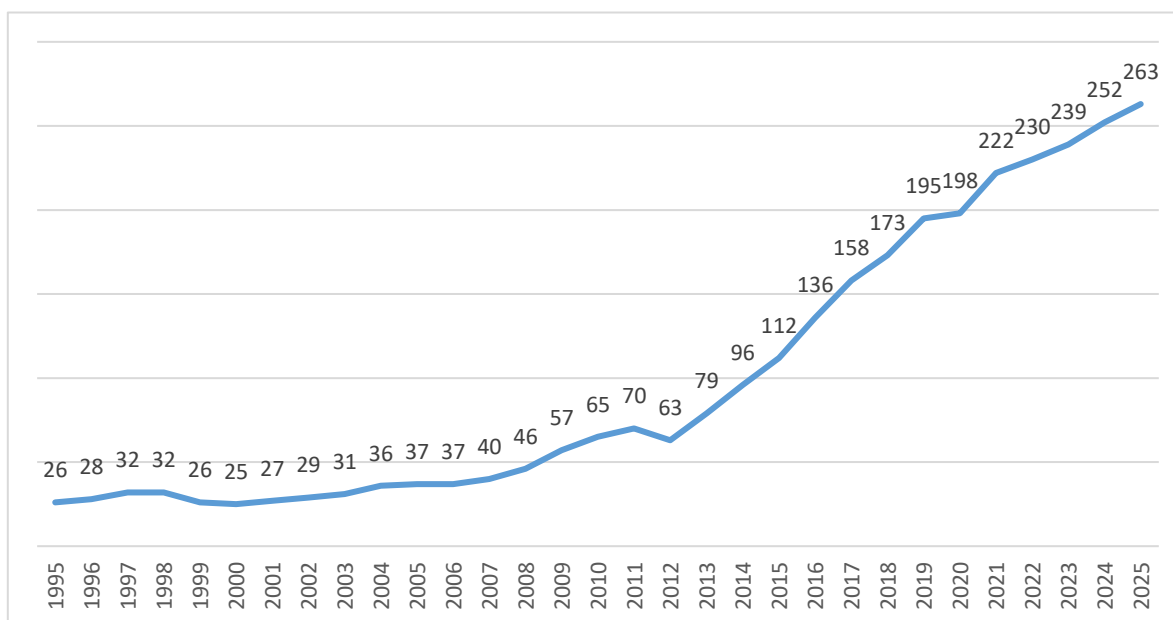


Alla data del 31 dicembre 1995 i contratti collettivi nazionali di lavoro riferiti a questo ampio macrosettore presenti nell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro erano solo 26.

La loro crescita nell'archivio è stata costante: dai 37 contratti collettivi nazionali di lavoro registrati al 31 dicembre 2005 si è passati ai 112 contratti collettivi nazionali di lavoro al 31 dicembre 2015.

Alla data del 31 dicembre 2025 per il terziario e i servizi si registrano ben 263 contratti collettivi nazionali di lavoro che corrispondono al 25 per cento del totale dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti del settore privato presenti nell'Archivio del CNEL.

Grafico 14. CCNL del settore H (terziario e servizi) depositati al CNEL al 31 dicembre di ciascun anno



Fonte: Cnel (archivio CCNL)

Nel complesso al 31 dicembre 2025 parliamo di 263 contratti collettivi nazionali di lavoro riferiti a un totale di 5.272.680 lavoratori e di 879.448 aziende.

Come già rilevato (A. Feri, M. Tiraboschi, L. Venturi, *“La contrattazione collettiva di minore applicazione: una prima esplorazione dell'archivio dei contratti del CNEL”*, 2025), fatta eccezione per i contratti sottoscritti dalle federazioni di categoria di CGIL, CISL e UIL, sono solo due i contratti collettivi nazionali di lavoro che hanno una percentuale di incidenza sul settore di riferimento pari all'1 per cento, ossia fanno registrare dati (relativamente) più significativi sia in termini di dipendenti e aziende, sia per quanto riguarda il numero di province con almeno un dipendente al quale il contratto risulta applicato.

Si tratta del CCNL H024 per i quadri direttivi, impiegati e operai dipendenti del settore del commercio stipulato da ANPIT, AIFES, CONFIMPRENDITORI e UNICA lato datoriale, e



CISAL lato sindacale e del CCNL H05K per i dirigenti, quadri, impiegati e operai dipendenti dei settori turismo, agenzie di viaggio e pubblici esercizi, stipulato da ANPIT, AIAV, AIFES, CIDEK, CONFIMPRENDITORI e UNICA lato datoriale e da CISAL e CONFEDIR ⁽⁸⁾.

Si tratta di contratti di un certo interesse perché la loro applicazione nei confronti dei lavoratori del settore è in costante crescita dal 1995 a oggi (vedi le tabelle che seguono riferite alle annualità per le quali sono disponibili nell'archivio dei contratti del CNEL i codici *Uniemens*, cioè dal 2018 a oggi, nonché i dati per provincia, disponibili soli dal 2023).

Tabella 63. CCNL H024 - dati su lavoratori, aziende e province per i seguenti anni

anno	n° aziende	n° dipendenti	n° province
2018	731	12.135	
2019	1.368	19.656	
2020	1.957	29.888	
2021	2.655	37.021	
2022	3.406	45.562	
2023	3.920	53.115	108
2024	4.301	56.743	108

Fonte: Cnel (archivio CCNL)

Tabella 64. CCNL H05K - dati su lavoratori, aziende e province

anno	n° aziende	n° dipendenti	n° province
2018	455	6.305	
2019	1.022	12.047	
2020	1.210	11.130	
2021	1.601	15.535	
2022	2.211	25.248	
2023	2.656	31.008	105
2024	3.042	35.870	107

Fonte: Cnel (archivio CCNL)

Quanto al riferimento alla soglia dell'1 per cento, come percentuale minima con cui misurare il grado di radicamento dei CCNL nel settore o sottosettore di riferimento, questa deriva dai già richiamati indirizzi generali e dalle direttive fornite dalla Commissione dell'Informazione sull'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro

⁸ Va rilevato che, in fase di rinnovo di questi due contratti, si è recentemente registrato un contenzioso tra ANPIT e CISAL, da un lato, e CONFIMPRENDITORI, dall'altro lato, con quest'ultima associazione che è uscita dai due contratti sottoscrivendone altri simili, con diversa associazione sindacale, pur avanzando rivendicazioni sui codici contratti assegnati a suo tempo dal CNEL che restano comunque allo stato collegati ai contratti originari. Il contenzioso è aperto presso il TAR che definirà i termini del conflitto. Gli Uffici del CNEL non entrano nel merito di controversie insorte tra associazioni datoriali e sindacali in merito al processo negoziale, ma gestiscono i testi contrattuali unicamente ai fini della conservazione del codice, nel caso di rinnovi, o della corretta assegnazione di un nuovo codice.



(*supra*, parte II, paragrafo 2).

L'articolo 3 delle direttive, relativo alla organizzazione dell'archivio e collocazione dei contratti, dispone infatti che: "la collocazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro nell'archivio avverrà in base alla classificazione Ateco ("Sezione" e relativa "Divisione") unicamente per i contratti che trovano un grado di applicazione minimo, come documentato dai flussi *Uniemens*, tale da consentire di registrare un sia pur limitato radicamento statistico nel macrosettore e/o nel sottosettore ovvero nei sottosectori di riferimento. Di regola, e fatta salva una valutazione caso per caso da parte della Commissione dell'informazione in ragione delle caratteristiche del settore o della specifica categoria di impresa, per essere collocato nel sotto-settore coerente al campo di applicazione ovvero ai campi di applicazione dichiarati dalle parti stipulanti e verificati dalla Direzione generale competente, un contratto collettivo deve registrare un sia pur limitato radicamento statistico (in un intervallo che può variare secondo le specificità dei settori/sotto-settori, dall'1 al 5 per cento) rispetto al totale dei lavoratori del settore ovvero dei sotto-settori di riferimento secondo i dati offerti su base annuale dai flussi *Uniemens* e dai flussi per il pagamento dei contributi per i lavoratori domestici".

Quanto alla analisi dei testi contrattuali, dei loro contenuti economici e normativi qualificanti, un parametro di riferimento è dato dall'articolo 5 delle direttive e degli indirizzi generali e delle direttive della Commissione dell'informazione sull'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, secondo cui: "per i soli contratti collettivi nazionali di lavoro collocati nella sezione dell'Archivio che attesta la loro effettiva presenza, in termini fattuali, nei macrosettori e nei sottosectori di riferimento è altresì predisposta una analisi informativa di carattere generale sui rispettivi contenuti normativi per i principali istituti e voci (di cui anche alle normative nazionali ed europee) e sui trattamenti retributivi minimi complessivi (minimi tabellari e trattamenti fissi e continuativi corrisposti alla generalità dei lavoratori) per i diversi inquadramenti e professionalità"».

Ai fini della presente ricerca si è pertanto proceduto alla compilazione della scheda contratto per i due CCNL ANPIT-CISAL indicati (vedi parte II, sezione I, in M. Tiraboschi, L. Venturi, [Prove di equivalenza contrattuale e dumping salariale: il caso del terziario di mercato](#), 2026).

L'analisi di detti contratti, anche ai fini della "dichiarazione di equivalenza" alla quale sono tenute le stazioni appaltanti a norma del codice dei contratti pubblici (decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, come modificato dal decreto legislativo 31 dicembre 2024, n. 298), assume peraltro un ben preciso rilievo in comparazione con i contratti *leader* del settore in cui trovano applicazione che, sempre secondo i dati forniti dai flussi *Uniemens*, sono quelli del sistema contrattuale di CONFCOMMERCIO (FEDERALBERGHI e FIPE).

È su questi contratti che può effettuarsi una comparazione, e non su altri contratti (come



quelli del sistema CONFINDUSTRIA e CONFESERCENTI) che risultano di applicazione di gran lunga minore nei settori del terziario e dei servizi oggetto di questa analisi e per i quali vige, ai sensi del codice dei contratti pubblici, una semplice “presunzione di equivalenza”, in quanto sottoscritti dalle medesime federazioni sindacali di categoria che sottoscrivono i contratti del sistema CONFCOMMERCIO.

L'articolo 3 dell'allegato 1.01 al codice, rubricato “presunzione di equivalenza”, stabilisce infatti che si considerano equivalenti le tutele garantite da contratti collettivi nazionali e territoriali di lavoro sottoscritti congiuntamente, con riferimento alle medesime attività, dalle stesse organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative con organizzazioni datoriali diverse da quelle firmatarie del contratto collettivo *leader* (vedi, da ultimo, ANAC, [Comunicato del Presidente n. 2 del 10 febbraio 2026](#), contenente indicazioni alle stazioni appaltanti in merito alla corretta identificazione del contratto negli atti di gara).

Ai fini del presente lavoro si è proceduto alla compilazione delle schede contratto anche per i contratti collettivi del settore sottoscritti dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (vedi parte II, sezione II, in M. Tiraboschi, L. Venturi, [Prove di equivalenza contrattuale e dumping salariale: il caso del terziario di mercato](#), 2026).

Sono state pertanto compilate schede contratto per i seguenti contratti collettivi di riferimento per il terziario di mercato:

- CCNL H011 per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA e FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS; applicato da 376.123 aziende a lavoratori 2.499.140;
- CCNL H052 per i dipendenti da aziende del settore Turismo sottoscritto da FEDERALBERGHI, FAITA FEDERCAMPING, CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA e FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL; applicato da 84.049 aziende a 584.145 lavoratori;
- CCNL H05Y per i dipendenti da aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo sottoscritto da FIPE, LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI, CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI, AGCI SERVIZI, CONFCOMMERCIO e FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL; applicato da 99.763 aziende a 732.392 lavoratori.

Le schede contratto sono state redatte, in coerenza con quanto deliberato dalla Commissione dell'informazione nel corso del 2025, utilizzando i parametri contenuti nell'allegato I.01 al decreto legislativo 31 dicembre 2024, n. 298 di modifica del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 (c. d. codice dei contratti pubblici) e dunque (art. 4) delle



componenti fisse della retribuzione globale annua (e cioè: a) retribuzione tabellare annuale; b) indennità di contingenza; c) elemento distinto della retribuzione (EDR); d) eventuali mensilità aggiuntive e) eventuali ulteriori indennità previste) e delle principali tutele normative (e cioè: a) disciplina concernente il lavoro supplementare; b) clausole relative al lavoro a tempo parziale; c) disciplina del lavoro straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi; d) disciplina compensativa relativa alle festività soppresse; e) durata del periodo di prova; f) durata del periodo di preavviso; g) durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio; h) disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità; i) disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori; l) monte ore di permessi retribuiti; m) disciplina relativa alla bilateralità; n) obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico; o) previdenza integrativa; p) sanità integrativa).

All'esito di questo lavoro di schedatura dei contratti è stato possibile avviare un primo raffronto tra i contenuti retributivi e normativi dei contratti analizzati, funzionale anche alla "dichiarazione di equivalenza" richiamata dall'articolo 11 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, come modificato dal decreto legislativo 31 dicembre 2024, n. 298, e ad analisi in tema di *dumping* contrattuale e salariale nel terziario di mercato (vedi il paragrafo che segue).

La comparazione è stata effettuata, a titolo esemplificativo, su dieci profili professionali tra i più rappresentativi, per numero di lavoratori coinvolti, dei diversi sottosettori, considerando i trattamenti economici e normativi vigenti alla data del 31 gennaio 2026.

Sono stati presi in considerazione e comparati (vedi in dettaglio parte I, paragrafo 3 (vedi parte II, sezione I, in M. Tiraboschi, L. Venturi, [*Prove di equivalenza contrattuale e dumping salariale: il caso del terziario di mercato*](#), 2026) dieci profili professionali, ritenuti indicativi in ragione del numero di lavoratori coinvolti, che risultano presenti nei due sistemi contrattuali sopra richiamati, con riferimento ai trattamenti economici dovuti per il mese di gennaio 2026 e ai relativi livelli di inquadramento professionale:

- 1) addetto al controllo delle vendite: CCNL Terziario Distribuzione e Servizi CONFCOMMERCIO-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUC UIL (CNEL H011, Livello V vs. CCNL Commercio ANPIT-CISAL (CNEL H024) – Livello C2, Emilia-Romagna;



- 2) cassiere comune: CCNL Terziario Distribuzione e Servizi CONFCOMMERCIO-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUC (CNEL H011, Livello V vs. CCNL Commercio ANPIT-CISAL (CNEL H024) – Livello C2, Emilia-Romagna;
- 3) commesso alla vendita: CCNL Terziario Distribuzione e Servizi CONFCOMMERCIO-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUC (CNEL H011, Livello V vs. CCNL Commercio ANPIT-CISAL (CNEL H024) – Livello C2, Emilia-Romagna;
- 4) macellaio specializzato: CCNL Terziario Distribuzione e Servizi CONFCOMMERCIO-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUC (CNEL H011, Livello V vs. CCNL Commercio ANPIT-CISAL (CNEL H024) – Livello C2, Emilia-Romagna;
- 5) aiuto pasticciere: CCNL Pubblici Esercizi FIPE-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUC (CNEL H05Y) – Livello 5° vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello D2, Emilia-Romagna;
- 6) cameriere di ristorante: FIPE Pubblici Esercizi FIPE-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUC (CNEL H05Y) – Livello 4° vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi FIPE-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUC (CNEL H05K) – Livello C2, Emilia-Romagna;
- 7) *commis* di cucina: CCNL Pubblici Esercizi FIPE-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUC (CNEL H05Y) – Livello 6° vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello D1, Emilia-Romagna;
- 8) cameriere di albergo: CCNL Turismo FEDERALBERGHI -FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUC (CNEL H052) – Livello 5 vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello D1, Emilia-Romagna;
- 9) fattorino: CCNL Turismo FEDERALBERGHI-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUC (CNEL H052) – Livello 7 vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello 4, Emilia-Romagna;
- 10) pizzaiolo: CCNL Turismo FEDERALBERGHI-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUC (CNEL H052) – Livello 7 vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello 4, Emilia-Romagna.

I risultati della analisi evidenziano in modo oggettivo la presenza di differenze significative a favore dei contratti *leader*, sia sul piano retributivo sia su quello normativo (per il dettaglio



vedi le schede contenute in M. Tiraboschi, L. Venturi, *Prove di equivalenza contrattuale e dumping salariale: il caso del terziario di mercato* - Casi e Materiali 37 | 2026).

Gli scostamenti retributivi risultano compresi tra il quattordici e oltre il quaranta per cento della retribuzione fissa annua, differenze riconducibili in larga parte alla assenza della quattordicesima mensilità nei contratti del sistema ANPIT-CISAL, al livello dei minimi tabellari e alla struttura complessiva della retribuzione.

Tali differenze si riflettono direttamente sulla base imponibile previdenziale e sulla contribuzione pensionistica teorica, determinando effetti rilevanti nel medio e lungo periodo.

Sul piano normativo, i contratti del sistema confederale presentano in media livelli di tutela più elevati in relazione a istituti fondamentali quali il lavoro straordinario e supplementare, la disciplina del *part-time*, i permessi retribuiti, la copertura economica in caso di malattia e infortunio e il *welfare* contrattuale, con particolare riferimento alla previdenza complementare e alla sanità integrativa.

I contratti del sistema ANPIT-CISAL, pur presentando elementi di maggiore flessibilità organizzativa e una struttura del comparto in alcuni casi più estensibile, non compensano tali differenze sul piano delle tutele complessive.

Un elemento di particolare rilievo riguarda inoltre il sistema di classificazione e inquadramento professionale, che nei contratti alternativi tende ad accorpare figure professionali che nei contratti leader sono collocate su livelli differenti, con effetti potenzialmente significativi in senso peggiorativo per i lavoratori.

Questo aspetto incide non solo sulla retribuzione immediata (vedi la tabella che segue), ma anche sulle prospettive di carriera e sulla contribuzione previdenziale.

Nel complesso, l'analisi fornisce evidenze empiriche oggettive utili a supportare la valutazione di fenomeni di *dumping* contrattuale e salariale nel terziario di mercato, offrendo al contempo un modello metodologico affidabile e semplice che è replicabile per la comparazione tra contratti collettivi.

Tale contributo assume un rilievo diretto non solo per i decisori politici e sindacali, per le istituzioni pubbliche e per gli attori della ispezione e vigilanza in materia di lavoro, ma anche per l'operatività delle stazioni appaltanti in applicazione delle complesse previsioni in materia di equivalenza contrattuale contenute nel Codice dei Contratti Pubblici.

Tabella 65. Delta retributivo e relativo scostamento. CCNL leader (sistema Confcommercio) e CCNL ANPIT-CISAL

<i>Figura professionale</i>	<i>CCNL leader (livello e</i>	<i>CCNL ANPIT-CISAL (livello e</i>	<i>Delta</i>	
-----------------------------	-------------------------------	------------------------------------	--------------	--



CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

	RGA*)	RGA)	retributivo	Scostamento
<i>Addetto controllo vendite</i>	<i>H011 – Liv. V</i> € 23.212,14	<i>H024 – C2</i> € 20.350,98	€ 2.861,16	+14,1%
<i>Cassiere comune</i>	<i>H011 – Liv. IV</i> € 24.943,52	<i>H024 – C2</i> € 20.350,98	€ 4.592,54	+22,6%
<i>Commesso alla vendita</i>	<i>H011 – Liv. IV</i> € 24.943,52	<i>H024 – C2</i> € 20.350,98	€ 4.592,54	+22,6%
<i>Macellaio specializzato</i>	<i>H011 – Liv. III</i> € 27.745,76	<i>H024 – C1</i> € 22.173,71	€ 5.572,05	+25,1%
<i>Aiuto pasticciere</i>	<i>H05Y – 5°</i> € 21.614,04	<i>H05K – D2</i> € 15.394,47	€ 6.219,57	+40,4%
<i>Cameriere di ristorante</i>	<i>H05Y – 4°</i> € 23.137,66	<i>H05K – C2</i> € 18.420,22	€ 4.717,44	+25,6%
<i>Commis di cucina</i>	<i>H05Y – 6°</i> € 20.416,34	<i>H05K – D1</i> € 16.909,36	€ 3.506,98	+20,7%
<i>Cameriere di albergo</i>	<i>H052 – 5</i> € 21.804,16	<i>H05K – D1</i> € 16.909,36	€ 4.894,80	+28,9%
<i>Fattorino</i>	<i>H052 – 7</i> € 19.368,30	<i>H05K – D2</i> € 15.394,47	€ 3.973,83	+25,8%
<i>Pizzaiolo</i>	<i>H052 – 7</i> € 23.249,66	<i>H05K – C1</i> € 19.971,51	€ 3.278,15	+16,4%

Fonte: Cnel (archivio CCNL)

*RGA = componenti fisse della retribuzione globale annua



2. Il *dumping* contrattuale nella provincia di Ragusa

Di particolare interesse per la conoscenza del fenomeno da una prospettiva di analisi territoriale è un recente Rapporto pubblicato dalla CGIL con riferimento al *dumping* contrattuale in provincia di Ragusa (Osservatorio della CGIL di Ragusa, Report sul *dumping* contrattuale nella Provincia di Ragusa – Anno 2024, Ragusa, dicembre 2025).

Si tratta di un territorio non particolarmente popoloso, che nel 2024 registrava una popolazione totale di 319.236 abitanti e un tasso di occupazione pari al 59,7 per cento (fonte INPS), dal quale emerge uno spaccato particolarmente preoccupante sia per la qualità della occupazione sia per la diffusione del fenomeno del *dumping* contrattuale che colpisce le fasce di popolazione più svantaggiate sul mercato del lavoro, tra cui donne, giovani e immigrati. Nel complesso, nella provincia il numero totale di assunzioni comunicate nel corso del 2024 dai datori di lavoro all'Ufficio territoriale del lavoro è stato pari a 102.738 per un totale di 69.940 lavoratori interessati, dato che si spiega evidenziando come il 78,53 per cento delle assunzioni totali è avvenuta con contratti di lavoro a tempo determinato. L'instaurazione di rapporti di lavoro con contratti a tempo indeterminato è residuale e si attesta al 7,32 per cento delle assunzioni complessive: questo significa che nell'arco del 2024 ogni lavoratore ha sottoscritto più di un contratto di lavoro (circa 1,46). Per comprendere il contesto è importante anche evidenziare come il 50,07 per cento delle assunzioni avvenute nel corso del 2024 in Provincia di Ragusa ha riguardato il settore agricolo, il 26 per cento il settore del commercio e dei servizi (precisamente il 9,38 per cento nei servizi di alloggio e ristorazione e il 7,64 per cento nel commercio all'ingrosso e al dettaglio), il 7,06 per cento il settore dell'istruzione privata, il 5,20 per cento il settore delle costruzioni e, infine, solo il 4,76 per cento del totale delle assunzioni ha interessato il settore manifatturiero.

Dai dati elaborati dall'Osservatorio della CGIL Ragusa emerge che solo il 77,2 per cento delle assunzioni è avvenuta dichiarando espressamente l'applicazione di un contratto collettivo nazionale lavoro stipulato dalle associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale mentre una quota rilevante di assunzioni, pari al 22,8 per cento del totale per l'anno 2024, è avvenuta attraverso il richiamo a contratti collettivi di sigle non rappresentative ovvero attraverso l'impiego di codici relativi a contratti non codificati. In particolare, delle 23.433 assunzioni con contratti di attori non rappresentativi o non codificati, 2.440 sono avvenute richiamando veri e propri contratti in *dumping* (9), mentre 13.767 assunzioni sono avvenute tramite codice CD e altre 7.226 assunzioni con codice ND. L'utilizzo nelle comunicazioni obbligatorie dei codici CD ed ND,

⁹ Il report della CGIL di Ragusa utilizza, in proposito, la locuzione «contratti pirata», espressione questa propria del gergo sindacale e che, oramai, entrata sia nel discorso pubblico sui temi economici e del lavoro sia nelle analisi condotte a livello accademico. In un rapporto istituzionale riteniamo preferibile l'impiego della espressione «contratti in *dumping*».



all'atto dell'assunzione, costituisce una prima evidente anomalia dal momento che si tratta di contratti collettivi dotati di codice contratto e associabili alle diverse categorie e ai settori produttivi. I codici CD e ND indicano rispettivamente, come noto, i casi in cui il contratto collettivo non sia ancora stato dotato di codice ed i casi in cui non venga applicato alcun contratto collettivo. E tuttavia si tratta a ben vedere di contratti già codificati e associabili alle diverse categorie e ai settori produttivi.

Tabella 66.

CCNL	F	%	M	%	Totale complessivo	%
<i>Contratti sottoscritti dalle OO.SS maggiormente rappresentative</i>	28.087	35%	51.218	65%	79.305	77,2%
<i>Contratti in dumping</i>	1.163	48%	1.277	52%	2.440	2,4%
<i>CD- per tutte le situazioni in cui non venga applicato nessuno dei contratti sopra elencati</i>	4.144	30%	9.623	70%	13.767	13,4%
<i>ND- per tutte le situazioni in cui non venga applicato alcun contratto</i>	2.985	41%	4.241	59%	7.226	7,0%
Totale complessivo	36.379	35%	66.359	65%	102.738	100%

Fonte: Cnel (archivio CCNL)

Delle 20.993 assunzioni effettuate utilizzando i codici CD e ND, soltanto in 45 casi non è stato indicato alcun settore di riferimento, mentre in tutti gli altri casi in cui è stato utilizzato uno dei due codici all'atto dell'assunzione, è stato possibile rilevare il settore di riferimento. I settori interessati da questo fenomeno sono: l'agricoltura (14.981 assunzioni con codici CD/ND), le attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento (1.283 assunzioni, con una particolare incidenza del codice ND), il settore del commercio (1.160 assunzioni con codici CD/ND) e servizi di alloggio e ristorazione (599 assunzioni comunicate con codici CD/ND) e infine le attività professionali, scientifiche e tecniche e altre attività di servizi rispettivamente con 211 e 358 assunzioni comunicate con codici CD/ND.

Escludendo il settore agricolo, in cui viene tendenzialmente applicato il contratto collettivo nazionale degli attori comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, dai dati elaborati dall'Osservatorio della CGIL di Ragusa emerge che il totale delle assunzioni con codici CD ed ND negli altri settori è pari a 6.012 e il macrosettore del commercio e dei servizi risulta quello in cui sono avvenute il maggior numero di assunzioni così codificate (pari al 62,5 per cento). Lo stesso settore è quello maggiormente interessato dall'utilizzo di contratti



in *dumping*: delle 2.440 assunzioni con indicazione di un contratto in *dumping*, l'83,4 per cento è avvenuta nel settore commercio e servizi. In particolare: 619 nel settore alberghiero e della ristorazione (pari al 25,4 per cento), 505 nel settore del commercio all'ingrosso e al dettaglio e della riparazione di autoveicoli e motocicli (pari al 20,7 per cento) e 910 nel settore dei servizi alle imprese, pari al restante 37,3 per cento. Particolarmente inusuale è il dato relativo al settore agricolo, dove si registrano 75 assunzioni con contratti in *dumping*, con incidenza pari al 3,1 per cento delle assunzioni con contratti in *dumping*, nonostante la tendenziale applicazione del contratto collettivo di settore maggiormente rappresentativo. Di rilievo sono anche talune discrepanze territoriali e settoriali nell'utilizzo di questi contratti nei bacini di Ragusa, Modica e Vittoria. La maggior concentrazione di assunzioni con contratti in *dumping* nel 2024 è avvenuta nel bacino territoriale di Ragusa (41 per cento) seguite poi da Modica (37 per cento) e Vittoria (22 per cento). Queste differenze si devono alla prevalente vocazione agricola del territorio di Vittoria. Mentre nel comprensorio di Ragusa si registra un utilizzo preoccupante di contratti in *dumping* nel settore dei servizi per le imprese e nel settore dell'alloggio e della ristorazione, il territorio di Modica quello maggiormente colpito dall'utilizzo di contratti in *dumping* nel settore manifatturiero, che non risulta escluso dal fenomeno del *dumping* contrattuale: si rileva infatti che dei 113 contratti in *dumping* registrati in questo settore nella provincia ragusana, ben 101 risultano applicati nel solo comprensorio di Modica. Questo significa che l'89,4 per cento dei contratti in *dumping* registrati nel settore manifatturiero sono stati applicati a Modica.

Quanto invece ai profili di genere, l'Osservatorio della CGIL di Ragusa sottolinea che, delle 2.440 assunzioni complessive avvenute con contratti in *dumping* sono 1.038 quelle riferibili a donne e 1.064 quelle riferibili a uomini. Tenendo conto che solo il 34 per cento delle assunzioni in Provincia ha coinvolto lavoratrici donne, è evidente come il fenomeno delle assunzioni con contratti in *dumping* penalizzi particolarmente il genere femminile. Nel commercio, in particolare, le donne rappresentano il 54 per cento delle assunzioni con contratti in *dumping*, contro il 46 per cento degli uomini e addirittura nel settore dei servizi alle imprese il 64 per cento delle assunzioni con contratti in *dumping* riguarda donne, contro il 36 per cento degli uomini.

Con riguardo a questo focus territoriale resta da segnalare, infine, non solo la capacità di analisi ma anche la proposta che proviene dalla CGIL di Ragusa per contrastare il fenomeno del *dumping* contrattuale.

Sul piano della azione sindacale si evidenzia, in particolare, la predisposizione di un applicativo denominato [Occhio al contratto](#): si tratta di un motore di ricerca che consente al lavoratore interessato di inserire il codice contratto presente nel modello UNILAV oppure il codice contratto presente in busta paga e dunque di verificare se sia stato applicato il contratto collettivo nazionale sottoscritto da associazioni comparativamente più



rappresentative per il settore oppure se, al contrario, sia stato applicato un contratto in *dumping*. Questa iniziativa, in assenza di un collegamento effettivo tra i codici contratto del CNEL e quelli UNILAV (*supra*, Parte II, paragrafo 4), può consentire ai lavoratori di conoscere i propri diritti e adottare le azioni opportune che dovessero essere necessarie in caso di applicazione di un CCNL non rappresentativo.

Sul piano della proposta normativa la CGIL di Ragusa suggerisce invece di integrare nel DURC (Documento unico di regolarità contributiva) anche la verifica della regolarità contrattuale (un DURCC contributivo e contrattuale). L'attuale sistema di verifica della regolarità dei versamenti agli enti previdenziali e assistenziali (INPS, INAL e Cassa Edile), previsto decreto ministeriale 30 gennaio 2015, emanato in attuazione dell'articolo 4 del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, consente alle stazioni appaltanti e alle Pubbliche amministrazioni di verificare *online* la sola regolarità contributiva delle imprese che intendono partecipare alle gare d'appalto o che intendano percepire agevolazioni e incentivi previsti dalla normativa, senza che il sistema consenta di verificare il CCNL applicato dall'azienda ai lavoratori. L'inserimento del codice alfanumerico unico del CCNL all'interno del DURC consentirebbe alle stazioni appaltanti, alle Pubbliche amministrazioni e a tutti i soggetti abilitati a tali controlli di verificare non solo la regolarità contributiva, ma anche quella contrattuale dell'impresa, consentendo di controllare agevolmente quale CCNL sia applicato ed evitando possibili perdite contributive a carico di lavoratori ed enti previdenziali e un minor gettito fiscale a carico dello Stato.

Quest'ultima proposta viene giudicata con interesse e favore da parte della Commissione dell'informazione del CNEL che procederà pertanto a elaborare un apposito disegno di legge in materia in linea con altri già presentati su tematiche affini.



3. Un partenariato economico e sociale per contrastare il fenomeno del *dumping* contrattuale: il caso della provincia di Lecce

Tra le iniziative territoriali di contrasto al fenomeno del *dumping* contrattuale si ritiene di segnalare, sul piano del metodo e della rilevanza istituzionale, l'iniziativa avviata a Lecce sul volgere del 2025, denominata dare "*Valore al buon lavoro*", che ha portato alla costituzione di un vero e proprio partenariato economico sociale.

Allo stato gli attori coinvolti sono la Prefettura e la Provincia di Lecce, l'Università degli Studi del Salento, le confederazioni territoriali di CGIL, CISL e UIL, nonché Confcommercio Lecce, Confesercenti Lecce, Confindustria Lecce, Coldiretti Lecce, Cia Puglia, Confagricoltura Lecce, Confartigianato Lecce, Cna Lecce, Casartigiani Lecce, Confapi Lecce, Confcooperative Lecce, Legacoop Puglia.

Il partenariato ha dato luogo a un pratico vademecum sul *dumping* contrattuale finalizzato ad aumentare la consapevolezza tra lavoratori, imprese e operatori del mercato del lavoro circa le conseguenze negative che derivano dalla applicazione di contratti sottoscritti da soggetti privi di rappresentatività.

Il partenariato si propone anche di fornire adeguata assistenza alle stazioni appaltanti con riferimento alla scelta del contratto collettivo applicabile ai lavoratori interessati da indicare nei documenti iniziali di gara che, per espressa previsione legislativa, deve essere stato sottoscritto da organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

L'iniziativa valorizza l'esperienza maturata nell'ambito dell'Osservatorio provinciale sulla cooperazione della Provincia di Lecce e apre la strada per l'implementazione a Lecce del Protocollo di intesa del 1° dicembre 2025 sottoscritto da Confcommercio Puglia e Filcams, Fisascat e Uiltucs Puglia e finalizzato a contrastare il fenomeno del *dumping* contrattuale nei settori del terziario, del commercio e del turismo.



4. Appalti pubblici e *dumping* contrattuale: il caso della Provincia di Trento

La recente esperienza della Provincia autonoma di Trento rappresenta un caso particolarmente significativo nel panorama italiano delle politiche di contrasto al *dumping* contrattuale negli appalti pubblici.

Si tratta infatti di un modello regolativo pubblicistico ma, al tempo stesso, volto a dare piena effettività al sistema di relazioni industriali e con l'obiettivo di arginare prassi contrattuale in *dumping* e non allineate alla fattispecie sindacale di cui all'articolo 39 della Carta costituzionale.

Un disciplina vigente in Trentino che non si limita infatti a richiamare, in termini generali e di principio, l'applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, ma interviene in modo puntuale sui meccanismi di selezione del contratto applicabile e sulla definizione delle condizioni economico-normative minime che ogni operatore economico deve garantire ai lavoratori coinvolti in processi di esternalizzazione da parte delle amministrazioni pubbliche in coerenza con il predetto modello di relazioni industriali.

Il fulcro di tale modello è rappresentato dalla attuazione dell'articolo 32, comma 1, della legge provinciale n. 2 del 2016, aggiornata da ultimo con deliberazione della Giunta provinciale n. 251 del 2026, che introduce un sistema articolato di garanzie volto a prevenire fenomeni di competizione al ribasso basati sull'utilizzo di contratti collettivi meno tutelanti per i lavoratori interessati.

Il primo elemento qualificante del sistema è l'introduzione di un principio di "non inferiorità" delle condizioni economico-normative applicate ai lavoratori impiegati negli appalti pubblici.

In base a tale principio, negli affidamenti eseguiti sul territorio provinciale devono essere applicate condizioni non inferiori a quelle previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento, puntualmente indicato in delibera per ciascun settore economico e produttivo, e dall'eventuale contratto integrativo provinciale.

Si tratta di un passaggio cruciale, perché consente di superare una delle principali criticità del sistema nazionale degli appalti pubblici, ossia la difficoltà pratica per le stazioni appaltanti di individuare il corretto contratto collettivo da indicare nelle gare di appalto ai sensi della normativa contenuta nel Codice dei contratti pubblici.

Tale principio viene infatti reso operativo attraverso un secondo pilastro del modello trentino: la selezione pubblica e istituzionale del contratto collettivo di riferimento.



La Giunta provinciale, infatti, individua i contratti applicabili tra quelli stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e applicati in via prevalente sul territorio, assicurando così un doppio criterio di rappresentatività e di radicamento territoriale.

Questa scelta riduce in modo significativo il rischio di utilizzo di contratti “pirata” o comunque marginali perché privi di radicamento, introducendo un filtro ex ante nella fase di progettazione della gara.

Inoltre, il collegamento tra contratto e attività oggetto dell'affidamento rafforza la coerenza tra prestazione lavorativa e disciplina contrattuale, evitando fenomeni di *dumping* derivanti da applicazioni improprie di contratti di settori diversi.

Un ulteriore elemento di sofisticazione del modello risiede nella costruzione di un sistema di individuazione analitica dei contratti di riferimento, basato su criteri oggettivi come i codici CPV per i servizi e le categorie SOA per i lavori pubblici. Questo consente alle stazioni appaltanti di selezionare il contratto corretto in modo standardizzato e facilmente verificabile, riducendo margini di discrezionalità e, conseguentemente, possibili elusioni.

La stessa amministrazione aggiudicatrice è tenuta a indicare esplicitamente nei documenti di gara il contratto di riferimento da applicare, nonché a declinarlo anche in presenza di prestazioni scorporabili o accessorie.

In questo modo, la contrattazione collettiva diventa parte integrante della struttura della gara e non un elemento residuale rimesso alla discrezionalità tecnica della stazione appaltante.

A differenza del modello nazionale, in cui la scelta del contratto collettivo è lasciata in larga parte all'operatore economico (sia pure con obblighi di coerenza ed equivalenza affidati il cui controllo è affidato, con non poche incertezze operative, alla stazione appaltante), il sistema trentino introduce una forma di determinazione pubblica del contratto applicabile, fondata su criteri di rappresentatività e diffusione territoriale.

Il modello trentino non si limita tuttavia a imporre un vincolo formale relativo all'applicazione del contratto di riferimento, ma introduce un meccanismo innovativo di salvaguardia sostanziale: la definizione delle condizioni economico-normative minime attraverso un sistema di voci analitiche e comparabili.

Le voci economiche comprendono, tra le altre, la retribuzione tabellare, le mensilità aggiuntive, gli elementi perequativi e le indennità fisse, nonché la valorizzazione economica di istituti come la riduzione dell'orario di lavoro (ROL) e permessi retribuiti.



Questa impostazione consente di costruire una base di confronto oggettiva tra il contratto di riferimento e quello eventualmente applicato dall'operatore economico, superando le ambiguità che spesso caratterizzano il confronto e la valutazione di equivalenza tra diversi contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il dispositivo centrale di questo sistema è rappresentato dalla cosiddetta "indennità appalto", ossia un meccanismo compensativo che interviene quando il contratto applicato dalla impresa presenta condizioni economiche inferiori rispetto a quelle del contratto di riferimento.

In tali casi, l'aggiudicatario è obbligato a corrispondere ai lavoratori una integrazione retributiva tale da colmare il differenziale, garantendo di fatto un livello minimo uniforme di tutela economica.

L'indennità viene calcolata in modo proporzionale alla prestazione lavorativa, incide sulla retribuzione complessiva ed è rilevante anche ai fini del trattamento di fine rapporto, configurandosi quindi come una componente strutturale e non occasionale della retribuzione.

Accanto alle componenti economiche, la deliberazione interviene anche sulle condizioni normative, prevedendo l'applicazione di istituti di miglior favore quali la clausola sociale nei cambi appalto, le integrazioni per malattia o infortunio, le maggiorazioni per lavoro straordinario e i limiti al lavoro supplementare. In questo modo, il contrasto al *dumping* non si limita alla dimensione salariale, ma si estende all'intero complesso delle tutele lavoristiche, riconoscendo che la competizione al ribasso può manifestarsi anche attraverso una riduzione delle garanzie normative.

Particolarmente rilevante è anche il ruolo attribuito agli operatori economici e alle stazioni appaltanti nella fase di attuazione.

Le imprese devono assumere un impegno esplicito ad applicare il contratto di riferimento o, in alternativa, un contratto diverso ma equivalente sotto il profilo delle condizioni minime, mentre le amministrazioni sono chiamate a verificare la coerenza delle offerte e, se necessario, a richiedere strumenti di supporto come la tabella di calcolo dell'indennità appalto.

Si configura quindi un sistema multilivello di responsabilità che coinvolge sia il lato pubblico sia quello privato, rafforzando l'effettività delle tutele.

Il modello trentino si caratterizza infine per una dimensione dinamica e adattiva, esplicitata nella previsione di un sistema di monitoraggio e confronto continuo con le parti sociali.



L'attuazione della deliberazione è infatti sottoposta a un percorso di verifica che coinvolge stazioni appaltanti e organizzazioni sindacali, con l'obiettivo di valutare gli esiti applicativi e apportare eventuali correttivi.

Questo elemento evidenzia come la regolazione del *dumping* contrattuale non sia concepita come un intervento statico, ma come un processo in evoluzione, capace di adattarsi alle trasformazioni del mercato del lavoro e degli appalti.

Nel complesso, l'esperienza della Provincia autonoma di Trento mostra come il contrasto al *dumping* contrattuale possa essere perseguito attraverso un approccio integrato che combina selezione pubblica dei contratti, la definizione analitica delle condizioni minime, dei meccanismi compensativi e dei sistemi di controllo.

Si tratta dunque di una "buona pratica" che si distingue per il tentativo di rendere effettiva già in sede istituzionale la tutela del lavoro all'interno degli appalti pubblici, spostando il focus dalla mera formalità della applicazione contrattuale alla sostanza delle condizioni di lavoro garantite.



5. I “protagonisti” della contrattazione minore: numero di contratti per organizzazione datoriale e sindacale e loro effettiva incidenza sul sistema di relazioni industriali

Si è già evidenziato come il processo di riorganizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro trova il suo punto di avvio a seguito di una attenta “radiografia” della contrattazione cosiddetta minore. Ciò in considerazione del fatto che, sulla base dei dati offerti dai flussi *Uniemens* incrociati col codice contratto, solo una percentuale contenuta degli oltre mille contratti collettivi formalmente vigenti per il settore privato trova poi effettiva applicazione nel nostro sistema di relazioni industriali con riferimento cioè a numero di imprese e di lavoratori interessati.

Nell'ambito della rilevazione effettuata tra aprile e settembre 2025 sui contratti collettivi nazionali di categoria vigenti presenti nell'Archivio dei contratti alla data del 31 dicembre 2024 si è così posta attenzione anche sui “protagonisti” della contrattazione c.d. minore e cioè quella contrattazione collettiva che, nel settore di riferimento, trova applicazione a una percentuale di lavoratori sotto l'1 per cento (articolo 3 delle direttive della Commissione dell'informazione ai fini della organizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, [Delibera della Commissione dell'Informazione dell'11 settembre 2025](#)).

Partendo dal campione oggetto di analisi, relativo a 535 contratti nazionali di settore (*supra*, Parte II, paragrafo 3), risultano complessivamente in Archivio 292 contratti collettivi vigenti (anche in regime di ultrattività) riconducibili a ben 254 associazioni datoriali e 181 associazioni sindacali del tutto residuali nel senso che sviluppano una contrattazione limitata (meno di 30 CCNL per sigla) e con applicazione irrisoria se non del tutto nulla. Complessivamente considerata questa mole significativa di contratti riguarda infatti soltanto 52.932 lavoratori e trova applicazione in sole 10.935 aziende (vedi, anche per l'elenco completo dei testi contrattuali, A. Feri, M. Tiraboschi, L. Venturi, [“La contrattazione collettiva di minore applicazione: una prima esplorazione dell'Archivio dei contratti del CNEL”](#)).

Risultano poi altri 243 contratti collettivi nazionali di lavoro di settore riconducibili ad organizzazioni particolarmente attive nella firma (almeno 30 CCNL per sigla presenti in Archivio nella sezione contratti vigenti) e nel deposito di testi contrattuali tra cui CIU e CISAL che risultano da qualche anno presenti al CNEL (vedi, anche per l'elenco completo dei testi contrattuali, A. Feri, M. Tiraboschi, L. Venturi, [“La contrattazione collettiva di minore applicazione: una prima esplorazione dell'Archivio dei contratti del CNEL”](#)).

In questo paragrafo ci si farà pertanto carico di analizzare il tasso di copertura di questi contratti per soggetto firmatario.

Si procederà analizzando dapprima le organizzazioni datoriali e successivamente quelle



sindacali, in modo tale da avere una idea più precisa di quali sigle sottoscrivono un maggior numero di testi contrattuali.

Sul versante datoriale, le associazioni che sottoscrivono almeno 30 contratti collettivi nazionali di lavoro sono: CEPA A, CIU, ESAARCO. A queste aggiungiamo il caso CONFIMPRENDITORI, in ragione della recente vicenda che ha portato (con ricadute anche in termini di contenzioso tra le due associazioni di rappresentanza) alla uscita di questa associazione datoriale dai contratti sottoscritti da ANPIT, così da fare luce sui soggetti firmatari di alcuni dei contratti minori di maggiore impatto e applicazione anche nella prospettiva del c.d. *dumping* contrattuale (M. Tiraboschi, L. Venturi, [*Prove di equivalenza contrattuale e dumping salariale: il caso del terziario di mercato. Uno studio comparato tra i CCNL H05K e H024 e i CCNL H011, H052, H05Y - Casi e Materiali 37 | 2026*](#)).

Sul versante sindacale si distinguono particolarmente CIU per numero di contratti sottoscritti e CISAL per applicazione dei contratti di cui risulta firmataria. A queste si aggiungono altre sigle che sottoscrivono almeno 30 contratti collettivi nazionali: CLI, ONAPS, FISNALCTA, FAMAR.

Una anomalia, come già evidenziato (*supra*, Parte II, paragrafo 3), è dunque costituita dal caso di CIU che talvolta sottoscrive contratti come associazione di datori di lavoro e tal altra come organizzazione di rappresentanza dei lavoratori.

5.1 Associazioni datoriali che sottoscrivono il maggior numero di contratti minori

CEPA A sottoscrive 58 contratti collettivi nazionali di lavoro che, complessivamente, risultano applicati a 1.302 aziende e a 6.987 dipendenti.

Osservando la diffusione territoriale di questi contratti si nota che solamente 3 sono i contratti collettivi sottoscritti da CEPA A diffusi in almeno 50 province, è il caso di: C01I, F081 e G325.

A questi se ne aggiungono altri 11 diffusi in almeno 30 province; mentre 44 contratti trovano applicazione in meno di 30 province, con una quota consistente (31 su 58) applicati in massimo 10 province.

Questi 58 contratti collettivi nazionali di lavoro si distribuiscono in modo poco omogeneo tra i molteplici settori contrattuali, con particolare concentrazione nel settore terziario e dei servizi, e nel settore istruzione, sanità, assistenza, cultura ed enti.

Non si registrano, invece, contratti nei settori del credito e delle assicurazioni e nel macrosettore dei CCNL plurisetoriali, microsettoriali e altri.

Di questi contratti nessuno registra una rilevanza statistica pari o superiore all'1 per cento del settore di riferimento.



Qui di seguito una scheda riassuntiva che mostra il numero di contratti collettivi nazionali di lavoro firmati da CEPA A, raggruppati per settore di attività base.

Tabella 67.

<i>Settore</i>	<i>n° CCNL</i>	<i>n° CCNL con rilevanza statistica pari o superiore all'1%</i>
AGRICOLTURA	0	0
CHIMICI	6	0
MECCANICI	5	0
TESSILI	1	0
ALIMENTARISTI	6	0
EDILIZIA, LEGNO E ARREDAMENTO	8	0
POLIGRAFICI E SPETTACOLO	2	0
TERZIARIO E SERVIZI	12	0
LAVORO DOMESTICO E DI CURA	0	0
TRASPORTI	3	0
CREDITO E ASSICURAZIONI	0	0
AZIENDE DI SERVIZI	2	0
ISTRUZIONE, SANITA', ASSISTENZA, CULTURA, ENTI	13	0
CCNL PLURISETTORIALI, MICROSETTORIALI E ALTRI	0	0
Totale CCNL	58	0

Fonte: CNEL (Archivio CCNL)

CISAL sottoscrive 29 contratti collettivi nazionali di lavoro che, complessivamente, risultano applicati a 14.735 aziende e a 168.380 lavoratori (elemento questo di particolare rilievo e che ci porta pertanto a includere CISAL nella analisi condotta in questo paragrafo anche se non sono 30 i CCNL da essa sottoscritti). Osservando la diffusione territoriale di questi contratti collettivi si nota che sono 12 quelli diffusi in almeno 50 province, è il caso di: H024, V719, H05K, H475, H02D, C070, T155, G099, H47B, V720, HV46 e T09N. Un dato interessante sta nel fatto che di questi 12 contratti collettivi 4 trovano ampia diffusione, risultando applicati in più di 100 province. Diminuendo la soglia di riferimento si registrano altri 6 contratti collettivi che trovano applicazione in almeno 30 province; sono, invece, 11 i contratti collettivi sottoscritti da CISAL che risultano applicati in meno di 30 province, con una quota minima di contratti diffusi in massimo 10 province (6 su 29). Una maggior concentrazione dei contratti sottoscritti da CISAL vi è nel settore terziario e dei servizi,



seguito dall'istruzione, sanità, assistenza, cultura ed enti e dal macrosettore dei CCNL plurisetoriali. Qui di seguito una scheda riassuntiva che mostra il numero di contratti collettivi nazionali di lavoro firmati da CISAL, raggruppati per settore di attività base.

Tabella 68.

<i>Settore</i>	<i>n° CCNL</i>	<i>n° CCNL con rilevanza statistica pari o superiore all'1%</i>
AGRICOLTURA	0	0
CHIMICI	0	0
MECCANICI	2	0
TESSILI	0	0
ALIMENTARISTI	1	0
EDILIZIA, LEGNO E ARREDAMENTO	2	0
POLIGRAFICI E SPETTACOLO	2	0
TERZIARIO E SERVIZI	9	2
LAVORO DOMESTICO E DI CURA	0	0
TRASPORTI	3	0
CREDITO E ASSICURAZIONI	0	0
AZIENDE DI SERVIZI	0	0
ISTRUZIONE, SANITA', ASSISTENZA, CULTURA, ENTI	5	0
CCNL PLURISSETTORIALI, MICROSETTORIALI E ALTRI	5	1
Totale CCNL	29	3

Fonte: Cnel (archivio CCNL)

CIU sottoscrive 56 contratti collettivi nazionali di lavoro come datore di lavoro che, complessivamente risultano applicati a 1.239 aziende e a 6.394 dipendenti. Osservando il parametro di diffusione territoriale si nota che solamente 3 contratti collettivi su 56 risultano applicati in almeno 50 province, è il caso di: C01I, F081 e K546. A questi si aggiungono altri 9 contratti collettivi diffusi in almeno 30 province; mentre 44 sono i contratti collettivi che trovano applicazione in non più di 30 province. Una quota consistente (28 su 56) dei contratti collettivi sottoscritti da CIU risulta applicata in massimo 10 province.

Anche in questo caso si nota una maggior concentrazione dei 56 contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da CIU in alcuni settori contrattuali. In particolar modo si fa riferimento al settore terziario e servizi, al settore istruzione, sanità, assistenza, cultura ed enti, e al settore edilizia, legno e arredamento. Per contro non si registrano contratti nei settori: tessili, credito e assicurazioni. Di questi contratti nessuno registra una rilevanza statistica pari o



superiore all'1 per cento del settore di riferimento.

Qui di seguito una scheda riassuntiva che mostra il numero di contratti collettivi nazionali di lavoro firmati da CIU, raggruppati per settore di attività base.

Tabella 69.

<i>Settore</i>	<i>n° CCNL</i>	<i>n° CCNL con rilevanza statistica pari o superiore all'1%</i>
AGRICOLTURA	0	0
CHIMICI	1	0
MECCANICI	4	0
TESSILI	0	0
ALIMENTARISTI	5	0
EDILIZIA, LEGNO E ARREDAMENTO	7	0
POLIGRAFICI E SPETTACOLO	3	0
TERZIARIO E SERVIZI	17	0
LAVORO DOMESTICO E DI CURA	0	0
TRASPORTI	6	0
CREDITO E ASSICURAZIONI	0	0
AZIENDE DI SERVIZI	4	0
ISTRUZIONE, SANITA', ASSISTENZA, CULTURA, ENTI	7	0
CCNL PLURISETTORIALI, MICROSETTORIALI E ALTRI	2	0
Totale CCNL	56	0

Fonte: CNEL (Archivio CCNL)

ESAARCO sottoscrive 54 contratti collettivi nazionali di lavoro che, complessivamente, risultano applicati a 1.279 aziende e a 6.122 dipendenti. Osservando il dato inerente alla diffusione territoriale si nota che sono solamente 3 i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da ESAARCO che vengono applicati in almeno 50 province, è il caso di: C01I, F081 e G325. Abbassando la soglia di riferimento a 30 province si registrano altri 11 contratti collettivi; mentre 40 sono i contratti collettivi diffusi in meno di 30 province.

Anche qui, come nei casi precedenti, una quota consistente dei contratti sottoscritti da ESAARCO (27 su 54) risulta applicata in massimo 10 province. Si nota una maggior concentrazione di questi contratti collettivi nazionali di lavoro nei settori: terziario e servizi; istruzione, sanità, assistenza, cultura ed enti; chimici; edilizia, legno e arredamento. Per contro non sono attribuibili a ESAARCO contratti collettivi nazionali di lavoro imputabili al settore del credito e delle assicurazioni. Di questi contratti nessuno registra una rilevanza



statistica pari o superiore all'1 per cento del settore di riferimento.

Qui di seguito una scheda riassuntiva che mostra il numero di contratti collettivi nazionali di lavoro firmati da ESAARCO, raggruppati per settore di attività base.

Tabella 70.

<i>Settore</i>	<i>n° CCNL</i>	<i>n° CCNL con rilevanza statistica pari o superiore all'1%</i>
AGRICOLTURA	0	0
CHIMICI	6	0
MECCANICI	5	0
TESSILI	1	0
ALIMENTARISTI	5	0
EDILIZIA, LEGNO E ARREDAMENTO	6	0
POLIGRAFICI E SPETTACOLO	2	0
TERZIARIO E SERVIZI	11	0
LAVORO DOMESTICO E DI CURA	0	0
TRASPORTI	3	0
CREDITO E ASSICURAZIONI	0	0
AZIENDE DI SERVIZI	2	0
ISTRUZIONE, SANITA', ASSISTENZA, CULTURA, ENTI	9	0
CCNL PLURISSETTORIALI, MICROSETTORIALI E ALTRI	4	0
Totale CCNL	54	0

Fonte: CNEL (Archivio CCNL)

Nel 2025 **CONFIMPRENDITORI** sottoscrive, insieme anche ad **ANPIT**, complessivamente 27 contratti collettivi nazionali di lavoro, che risultano applicati a 147.333 dipendenti e a 11.918 aziende. Va tuttavia rilevato che, in fase di rinnovo di alcuni di questi contratti, si è recentemente registrato un contenzioso tra ANPIT e CONFIMPRENDITORI, con quest'ultima associazione che è tecnicamente uscita dai contratti ANPIT sottoscrivendone altri simili, con diversa associazione sindacale, pur avanzando rivendicazioni sui codici contratti assegnati a suo tempo dal CNEL che restano comunque allo stato collegati ai contratti originari. Il contenzioso è aperto presso il TAR che definirà i termini del conflitto.

Ciò precisato, se si considerano i contratti collettivi nazionali lavoro sottoscritti per la parte datoriale dalla sola Confimprenditori, il numero di lavoratori ai quali tali contratti sono



applicati risulta essere pari a 872 unità (sugli oltre 14 milioni di dipendenti complessivamente interessati dagli oltre 1.000 CCNL censiti dall'Archivio) mentre il numero di imprese che applicano tali CCNL risulta pari a 161. Il numero complessivo di contratti collettivi nazionali lavoro firmati da Confimprenditori (senza la sigla ANPIT) scende pertanto a 14.

Osservando il dato inerente alla diffusione territoriale si nota che nessuno dei contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da Confimprenditori viene applicato in almeno 50 province, e se si abbassa la soglia di riferimento a 30 province si registra un solo contratto collettivo, il contratto F01M che risulta applicato in 32 province. Abbassando ulteriormente la soglia di diffusione a meno di 30 province, è possibile evincere come soltanto 4 contratti raggiungono la soglia di applicazione di almeno 10 province (ovvero i contratti F087, H03I, H05G e T098), mentre tutti gli altri si applicano in meno di 10 province.

Rispetto ai 14 contratti di cui sono disponibili i flussi *Uniemens*, si può notare come questi sono distribuiti in modo poco omogeneo tra i molteplici settori contrattuali, con particolare concentrazione nel settore terziario e dei servizi, e nel settore edilizia, legno e arredamento. Non si registrano, invece, contratti nei settori meccanico, chimico, nel settore del credito e delle assicurazioni e nei settori degli alimentaristi, delle aziende di servizi e poligrafici e spettacolo, così come nel settore del lavoro domestico.

Di questi contratti nessuno registra una rilevanza statistica pari o superiore all'1 per cento del settore di riferimento.

Di seguito una scheda riassuntiva che mostra il numero di contratti collettivi nazionali di lavoro firmati da CONFIMPRENDITORI, raggruppati per settore di attività base.



<i>Settore</i>	<i>n° CCNL</i>	<i>n° CCNL con rilevanza statistica pari o superiore all'1 per cento</i>
AGRICOLTURA	2	0
CHIMICI	0	0
MECCANICI	0	0
TESSILI	1	0
ALIMENTARISTI	0	0
EDILIZIA, LEGNO E ARREDAMENTO	3	0
POLIGRAFICI E SPETTACOLO	0	0
TERZIARIO E SERVIZI	4	0
LAVORO DOMESTICO E DI CURA	0	0
TRASPORTI	2	0
CREDITO E ASSICURAZIONI	0	0
AZIENDE DI SERVIZI	0	0
ISTRUZIONE, SANITA', ASSISTENZA, CULTURA, ENTI	1	0
CCNL PLURISETTORIALI, MICROSETTORIALI E ALTRI	1	0
Totale CCNL	14	0

Fonte: CNEL (Archivio CCNL)

5.3 Associazioni sindacali che sottoscrivono il maggior numero di contratti minori

CIU sottoscrive come associazione sindacale dei lavoratori 158 contratti collettivi nazionali di lavoro che, complessivamente, risultano applicati a 4.680 aziende e 24.991 lavoratori. Osservando la diffusione territoriale di questi contratti collettivi si nota che 12 di questi 158 contratti sono diffusi in almeno 50 province, è il caso di: H013, C01I, H536, F081, G325, K572, K573, E007, T279, H05H, I14B e T198. Altri 27 contratti collettivi trovano applicazione in almeno 30 province; mentre 119 sono i contratti collettivi diffusi in meno di 30 province. Una quota consistente di contratti trova applicazione in massimo 10 province (77 su 158). Dei contratti sottoscritti da CIU nessuno registra una rilevanza statistica pari o superiore all'1 per cento del settore di riferimento.

Qui di seguito una scheda riassuntiva che mostra il numero di contratti collettivi nazionali di lavoro firmati da CIU, raggruppati per settore di attività base.



Tabella 71.

<i>Settore</i>	<i>n° CCNL</i>	<i>n° CCNL con rilevanza statistica pari o superiore all'1%</i>
AGRICOLTURA	0	0
CHIMICI	6	0
MECCANICI	12	0
TESSILI	5	0
ALIMENTARISTI	11	0
EDILIZIA, LEGNO E ARREDAMENTO	13	0
POLIGRAFICI E SPETTACOLO	5	0
TERZIARIO E SERVIZI	42	0
LAVORO DOMESTICO E DI CURA	0	0
TRASPORTI	12	0
CREDITO E ASSICURAZIONI	1	0
AZIENDE DI SERVIZI	9	0
ISTRUZIONE, SANITA', ASSISTENZA, CULTURA, ENTI	25	0
CCNL PLURISETTORIALI, MICROSETTORIALI E ALTRI	17	0
<i>Totale CCNL</i>	158	0

Fonte: CNEL (Archivio CCNL)

CLI sottoscrive 38 contratti collettivi nazionali di lavoro che, complessivamente risultano applicati a 1.001 aziende e 5.816 dipendenti. Osservando la diffusione territoriale di questi contratti collettivi si nota che sono solamente 3 quelli diffusi in almeno 50 province, è il caso di: C01I, F081 e G325. Diminuendo la soglia di riferimento si registrano altri 9 contratti collettivi che trovano applicazione in almeno 30 province; sono, invece, 26 i contratti collettivi sottoscritti da CLI che risultano applicati in meno di 30 province. Infine, di questi 38 contratti analizzati 19 sono diffusi in massimo 10 province. I settori in cui si registra una maggior concentrazione dei contratti sottoscritti da CLI sono il terziario e i servizi, e l'istruzione, sanità, assistenza, cultura ed enti. Per contro in più di un settore non si rilevano contratti imputabili alla suddetta sigla sindacale: chimici, credito e assicurazioni, non considerando agricoltura e lavoro domestico per le note ragioni tecniche. Di questi contratti nessuno registra una rilevanza statistica pari o superiore all'1 per cento del settore di riferimento.

Qui di seguito una scheda riassuntiva che mostra il numero di contratti collettivi nazionali di lavoro firmati da CLI, raggruppati per settore di attività base.



Tabella 72.

<i>Settore</i>	<i>n° CCNL</i>	<i>n° CCNL con rilevanza statistica pari o superiore all'1 per cento</i>
AGRICOLTURA	0	0
CHIMICI	0	0
MECCANICI	3	0
TESSILI	1	0
ALIMENTARISTI	5	0
EDILIZIA, LEGNO E ARREDAMENTO	5	0
POLIGRAFICI E SPETTACOLO	2	0
TERZIARIO E SERVIZI	9	0
LAVORO DOMESTICO E DI CURA	0	0
TRASPORTI	3	0
CREDITO E ASSICURAZIONI	0	0
AZIENDE DI SERVIZI	2	0
ISTRUZIONE, SANITA', ASSISTENZA, CULTURA, ENTI	6	0
CCNL PLURISETTORIALI, MICROSETTORIALI E ALTRI	2	0
Totale CCNL	38	0

Fonte: CNEL (Archivio CCNL)

ONAPS sottoscrive 46 contratti collettivi nazionali di lavoro che, complessivamente risultano applicati a 1.106 aziende e a 6.247 dipendenti. Osservando la diffusione territoriale di questi contratti collettivi si nota che sono solamente 3 quelli diffusi in almeno 50 province, è il caso di: C01I, F081 e G325. Diminuendo la soglia di riferimento si registrano altri 8 contratti collettivi che trovano applicazione in almeno 30 province; sono, invece, 35 i contratti collettivi sottoscritti da ONAPS che risultano applicati in meno di 30 province. Infine, di questi 46 contratti analizzati 24 sono diffusi in massimo 10 province.

Complessivamente questi 46 contratti sono equamente distribuiti tra i molteplici settori di attività individuati dalla classificazione CNEL, con una maggior concentrazione, seppur lieve, nei settori: terziario e servizi; istruzione, sanità, assistenza, cultura ed enti; chimici. L'unico settore in cui non sono rilevati contratti stipulati da ONAPS è il settore del credito e delle assicurazioni. Di questi contratti nessuno registra una rilevanza statistica pari o superiore all'1 per cento del settore di riferimento. Qui di seguito una scheda riassuntiva che mostra il numero di contratti collettivi nazionali di lavoro firmati da ONAPS, raggruppati per settore di attività base.



Tabella 73.

<i>Settore</i>	<i>n° CCNL</i>	<i>n° CCNL con rilevanza statistica pari o superiore all'1 per cento</i>
AGRICOLTURA	0	0
CHIMICI	6	0
MECCANICI	5	0
TESSILI	1	0
ALIMENTARISTI	2	0
EDILIZIA, LEGNO E ARREDAMENTO	4	0
POLIGRAFICI E SPETTACOLO	2	0
TERZIARIO E SERVIZI	8	0
LAVORO DOMESTICO E DI CURA	0	0
TRASPORTI	3	0
CREDITO E ASSICURAZIONI	0	0
AZIENDE DI SERVIZI	2	0
ISTRUZIONE, SANITA', ASSISTENZA, CULTURA, ENTI	9	0
CCNL PLURISETTORIALI, MICROSETTORIALI E ALTRI	4	0
Totale CCNL	46	0

Fonte: CNEL (Archivio CCNL)

FISNALCTA sottoscrive 31 contratti collettivi nazionali di lavoro che, complessivamente, risultano applicati a 624 aziende e a 4.064 dipendenti. Osservando la diffusione territoriale di questi contratti collettivi si nota che sono solamente 2 quelli diffusi in almeno 50 province, è il caso di: C01I e G325. Diminuendo la soglia di riferimento si registrano altri 5 contratti collettivi che trovano applicazione in almeno 30 province; sono, invece, 24 i contratti collettivi sottoscritti da FISNALCTA che risultano applicati in meno di 30 province. Infine, di questi 31 contratti analizzati 17 sono diffusi in massimo 10 province. Si nota una maggior concentrazione di questi contratti in due settori: terziario e servizi; istruzione, sanità, assistenza, cultura ed enti. Per contro in più di un settore non si rilevano contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da FISNALCTA: chimici; edilizia, legno e arredamento; credito e assicurazioni. Di questi contratti nessuno registra una rilevanza statistica pari o superiore all'1 per cento del settore di riferimento.

Qui di seguito una scheda riassuntiva che mostra il numero di contratti collettivi nazionali di lavoro firmati da FISNALCTA, raggruppati per settore di attività base.



Tabella 74.

<i>Settore</i>	<i>n° CCNL</i>	<i>n° CCNL con rilevanza statistica pari o superiore all'1 per cento</i>
AGRICOLTURA	0	0
CHIMICI	0	0
MECCANICI	4	0
TESSILI	1	0
ALIMENTARISTI	2	0
EDILIZIA, LEGNO E ARREDAMENTO	0	0
POLIGRAFICI E SPETTACOLO	2	0
TERZIARIO E SERVIZI	9	0
LAVORO DOMESTICO E DI CURA	0	0
TRASPORTI	2	0
CREDITO E ASSICURAZIONI	0	0
AZIENDE DI SERVIZI	2	0
ISTRUZIONE, SANITA', ASSISTENZA, CULTURA, ENTI	8	0
CCNL PLURISETTORIALI, MICROSETTORIALI E ALTRI	1	0
Totale CCNL	31	0

Fonte: CNEL (Archivio CCNL)

FAMAR sottoscrive 39 contratti collettivi nazionali di lavoro che, complessivamente, risultano applicati a 553 aziende e a 4.037 dipendenti. Osservando la diffusione territoriale di questi contratti collettivi si nota un solo contratto diffuso in almeno 50 province, è il caso di: K572. Diminuendo la soglia di riferimento si registrano altri 2 contratti collettivi che trovano applicazione in almeno 30 province; sono, invece, 36 i contratti collettivi sottoscritti da FAMAR che risultano applicati in meno di 30 province. Infine, di questi 39 contratti analizzati 19 sono diffusi in massimo 10 province. Una quota maggiore dei contratti analizzati è imputabile ai settori del terziario e dei servizi, e delle aziende di servizi. Non si rilevano, invece, contratti sottoscritti da FAMAR nei settori: poligrafici e spettacolo; credito e assicurazioni; e istruzione, sanità, assistenza, cultura ed enti. Di questi contratti nessuno registra una rilevanza statistica pari o superiore all'1 per cento del settore di riferimento.

Qui di seguito una scheda riassuntiva che mostra il numero di contratti collettivi nazionali di lavoro firmati da FAMAR, raggruppati per settore di attività base.



Tabella 75.

<i>Settore</i>	<i>n° CCNL</i>	<i>n° CCNL con rilevanza statistica pari o superiore all'1 per cento</i>
AGRICOLTURA	0	0
CHIMICI	2	0
MECCANICI	5	0
TESSILI	2	0
ALIMENTARISTI	3	0
EDILIZIA, LEGNO E ARREDAMENTO	1	0
POLIGRAFICI E SPETTACOLO	0	0
TERZIARIO E SERVIZI	11	0
LAVORO DOMESTICO E DI CURA	0	0
TRASPORTI	5	0
CREDITO E ASSICURAZIONI	0	0
AZIENDE DI SERVIZI	8	0
ISTRUZIONE, SANITA', ASSISTENZA, CULTURA, ENTI	0	0
CCNL PLURISETTORIALI, MICROSETTORIALI E ALTRI	2	0
Totale CCNL	39	0

Fonte: CNEL (Archivio CCNL)



Bibliografia

I testi istituzionali utilizzati per la redazione del presente Rapporto sono contenuti nella Banca dati sul mercato del lavoro del CNEL ([Banca Dati sul Mercato del Lavoro](#)).

- 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. (2026). *Bollettino Economico*. (1). Tratto da <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/bollettino-economico/2026-1/index.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. (2026, 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>
- Eurostat. (2026). Eurostat database. Tratto da <https://ec.europa.eu/eurostat/en/data/database>
- 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>

INAIL. (2026, gennaio). Dati INAIL. *Andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali(1)*, 2025. Tratto da <https://www.inail.it/portale/it/inail-comunica/pubblicazioni/dati-inail/dati-inail-dettaglio.2026.01.dati-inail-anno-2026.html>

INAIL. (2026, gennaio). Dati INAIL. *Andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali(1)*, 2025. Tratto da <https://www.inail.it/portale/it/inail-comunica/pubblicazioni/dati-inail/dati-inail-dettaglio.2026.01.dati-inail-anno-2026.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. (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>
- ISTAT. (2025). *Rapporto Annuale 2025*. Tratto da <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/05/RA-2025-volume-integrale.pdf>
- ISTAT. (2025). *Registro statistico delle imprese attive (Asia-Imprese) – Anno 2023*. Tratto il giorno luglio 9, 2025 da <https://www.istat.it/tavole-di-dati/registro-statistico-delle-imprese-attive-anno-2023/>
- ISTAT. (2026, marzo 12). *Il mercato del lavoro - IV Trimestre 2025*. Tratto da <https://www.istat.it/comunicato-stampa/il-mercato-del-lavoro-iv-trimestre-2025/>
- ISTAT. (2026, 01 29). *ISTAT*. Tratto da <https://www.istat.it/comunicato-stampa/retribuzioni-contrattuali-ottobre-dicembre-2025/>
- ISTAT. (2026, marzo 3). *IstatData*. Tratto da https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1,Z0500LAB,1.0/LAB_EMPLWAGE/LAB_EMPL_LABCOSTENTPA/DCSC_COSTLAVULAOROS_1
- ISTAT. (2026, marzo 3). *IstatData*. Tratto da <https://esploradati.istat.it/databrowser>
- ISTAT. (2026, marzo 12). *IV trimestre 2025. Il mercato del lavoro*. Tratto da ISTAT: https://www.istat.it/wp-content/uploads/2026/03/Mercato-del-lavoro-IV-trim_2025.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 diseguaglianze salariali in Italia e nel Mondo*.

<https://www.ilo.org/it/publications/rapporto-mondiale-sui-salari-2024-25-le-tendenze-dei-salari-e-delle>.

Panetta, F. (2026, gennaio 15). *Investire nel futuro: giovani, innovazione e capitale*. Banca d'Italia. Tratto da <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/interventi-governatore/integov2026/20260115-panetta/index.html>

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 e InfoCamere. (2026, Gennaio 23). *Movimprese - Nati-mortalità delle imprese italiane, Anno 2025*. Tratto da <https://www.unioncamere.gov.it>; <https://www.infocamere.it/movimprese>

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