



XI CONSILIATURA 2023-2028



CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

XXV RAPPORTO

**MERCATO DEL LAVORO
E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

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

18 APRILE 2024

ANNO
2024



Il presente rapporto è stato realizzato dalla [Commissione dell'informazione](#) del CNEL, presieduta dal Prof. Michele Tiraboschi e composta dai Consiglieri Pierangelo Albini (Confindustria), Silvano Barbalace (Confartigianato), Gianluca Bianco (Cisl), Paolo Carcassi (Uil), Manola Cavallini (Cgil), Vito D'Ingeo (Confcommercio), Vincenzo Falabella (Terzo Settore), Tullio Marcelli (Coldiretti), Alberto Marengi (Confindustria), Angelo Margiotta (Confsal), Marco Menni (Confcooperative), Luca Nogler (Università di Trento), Livia Ricciardi (Cisl), Tania Scacchetti (Cgil). Ai lavori della Commissione hanno partecipato i rappresentanti di ABI Stefano Bottino, Vittorio Cianchi, Federico Falcioni.

La Commissione è largamente debitrice, per la redazione del testo, verso Larissa Venturi, dirigente dell'Ufficio IV, e i suoi funzionari.

Nell'ambito dei lavori istruttori per la redazione del rapporto la Commissione dell'informazione ha contattato tutti i principali enti pubblici che realizzano in modo sistematico e continuativo studi e analisi sul mercato del lavoro e/o sulla contrattazione collettiva. Tra i soggetti istituzionali che hanno accettato un confronto con la Commissione dell'informazione e che sono stati auditi anche attraverso apposite sessioni di taglio seminariale si ricordano e si ringraziano Banca D'Italia (Eliana Viviano, Emanuele Ciani, Marta De Philippis, Salvatore Lattanzio), INAIL (Tommaso De Nicola, Silvia D'Amario), INPS (Leda Accosta, Saverio Bombelli, Carla Di Giacomo, Elisabetta Di Tommaso), ISTAT (Nicoletta Pannuzi, Pierluigi Mimicucci, Carmine Fimiani), Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (Mauro Nori, Romolo De Camillis). Una interlocuzione istituzionale è stata avviata anche con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (Paolo Pennesi, Aniello Pisanti) con l'obiettivo di approfondire nei prossimi mesi il fenomeno del lavoro sommerso e del lavoro irregolare.

Un ringraziamento va ad Alessandra Aureli, consigliere del Presidente per il programma e per l'organizzazione dei processi, per il costante supporto fornito alla Commissione dell'informazione.

Il rapporto, approvato dalla Commissione dell'informazione nella seduta del 15 aprile 2024, è stato approvato dalla Assemblea del CNEL nella seduta del 18 aprile 2024.



INDICE

<i>Mercato del lavoro e contrattazione collettiva: un esame critico dei dati disponibili e delle loro fonti</i> di Renato Brunetta	V
NOTA DI SINTESI: ESAME CRITICO DEI DATI E DELLE LORO FONTI	
(I) DINAMICHE DEL MERCATO DEL LAVORO	VII
1. Una occupazione senza crescita	
2. Qualità della occupazione: luci e ombre	
3. Il sottoutilizzo della forza lavoro: occupazione femminile e divari territoriali	
4. Giovani e lavoro	
5. Disabilità e lavoro	
6. Salute e lavoro	
(II) RELAZIONI INDUSTRIALI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	XVII
1. Questione salariale e trattamenti minimi contrattuali	
2. Dimensione di impresa e produttività	
3. Misure di incentivazione della contrattazione di produttività e del c.d. <i>welfare</i> aziendale	
4. Dinamiche della contrattazione collettiva e crisi aziendali	
RELAZIONE ANNUALE SUL 2023	
FINALITÀ E METODO	3
1. Attribuzioni e finalità	
2. Impianto del rapporto e metodo	
2.1. <i>L'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro</i>	
2.2. <i>La banca di dati sul mercato del lavoro, sui costi e sulle condizioni di lavoro</i>	
2.3. <i>Le collaborazioni istituzionali</i>	
2.4. <i>Casi e materiali di discussione</i>	
2.5. <i>Le indagini campionarie</i>	
2.6. <i>Le nuove tempistiche di pubblicazione del rapporto</i>	
3. Un punto di vista istituzionale e un tentativo di raccordo tra dinamiche del mercato del lavoro e tendenze contrattazione collettiva	



Parte I - MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

12

1. Ciclo economico
 2. Occupazione, disoccupazione, inattività
 3. Attivazioni, cessazioni, tipologie contrattuali
 4. Dinamiche retributive e costo del lavoro
 5. Dimensione d'impresa e produttività
 6. Malattie professionali, infortuni sul lavoro, disabilità
 7. Transizioni occupazionali, cassa integrazione, politiche del lavoro
 8. Fabbisogni occupazionali
 9. Divari territoriali e lavoro sommerso
 10. Contrattazione collettiva e conflittualità
- Allegato (ulteriori tabelle)

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

57

1. La contrattazione collettiva in Italia: problemi e prospettive nello studio e nella conoscenza del fenomeno
2. Conoscibilità della contrattazione collettiva e processo del lavoro
3. La contrattazione collettiva di livello nazionale: tasso di copertura per settori, regioni, genere, numero complessivo di aziende e numero complessivo di lavoratori
4. Soggetti firmatari e dumping contrattuale
5. La problematica dei rinnovi contrattuali.
6. Gli accordi economici collettivi di lavoro
7. La contrattazione collettiva di livello decentrato (aziendale e territoriale)
8. La contrattazione di produttività



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

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

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

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

In coerenza con tale importante finalità i rapporti sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva «sono messi a disposizione delle Camere, del Governo, delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e degli enti ed istituzioni interessati, quale base comune di riferimento a fini di studio, decisionali ed operativi» (articolo 17, comma 6, legge n. 936/1986).

Nel rapporto di quest'anno – che presenta un impianto innovativo rispetto al passato – si coglie pienamente il valore istituzionale del compito affidato dalla legge alla Commissione dell'informazione che si è avvalsa del supporto degli uffici e della collaborazione dei principali enti pubblici incaricati di rilevazioni statistiche e/o che raccolgono ed elaborano dati amministrativi nelle materie oggetto del rapporto.

Tra le questioni messe in evidenza giova subito segnalare – come già emerso con particolare forza nell'ambito della discussione in seno al CNEL nel tentativo di pervenire a un documento condiviso di [Osservazioni e proposte sul salario minimo in Italia](#) (Assemblea CNEL del 12 ottobre 2023) – la presenza di non poche criticità nella base informativa e conoscitiva attualmente disponibile su molte delle questioni relative alle dinamiche del mercato del lavoro e al funzionamento del nostro sistema di relazioni industriali. Circostanza, questa, che sollecita il mio impegno personale affinché il CNEL, nel rispetto delle attribuzioni contenute nella già citata legge 30 dicembre 1986, n. 936, possa divenire la sede del confronto e della collaborazione, stabile e continuativa, tra le forze sociali e tutti i soggetti istituzionali, non solo pubblici, che raccolgono dati utili per il monitoraggio sistematico della contrattazione collettiva e del mercato del lavoro. Fondamentale è, infatti, lo sforzo di contribuire a dotare il nostro Paese di informazioni complete e condivise su temi così centrali per la definizione delle politiche occupazionali e del lavoro e delle leggi in materia economica e sociale.

Ringrazio i componenti della Commissione dell'informazione e il personale dell'Ufficio IV, che segue i lavori di redazione del rapporto e cura la gestione dell'archivio nazionale dei contratti collettivi, per il prezioso lavoro svolto in questi mesi in armonia e con spirito istituzionale, in aderenza alle indicazioni contenute del [programma di consiliatura](#).

Renato Brunetta
Presidente del CNEL

NOTA DI SINTESI:

ESAME CRITICO DEI DATI E DELLE FONTI



(I) DINAMICHE DEL MERCATO DEL LAVORO

1. Una occupazione senza crescita

Nel corso del 2023 non si è verificata in Italia una crescita del PIL pari a quella della occupazione. In un contesto di modesta crescita, il numero degli occupati (dipendenti e indipendenti) è aumentato fino a raggiungere quota 23 milioni e 580 mila con un incremento anche della componente femminile, che non può ancora ritenersi soddisfacente e che, tuttavia, per la prima volta supera la quota di 10 milioni.

Diverse sono le possibili spiegazioni del fenomeno. Per Banca d'Italia l'incremento della occupazione, e il calo del tasso di inattività, si spiegano in ragione del minor costo del lavoro rispetto agli altri fattori produttivi (innovazione e beni energetici) e alla fragilità delle catene di approvvigionamento nella fase post Covid. Inoltre, anche il fattore demografico ha giocato un ruolo di primo piano: è infatti cresciuta la popolazione occupata nella fascia di età 50 – 64 anche per effetto delle riforme del sistema pensionistico degli ultimi anni che hanno ridotto in modo significativo le uscite per anzianità e ritardato quelle per vecchiaia.

Resta in ogni caso da sottolineare l'urgenza di una più attenta osservazione dell'area del lavoro non dipendente (parasubordinati, partite IVA, professionisti), che registra negli ultimi venti anni tendenze altalenanti senza che ancora siano state indagate le cause e le possibili conseguenze per le dinamiche del mercato del lavoro. A questo fine il CNEL ha costituito la Consulta sul lavoro autonomo e le professioni a cui è stato affidato il compito di predisporre una relazione semestrale sui principali aspetti del lavoro autonomo e delle professioni intellettuali.

Comparato a quello dei principali Paesi europei il mercato del lavoro italiano presenta ancora rilevanti criticità soprattutto con riferimento alla occupazione femminile e giovanile (tra le più basse in Europa con un divario nel 2023, rispettivamente di 13,7 e 16,2 punti percentuali rispetto alla media europea), ai tassi di lavoro sommerso (tra i più alti in Europa), alla occupazione della componente vulnerabile del mercato del lavoro e delle persone con disabilità in particolare. In particolare, l'Italia registra un tasso di occupazione inferiore di 15,9 punti percentuali rispetto alla Germania, di 6,9 punti percentuali rispetto alla Francia, di 3,9 punti percentuali rispetto alla Spagna (dati Eurostat, anno 2023, classe di età 20-64 anni), nonché di 15,5 punti percentuali rispetto al Regno Unito e di 11,2 punti percentuali rispetto agli Stati Uniti (dati OCSE, 2022).



2. Qualità della occupazione: luci e ombre

Una corretta valutazione della qualità degli incrementi occupazionali sarà possibile solo a seguito di un consolidamento dei dati del 2023 e, soprattutto, attraverso una attenta analisi dei micro-dati che il CNEL si impegna ad avviare nei prossimi mesi con l'obiettivo di evitare analisi fuorvianti o parziali.

Allo stato si può segnalare che, nel corso del 2023, è aumentata l'occupazione a tempo indeterminato (+491 mila e cioè +3,3% rispetto al 2022). Sono aumentati anche i lavoratori indipendenti. Si contrae invece l'occupazione temporanea che, comunque, interessa ancora una vasta platea pari a circa 3 milioni di lavoratori. Ad aumentare è anche il numero di ore lavorate per dipendente. Si tratta di una tendenza positiva, anche se non si possono tralasciare valutazioni circa la qualità della occupazione, la quale dipende da molteplici fattori, tra cui le tipologie contrattuali utilizzate, le ore lavorate nell'arco dell'anno, il trattamento retributivo e normativo complessivo.

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

In un quadro complessivo di crescita della occupazione a tempo indeterminato come fotografata dall'ISTAT e di quota decrescente dello stock di occupati temporanei (l'incidenza sul totale della occupazione complessiva 15-64 è stata del 13,2% nel 2022, del 12,6% nel 2023; l'incidenza sulla occupazione dipendente, è stata del 16,9% nel 2022 e del 16,1% nel 2023), i dati di flusso delle comunicazioni obbligatorie forniti dal Ministero del lavoro e delle Politiche sociali e riferiti all'intero 2023, ci informano che le attivazioni di rapporti di lavoro sono state 13 milioni e 72mila, in crescita del 3,5% rispetto al 2022, ma di queste, solo il 17,2% sono state a tempo indeterminato (compreso l'apprendistato) mentre l'82,8% sono contratti temporanei (tempo determinato, collaborazioni, lavoro a chiamata, somministrazione). Risulta altresì dalle suddette comunicazioni obbligatorie che i rapporti di lavoro cessati nell'intero 2023 con una durata non superiore a 30 giorni rappresentano il 34,4% del totale dei rapporti chiusi, percentuale in crescita sul 2022 (pari al 33,8%). Dal sistema delle comunicazioni obbligatorie delle imprese si evince in ogni caso che stanno diminuendo le attivazioni di tirocini extracurriculari: -10% nel 2023 rispetto al 2022 e -20% rispetto al 2019, così come è in diminuzione nell'anno 2023 l'utilizzo del contratto di apprendistato a tempo indeterminato.

Accanto a ciò va rilevato anche un tendenziale aumento delle trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato (1,4%) su base annua.

Permane ancora elevato, inoltre, il numero di occupati con forme di part-time involontario che, sebbene in calo negli ultimi anni, riguardano ancora la maggior parte dei lavoratori – specie la componente femminile – a tempo parziale, collocando l'Italia al secondo posto in Europa, superata solo dalla Romania.



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

Resta poi da segnalare il marcato disallineamento, in Italia, tra domanda e offerta di lavoro, soprattutto (ma non esclusivamente) nei settori strategici ad alta intensità di tecnologie e competenze, che ha effetti negativi anche sulla qualità della occupazione complessiva. Un fenomeno diffusamente evocato da tutti gli osservatori, ma sulle cui cause e sui suoi possibili rimedi permane un rilevante deficit di valutazione e analisi che gli sviluppi di questo rapporto nei prossimi anni potrebbero contribuire a colmare.

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



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

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

Rispetto alla media europea, con riferimento al IV trimestre del 2023, il tasso di occupazione risulta infatti inferiore di ben 8,5 punti percentuali, che diventano 12,7 in relazione alla componente femminile. Il tasso di occupazione calcolato nella media 2023 (ISTAT) è pari a 70,4 per la componente maschile e a 52,5 per quella femminile. Il divario è elevatissimo anche nel tasso di inattività, pari al 24% per gli uomini e al 41,5% per le donne. Per quanto riguarda l'utilizzo del part-time femminile, i dati Eurostat informano che l'Italia presenta una percentuale più alta di quella europea, rispettivamente pari al 31,7% e al 28,4%. La bassissima partecipazione al lavoro delle donne rimane una delle più importanti criticità del mercato del lavoro italiano.

Altrettanto critico è l'andamento dei tassi di occupazione se letti in una prospettiva territoriale, con un tasso di occupazione del 69,8% nel Nord del Paese, del 66,1% nel Centro Italia e del 48,6% nel Mezzogiorno (ISTAT, IV trimestre 2023, classe di età 15-74 anni). Il Mezzogiorno resta quindi l'area con il più basso tasso di occupazione, inferiore di 13,3 punti percentuali rispetto al tasso nazionale, ma anche l'area con il più alto tasso di disoccupazione e di inattività soprattutto della componente femminile.

Nel complesso, la forza lavoro non utilizzata, ma potenzialmente impiegabile nel sistema produttivo ammonta a circa 4 milioni di persone, considerando 1,9 milioni di disoccupati e 2,1 milioni di forze di lavoro potenziali (ISTAT, IV trimestre 2023, classe di età 15-74). Desta particolare attenzione l'elevato numero di italiani inattivi: 12,3 milioni nella fascia di persone in età di lavoro, pari al 33,1% della popolazione di riferimento.

La variazione del tasso di inattività riferito alla popolazione è un dato importante da osservare nel contesto italiano: l'indice riferito alla popolazione italiana con età compresa tra i 15 e i 74 anni d'età è passato dal 43,2% del 2022 al 42,2% del 2023, con una riduzione tendenziale di un punto percentuale. Rispetto alla media europea, il tasso di inattività riferito alla popolazione italiana con età compresa tra i 15 e i 74 anni è superiore di circa 8 punti percentuali (Italia 41,6%, Europa 34,5% nel IV trimestre 2023). Con riferimento al IV trimestre del 2023, l'Italia si colloca al secondo posto per tasso di inattività a confronto con gli altri paesi europei, superata soltanto dalla Romania (43,3%).

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



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

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

Tra le criticità rilevate dal CNEL va segnalato anche il tema del reinserimento nel mercato del lavoro delle persone ristrette. A giugno del 2023, su una popolazione carceraria di 57.525 unità, 16.305 risultavano alle dipendenze della Amministrazione Penitenziaria e 2.848 alle dipendenze di altri datori di lavoro per un totale complessivo di 19.153 detenuti (di cui solo 1.127 donne e 6.918 stranieri). In attuazione del Programma della XI Consiliatura e nell'ambito di un accordo interistituzionale col Ministero della Giustizia, il CNEL ha approvato con voto unanime un documento di osservazioni e proposte che prevede l'istituzione di un Segretariato permanente per l'inclusione economica, sociale e lavorativa delle persone private della libertà personale, avente la finalità di facilitare il funzionamento del sistema di governance istituzionale e la necessaria, costante e reciproca interazione con le forze sociali, economiche e del lavoro per incrementare l'occupabilità e l'occupazione dei detenuti e ridurre drasticamente la recidiva.



4. **Giovani e lavoro**

Per quanto riguarda i giovani e il mercato del lavoro, uno dei dati più interessanti, spiegabile anche in ragione della contrazione della popolazione in età giovanile, è la riduzione del numero dei NEET (giovani fra i 15 e i 29 anni che non lavorano e non frequentano una scuola o un percorso di formazione) passato da 1,5 milioni del IV trimestre del 2022 a 1,3 milioni al IV trimestre del 2023. Tra il 2018 e il 2023 il numero di NEET è diminuito di circa 670 mila unità, passando dai 2 milioni del 2018 a 1,4 milioni del 2023.

È inoltre significativo che il tasso di occupazione tra i giovani con una età compresa tra i 25 e i 34 anni sia aumentato dal 66,1% del 2022 al 68,1% del 2023, mentre il rispettivo tasso di inattività è diminuito dal 25,4% al 24% nello stesso periodo. Per quanto riguarda la fascia di età fra i 15 e i 24 anni il tasso di occupazione è aumentato dal 19,8% del 2022 al 20,4% del 2023, mentre il rispettivo tasso di inattività è sceso dal 74% al 73,6% nello stesso periodo.

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

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

Una analisi più approfondita, anche in ragione delle ingenti dotazioni economiche, va riservata al programma "Garanzia Giovani" che, se certamente necessario e importante per la presa in carico dei giovani coinvolti, non pare aver dato esiti soddisfacenti (in assoluto e anche rispetto ad altri Paesi Europei) soprattutto sui percorsi di acquisizione di titoli e certificazione di competenze, limitando troppo spesso al tirocinio il percorso proposto.

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

Va infine rilevato il fenomeno della emigrazione dei giovani in altri Paesi (36mila nel corso dell'ultimo anno nella fascia 25-34 anni, di cui il 46% laureato) non compensato dalle quote di ingresso di giovani stranieri in Italia, con le ovvie conseguenze sul piano della demografia, della natalità, della propensione all'innovazione e, quindi, della crescita.



5. Disabilità e lavoro

Il rapporto tra disabilità e lavoro – e il funzionamento del collocamento mirato – sono una delle principali criticità del nostro mercato del lavoro. La distanza tra disposizioni di legge e realtà è ancora rilevante e dovrà nel prossimo futuro misurarsi con i cambiamenti demografici, il progresso della ricerca in ambito scientifico e tecnologico, il mutato rapporto tra salute e lavoro proposto dal recepimento della Convenzione ONU e delle Direttive europee di contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro, che sono arrivati a comportare la modifica della stessa definizione tecnica di disabilità (il riferimento è agli interventi della magistratura sul tema della durata del comporto per malattia stabilito nei contratti collettivi di lavoro con riferimento a persone in senso lato “disabili” in quanto colpite da malattie gravi o croniche).

Secondo l'ultima rilevazione ISTAT 2022, su una popolazione di circa 3 milioni di persone con disabilità con gravi limitazioni funzionali nelle attività abitualmente svolte, quelle da considerare in età lavorativa sono circa 900mila. Le persone con disabilità con limitazioni funzionali non gravi in età lavorativa sono invece oltre 4 milioni. È facile constatare come la riserva occupazionale di cui alla legge 68 del 1999, pur fondamentale, non riesce ad assorbire la vasta offerta degli iscritti al collocamento mirato. Questo a prescindere dalla questione, non secondaria, della qualità delle occasioni di lavoro e della piena inclusione della persona con disabilità nei contesti produttivi e di lavoro, oltre, cioè, il semplice “collocamento” in un “posto” purchessia. A ciò si aggiunge un ulteriore elemento e cioè che numerose aziende preferiscono esporsi a provvedimenti sanzionatori piuttosto che adempiere a quanto previsto dalla legge 68 del 1999.

Anche chi ha un lavoro ben retribuito, a tempo pieno e indeterminato, è probabile che possa vedere limitata la propria libertà di spostamento sul luogo di lavoro, subire discriminazioni, essere coinvolto in conflitti interpersonali, essere marginalizzato rispetto ai processi organizzativi, incontrare resistenze rispetto alla piena esigibilità dei propri diritti e via dicendo.

Tutto ciò solleva una questione di merito anche rispetto agli strumenti tradizionali di monitoraggio del rapporto tra disabilità e lavoro che, già di per sé, sono parziali e ampiamente lacunosi. È sufficiente limitarsi a rilevare l'inclusione lavorativa attraverso indicatori puramente quantitativi quali i tassi di occupazione e simili?

Sicuramente anche la qualità della occupazione e la coerenza tra le mansioni disponibili in azienda e la professionalità in possesso dei lavoratori iscritti alle liste di collocamento devono essere esaminate con attenzione, posto che il fulcro della legge n. 68/1999 è il collocamento mirato, fondato sulla adeguatezza dell'inserimento, e quello della Convenzione ONU delle persone con disabilità è l'accomodamento ragionevole. Dai dati della Relazione sullo stato di attuazione della legge recante norme per il diritto al lavoro dei disabili, anni 2020-2021 (gennaio 2024) emerge che solo il 3,8% degli iscritti ha una laurea, il 15,7% ha un diploma, il 36,9% ha la licenza media o un diploma professionale e il 12,7% ha la licenza elementare. La stessa evoluzione, rapida ed incisiva, del mondo del lavoro e dei processi lavorativi (con il ricorso sempre più intenso alle nuove tecnologie, l'applicazione della intelligenza artificiale, l'esplosione del fenomeno del lavoro agile, l'esigenza di una professionalizzazione sempre maggiore e mirata) impongono approfondite riflessioni, posto che, se

opportunitamente gestiti, tali fattori di novità possono comportare nuovi rischi per le persone con disabilità, ma anche un formidabile ampliamento delle loro opportunità di inserimento sia quantitativo che qualitativo nel mercato del lavoro. La vera discriminante, nel giudicare l'effettiva integrazione nella società tramite il lavoro, è infatti attinente alla qualità del lavoro stesso, non soltanto alla sua presenza/assenza nella vita di una persona.

Il punto di vista dei lavoratori con disabilità illumina in maniera più netta alcune contraddizioni che caratterizzano buona parte degli ambienti lavorativi. Il dibattito sulla inclusione lavorativa delle persone con disabilità si appoggia prevalentemente ad evidenze provenienti da fonti amministrative o da indagini che debbono rispettare i vincoli della statistica ufficiale, adottando un approccio per lo più strutturale e macro. Una indagine campionaria realizzata ad hoc permetterebbe invece di sviluppare tematiche difficilmente trattabili tramite raccolte dati amministrative.

Il punto di vista delle imprese pone in luce l'esigenza di garantire il fondamentale equilibrio tra i diritti (salute, lavoro, libertà di iniziativa economica privata), nella duplice logica di ordine giuridico (necessità di assicurare una prestazione utile all'impresa) e sociale (ragionevole contemperamento nel superamento degli ostacoli che limitano la fattiva e positiva partecipazione al lavoro).

Occorre, in ogni caso, che la qualità del lavoro delle persone con disabilità diventi un ambito di ricerca sempre più esplorato, auspicabilmente in una logica condivisa, anche in considerazione del fatto che, ancora oggi l'accesso alla piena occupazione è fortemente precluso per chi ha una condizione di disabilità e l'inserimento è finanche più difficile se si è donna e si vive al Sud Italia. Su una popolazione italiana di oltre 5 milioni di persone con disabilità (conteggiando disabilità grave e meno grave) solo il 12% è occupato.

Il CNEL si impegna a monitorare le misure contemplate nella contrattazione collettiva e le buone pratiche esistenti come l'istituzione di organismi paritetici per la gestione della disabilità e della diversità, le misure a favore dei caregivers, l'introduzione degli accomodamenti ragionevoli e forme di cessione solidale dei permessi.

L'impatto degli incentivi economici e normativi per le aziende che assumono persone con disabilità (es. un risparmio del 70% della retribuzione mensile lorda nel caso di assunzione di persone con più del 79% di invalidità) riguarda 1.709 assunzioni di persone con disabilità nel 2020 e 1.562 nel 2021, e prevede una copertura finanziaria parziale. Lo stesso fondo per il diritto al lavoro dei disabili, che dovrebbe servire anche per progetti sperimentali di inclusione lavorativa non ancora definiti, potrebbe non essere sufficiente in relazione alle dimensioni e all'importanza della questione (è di 74 milioni nel 2020 e 77 milioni nel 2021, anche se la parte stabilizzata è di soli 20 milioni). A questo si aggiungano altre lacune in termini di quadro normativo, di percorsi formativi a sostegno dell'inclusione lavorativa, di deciso potenziamento e ripensamento dei servizi per l'impiego, di accompagnamento in questi processi a supporto dei singoli lavoratori con disabilità e delle aziende. Per monitorare il fenomeno e contribuire alla promozione di una società inclusiva ed equa il CNEL ha istituito un Osservatorio per l'inclusione e l'accessibilità con l'obiettivo di sviluppare ricerche e analisi mirate riguardanti le questioni legate alla inclusione, in termini di raccolta di dati, studio delle tendenze, identificazione delle sfide e analisi delle best practice a livello nazionale e internazionale.



6. Salute e lavoro

Secondo INAIL nel corso del 2023 risultano in aumento le denunce per malattia professionale (+12mila, quasi il 20%). Gli infortuni denunciati all'INAIL nel corso del 2023 sono invece risultati in calo rispetto del 16% rispetto al 2022 (-112mila). A livello nazionale, i dati evidenziano un calo, in particolare, delle denunce di infortuni avvenuti in occasione di lavoro (-19%, -116mila in valore assoluto), mentre risultano in aumento (+4,7%, +4mila) quelle relative a infortuni in itinere, avvenuti nel tragitto tra casa e posto di lavoro. Concentrando l'attenzione sui casi mortali denunciati all'INAIL, i dati provvisori del 2023 mostrano una diminuzione del 4,5% rispetto all'anno precedente, da 1.090 a 1.041. A calare sono quelli in itinere da 300 a 242 mentre quelli in occasione di lavoro aumentano di 9 casi da 790 a 799.

L'analisi sulle denunce di infortunio sul lavoro e malattia professionale, rilevate mensilmente da INAIL, richiede tuttavia particolare cautela in considerazione della provvisorietà dei dati, ancora soggetti a consolidamento per il 2023, in attesa della conclusione dell'iter amministrativo e sanitario relativo a ogni denuncia.

In attesa delle rilevazioni statistiche sono purtroppo i dati di cronaca a segnalare la persistente criticità del tema della sicurezza del lavoro a cui si affianca, in un contesto demografico declinante, l'urgenza di ripensare complessivamente il rapporto tra salute e lavoro.

L'invecchiamento della popolazione e della stessa forza lavoro impone un complessivo ripensamento, anche di tipo culturale, dei contesti produttivi e di lavoro e delle stesse politiche pubbliche, tale da recepire la moderna concezione della salute non solo come assenza di malattia, ma come condizione complessiva di benessere della persona che lavora.

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

L'analisi sistematica e longitudinale dei dati riguardanti gli eventi lesivi (infortuni e malattie professionali) resta una precondizione per individuare le aree di rischio sulle quali agire prioritariamente e poter gestire vecchi e nuovi rischi. È perciò fondamentale orientarsi nel vasto patrimonio statistico in materia, nella ricerca delle informazioni di maggiore interesse per meglio comprendere i fenomeni istituzionali e analizzarne i contesti.

A questo fine il CNEL ha chiesto all'INAIL uno specifico approfondimento tematico, che copre un arco temporale di venti anni, con attenzione non solo ai rischi professionali emergenti, ma anche a quelli tradizionali rispetto ai quali tuttora si registrano rilevanti criticità seppure con un costante, ma non ancora sufficiente, miglioramento dei dati sugli infortuni sul lavoro e sulle malattie professionali.

Questa analisi rappresenta ora la base per l'avvio, da parte del CNEL, di una analisi campionaria sul fenomeno – anche dal punto di vista della recente evoluzione dei concetti di «lavoro» e «salute» nella società contemporanea e con particolare attenzione alla questione delle molestie nei luoghi di lavoro e della violenza economica di genere – e di una raccolta di materiali preliminari con l'obiettivo di

contribuire al completamento del quadro giuridico-istituzionale di riferimento pur sapendo che, in Italia, le problematiche in materia di salute e sicurezza più che alla vasta legislazione vigente, che è tra le più avanzate del mondo, sono essenzialmente dovute alla sua non piena effettività soprattutto nei contesti produttivi e di lavoro meno monitorati o dove è diffuso il ricorso al lavoro irregolare e precario e alle catene dei subappalti.

Se abbastanza chiare sono le dinamiche delle morti “sul” lavoro, ancora largamente da esplorare è il tema delle morti “di” lavoro che, come nel caso di talune malattie e tumori “professionali”, si verificano a distanza di anni rispetto allo svolgimento della prestazione lavorativa o che comunque colpiscono lavoratori con carriere lavorative discontinue e intermittenti rispetto alle quali è difficile risalire alla causa scatenante della malattia.



(II) RELAZIONI INDUSTRIALI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

1. Questione salariale e trattamenti minimi contrattuali

Nel 2023 le retribuzioni orarie stabilite dalla contrattazione nazionale sono cresciute del 2,4% nel settore privato non agricolo e del 3,1% nel complesso della economia.

Rispetto all'incremento della inflazione nel 2023 (pari al 5,9% IPCA) la crescita dei salari orari è stata ancora inferiore, anche se si registrano segnali di un graduale recupero dell'adeguamento dei salari all'inflazione. Va in ogni caso rilevato che tra il 1991 e il 2022 i salari reali sono rimasti sostanzialmente stagnanti (con una crescita dell'1%) a fronte del 32,55% in media registrato in area OCSE.

Il dibattito in corso in Italia sul tema salariale, in particolare l'acceso confronto sul salario minimo orario che ha caratterizzato il confronto politico e sindacale per l'intero 2023, ha tuttavia messo in evidenza alcune rilevanti criticità rispetto alle fonti informative e statistiche ufficiali relative ai livelli delle retribuzioni e ai trattamenti retributivi minimi: da un lato la parziale eterogeneità delle principali banche dati attualmente implementate dalle fonti statistiche ufficiali sul livello delle retribuzioni; dall'altro lato la pluralità di definizioni della retribuzione che coesistono nel nostro sistema di relazioni industriali e nei diversi mercati settoriali del lavoro. Questo contribuisce a spiegare la pluralità di stime e di schemi comparativi di voci contrattuali che alimentano il dibattito pubblico e rischiano di disorientare il decisore politico.

Il CNEL, preso atto della centralità e delle enormi potenzialità dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, manifesta consapevolezza circa la necessità di una sua migliore informatizzazione, di un potenziamento della fruibilità e di una più aggiornata capacità di lettura dei contratti e pertanto ritiene di porre questo obiettivo nel programma della XI Consiliatura, auspicando altresì di realizzare in forma istituzionale uno stretto collegamento tra dinamiche del mercato del lavoro, assetti normativi e retributivi della contrattazione collettiva e produttività, che è poi la finalità istituzionale del rapporto annuale su mercato del lavoro e contrattazione collettiva.



2. Dimensione di impresa e produttività

Pur nella consapevolezza delle difficoltà di calcolo, legate soprattutto al settore terziario in cui viene meno il riferimento oggettivo al bene prodotto, quello della produttività oraria resta un importante parametro di confronto internazionale. In tal senso, la comparazione con le dinamiche salariali di Paesi con un cuneo fiscale in linea – o anche superiore – al nostro indica chiaramente come negli ultimi decenni la produttività italiana non sia cresciuta, diversamente da quanto avvenuto in Francia e Germania. Prima della crisi pandemica, nel periodo compreso tra il 2000 e il 2020, la produttività è infatti aumentata solo dello 0,33% in media all'anno nel nostro Paese, contro l'1% in Germania e lo 0,94 Francia.

Resta pertanto ancora centrale il dibattito sulla dimensione d'impresa nella spiegazione dei risultati economici delle imprese italiane (dove ancora marcata è la presenza di una componente di piccole e piccolissime imprese) e della debole performance dinamica del nostro sistema produttivo. Ciò anche in ragione di recenti studi richiamati da ISTAT che segnalano la presenza di modelli a elevata performance e capacità di crescita anche tra le micro e piccole imprese, con risultati allineati e talvolta persino superiori a quelli di imprese di dimensioni molto più elevate.

In questa prospettiva il CNEL sollecita una evoluzione della statistica ufficiale attraverso l'impiego di definizioni del concetto di «dimensione d'impresa» maggiormente attente agli indicatori sostanziali più che ai dati amministrativi, così da rileggere il rapporto tra questione dimensionale e produttività.

Da seguire con attenzione è comunque il censimento permanente delle imprese di ISTAT che mostra nel tempo una lenta tendenza alla diminuzione del peso delle imprese più piccole e all'aumento di quello delle unità di media e soprattutto grande dimensione, avvicinando lentamente la realtà italiana a quella dei Paesi più avanzati (la dimensione media delle nostre imprese è circa un terzo di quelle tedesche). Nel 2011 le microimprese (3-9 addetti) pesavano per un 79,9% come numero e per un 30,5% come occupazione. Il censimento permanente delle imprese di ISTAT del 2023 segnala che nel 2021 il peso delle microimprese scende al 78,9% come numero di imprese e al 28,1% come numero di addetti.



3. Misure di incentivazione della contrattazione di produttività e del c.d. welfare aziendale

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

Trattandosi di una questione cruciale per il buon funzionamento del nostro sistema di relazioni industriali e considerate le ingenti risorse pubbliche destinate a questa finalità, il CNEL ha approvato l'avvio di due indagini campionarie: una sulla contrattazione aziendale di produttività e l'altra sul c.d. welfare aziendale con particolare riferimento alla previdenza complementare, alla assistenza sanitaria integrativa e al tema del long term care nel settore del credito.

Quest'ultimo è un ambito di evoluzione del nostro mercato del lavoro di grande importanza in sé e anche rispetto alle dinamiche salariali e retributive, considerata la rilevanza che misure e prestazioni di welfare di tipo contrattuale stanno acquisendo nel complesso del trattamento economico previsto dai contratti collettivi.



4. Dinamiche della contrattazione collettiva e crisi aziendali

La comprensione delle dinamiche della contrattazione collettiva in Italia resta problematica sotto vari punti di vista. La principale criticità è rappresentata dalla carenza di studi sistematici e continuativi da parte degli enti pubblici che raccolgono dati amministrativi o che svolgono indagini campionarie sulle tematiche del mercato del lavoro.

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

Tra gli osservatori delle dinamiche contrattuali vi è chi ha dubitato circa l'attendibilità di questi dati provenienti dai flussi Uniemens. Là dove, tuttavia, è stato possibile incrociare i dati INPS con i dati delle comunicazioni obbligatorie del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali (sia pure solo a livello locale) è stata verificata la sostanziale corrispondenza fra le risultanze che emergono fra i due sistemi di rilevazione. E, in effetti, un mancato allineamento tra i due sistemi implicherebbe una criticità di comportamento da parte delle imprese (di fatto la tenuta di due sistemi di contabilità). La questione potrebbe in ogni caso essere affrontata e risolta in modo definitivo attraverso il collegamento tra archivio CNEL e sistema delle comunicazioni obbligatorie, come del resto prevede una precisa disposizione di legge già oggi in vigore.

Inoltre, rispetto ai tentativi di comprendere il funzionamento dei "sistemi" settoriali di contrattazione collettiva – cioè, il grado di coordinamento del sistema nella effettiva implementazione delle previsioni normative e retributive contenute nei contratti nazionali di lavoro e nei relativi rinvii al livello decentrato – pesa l'assenza di un database unico e consolidato, condiviso dalle parti sociali, sulla contrattazione collettiva decentrata, che allo stato attuale risulta solo parzialmente monitorata attraverso l'analisi (invero solo quantitativa, come sopra precisato) della contrattazione di produttività là dove sia prevista l'applicazione di misure pubbliche di incentivazione economica.

Ulteriori criticità nelle fonti di informazione e valutazione riguardano l'impatto delle più recenti riforme del mercato del lavoro, soprattutto in riferimento al tema delle competenze e delle transizioni occupazionali (in particolare, i contratti espansione e la contrattazione sul fondo nuove competenze). Da colmare è anche lo storico disallineamento tra le dinamiche dei fondi interprofessionali per la formazione continua (avviati con diversi accordi interconfederali dagli attori del sistema di relazioni industriali con l'obiettivo di accompagnare le innovazioni tecnologiche e le trasformazioni dei contesti produttivi e di lavoro, ma progressivamente attratti dal legislatore nell'orbita pubblicistica) e le previsioni della contrattazione collettiva di settore, soprattutto con riferimento al lento rinnovamento dei sistemi di classificazione economica e inquadramento giuridico del lavoro.

Da monitorare attentamente sarà poi il processo di recepimento in Italia (previsto entro il 15 novembre 2024) della direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nella Unione europea.



L'articolo 10 della direttiva (UE) 2022/2041, impone a tutti gli 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 «una loro stima, se le autorità nazionali competenti non dispongono di dati accurati», e «la percentuale di lavoratori da esse coperta o una loro stima, se le autorità nazionali competenti non dispongono di dati accurati». Sempre ai sensi dell'articolo 10, gli Stati membri forniscono le statistiche e le informazioni in questione «disaggregate per genere, fascia di età, disabilità, dimensioni dell'impresa e settore, nella misura in cui tali dati siano disponibili».

L'articolo 11 direttiva (UE) 2022/2041 dispone inoltre che «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».

Di particolare rilevanza, in prospettiva, per lo sviluppo del sistema di relazioni industriali è anche la delega al Governo (legge n. 15/2024) per il recepimento della Direttiva (UE) 2023/970 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione. Tra i criteri di delega si segnala infatti la previsione diretta a «introdurre disposizioni volte a individuare gli strumenti o le metodologie per valutare e raffrontare il valore del lavoro, prevedendo anche un coinvolgimento delle parti sociali nella definizione di tale valore ed evitando incertezze interpretative e applicative». Questione che si ricollega alla crescente difficoltà, almeno per le figure maggiormente qualificate e professionalizzate, di misurare pienamente il valore economico di scambio del lavoro attraverso il solo parametro dell'ora-lavoro.

Tutto questo conferma l'importanza, in termini di base documentale e informativa delle dinamiche della contrattazione collettiva, dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro e lo sforzo del CNEL per potenziarlo anche a livello tecnologico e di profondità di analisi. Già oggi, grazie al completamento della digitalizzazione degli oltre 150mila testi contrattuali in esso raccolti, l'archivio CNEL è in grado di soddisfare la crescente domanda di informazioni e dati sulle dinamiche e gli andamenti della contrattazione collettiva in Italia.

Attraverso i dati derivanti dal flusso Uniemens (come media delle dodici dichiarazioni mensili rese nell'anno dai datori di lavoro all'INPS) e il codice alfanumerico CNEL dei contratti collettivi nazionali di lavoro è possibile indicare il tasso di copertura della contrattazione collettiva nazionale di lavoro. Con riferimento ai contratti nazionali depositati al CNEL al 31 dicembre 2023 il tasso di copertura risulta pari al 98,7% dei dipendenti del settore privato (esclusi «agricoltura» e «lavoro domestico e di cura») censiti dall'INPS per mezzo del flusso Uniemens e al 93% dei dipendenti del settore pubblico censiti dalla Ragioneria Generale dello Stato per mezzo del Conto annuale delle amministrazioni pubbliche.

Con riferimento ai soli contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL), risultavano depositati e vigenti, al 31 dicembre 2023, n. 1033 CCNL, di cui 971 relativi al settore privato (compresi «agricoltura» e



«lavoro domestico e di cura»), 18 al settore pubblico e 44 accordi economici collettivi che riguardano alcune categorie di autonomi e parasubordinati. In particolare, tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023, risultano essere stati sottoscritti 202 accordi che rinnovano oppure aggiornano specifiche clausole di 171 tra CCNL (del settore privato e del settore pubblico) e accordi economici collettivi.

Escludendo i settori contrattuali coperti solo parzialmente (Agricoltura) o non coperti affatto (lavoro domestico e di cura) da Uniemens, grazie alla evoluzione dell'archivio CNEL e alla collaborazione con INPS è possibile evidenziare come i 28 CCNL del settore privato con applicazione sopra i 100.000 dipendenti, pur rappresentando solo il 3,2% dei contratti depositati in archivio, coprono oltre 11 milioni di lavoratori, pari al 78,3% della forza lavoro dipendente tracciabile nei flussi Uniemens.

Estendendo l'osservazione dei dati Uniemens emerge che i 102 CCNL con applicazione sopra i 10.000 dipendenti coprono la quasi totalità dei dipendenti del settore privato: 13.929.931 lavoratori, pari al 96,8% della forza lavoro del settore privato tracciata da Uniemens (esclusi agricoltura e lavoro domestico).

Si evidenzia in particolare che 622 CCNL (pari al 70,5%) si applicano a meno di 500 dipendenti e, in totale, coprono lo 0,4% dei dipendenti.

Quanto ai soggetti firmatari, lato sindacato, va segnalato che degli 882 CCNL del settore privato depositati al 31 dicembre 2023 (esclusi i settori agricoltura e lavoro domestico e di cura, per i quali, come detto sopra, non sono rilevati i dati attraverso il flusso informativo Uniemens), 201, che rappresentano 13.858.739 lavoratori, sono sottoscritti da federazioni di categoria comparativamente più rappresentative aderenti a Cgil, Cisl, Uil; 285, che rappresentano 158.612 lavoratori, risultano sottoscritti da organizzazioni sindacali non rappresentate al CNEL. Il 96,3% dei lavoratori del settore privato con CCNL noto (sempre con esclusione del settore agricolo e del settore domestico) è coperto da un CCNL sottoscritto da federazioni di categoria aderenti a Cgil, Cisl, Uil.

Questi dati evidenziano, nel complesso, un buono stato di salute del nostro sistema di relazioni industriali con una applicazione generalizzata dei contratti collettivi e con dinamiche contrattuali ancora oggi largamente governate dai sindacati confederali anche se restano in ogni caso da indagare le cause del fenomeno del dumping contrattuale.

Assume particolare rilevanza la piena attuazione degli accordi interconfederali sottoscritti in materia di rappresentanza e il superamento delle difficoltà per la loro attuazione.

Cresce indubbiamente il numero dei contratti depositati al CNEL – e il fenomeno va attentamente monitorato – ma, guardando al peso in termini di lavoratori e aziende a cui effettivamente questi contratti si applicano, è possibile affermare che sono 100 i principali CCNL in Italia e ciò nel senso che questi 100 CCNL, che vedono come soggetti firmatari lato sindacale Cgil, Cisl, Uil, regolamentano nel complesso la quasi totalità dei rapporti di lavoro nel settore privato.

Rispetto alla contrattazione collettiva di livello nazionale persiste infine il grave problema del ritardo nei rinnovi contrattuali, quantunque la recente firma di tre dei quattro principali contratti del terziario abbia consentito di ridurre in modo significativo (ma non ancora sufficiente) il numero di lavoratori e lavoratrici penalizzati da questo fenomeno in termini di tutela del potere d'acquisto. Secondo quanto certificano i dati elaborati grazie alle informazioni contenute nell'archivio nazionale



dei contratti collettivi, il numero complessivo di lavoratori in attesa di rinnovo è oggi (alla data di pubblicazione del rapporto) di circa 5 milioni (nel 2023 erano circa 7,7 milioni).

Di difficile valutazione è invece l'analisi delle dinamiche e della qualità della contrattazione decentrata anche per la già ricordata lacunosità e parzialità delle informazioni. Nel suo monitoraggio statistico sulla contrattazione decentrata ISTAT rileva comunque che il 23,1% delle imprese con almeno 10 dipendenti del settore privato extra-agricolo applica un contratto collettivo di livello decentrato; i dipendenti occupati in imprese dove si applica un contratto decentrato sono stimati da ISTAT pari al 55,1% dei dipendenti totali di imprese con almeno 10 dipendenti.

Anche per l'analisi della contrattazione di livello territoriale appare necessario un netto miglioramento del livello di conoscenza, rispetto alla importanza che essa riveste nelle dinamiche settoriali e locali del mercato del lavoro, soprattutto con riferimento ai settori dell'edilizia, del lavoro agricolo, dell'artigianato e del terziario, sviluppando al contempo precise chiavi di lettura e criteri per una tassonomia del materiale di volta in volta raccolto.

In generale, con riferimento al funzionamento del nostro sistema di relazioni industriali vanno infine segnalate rilevanti criticità rispetto all'andamento delle crisi aziendali, in riferimento alle quali è difficile quantificare i numeri (sia a livello nazionale che a quello locale) e soprattutto seguirne gli sviluppi sia in termini positivi attraverso accordi sindacali gestionali, sia quelli che danno luogo a esuberi e problematiche di ricollocazione professionale.



RELAZIONE ANNUALE SUL 2023



CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO



CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

FINALITA' E METODO



1. Attribuzioni e finalità

Il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) è chiamato a redigere, in conformità a quanto previsto dalla [legge 30 dicembre 1986, n. 936](#), un rapporto «sugli andamenti generali, settoriali e locali del mercato del lavoro», nonché «sugli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva».

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

I rapporti «sono messi a disposizione delle Camere, del Governo, delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e degli enti ed istituzioni interessati, quale base comune di riferimento a fini di studio, decisionali ed operativi» (articolo 17, comma 6, legge n. 936/1986).

A questo fine sono istituiti presso il CNEL:

- a) [l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro](#) (articolo 17, comma 1, legge n. 936/1986);
- b) una [banca di dati sul mercato del lavoro](#), sui costi e sulle condizioni di lavoro, alla cui formazione e aggiornamento concorrono gli enti pubblici che compiono rilevazioni sulle suddette materie (articolo 17, comma 4, legge n. 936/1986).

Sempre in conformità a quanto previsto dalla legge 30 dicembre 1986, n. 936, la Commissione dell'informazione è chiamata a predisporre il rapporto (e altri documenti di propria competenza) «sulla base dei dati e della documentazione raccolta» tramite appunto l'archivio dei contratti collettivi e la banca dati sul mercato del lavoro (articolo 17, comma 5, legge n. 936/1986).

2. Impianto del rapporto e metodo

Una rinnovata riflessione sulle attribuzioni di legge – in uno con lo sforzo, da tempo in atto, di un riaccreditamento reputazionale del CNEL nel suo complesso – ha indotto la



Commissione dell'informazione a perseguire una nuova impostazione del rapporto annuale e formulare così anche una nuova tassonomia e un nuovo metodo di lavoro.

L'obiettivo – in aderenza al [Programma di attività](#) per la XI Consiliatura, approvato dalla Assemblea del 22 novembre 2023 – è quello di rafforzare ulteriormente il valore istituzionale del rapporto stante il chiaro dettato normativo che assegna al CNEL il compito di concorrere alla «elaborazione di risultati univoci» sui fenomeni legati alle dinamiche del mercato del lavoro e della contrattazione collettiva nei termini di una possibile «base comune di riferimento a fini di studio, decisionali ed operativi».

2.1. L'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro

In questa prospettiva il primo impegno della Commissione dell'informazione è stato potenziare [l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro](#) (articolo 17, comma 1, legge n. 936/1986) ampliando significativamente, grazie al contributo delle parti sociali, la sezione dedicata agli accordi di contrattazione decentrata aziendale e territoriale nel settore privato, anche con l'intento di ridurre lo squilibrio di consistenza numerica rispetto alla corposa sezione dedicata alla contrattazione decentrata nel settore pubblico, alimentata dal flusso continuo proveniente dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 55 del d. lgs. n. 150/2009 (di cui si darà conto in un distinto rapporto predisposto ai sensi dell'articolo 10-bis, della legge n. 936/1986).

La Commissione dell'informazione si è inoltre attivata per rendere operativa, in termini di confluenza verso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, la previsione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 in materia di «deposito contratti collettivi aziendali o territoriali», là dove si dispone che «i benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono 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». Al riguardo, è opportuno segnalare che il CNEL e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali sono da tempo impegnati nel tentativo di mettere a sistema i rispettivi patrimoni informativi in materia contrattuale, con particolare riguardo alla contrattazione collettiva di secondo livello (aziendale e territoriale), anche attraverso specifiche clausole contenute negli accordi di collaborazione interistituzionale più volte rinnovati nel corso degli anni (l'ultima il 23-11-2021). A valle delle interlocuzioni tecniche già avviate, appare realistico l'obiettivo di realizzare, nel corso dell'attuale Consiliatura, l'aggancio dell'Archivio CNEL al sistema di raccolta ministeriale degli accordi di produttività incentivata, che ne renderà possibile un'indagine più estesa e più aderente alle esigenze e agli obiettivi delle parti sociali.



Alla data del 31 dicembre 2023, come risulta dal periodico [Report sui CCNL vigenti](#), risultano depositati al CNEL, con riferimento al settore privato e alla contrattazione nazionale, 6.724 documenti comprendenti sia testi integrali di CCNL, sia accordi di rinnovo, accordi economici e integrativi. I CCNL vigenti depositati in Archivio al 31 dicembre 2023 ammontano a 1.033.

Per quanto riguarda la contrattazione decentrata del settore privato, sempre con aggiornamento al 31 dicembre 2023, è disponibile in archivio una raccolta campionaria di 4.569 accordi risalenti al periodo 1991-2010. Per il periodo più attuale si dispone di 415 accordi (relativi agli anni 2019-2022), raccolti e depositati dalle parti sociali al fine della redazione delle [precedenti edizioni](#) del rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva. Sempre in relazione alla contrattazione decentrata del settore privato, in archivio risultano depositati anche 1.402 contratti di solidarietà, relativi a 883 aziende.

Relativamente alla contrattazione decentrata del settore pubblico, il totale dei documenti pervenuti al 31 dicembre 2023 attraverso la procedura unificata CNEL-ARAN (attiva dal 1° ottobre 2015) ammonta a 126.303, di cui 1.301 accordi decentrati nazionali e 125.002 accordi integrativi. A questi si aggiungono i 37.776 contratti decentrati, nazionali e integrativi, pervenuti precedentemente all'avvio della procedura unificata di trasmissione.

Da segnalare è anche l'avvio delle interlocuzioni necessarie per ripensare le modalità di archiviazione e lettura dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, alla luce delle nuove tecnologie disponibili e della intelligenza artificiale.

Un primo documento istruttorio discusso nell'ambito della Commissione dell'informazione, che può essere considerato parte integrante del presente rapporto, descrive in modo dettagliato organizzazione e funzionalità del rinnovato archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro (vedi: [L'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL](#), in Documenti CNEL, *Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, n. 1/2024).

2.2. La banca di dati sul mercato del lavoro, sui costi e sulle condizioni di lavoro

Un ulteriore impegno della Commissione dell'informazione è stato ripristinare la banca di dati sul mercato del lavoro, sui costi e sulle condizioni di lavoro, pur con tutti gli adattamenti resi necessari dalla evoluzione delle tecnologie – e, segnatamente, dall'avvento della rete internet (il primo collegamento italiano è del 1986) e dall'avvio dell'era dell'*open access* – che rende improponibile oggi la costruzione di una banca dati, nel senso tradizionale del termine e come veniva realizzata in passato (si veda: [Archivio dei contratti, archivio delle nomine, banca dati](#), Documenti CNEL, approvato il 10 dicembre 1992, V Consiliatura, relatore



Renato Brunetta). La Commissione dell'informazione ha dunque coltivato la finalità dell'articolo 17, comma 4, della legge 30 dicembre 1986, n. 936 più che la concezione di banca dati ad esso originariamente sottesa nei primi progetti di fine anni Ottanta (si veda Commissione dell'informazione, *Per una banca dati sul mercato del lavoro*, relazione di base al forum *Per una banca dati sul mercato del lavoro*, Roma, CNEL, 28 febbraio 1990, nonché i quattro volumi su *Norme e metodi sul mercato del lavoro* realizzati dal CNEL tra il 1993 e 1996).

La nuova "banca dati", nella sua semplicità, si pone quale aggregatore selettivo e qualitativo dei database e delle rilevazioni effettuate dai principali soggetti pubblici (per ora solo di livello nazionale ma con l'ambizione di mappare anche le principali rilevazioni di livello territoriale) che, per compito istituzionale o previsione normativa, compiono rilevazioni periodiche e continuative sul mercato del lavoro e sulla contrattazione collettiva. Un documento istruttorio della Commissione dell'informazione, che può essere considerato parte integrante del presente rapporto, descrive in modo dettagliato organizzazione e funzionalità della "banca dati" che ha la principale funzione di offrire, anche ai non addetti ai lavori, una bussola istituzionale sui dati disponibili in materia di mercato del lavoro e sulle loro fonti (vedi: [La "banca dati" sul mercato del lavoro. Articolo 17, comma 4, legge n. 936/1986](#), in CNEL, *Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, n. 2/2024).

2.3. Le collaborazioni istituzionali

Potenziamento dell'archivio nazionale dei contratti e nuova attivazione della banca dati sul mercato del lavoro sono avvenuti in stretto raccordo con i principali soggetti pubblici che compiono rilevazioni statistiche o raccolgono dati amministrativi sulle suddette materie.

Tutti i principali soggetti istituzionali sono stati consultati dalla Commissione dell'informazione, anche attraverso seminari specialistici dedicati o audizioni formali (come avvenuto per l'istruttoria sul documento di osservazioni e proposte del CNEL in materia di salario minimo a inizio di consiliatura), ai fini di un confronto preliminare e dell'attività di raccolta del materiale informativo e di corretto inquadramento dei temi e degli indicatori, necessaria per la redazione del rapporto.

Per la redazione del presente rapporto sono state avviate collaborazioni istituzionali, in particolare, con ISTAT, INPS, INAIL, Ministero del lavoro e politiche sociali, Banca d'Italia, Ispettorato Nazionale del Lavoro.



2.4. *Casi e materiali di discussione*

Il notevole volume di informazioni contenute nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro e nella banca dati sul mercato del lavoro ha suggerito alla Presidenza del CNEL di attivare su base permanente un percorso di analisi, verifiche empiriche e studi anche di tipo settoriale, territoriale e longitudinale diretti a predisporre materiali di supporto alla Commissione dell'informazione. Questo sia in termini strettamente istituzionali, con analisi a cura della stessa Commissione dell'informazione, dell'Ufficio IV o di singoli consiglieri, sia attraverso il coinvolgimento dei centri studi delle rappresentanze delle parti sociali presso il CNEL ovvero di ricercatori esterni (principalmente attraverso il programma di *visiting fellowship* attivato in base all'articolo 42 del regolamento CNEL), che utilizzeranno l'archivio nazionale dei contratti collettivi e la banca dati nel quadro di una griglia tematica corrispondente alla tassonomia messa a punto e condivisa per la redazione del rapporto nella consiliatura in corso.

In questi termini la pubblicazione del rapporto annuale in materia di mercato del lavoro e contrattazione collettiva diventa, a regime, il momento di sintesi e possibile condivisione di una attività istruttoria permanente, plurale e partecipata, che contribuisce a ricostruire le dinamiche di sistema delle relazioni industriali e di lavoro nel nostro Paese e ad approfondire aspetti specifici sui fenomeni oggetto di osservazione da parte del CNEL. Questo materiale confluisce nella collana "*Casi e materiali di discussione*". Resta peraltro in capo alla Commissione dell'informazione, come prevede la normativa di legge, il compito di esaminare criticamente i dati e le fonti per «agevolare l'elaborazione di risultati univoci sui singoli fenomeni» (articolo 10, comma 1, legge n. 936/1986).

2.5. *Le indagini campionarie*

Nell'ambito dei lavori per la predisposizione del rapporto annuale la Commissione dell'informazione si avvale anche della facoltà, prevista dalla normativa (articolo 16, comma 2, legge n. 936/1986), di disporre indagini anche di natura campionaria.

Si segnala, a tale proposito, l'avvio di una indagine sulla contrattazione collettiva decentrata, aziendale e territoriale, che, nel quadro del potenziamento dell'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro, intende pervenire anche a una valutazione qualitativa delle misure di incentivazione economica promosse negli anni dall'attore pubblico a sostegno della produttività del lavoro e del *welfare* contrattuale nelle sue diverse espressioni.

Altre indagini campionarie già approvate dalla Assemblea, nei termini previsto dall'articolo 24-ter del [regolamento](#) del CNEL, riguarderanno, con riferimento a singoli settori, i temi



della previdenza complementare, della sanità integrativa e del *long term care* nel settore del credito; la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro; i divari di genere; i canali di accesso dei giovani al mercato del lavoro con particolare riferimento agli uffici di *placement* delle università.

2.6. *Le nuove tempistiche di pubblicazione del rapporto*

Cambiano anche le tempistiche di pubblicazione del rapporto, non più il mese di dicembre ma, come da raccomandazione contenuta nel programma di consiliatura, una data collocata tra la metà di aprile e metà maggio, in modo da poter disporre di dati il più possibile aggiornati e completi sull'anno di riferimento.

Per quest'anno, con la pubblicazione il 21 marzo 2024 dei dati INPS sulla occupazione dipendente nelle imprese extra-agricole, il quadro informativo sulle dinamiche del mercato del lavoro italiano nel corso del 2023 (frutto dei dati amministrativi INPS, dell'indagine campionaria ISTAT e dei dati di contabilità nazionale dell'ISTAT) si può dire completato quantomeno con riferimento alle principali variabili.

3. Un punto di vista istituzionale e un tentativo di raccordo tra dinamiche del mercato del lavoro e tendenze della contrattazione collettiva

Tutte le predette attività – e le collaborazioni istituzionali che, in parallelo, sono state avviate con i principati soggetti pubblici che producono, raccolgono ed elaborano a fini istituzionali dati e informazioni sui temi oggetto del presente rapporto – consentono ora di mettere a disposizione delle Camere, del Governo, delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e delle istituzioni interessate un testo di agevole lettura, anche solo per dimensioni e contenuto, che si caratterizza e distingue da altri documenti proprio per la finalità istituzionale di offrire, per quanto è stato possibile, un contributo delle forze sociali e degli esperti presenti nel CNEL alla elaborazione di risultati univoci sulle dinamiche del mercato del lavoro e della contrattazione collettiva.

Il rapporto si fa peraltro carico di mettere in evidenza le interconnessioni tra le dinamiche del mercato del lavoro e il processo di contrattazione collettiva, come "fenomeno normativo" non solo e non tanto di regolazione dei rapporti individuali di lavoro, ma anche e soprattutto come istituzione economica che concorre alla costruzione sociale del mercato stesso sia nella determinazione della offerta che della domanda di lavoro (cosa si "compra" e cosa si vende su questo particolare mercato, in ragione del principio etico-giuridico



secondo cui il lavoro non è una merce), sia nella fissazione della “tariffa retributiva” che determina, per ciascun mestiere e professionalità, il valore economico di scambio del lavoro.

È esattamente in questi termini che già nelle *Linee progettuali per la struttura e l'organizzazione dell'Archivio dei contratti presso il CNEL* si sottolinea la stretta sinergia tra l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro e la banca dati sul mercato del lavoro, nei termini di dispositivi «simmetrici alla Commissione dell'informazione, alla quale forniscono le informazioni e i servizi utili per lo svolgimento dei compiti assegnati dalla legge, nonché per la funzione di supporto al CNEL, nell'espletamento delle attribuzioni che l'articolo 10 conferisce al Consiglio» ([Archivio dei contratti, archivio delle nomine, banca dati](#), cit., qui p. 7). L'interrelazione tra archivio e banca dati risulta, in effetti, dalla naturale connessione e dalla reciproca influenza che si riscontra tra i dati concernenti il mercato del lavoro, le relazioni industriali e i contratti: «da un lato le determinazioni contrattuali non possono prescindere dalle situazioni di base, che devono essere rispecchiate dai dati, dall'altro esse influiscono in prosieguo di tempo su tali situazioni, in un continuo e reciproco rapporto di interazione e di integrazione. Tale correlazione appare ancora più necessaria se si considera, come, nella più recente esperienza sindacale e contrattuale, le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro ricorrono sempre più frequentemente a banche-dati e osservatori sia gestiti in forma autonoma sia costituiti in collaborazione tra le due controparti negoziali. La correlazione tra banche-dati, osservatori e contrattazione collettiva si fa dunque sempre più stretta: la contrattazione collettiva crea banche-dati e osservatori; le analisi e le elaborazioni di questi centri influiscono sui comportamenti degli agenti contrattuali e sulla definizione dei contenuti degli accordi» ([Archivio dei contratti, archivio delle nomine, banca dati](#), cit., p. 8).

È in questa prospettiva che si spiega il recente tentativo della Commissione dell'informazione di riattivare, in coerenza alla evoluzione del dato tecnologico e della fruibilità in modalità aperta dei dati, la banca di dati CNEL sul mercato del lavoro, sui costi e sulle condizioni di lavoro ([La “banca dati” sul mercato del lavoro. Articolo 17, comma 4, legge n. 936/1986](#), cit.).

Residuano invero – come già emerso con particolare evidenza nell'ambito della discussione in seno al CNEL nel tentativo di pervenire a un documento condiviso di [Osservazioni e proposte sul salario minimo in Italia](#) (Assemblea CNEL, 12 ottobre 2023) – non poche criticità rispetto alla base informativa e conoscitiva attualmente disponibile su molte delle questioni relative alle dinamiche del mercato del lavoro e con specifico riferimento agli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva.

Questo spiega l'impianto del presente rapporto, come tentativo di pervenire a una fotografia il più possibile condivisa delle luci e delle ombre del nostro mercato del lavoro nel corso del



2023, aggregando e discutendo tutta l'informazione pubblica allo stato disponibile (*Nota di sintesi e parte I del Rapporto*), e come contributo alla conoscenza delle tendenze e delle dinamiche evolutive della contrattazione collettiva, non solo nazionale ma anche decentrata, valorizzando l'enorme – e ancora largamente inesplorato – patrimonio di dati e informazioni che possono essere estratti ed elaborati (anche in chiave settoriale, territoriale e longitudinale) dall'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro (*Nota di sintesi e parte II del Rapporto*) che è indubbiamente il tratto caratterizzante e qualificante della funzione istituzionale del CNEL.



Parte I

MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA



1. Ciclo economico

Le principali fonti di rilevazione sul mercato del lavoro (tra cui ISTAT, Banca d'Italia, INPS, INAIL, INAPP, OCSE, FMI) sono concordi nel segnalare come, nel corso del 2023, il ciclo economico sia stato fortemente influenzato dal conflitto in Ucraina, dal conseguente deterioramento delle relazioni internazionali e dalla contrapposizione strategica Usa/Cina. Tutti fattori, questi, che hanno influito su crescita, inflazione, scambi commerciali seppure con effetti non particolarmente significativi rispetto alle dinamiche occupazionali.

I rialzi dei prezzi e dell'inflazione, causando un trasferimento di ricchezza dai Paesi importatori a quelli esportatori di gas e petrolio, hanno indotto le economie avanzate a praticare strette monetarie e misure di welfare a sostegno di famiglie e imprese (Banca d'Italia).

Le tensioni sulle esportazioni di prodotti agricoli e di fertilizzanti hanno posto a rischio la sicurezza alimentare e acuito le difficoltà delle economie più vulnerabili che, in alcuni casi, hanno rinegoziato il debito.

Le condizioni dei mercati finanziari sono progressivamente peggiorate sia a causa delle politiche monetarie restrittive sia per le tensioni sui mercati energetici, a cui si aggiungono gli effetti di dissesti di banche negli Usa e in Svizzera.

L'aumento dell'inflazione, dovuta a strozzature nella offerta, rincari dei beni primari e - come riconosciuto dal Governo italiano nell'ultima NADEF - anche all'aumento dei profitti, ha rallentato solo negli ultimi mesi del 2023. La trasmissione del fenomeno inflattivo al costo del lavoro, causata dalla elevata dinamica dei prezzi, è rimasta fortemente eterogenea tra paesi e settori (Banca d'Italia).

Gli effetti regressivi delle politiche monetarie e del rialzo dei prezzi sono stati mitigati dalla ripresa dell'occupazione e dalle misure governative di contrasto ai rincari dell'energia. Sul fronte delle imprese, la ripresa della domanda e gli incentivi pubblici di settore hanno espanso il valore aggiunto nei servizi, mentre stazionaria è rimasta la manifattura e gli investimenti hanno continuato ad aumentare anche al netto delle costruzioni, con proiezioni in moderata crescita per tutto il 2023 soprattutto nei servizi.

L'ISTAT attribuisce un ruolo centrale nella descrizione del quadro macro alle seguenti variabili: lenta attenuazione dell'inflazione (per i prezzi al consumo) e propagazione delle tensioni sui prezzi nelle filiere e nei canali della distribuzione; erosione del potere di acquisto dei salari in prosecuzione nel biennio 2023-2024 in assenza di adeguamento dei contratti e a fronte di un'inflazione cumulata del +17,3% nel triennio 2021-2023, malgrado un moderato recupero di tale adeguamento dovuto ai rinnovi; contrazione dei prezzi alla produzione dell'industria (-0,9% su base mensile e -16,0% su base annua a dicembre 2023, soprattutto per le dinamiche negative dei prezzi dei prodotti energetici); crescita dell'indice NIC al lordo dei tabacchi (+0,1% nel confronto mensile e 0,8% nell'anno a febbraio 2024).



Su quest'ultimo punto le stime preliminari dell'Istituto mostrano come a febbraio 2024 l'inflazione si sia stabilizzata allo 0,8%, per effetto delle minori tensioni sui prezzi dei beni alimentari, i cui effetti compensano l'indebolimento delle spinte deflazionistiche provenienti dal settore dei beni energetici. L'inflazione di fondo, invece, pur in decelerazione, permane su livelli significativi: a febbraio 2024 essa scende da +2,7% a +2,4% al netto degli energetici e degli alimentari freschi (al netto dei soli beni energetici l'indicatore scende da +3,0% a +2,7%).

2. Occupazione, disoccupazione, inattività

Nel 2023 le principali dinamiche sulla occupazione mostrano le seguenti evidenze (ISTAT, marzo 2024):

- l'aumento degli occupati (+2,1% rispetto al 2022, + 2,2 rispetto al 2018 e +6,6% rispetto al 2013 nella classe di età 15-64anni). Secondo le principali dimensioni l'aumento su base annua è diffuso per genere, ripartizione territoriale e comparto (ad eccezione della agricoltura e delle costruzioni dove si è misurata una contrazione del volume di occupati, rispettivamente pari a -3,5% e -1,1%). Secondo l'età la crescita della occupazione è comune a tutte le classi ad eccezione dei 35-49enni (anche per effetto delle dinamiche demografiche che risentono degli effetti della contrazione delle coorti nate a partire dalla metà degli anni '70);
- l'espansione su base annua (classe di età 15-64 anni) dell'occupazione alle dipendenze e degli autonomi (seppure i secondi in misura più contenuta), rispettivamente, +2,3% e +1,3%. Il confronto a medio termine, ovvero rispetto al 2018, mostra come l'occupazione dipendente sia cresciuta (+4,3%) mentre gli autonomi si siano sensibilmente contratti (-5,3%);
- la contrazione dell'occupazione a tempo determinato (-2,4% rispetto al 2022, -1,5% rispetto al 2018 e +35,8% rispetto al 2013) e la crescita di quella a tempo indeterminato (+3,3% rispetto al 2022, +5,5% rispetto al 2018, +7,7% rispetto al 2013). La riduzione dell'incidenza dei contratti a tempo determinato sul totale degli occupati passa dal 12,8% del 2022 al 12,4% del 2023, in progressiva riduzione dal 2019 anno in cui aveva raggiunto il picco del 13,3%, risulta del 16% se calcolata rispetto al totale dei lavoratori dipendenti;
- una crescita diffusa del tasso di attività per genere per età nel medio periodo (+1,2 punti percentuali rispetto al 2022, +3,8 punti percentuali rispetto al 2013, + 1,1 punti percentuali rispetto al 2018 per la classe di età 15-64 anni). I dati mostrano come i tassi di attività siano cresciuti in punti percentuali in misura maggiore nella componente femminile (e, qui, soprattutto tra le over50), a conferma della prosecuzione nel tempo del miglioramento dei livelli di partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Tuttavia, il divario di genere, pur migliorando nel tempo, si riduce ad un ritmo molto lento e, a oggi,



- permane su livelli elevati (18 punti percentuali tra il tasso di attività maschile e quello femminile tra 15-64enni);
- l'allargamento complessivo della forza lavoro (15anni e più, +1,57% rispetto al IV trimestre 2022 e +2,74% rispetto al IV trimestre 2013, + 0,22% rispetto al IV trimestre 2018). Tale allargamento si mostra più inteso tra le donne; tuttavia, la disaggregazione per età dà conferma nel medio periodo di una forte restrizione tra i 35-49enni e una contestuale espansione tra i 50-64enni;
- la contrazione del tasso di disoccupazione (-0,4 punti percentuali rispetto al 2022, 7,8 punti percentuali rispetto al 2013, -3,0 punti percentuali rispetto al 2018);
- al IV trimestre 2023 un incremento annuo delle ore lavorate per dipendente (+0,91% nelle imprese con almeno 10 addetti e + 0,71% nel totale delle imprese con dipendenti). Il confronto nel medio periodo (ovvero rispetto al IV trimestre 2015) mostra una contrazione dell'indicatore (rispettivamente -2,06%; -3,23%). Rispetto al IV trimestre 2018 le contrazioni sono rispettivamente - 1,9% e -2,3%.

Tasso di attività per età. Anni 2013-2023 (Istat, marzo 2024)

Tempo	2013			2023		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Età/Sesso						
15-34 anni	57,4	45,8	51,7	58,2	45,2	51,9
35-49 anni	90,6	68,0	79,2	91,8	72,1	82,0
50-64 anni	67,5	44,2	55,5	77,8	56,0	66,7
50-74 anni	47,7	29,4	38,2	56,9	39,2	47,7
15-74 anni	64,1	45,9	54,9	66,5	49,3	57,8
15-89 anni	58,4	40,1	48,9	59,3	42,4	50,7

Tasso di disoccupazione per età. Anni 2013-2023 (Istat, marzo 2024)

Età/Anni	2013	2023
15-24 anni	40,0	22,7
25-34 anni	17,9	10,3
15-34 anni	23,3	13,4
35-49 anni	9,6	6,9



Età/Anni	2013	2023
20-64 anni	12,1	7,6
15-64 anni	12,5	7,8
50-74 anni	6,4	4,8
15-74 anni	12,4	7,7

Elaborazione CNEL su fonte ISTAT

Esaminando le dinamiche occupazionali in relazione agli andamenti demografici, gli squilibri tra le generazioni sul mercato del lavoro sono evidenti:

- invecchiamento della forza lavoro più veloce di quello della popolazione;
- positivo contributo dei lavoratori *over 65* alla recente crescita dello *stock* di occupati, per effetto delle novazioni in materia previdenziale;
- prevalente crescita della occupazione nelle regioni settentrionali;
- permanere di criticità nell'occupazione femminile e giovanile.

Le dinamiche in atto confermano andamenti connotati da progressivo invecchiamento della forza lavoro e da una continua contrazione delle coorti più giovani; tali dati si sommano alla progressiva riduzione del contributo dei flussi migratori e alla emigrazione dei giovani laureati.

Di particolare interesse è l'analisi comparata, come si evince dalla tabella sottostante:

	Età	UE, IV trim. 2022	Italia, IV trim. 2022	Diff. %*	UE, IV trim. 2023	Italia, IV trim. 2023	Diff. %*
Tasso occupazione	15-74	61,0%	52,6%	-8,4	61,5%	54,0%	-7,5
	20-64	74,9%	65,5%	-9,4	75,6%	67,0%	-8,6
Tasso attività	15-74	65,0%	57,2%	-7,8	61,7%	58,4%	-3,3
	20-64	79,6%	71,0%	-8,6	80,3%	72,4%	-7,9
Tasso disoccupazione	15-74	6,1%	7,9%	1,8	6,0%	7,5%	1,5
	20-64	5,9%	7,8%	1,9	5,9%	7,4%	1,5
Tasso inattività	15-74	35,00%	42,80%	7,8	38,30%	41,60%	3,3
	20-64	20,40%	29,00%	8,6	19,70%	27,60%	7,9

* La differenza è calcolata in punti percentuali rispetto all'Italia

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ec.europa.eu/Eurostat/data/database

Le serie storiche sulla occupazione danno conferma, come già accennato, di una progressiva crescita nel tempo della partecipazione femminile al mercato del lavoro. La crescita di circa 6 punti percentuali del tasso di attività nel periodo 1993-2022 (fino al 65,6%) è interamente dovuta all'aumento della partecipazione femminile, cresciuta in misura quasi doppia (al 56,5%), mentre il tasso di attività maschile è rimasto sostanzialmente invariato (nel 2022, pari al 74,7%). (Istat, Rapporto annuale, 2023 Cap. 2 Cambiamenti nel mercato del lavoro e investimenti in capitale umano).

Nel 2018 il divario – calcolato con distanza tra i tassi di attività dei due sessi e nella fascia di età 25-74 anni – è pari a 17,9 punti percentuali. Nel 2023 la medesima distanza si attesta a 17,1 punti percentuali: secondo le fasce di età le distanze minori si osservano per le under 35.

Il divario di genere, ridottosi nel tempo, resta quindi comunque notevole; i fattori che hanno contribuito a queste evoluzioni sono, essenzialmente, l'aumento del livello di istruzione, il processo di terziarizzazione della economia e, negli ultimi anni, l'innalzamento della età pensionabile.

Resta il problema del divario globale: secondo il Rapporto *Global Gender Gap 2023 (World Economic Forum)* l'Italia nel 2023 ha un punteggio pari a 0,705 (settantanovesimo posto nel *ranking* di 146 Paesi), mentre la Germania ha un punteggio di 0,815 (sesto posto nel *ranking*). L'ISTAT rileva che al IV trimestre 2023 la differenza di genere fra i tassi di occupazione nella fascia di età 15-64 anni è di 17,4 punti percentuali.

Le positive evoluzioni della occupazione femminile hanno mostrato una battuta di arresto nei periodi di crisi, in particolare nel 2020, quando i settori più colpiti sono stati quelli con maggiore partecipazione femminile.

I dati INPS confermano le tendenze del mercato del lavoro illustrate; dal lato dell'offerta rileva, in particolare, come il consistente recupero occupazionale dopo la pandemia sia stato trainato dalla componente dipendente a tempo indeterminato, con le note criticità demografiche e la divaricazione tra lavoro dipendente (in aumento) e lavoro autonomo (in diminuzione) e fra Nord e Sud. Su quest'ultimo punto si segnala che, mentre nelle regioni settentrionali l'occupazione fra il 2022 e il 2023 superava i livelli precedenti alle due grandi crisi (pandemia e 2008), il Mezzogiorno non sembra aver ancora superato il ridimensionamento rispetto ai livelli occupazionali del IV trimestre 2007 (6,5 milioni).

Di seguito si riportano i dati di fonte ISTAT aggiornati al IV trimestre 2023 pubblicati a marzo 2024 (sono in elaborazione dati annuali sull'anno più recente):

**Input di lavoro (Contabilità Nazionale)**

	Valori assoluti *	Variazioni congiunturali (IV 2023/ III 2023) *	Variazioni tendenziali (IV 2023/ IV 2022) **
Ore lavorate (valori assoluti in migliaia)	11.451.161	0,8	2,4
Agricoltura	586.795	1,6	0,5
Industria in senso stretto	1.910.339	0,7	2,1
Costruzioni	885.558	1,1	2,8
Servizi	8.068.470	0,8	2,6

* = Dati destagionalizzati; ** = Dati grezzi

Fonte: ISTAT, Mercato del lavoro, IV trimestre 2023

**Offerta di lavoro (Rilevazione Forze lavoro)**

	Valori assoluti*	Variazioni congiunturali (IV 2023/ III 2023) *	Variazioni tendenziali (IV 2023/ IV 2022) **
Occupati (valori assoluti in migliaia)	23.729	0,6	2,3
Occupati dipendenti	18.689	0,8	2,6
<i>a tempo indeterminato</i>	15.737	0,9	3,3
<i>a termine</i>	2.952	-0,1	-1,4
Occupati indipendenti	5.040	0,0	1,3
Tasso di occupazione 15-64 anni (valori percentuali e variazioni in p.p.)	61,9	0,4	1,4
Disoccupati (valori assoluti in migliaia)	1.902	-1,8	-3,2
Tasso di disoccupazione 15-74 anni (valori percentuali e variazioni in p.p.)	7,4	-0,2	-0,4
Inattivi 15-64 anni (valori assoluti in migliaia)	12.268	-0,8	-3,9
Tasso di inattività 15-64 anni (valori percentuali e variazioni in p.p.)	33,1	-0,3	-1,2

**Valore e dinamica dei principali tassi sul mercato del lavoro (ISTAT, IV trimestre 2023)**

	Valore assoluto	Variazioni in punti percentuali congiunturali (III 2023/ II 2023) Dati non destagionalizzati	Variazioni tendenziali in punti percentuali rispetto al IV trimestre 2022
Tasso di occupazione 15-64 anni	62,1	0,6	1,4
Tasso di disoccupazione 15-74 anni	7,5	0,2	-0,4
Tasso di inattività 15-64 anni	32,7	0,8	-1,2

Occupati per orario, posizione professionale, carattere dell'occupazione (ISTAT, IV trimestre 2023)

Tipologia di orario, posizione professionale, carattere dell'occupazione	Valori assoluti (in migliaia) dati non destagionalizzati	Variazioni percentuali su IV trimestre 2022	Incidenza %
Totale	23.810	2,3	100,0
Dipendenti	18.772	2,6	78,8
Indipendenti	5.038	1,3	21,2

Dati non destagionalizzati

Posizioni lavorative dipendenti per settore di attività economica. Variazioni percentuali congiunturali e tendenziali (ISTAT, IV trimestre 2023)

Settori	IV 2023/III 2023*	IV 2023/IV 2022**	Quota dipendenti a tempo parziale
Industria (B-F)	0,6	2,5	11,9
B-E Industria in senso stretto	0,3	1,8	12,0
C Attività manifatturiere	0,3	1,6	12,2
F Costruzioni	1,4	5,0	11,3



Settori	IV 2023/III 2023*	IV 2023/IV 2022**	Quota dipendenti a tempo parziale
Servizi (G-S escluso O)	0,6	3,3	38,2
G-N Servizi di mercato	0,5	3,1	35,4
P-S Istruzione, sanità e assistenza sociale, attività artistiche e altre attività di servizi	1,1	4,2	56,3
Industria e servizi di mercato (B-N)	0,5	2,9	26,3
Industria e servizi (B-S, escluso O)	0,6	3,0	28,9

*Dati destagionalizzati; **dati grezzi

A gennaio 2024 il tasso di disoccupazione italiano si è attestato al 7,2%.

I dati INPS mostrano come nel triennio 2019-2022 siano aumentati sia il numero di assicurati (oltre 26,2 milioni con almeno un versamento contributivo nel 2022 rispetto a 25,5 milioni nel 2019) sia il numero medio di settimane lavorate (43,0 rispetto a 42,9), con continuo ridimensionamento (dal 2008) del lavoro autonomo. Su questo ultimo punto, va segnalato che, mentre artigiani, commercianti e lavoratori autonomi agricoli diminuiscono ogni anno, cresce all'interno dello *stock* la quota dei nati all'estero.

3. Attivazioni, cessazioni, tipologie contrattuali

I dati più salienti tratti dai flussi del sistema delle comunicazioni obbligatorie del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'anno 2022 (pubblicati a giugno 2023) mostrano come le attivazioni si siano attestate a circa 12,573 milioni. La crescita annua, significativa (+10,9%), risulta in calo rispetto al valore registrato l'anno precedente (+17,7%).

L'analisi dà evidenza della crescita delle attivazioni nei seguenti settori: alberghiero e ristorazione (+24,4%); altri servizi pubblici, sociali e alla persona (+18,4%); trasporti, comunicazioni, attività finanziarie e altri servizi alle imprese (+12,3%).

Rispetto alla tipologia contrattuale gli incrementi riguardano le figure a tempo indeterminato (+12%); l'apprendistato (+11,2%); il tempo determinato (+9,6%). Le attivazioni dei rapporti di lavoro in somministrazione sono circa 1,488 mln, in crescita nell'anno dell'11,1%. I lavoratori coinvolti nelle attivazioni sono circa 7,076 mln, con un numero medio

Rispetto alla dimensione territoriale il 42,7% delle attivazioni è nelle regioni settentrionali; il 32,4% nel Mezzogiorno; il 24,8% al Centro. di contratti attivati pro-capite pari a 1,78.



Le cessazioni dei rapporti di lavoro nel 2022 sono pari a 12,159 milioni, con un incremento annuo (14,4%) ed una forte concentrazione nei rapporti inferiori all'anno (82,5%). Tale crescita si rivela più intensa di quella misurata nel 2021 (+13,6%). I lavoratori coinvolti nelle cessazioni di rapporti di lavoro sono 6,818 milioni. Il numero medio di contratti cessati pro-capite è pari a 1,78. La quota maggiore di lavoratori cessati ricade tra i 35-54 anni, pari a 2,795 milioni (41,0% del totale), mentre la classe sotto i 24 anni è la fascia d'età meno numerosa (15,8% del totale).

La differenza tra attivazioni e cessazioni è pari a + 414mila unità; tale saldo è in calo rispetto all'anno precedente, quando si attestava a 713mila unità.

Le trasformazioni di rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato sono pari a 716mila. Tale valore ha superato il livello pre-pandemia ed è cresciuto del 34,8% nel confronto annuo.

Negli anni più recenti si è ridotto il canale di accesso del lavoro parasubordinato (collaborazioni coordinate e continuative) e si è accentuata la trasformazione di contratti atipici verso tipologie contrattuali standard. Le varie tipologie di dipendenti a termine e le collaborazioni sono tuttavia significativamente presenti tra i giovani, spesso utilizzate, al pari dei tirocini, come contratti d'ingresso in azienda (40%), in modo particolare tra le giovani donne (48%). Queste forme di lavoro non standard sono leggermente più presenti nel Mezzogiorno e nelle imprese di piccole dimensioni. Le assunzioni con contratti discontinui sono diffuse e caratterizzate da durata particolarmente breve: il 40% dei contratti a termine ha una durata inferiore a 6 mesi e un impiego su quattro ha una durata inferiore ai tre mesi.

Dai dati contenuti nel XII Rapporto INPS emerge che l'incidenza del part-time sulla occupazione nel 2022 si è attestato al 18%, in linea con la media UE-27, ma ha superato il 30% tra le donne (8% negli uomini). Le analisi sui dati amministrativi mostrano che nel 2022 il part-time è stato pari al 7% tra i dipendenti pubblici a tempo indeterminato, al 26% tra i dipendenti privati a tempo indeterminato, al 45% tra i dipendenti privati a tempo determinato. Peraltro, i dati ISTAT sul mercato del lavoro relativi al IV trimestre 2023 (aggiornato a marzo 2024) evidenziano un numero di occupati a tempo parziale pari a 4.332mila, con incidenza pari al 18,2% del totale nel trimestre (in crescita del 3,4% rispetto al corrispondente trimestre 2022). Dalla stessa fonte si ricava che la media annua relativa al 2023 dei dipendenti a tempo parziale risulta pari a 4.238mila, con incidenza analoga a quella di cui sopra.

I dati tratti dalle comunicazioni obbligatorie mostrano che nel 2022 i contratti a tempo determinato sono stati la tipologia più utilizzata per avviare un rapporto di lavoro (68,1% del totale attivazioni), con un peso di tale tipologia sceso di 0,8 punti rispetto al 2021. I contratti a tempo indeterminato rappresentano il 15% del totale attivazioni, in lieve aumento rispetto (+0,2 rispetto al 2021). L'apprendistato assorbe solamente il 3,3% delle attivazioni, quota che resta stabile negli anni, mentre i contratti di collaborazione risultano in calo (da 3,2% a 2,9%). Per i contratti intermittenti e i lavoratori dello spettacolo nel 2022 si registra un incremento di



circa un punto (da 9,8% a 10,7%).

L'analisi della dinamica delle attivazioni mostra che queste ultime tipologie presentano un tasso di crescita annua elevato (+21,6%) con un incremento lievemente superiore per gli uomini (+21,8%), tendenza già rilevata nel 2021. Un significativo aumento si registra per le attivazioni a tempo indeterminato (+12,0%), in misura superiore per gli uomini (+13,5%), e per l'apprendistato (+11,2%, con + 15% per la componente femminile).

Per quanto riguarda la tipologia a tempo determinato, si osserva sul 2022 un incremento pari al 9,6%, con un +13% per la componente femminile contro un +6,9% per quella maschile (+6,9%). L'unica flessione è registrata per i contratti di collaborazione: -1,1%, più significativa per gli uomini (-2,5%).

Di 12 milioni e 159 mila cessazioni di rapporti di lavoro occorse nel 2022 (Sistema comunicazioni obbligatorie), 7 milioni e 877 mila (il 64,8%) hanno riguardato rapporti a tempo determinato (2 milioni e 300 mila, il 18,9% dei rapporti a tempo indeterminato). Questi ultimi, rispetto al 2021, registrano una flessione (-0,8 punti percentuali), tornando, sostanzialmente, ai valori del 2020. L'apprendistato ha riguardato il 2,4% del totale delle cessazioni. Inoltre, sempre dai dati delle comunicazioni obbligatorie relativi ai rapporti di lavoro cessati, emerge come quelli di durata massima di 365 giorni siano stati l'82,5% (con oltre il 50% concentrato nelle classi fino a 90 giorni), mentre quelli di durata superiore all'anno siano stati appena il 17,5%.

Guardando alla composizione per classi di età, i dati del sistema CO rivelano che nel 2022 il contratto di apprendistato ha riguardato il 16,1% dei lavoratori *under* 25 interessati da nuove attivazioni e il 7,3% di quelli con età compresa tra 25 e 34 anni. Fra le classi di età più giovani (*under* 25 e 25-34) si rilevano percentuali non irrilevanti di attivazioni ascrivibili alle tipologie di lavoro intermittente e di lavoro nello spettacolo, pari rispettivamente al 15,8% e al 7,6%. Sempre per quanto riguarda i giovani, inoltre, la medesima fonte mostra per il 2022 una bassa incidenza di attivazioni con contratti a tempo indeterminato (8,9%) nella fascia 15-24 anni, che sale al 22,3% nella fascia 25-34, mantenendosi tuttavia al di sotto di quella delle coorti più mature (27,5% per i 35-54enni e 27,6% per i 55-64enni). Fra i lavoratori *over* 64, infine, si registra il primato percentuale dei contratti di collaborazione (10,2%), ma sembra interessante segnalare che l'incidenza di attivazioni a tempo indeterminato per questa classe di età (21,3%) non risulta molto inferiore a quella della fascia 25-34 anni.

Con riferimento ai tirocini, dai dati più aggiornati del Sistema delle Comunicazioni obbligatorie si rileva che nel 2022 sono stati attivati, in media, 78mila tirocini extracurricolari ogni trimestre, a fronte degli 83mila registrati, sempre trimestralmente, nel 2021. Peraltro, il numero di attivazioni pro capite (rapporto tra tirocini e tirocinanti attivati) ha subito poche variazioni nel corso dell'intero triennio 2020-2022, restando sempre di poco superiore al valore 1. La maggior parte dei tirocini attivati nel 2022 si è concentrata nei Servizi con 239mila attivazioni (76,2% del totale), con prevalenza, in particolare, dei Trasporti e del Commercio che insieme totalizzano il 50,3% del totale. A



seguire, il settore Industria (22,6%) con prevalenza dell'Industria in senso stretto (17,5%), la Pubblica Amministrazione (10,6%), Alberghi e ristoranti (9,2%), gli altri servizi pubblici, sociali e personali (6,0%), mentre solo l'1,3% ha riguardato il settore Agricolo.

Per quanto riguarda le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, dopo la rilevante crescita iniziata nel 2021, nel 2022 la tendenza si è rinforzata portando il numero di trasformazioni sopra la soglia delle 700 mila unità (716 mila, +34,8%). Tale andamento ha riguardato in misura superiore le regioni del Centro-Nord.

Secondo la medesima fonte il dato annuale più recente sui rapporti di lavoro attivati in somministrazione mostra un numero di attivazioni pari a 1.487.982 (di cui circa un quarto riguarda la classe di età *under* 24), con una crescita tendenziale dell'11,1% e una maggiore concentrazione nei maschi (51,9% a fronte del 48,1% nelle donne). Tuttavia, la crescita tendenziale è risultata più intensa nella componente femminile (17% contro il 6,2% dei maschi) e nella classe di età 55-64 anni (24,8%). Rispetto alla durata delle somministrazioni, la maggior parte dei rapporti non ha superato i 30 giorni effettivi (58,7%), mentre quelli di durata superiore ai 30 giorni, ma inferiore all'anno, sono pari al 38% del totale.

4. Dinamiche retributive e costo del lavoro

Costo del lavoro.

Per quanto concerne il costo del lavoro per unità di lavoro dipendente (Ula) secondo l'ISTAT nel IV trimestre 2023 si registra una crescita dello 0,7%, rispetto al trimestre precedente, per effetto della crescita delle retribuzioni (+0,6%) e degli oneri sociali (+1,2%).

Su base tendenziale, la crescita del costo del lavoro è del 3,4%, a seguito dell'aumento della componente retributiva (+3,3%) e, in misura superiore, degli oneri sociali (+3,6%).



Costo del lavoro dipendente

	Valori assoluti*	Variazioni congiunturali (IV 2023/ III 2023) *	Variazioni tendenziali (IV 2023/ IV 2022) **
Retribuzioni lorde di fatto (indice base 2015=100)	109,4	0,6	3,3
Oneri sociali (indice base 2015=100)	109,2	1,2	3,6
Costo del lavoro (indice base 2015=100)	109,3	0,7	3,4
Retribuzioni lorde contrattuali di cassa per il totale economia (valori assoluti in euro media mensile)	2.837	-	0,3

*Dati destagionalizzati; **Dati grezzi

Fonte: ISTAT, IV trimestre 2023

Nel 2023 la crescita delle retribuzioni si è mostrata moderata, per effetto della disponibilità ancora ampia di margini di utilizzo del lavoro e di alcune caratteristiche del sistema di contrattazione collettiva. Secondo l'Ufficio parlamentare di bilancio, sulla base delle proiezioni formulate dall'ISTAT, l'indice delle retribuzioni contrattuali aumenterebbe in misura contenuta nel 2024 (2,3% in media nel primo semestre). Seppur con alcune differenze tra settori, permangono dunque criticità nel recupero del potere d'acquisto dei salari, eroso dalla forte inflazione cumulata dal 2021 ad oggi.

Nel totale della economia, le retribuzioni contrattuali di cassa per dipendente aumentano dello 0,3% su base tendenziale, sintesi della crescita dell'1,8% in agricoltura, del 4,2% nell'industria e della diminuzione dell'1,4% nei servizi. Quest'ultima variazione deriva dall'aumento del 3,4% nei servizi di mercato (settori G-N nella tabella sottostante) e dalla diminuzione nei settori a prevalenza pubblica (per effetto del pagamento erogato alla fine del 2022 degli arretrati relativi al rinnovo del triennio 2019-2021), pari a -0,7% nelle amministrazioni centrali, a -8,1% nell'istruzione e a -12,6% nella sanità. Nel settore Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria e nel settore istruzione l'effetto è stato mitigato dal pagamento, a dicembre 2023, dell'anticipo della vacanza contrattuale di competenza del 2024, come previsto dal decreto-legge 145 del 2023. La crescita delle retribuzioni contrattuali per l'aggregato industria e servizi di mercato (settori B-N) è risultata pari al 3,7%.

**Retribuzioni di fatto, oneri sociali e costo del lavoro per Ula per settore di attività economica. Variazioni congiunturali (IV 2023/III 2023, dati destagionalizzati)**

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

ISTAT, IV trimestre 2023

**Retribuzioni di fatto, oneri sociali e costo del lavoro per Ula per settore di attività economica. Variazioni tendenziali (IV 2023/IV 2022, dati grezzi)**

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

ISTAT, IV trimestre 2023

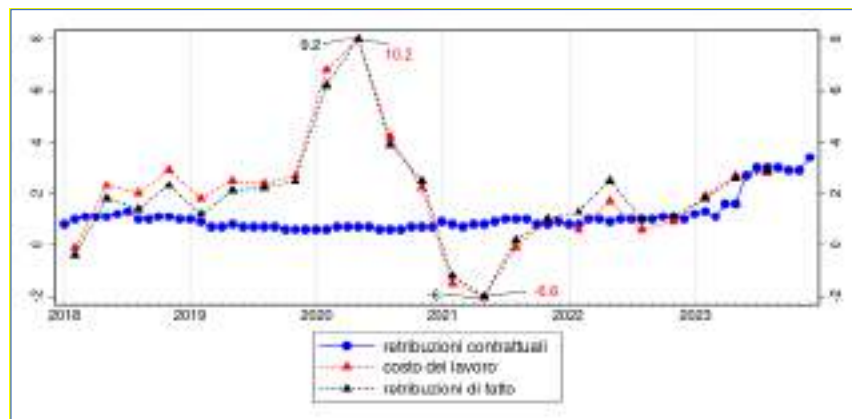


**Retribuzioni contrattuali di cassa per dipendente per settore di attività economica.
Media mensile in euro; variazioni percentuali tendenziali**

Settori	Valori assoluti	
	IV 2023	IV 2023/IV 2022
A Agricoltura	1.793	1,8
Industria (B-F)	2.865	4,2
B-E Industria in senso stretto	2.876	4,3
F Costruzioni	2.819	3,8
Servizi (G-S)	2.854	-1,4
G-N Servizi di mercato	2.708	3,4
Industria e servizi di mercato (B-N)	2.777	3,7
Totale economia	2.837	0,3

ISTAT, IV trimestre 2023

**Retribuzioni e costo del lavoro per ora lavorata nel privato non agricolo
(dati mensili e trimestrali; variazioni percentuali sul periodo corrispondente)**

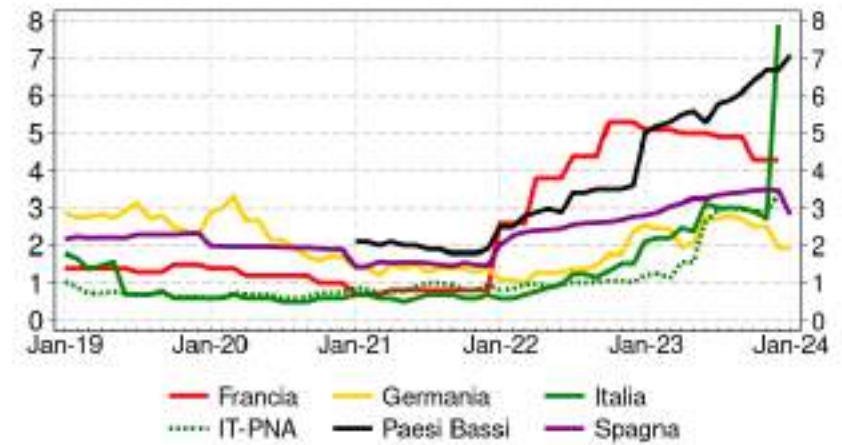


Fonte: Banca d'Italia



Secondo l'ultimo il Rapporto annuale Istat 2023, la retribuzione media annua lorda per dipendente in Italia si aggira intorno ai 27.000 euro. Rispetto alla media europea (30.700 euro), i lavoratori italiani guadagnano dunque 3.700 euro in meno.

**Retribuzioni contrattuali
(dati mensili; variazioni percentuali sul periodo corrispondente)**



Fonte: Banca d'Italia

Per quanto riguarda la crescita delle retribuzioni contrattuali in Italia, il Rapporto Istat su contratti collettivi e retribuzioni contrattuali relative al IV trimestre 2023 segnala che “a dicembre 2023, il valore dell'indice delle retribuzioni contrattuali è fortemente influenzato dall'erogazione anticipata dell'incremento dell'indennità di vacanza contrattuale (...) per i dipendenti a tempo indeterminato delle amministrazioni statali (...)”.

Secondo l'ISTAT (Rapporto annuale 2023) nel periodo 2013-2019 le retribuzioni lorde annue per dipendente sono cresciute in Italia a un tasso medio annuo sotto l'1%. Al crollo del 2020 (-4,3%) sono seguiti nel 2021 e nel 2022 incrementi nell'ordine del 5%, in buona parte dovuti all'effetto del recupero delle ore lavorate e della ricomposizione occupazionale. Nella comparazione europea, la crescita delle retribuzioni nominali lorde annue per dipendente in Italia è stata di circa il 12 % nel 2022 rispetto al 2013, pari alla metà di quella osservata nella media dell'UE27 (+23%); la Spagna mostra una dinamica simile a quella italiana (+11,8%), mentre quella della Francia (+18,3%) e soprattutto della Germania (+27,1%) sono decisamente più positive.



Osservando l'andamento delle retribuzioni reali lorde annuali nello stesso arco temporale si nota una diminuzione in Italia e Spagna e una crescita in Germania e Francia.



Rapporto Istat 2023 - Retribuzioni lorde annue per dipendente nominali (A), reali (B) e in SPA (C) - Anni 2013-2022 - SPA= potere d'acquisto standard



5. Dimensione d'impresa e produttività

Dimensione d'impresa.

Nel 2023 il numero totale di imprese con più di tre dipendenti è pari a 1.020.830. Questo dato include 805.000 microimprese (3-9 addetti), 189.000 piccole imprese (10-49 addetti), 22.861 medie imprese (50-249 addetti) e 3.969 grandi imprese (250 e più addetti).

	Addetti	Numero imprese	% sul totale
Microimprese	3-9	805.566	78,9%
Piccole imprese	10-49	189.222	18,5%
Medie imprese	50-249	22.861	2,2%
Grandi imprese	250 e più	3.969	0,4%

	Addetti	Numero imprese	% sul totale
Totale	3-250 e più	1.021.618	100%

Fonte: ISTAT

I dati riportati nella tabella precedente si basano sul censimento permanente dell'ISTAT che prende in considerazione un campione di circa 280 mila imprese con più di 3 addetti, rappresentativo di 1.021.618 imprese. Il quadro più completo della struttura produttiva italiana si può desumere dai dati Istat del Registro statistico delle imprese attive (ASIA), pubblicato ad agosto 2023. Entrambe le rilevazioni sono comunque relative a dati 2021.

Secondo l'INPS (novembre 2023) il numero di imprese attive che rientra nella prima classe dimensionale (0-5, dimensione calcolata con riferimento al numero medio annuo di posizioni lavorative dei dipendenti occupati nelle imprese) nel 2022 è il 77,68% del totale. Per la prima classe dimensionale il numero medio annuo delle posizioni lavorative è pari a 2.530.046. Le imprese fino a 15 posizioni lavorative rappresentano la quasi totalità (92,83%), per un totale di 4.921.872 posizioni lavorative.

Produttività.

Le misure della produttività (Istat, dicembre 2023) evidenziano che nel 2022 il valore aggiunto dei settori che producono beni e servizi di mercato registra in termini di volume un rilevante incremento, pari al 4,1%.

La produttività del capitale è cresciuta in misura sostenuta (+2,7%), malgrado una intensità di capitale (rapporto tra input di capitale e ore lavorate) in calo (-3,3%) causata a sua volta da un incremento dell'input di capitale (+1,5%) inferiore rispetto all'incremento delle ore lavorate (+4,8%). Più contenuto (+0,4%) rispetto alla produttività del capitale risulta l'incremento della produttività totale dei fattori, che misura gli effetti del progresso tecnico e di altri fattori propulsivi della crescita: innovazioni nei processi produttivi, miglioramenti nell'organizzazione del lavoro, cambiamenti nella conoscenza/esperienza e livello di istruzione, variazioni nell'efficienza dei processi.

La produttività del lavoro (calcolata come rapporto tra valore aggiunto e ore lavorate) diminuisce dello 0,7% (tra il 2014 e il 2022 era aumentata in media dello 0,5%) per effetto di un aumento delle ore lavorate (+4,8%) maggiore dell'incremento del valore aggiunto (+4,1%). La diminuzione della produttività del lavoro ha riguardato tutti i Paesi europei tranne la Spagna (+3,2), unico caso sopra la media europea (+0,8).



Monte ore lavorate e ore lavorate per dipendente nelle imprese per settore di attività economica (variazioni percentuali congiunturali e tendenziali)

Settori	Monte ore lavorate		Ore lavorate per dipendente	
	IV 2023 /III 2023 (*)	IV 2023 /IV 2022 (**)	IV 2023 /III 2023 (*)	IV 2023 /IV 2022 (**)
Industria (B-F)	1,1	4,0	0,7	1,7
B-E Industria in senso stretto	0,8	3,1	0,2	1,0
C Attività manifatturiere	0,9	3,2	0,5	1,3
F Costruzioni	1,9	6,9	0,6	3,0
Servizi (G-S escluso O)	0,7	5,2	0,8	1,6
G-N Servizi di mercato	0,6	5,4	0,4	1,8
P-S Istruzione, sanità e assistenza sociale, attività artistiche e altre attività di servizi	1,1	3,6	1,1	-0,7
P Istruzione	0,9	4,2	-0,5	-2,7
Q Sanità e assistenza sociale	1,9	4,9	1,9	1,3
Industria e servizi di mercato (B-N)	0,7	4,8	0,1	1,6
Industria e servizi (B-S, escluso O)	0,8	4,7	0,6	1,6

(*) Dati destagionalizzati (**) Dati corretti per gli effetti di calendario

Fonte: ISTAT

Studi della Banca d'Italia sulla struttura produttiva e sull'andamento degli investimenti nel determinare la dinamica della produttività del lavoro, evidenzerebbero che la debole crescita dell'economia italiana riflette quella della produttività del lavoro, la quale a sua volta non sarebbe imputabile alla riallocazione delle risorse verso settori a bassa produttività quanto piuttosto a una dinamica settoriale più modesta di quella di altri Paesi, dinamica alla quale ha contribuito la debole ripresa degli investimenti dopo la doppia crisi (finanziaria e dei debiti sovrani), nonostante il costante aumento dal 2000 degli investimenti in beni intangibili legati all'innovazione.

6. Malattie professionali, infortuni sul lavoro, disabilità

Malattie professionali e infortuni sul lavoro.

Le interlocuzioni con INAIL che hanno accompagnato la redazione del presente rapporto – e dalle quali è scaturita la pubblicazione di uno specifico *focus* sul tema delle malattie professionali e degli infortuni sul lavoro nell'ambito della collana di casi e materiali, che rappresenta la fonte dei dati qui utilizzati – consentono di ricavare alcune informazioni concernenti l'andamento delle denunce di infortunio nel periodo gennaio-dicembre 2023 sulla base delle denunce rilevate mensilmente, sebbene lo stesso Istituto non manchi di raccomandare “particolare cautela” nell'utilizzo di tali dati provvisori soggetti a consolidamento. Tenendo conto di tale considerazione, le denunce per infortuni nel 2023 sono state oltre 585.000, in calo di oltre il 16% rispetto al 2022 (703.569). Peraltro, la diminuzione riguarda solo i casi di infortuni avvenuti in occasione di lavoro, pari a 491.165, mentre quelle relative al tragitto casa-lavoro hanno fatto registrare un aumento del 5%, passando da circa 90.000 a oltre 94.000.

Denunce infortuni di lavoro e malattie professionali: raffronto 2022-2023

	2022	2023
Denunce infortuni di lavoro	703.569	(oltre) 585.000
Denunce infortuni in occasione di lavoro	607.806	491.165
Denunce infortuni in itinere	(circa) 90.000	(oltre) 94.000
Denunce infortuni con esito mortale	1.090	1.041
Denunce infortuni con esito mortale sul lavoro)	790	799
Denunce infortuni con esito mortale in itinere)	300	242
Denunce malattia professionale	60.643	72.754

Fonte: INAIL

Il numero di denunce con esito mortale è diminuito, seppur di poco, passando da 1.090 nel 2022 a 1.041 nel 2023, ma il calo è da ascrivere ai soli casi verificatisi nel tragitto casa-lavoro, mentre quelli in occasione di lavoro fanno registrare un aumento.

I dati consolidati INAIL relativi al 2022 mostrano che le denunce di infortunio sul lavoro sono state complessivamente 703.569, con una chiara prevalenza degli uomini sulle donne



(414.716 contro 288.853), tuttavia meno netta che in passato, dal momento che proprio nel 2022 l'infortunistica femminile ha registrato il suo massimo degli ultimi dieci anni in termini assoluti. Nello stesso anno le denunce di infortunio con esito mortale (1.247 in tutto, 73% in occasione di lavoro, 27% in itinere) sono diminuite del 9% rispetto all'anno precedente, quando però era ancora elevata l'incidenza della letalità legata al covid-19.

L'elevata presenza della componente femminile può derivare da un mix di fattori, tra i quali la stessa INAIL non trascura di segnalare quello legato ai "differenti ruoli sociali e i relativi carichi di lavoro" che "possono influenzare l'esposizione al rischio delle lavoratrici" in talune situazioni che forzano l'impegno di conciliare la vita professionale con quella familiare, come ad esempio lo stress dovuto agli spostamenti casa-lavoro.

L'incidenza degli infortuni in itinere sul totale degli infortuni dello stesso sesso è risultata nel 2022 pari al 16% per le donne, contro il 12% per gli uomini.

Il divario di genere appare più marcato per gli infortuni con esito mortale, poiché quasi il 90% dei decessi riscontrati nel 2022 interessa il genere maschile, ma l'incidenza della componente femminile è nettamente più alta in riferimento ai decessi denunciati in itinere rispetto al totale dei decessi a carico della componente stessa (48% contro 24% per i maschi).

Sempre nel 2022, inoltre, l'analisi delle denunce di infortunio per paese di nascita dell'infortunato mostra che l'83% delle denunce stesse ha riguardato lavoratori italiani, il 14% stranieri extracomunitari e il 3% stranieri comunitari, mentre fra i casi mortali si sono registrate l'80% di denunce di italiani, il 15% di stranieri extracomunitari e il 5% di stranieri comunitari. Infine, nell'anno considerato si è registrato in incremento della quota di lavoratori infortunati con età superiore a 50 anni, che ha superato il 34%, ma l'incidenza dei lavoratori anziani è ancora più marcata per quanto riguarda i decessi, con il 58% del totale dei deceduti.

Sotto l'aspetto della distribuzione geografica, nel 2022 gli infortuni sul lavoro si sono concentrati nei territori più industrializzati del Paese (Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna, Piemonte, Lazio e Toscana) con proiezioni territoriali sostanzialmente corrispondenti anche per quanto riguarda i casi mortali.

Anche per le denunce di malattia professionale i dati INAIL relativi al 2023 sono da considerare provvisori e soggetti a verifica da parte dell'Istituto.

Le denunce in questione risultano essere state 72.754 (dato più elevato dell'ultimo decennio), circa 12mila in più rispetto al 2022 (+19,7%).

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

I dati INAIL consolidati relativi al 2022 permettono, al momento, di ricavare una messe di informazioni più ampia e variegata a partire dalle 60.643 denunce pervenute all'Istituto



(riguardanti circa 42mila lavoratori), tre quarti delle quali hanno interessato lavoratori di sesso maschile.

La stragrande maggioranza delle denunce (circa 42.500) ha riguardato affezioni all'apparato muscolo-scheletrico, seguite a distanza dalle malattie del sistema nervoso (il 12% del totale, quasi esclusivamente sindromi del tunnel carpale che, nel caso delle donne, sono più frequenti rappresentando il 18%), le malattie dell'orecchio (con il 7,4%, più frequenti tra gli uomini), le malattie del sistema respiratorio e i tumori (rispettivamente con il 4% e il 3,8%).

Disabilità.

Le assunzioni delle persone con disabilità hanno registrato un incoraggiante aumento nel corso del 2023 (da gennaio a giugno 2023 un +12,4% rispetto allo stesso periodo del 2022) in parallelo al buon andamento della occupazione in generale. Preponderante è tuttavia la quota di contratti a termine. I lavoratori con disabilità occupati sono tuttavia solo 264.651 (il 76% nel settore privato e il 24% nel settore pubblico).

Nel complesso, su una popolazione di circa 3 milioni di persone con gravi limitazioni solo il 32,5 per cento nella fascia di età tra i 15 e i 64 anni risulta occupata.

A fine 2021 (XI Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, anno 2023) gli iscritti al collocamento mirato erano 774.507 (58,2% uomini). Dai Prospetti Informativi Disabili (PID) si desume che le posizioni disponibili e non "coperte" arrivano a 162.454: di esse 119.077 appartengono al settore privato e 35.572 al pubblico, e la grande maggioranza (121.166) fa riferimento alle aziende di maggiori dimensioni, con più di 50 dipendenti.

I numeri del collocamento ex articolo 14 decreto legislativo n. 276/2003, che prevede la stipula di convenzioni su base territoriale validate dalle Regioni per l'inserimento di lavoratori svantaggiati in cooperative sociali alle quali i datori privati conferiscono commesse, mostrano un andamento in crescita per quanto riguarda i datori di lavoro obbligati, ma sempre ridotto in valore assoluto: 1.066 convenzioni stipulate nel 2021 relative a 1.884 assunzioni individuali programmate.

7. Transizioni occupazionali, cassa integrazione, politiche del lavoro

Infrastruttura del mercato del lavoro: intermediari

Per quanto riguarda i canali di orientamento dei giovani (fascia di età 15-29 anni) la fruizione dei servizi di orientamento riguarda le scuole (17,7%) e i centri per l'impiego (17,1%). Le richieste vertono essenzialmente su informazioni e supporto alla ricerca di opportunità, di tirocini e *stage* (INAPP).



Le informazioni desumibili dal rapporto INAPP 2023, relative ad un'indagine campionaria condotta per la fascia di età 15-29 anni, rivelano, innanzitutto, una elevata percentuale (in media 57,3%, ma più alta fra i maschi che tra le femmine e, comunque, in diminuzione rispetto al crescere dell'età) di soggetti indecisi rispetto alle competenze professionali che intendono acquisire e alla professione da svolgere nel futuro. Il 38,2% risulta non avere mai fruito di alcun servizio all'orientamento, mentre fra i giovani che vi fanno ricorso prevalgono coloro che si sono rivolti ai servizi di orientamento delle scuole (17,7%) e ai centri per l'impiego (17,1%), seguiti dalle agenzie private (13,6%) e dai servizi di orientamento delle università (13,3%). Bassa invece (5,9%) l'incidenza di coloro che utilizzano i servizi di orientamento di associazioni di categoria o sindacati. Le richieste vertono essenzialmente su informazioni e supporto alla ricerca di opportunità, di tirocini e stage.

I canali informali di ricerca sono i più utilizzati (31%), specie nelle aree meno sviluppate del Paese, anzi il *trend* appare persino in aumento se si considera la più vasta platea 18-74 anni di coloro che sono interessati alla ricerca della prima o di una diversa occupazione. Cresce inoltre – pur restando modesto come incidenza complessiva - il ruolo delle agenzie di somministrazione e della ricerca in rete. In diminuzione appare invece l'apporto, peraltro già scarso in precedenza, dei centri per l'impiego che nel 2022 si aggira intorno al 3% risultando addirittura doppiato dalle agenzie private e, comunque, nettamente inferiore all'utilizzo di App e *social network* (circa 5%).

Entrando ancor più nel dettaglio sull'utilizzo dei vari canali formali di ricerca del lavoro, emerge che nell'arco di tempo di cui sopra circa 2,8 milioni di persone si sono recate presso un centro per l'impiego, mentre quelle che si sono rivolte ad agenzie interinali o di somministrazione di lavoro sono circa 2,5 milioni e altri 2,1 milioni si sono rivolte a società di ricerca e selezione del personale. Ad ogni modo, l'utilizzo dei centri per l'impiego appare prevalente fra chi è in cerca di lavoro, ma non del primo, mentre coloro che ricercano una prima occupazione (prevalentemente giovani) prediligono un ventaglio più variegato di canali comprendente anche job center, consulenti del lavoro o società di ricerca del personale.

Dall'ultimo Rapporto ANPAL di monitoraggio sui servizi per l'impiego, riferito all'anno 2022, è possibile infine ricavare informazioni più particolareggiate sulla funzionalità (desumibile dai tassi di attivazione dei servizi offerti) dei Centri per l'impiego rispetto alle esigenze dei diversi mercati del lavoro territoriali. Nelle quattro macroaree geografiche considerate, l'andamento dei tassi di attivazione appare sostanzialmente allineato per quanto riguarda servizi "di base" quali accoglienza, procedure amministrative e profilazione, orientamento di I livello), attivazione di tirocini e servizi alle imprese. Con riguardo invece ai servizi personalizzati (orientamento specialistico, assistenza alla ricerca intensiva di lavoro) e all'incontro tra domanda e offerta di lavoro", i centri per l'Impiego del Sud evidenziano un ritardo generalizzato compreso tra i 2 e gli 8 punti percentuali rispetto a quelli del Centro-Nord. Quanto ai servizi di assistenza alla ricerca intensiva di lavoro, di



presa in carico dei soggetti in condizione di vulnerabilità e di gestione degli strumenti di conciliazione cura/lavoro, i tassi di attivazione presso i centri per l'impiego mostrano un forte ritardo nel Sud e nelle Isole, dove si registra un divario fra i 16 e i 19 punti rispetto al Nord-Est.

La medesima fonte ANPAL informa, inoltre, che nel biennio 2021-2022 sono stati presi in carico dai Centri per l'impiego, per regione, poco più di 3,3 milioni di persone (oltre 1,6 milioni nel 2021 e oltre 1,7 milioni nel 2022), ma l'area geografica che presenta la maggiore incidenza sui volumi complessivi è quella del Sud e Isole (44,4% dei presi in carico), più del doppio di quelli del Nord Est (20,6%) e del Nord Ovest (20% del totale). Per singola regione, infine, nel biennio considerato la Campania mostra la maggiore incidenza sul complesso dei presi in carico con il 14,1%, seguita dalla Sicilia (12,1%), dalla Lombardia (9,8%), dal Veneto (8,3%) e dal Piemonte (8,1%): cinque regioni che, da sole, rappresentano più della metà (il 52,4%) del volume dei "presi in carico" dai Centri per l'impiego nel periodo considerato.

Incentivi per il lavoro.

Le forme di assunzione incentivata più utilizzate sono quelle previste il contratto di apprendistato (44%), e da quello per i giovani sotto i 36 anni (26,1%). Le imprese di grandi dimensioni sono più propense a farne uso.

Poco utilizzati gli incentivi per l'assunzione di lavoratori anziani (soggetti di età compresa fra 50 e 74 anni che nel 2022 rappresentano il 38,8% degli occupati), di coloro che fruiscono di ammortizzatori sociali o che sono riconosciuti come lavoratori svantaggiati.

Gli incentivi all'assunzione delle donne come quelli per i giovani vanno resi più mirati per avere una intensità di aiuto maggiore ai fini dell'occupazione.

Apprendistato e tirocini formativi.

Con riferimento all'apprendistato, il più recente rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie del Ministero del lavoro (dati riferiti all'anno 2022) informa che l'andamento delle attivazioni con questa forma contrattuale, dopo aver fatto registrare un pesante calo nella fase più critica dell'emergenza sanitaria (-31% nel 2020 rispetto al 2019), ha segnato un netto recupero nel 2021 (+32,6% rispetto al 2020) e nel 2022 consegue un ulteriore incremento dell'11,2% rispetto al 2021.

Dal rapporto annuale INAPP 2023 si evince che l'apprendistato professionalizzante risulta la tipologia di gran lunga più diffusa, anche per effetto di recenti provvedimenti legislativi volti ad esaltarne la funzione di strumento di politica attiva per favorire il reinserimento lavorativo. Per contro, la stessa fonte sottolinea come l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale mostri ancora scarsa attrattività verso i giovani e le imprese, malgrado una tendenza positiva registrata nel periodo 2015-2020, attestandosi fra il 3% e il 4% del totale degli apprendisti inseriti in percorsi formativi.



Dal report annuale sulle comunicazioni obbligatorie, nonché dal IV Rapporto ANPAL di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari, si apprende che nel 2022 sono stati attivati oltre 312mila tirocini extracurricolari (in media 78mila ogni trimestre), con un calo del 5% rispetto ai valori del 2021. Le persone coinvolte nel 2022 sono state circa 297mila, mentre le imprese sono state circa 141mila. Peraltro, è rimasto sostanzialmente invariato il rapporto tra tirocini attivati e tirocinanti (circa 1,02). Con riferimento al genere, il 2022 ha evidenziato una leggera prevalenza della componente femminile, con oltre il 51% delle attivazioni, a fronte del fatto che la stessa componente femminile ha registrato un calo tendenziale dell'1,3% rispetto al 2021, peraltro assai più contenuto rispetto a quello della componente maschile (-8,6%).

Per quanto riguarda i settori di attività, i dati ministeriali evidenziano che la maggior parte dei tirocini attivati nel 2022 si è concentrata nel settore dei servizi (76,2% del totale), in particolare nei trasporti e nel commercio che insieme hanno totalizzato il 50,3% del totale. A seguire, il settore Industria (22,6%, ma 17,5% per l'industria in senso stretto), la pubblica amministrazione (10,6%), alberghi e ristorazione (9,2%), Altri servizi pubblici, sociali e personali (6,0%) e solo un residuale 1,3 per l'agricoltura. La maggior concentrazione di attivazioni si è registrata nelle fasce di età under 25 (156 mila) e 25-34 anni (111 mila). Infine, la maggior parte delle cessazioni verificatesi nel 2022 è avvenuta al termine del periodo di orientamento/formazione (68,0%), mentre quelli conclusi su richiesta del tirocinante hanno rappresentato il 14,8% dei casi e appena lo 0,4% è cessato su iniziativa del datore di lavoro.

Con riferimento ai tassi di inserimento, il citato rapporto ANPAL di monitoraggio sui tirocini extracurricolari evidenzia che sul totale dei tirocini avviati nel triennio 2020-2022 si è registrato l'85,9% di tirocini conclusi. Le percentuali di attivazione di un contratto di lavoro alla conclusione dei tirocini sono risultate pari al 44,5% a un mese di distanza dalla conclusione, al 51,2% nei primi 3 mesi e al 55,9% entro 6 mesi. Questi dati medi nascondono, peraltro, oscillazioni non trascurabili in base all'area geografica: le percentuali di attivazione a 1, 3 e 6 mesi presentano infatti valori massimi nel Centro (rispettivamente: 48,9%, 55,7%, 60,3%) e minimi nelle Isole (33,8%, 41,1%, 45,6%). Infine, per quanto riguarda i gruppi professionali di riferimento delle attività previste nel tirocinio, i tassi di inserimento più elevati si sono registrati (sempre nel triennio considerato) nel settore delle "professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione" (55%, 61%, 66% rispettivamente a 1, 3 e 6 mesi dal termine del tirocinio), mentre poco performanti sono risultati nelle "professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi" (39,1%, 46,1% 51,3%) e, ancora meno, delle "professioni non qualificate" (24,2%, 29,5%, 32,9%).



Cassa integrazione.

I lavoratori in cassa integrazione nel 2023 sono diminuiti: sono stati circa 273mila come media mensile (valore di poco inferiore a quello del 2022, dove si registravano 289mila cassintegrati) con una media mensile di ore integrate pari a 40, pari a circa un quarto dell'orario complessivo di lavoro (fonte: Osservatorio INPS sul precariato, marzo 2024).

La variazione tendenziale ISTAT (IV trimestre 2023 rispetto al IV trimestre 2022) mostra un incremento delle ore utilizzate (in particolare nell'industria in senso stretto).

Ore di cassa integrazione guadagni e ore di straordinario per settore di attività economica (incidenza sulle ore lavorate e variazioni tendenziali)

Settori	Ore cassa integrazione guadagni (rapporto per 1000 ore lavorate)		Ore di straordinario (rapporto per 100 ore lavorate)	
	IV 2023	IV 2023/IV 2022 (*)	IV 2023	IV 2023/IV 2022 (*)
Industria (B-F)	16,9	1,8	3,0	-0,3
B-E Industria in senso stretto	19,1	3,1	3,1	-0,3
F Costruzioni	9,9	-2,0	3,0	0,2
Servizi (G-S escluso O)	2,8	-0,6	3,2	0,1
G-N Servizi di mercato	3,0	-0,7	3,3	0,1
P-S Istruzione, sanità e assistenza sociale, attività artistiche e altre attività di servizi	1,2	-0,2	2,1	0,1
Industria e servizi di mercato (B-N)	8,9	0,3	3,2	0,0
Industria e servizi (B-S, escluso O)	8,3	0,3	3,1	-0,1

(*) Variazioni tendenziali in differenze assolute
Fonte: ISTAT, IV trimestre 2023



8. Fabbisogni occupazionali

Gli scenari di previsione sui fabbisogni occupazionali e professionali di medio termine proiettano la domanda stimata di lavoro per il quinquennio 2023-2027 e gli squilibri domanda e offerta, con misurazioni a dimensione settoriale, territoriale, professionale e formativo (ANPAL). Le analisi fanno ipotizzare che le transizioni in atto impatteranno sul mercato del lavoro, agendo lungo una direttrice estensiva, con distruzione di tipologie di attività e fabbisogno di nuove figure professionali, e una intensiva, con mutamento delle competenze trasversale in tutte le professioni e un impatto molto rilevante.

La transizione verde favorirà lo sviluppo di opportunità occupazionali per le attività legate alle tecnologie rinnovabili, con effetti di *spill-over* sui settori connessi, mentre i settori energivori subiranno fenomeni di ristrutturazione e rinnovamento di competenze.

Le dinamiche demografiche in atto porteranno a una diversa composizione della forza lavoro e all'evoluzione dei modelli di spesa e consumo, con trasformazione di fabbisogni professionali e formativi.

Le stime riportano per il medio periodo un incremento del numero di occupati variabile tra 675mila e un milione di unità, con una differenza dovuta alle incertezze esogene che riguarda quasi 400mila occupati nel quinquennio (ANPAL/EXCELSIOR). Le stesse stime prevedono, inoltre, un contributo della *replacement demand* di due milioni di unità nel settore privato e 675mila nelle pubbliche amministrazioni nell'intero quinquennio.

Il fabbisogno è stimato nel complesso, tra il 2022 e il 2027, in 3,4-3,8 milioni di occupati, a seconda dello scenario considerato. Tale stima, a fronte delle note dinamiche demografiche, fa emergere una prospettiva di grave carenza di competenze.

La domanda per necessità di sostituzione è la componente prevalente nella determinazione del fabbisogno e pesa sul totale per una quota tra il 70% e l'80%.

9. Divari territoriali e lavoro sommerso

Divari territoriali.

Le rilevazioni ISTAT sulle forze di lavoro mostrano che il tasso di occupazione (61,5% nella media 2023, classe di età 15-64 anni) nasconde un profondo divario tra le aree del Nord e del Centro (rispettivamente 69,4% e 65,9%) e il Mezzogiorno (48,2%); il divario cresce se si guarda al differenziale di genere: in termini percentuali al Mezzogiorno quasi raddoppia il dato delle altre due macro-ripartizioni, innalzando la media nazionale.

Il tasso di occupazione femminile, in crescita sul 2022 (+1,4% su base nazionale), segna una divaricazione territoriale (+ 1,5 al nord, +0,7 al centro, + 1,6 al Mezzogiorno) che in questo caso riduce marginalmente le distanze fra il Sud rispetto alle altre due macroaree.



Il tasso di disoccupazione a sua volta conferma l'incidenza delle differenze territoriali sul livello nazionale, poiché la media complessiva del 7,3% è dovuta in massima parte alla *performance* del Sud (13,3%) che quasi triplica il Nord (4,5%) e il Centro (5,7%). In tutte e tre le ripartizioni il tasso di disoccupazione della componente femminile è nettamente superiore a quella maschile, e al Sud raggiunge una differenza di oltre 5 punti contro il 2,2% del Centro e l'1,9% del Nord.

Per quanto riguarda i rapporti di lavoro attivati, l'incremento percentuale medio registrato nel 2022 in tutti i settori di attività e su tutto il territorio nazionale è del 10,9%, ma al Sud si attesta sul 5,8%, a fronte di un 12,7% del Nord e 14,9% del Centro (Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie 2023, tav. 17).

Il tasso di assunzioni a termine sul totale tende a crescere nelle regioni del Sud, tutte (tranne l'Abruzzo) sopra la media nazionale: Campania 72,3%; Sardegna 74,2%; Molise 76%; Sicilia 79,4%; Calabria 81,9%; Puglia 82,4%; Basilicata 83,8%. Nelle altre regioni, il valore medio nazionale è superato solo dalla Valle d'Aosta (72,1%) e dalle Province Autonome di Trento (77,4%) e Bolzano (79,9%): valori da mettere in relazione alla presenza di attività correlate a settori produttivi con marcato carattere di stagionalità.

Per quanto attiene alle cessazioni, i dati annuali ricavati sempre dalle comunicazioni obbligatorie 2023 evidenziano una larga e diffusa incidenza di rapporti di breve durata fino a 30 giorni, che a livello nazionale raggiunge il 33,7% del totale; solo in due regioni si supera il valore medio: Puglia (34,8%) e Lazio (59,8%).

Ovunque prevale la scadenza del termine (media nazionale 66,5%) e in tutte le regioni del Sud la quota è superata, mentre non viene mai raggiunta nelle regioni del Centro-Nord (salvo Lazio e della Valle d'Aosta).

Il Ministero del lavoro evidenzia che la maggior parte dei rapporti attivati si concentra nel settore servizi (74% delle attivazioni totali). In agricoltura si concentra il 12% dei rapporti di lavoro attivati, mentre il 13,9% ha interessato l'industria. Le nuove attivazioni in agricoltura sono concentrate per il 59,5% nel Sud (28,2% nel Nord e 12,3% al Centro). Nell'industria in senso stretto il 56,3% delle attivazioni è al Nord, il 25,2% al Sud e il 18,6% nel Centro, mentre le costruzioni concentrano il 40,7% di nuove attivazioni al Sud, il 40,7% al Nord e il 18,1% al Centro. Il settore servizi, che assorbe circa due terzi (74,1%) delle attivazioni dell'anno, vede un'incidenza del Nord, tranne che per i "servizi pubblici, sociali e personali" che con il 50,6% del totale risulta prevalente al Centro.

Lavoro sommerso.

Secondo un report ISTAT dell'ottobre 2023 sulla incidenza della "economia non osservata" nei conti nazionali, il valore della economia sommersa nel 2021 si è attestato a poco meno di 174 miliardi di euro, cui devono aggiungersi altri 18 miliardi di euro ascrivibili ad "attività illegali" (il tutto "pesa" il 10,5% del PIL).



Le situazioni di lavoro irregolari vengono calcolate in misura pari a 2 milioni e 990mila Ula, in aumento di circa 73mila unità (33,2mila per il lavoro dipendente, 39,3mila per il lavoro indipendente) rispetto all'anno prima.

Nel periodo di riferimento, l'incidenza del lavoro irregolare sul totale della occupazione ha segnato una riduzione in tutti i settori di attività economica, specie nelle costruzioni, nella agricoltura e nell'istruzione, sanità e assistenza sociale. La presenza del lavoro irregolare appare rilevante nel terziario (13,8%), con una punta del 42,6% nel comparto degli altri servizi alle persone, dove si concentra la domanda di prestazioni lavorative non regolari da parte delle famiglie.

Dal report annuale 2023 dell'Ispettorato Nazionale del lavoro è possibile acquisire informazioni più precise circa il numero di lavoratori irregolari risultanti all'esito delle attività di accertamento svolte dall'Istituto (anno di riferimento: 2022) nonché sulle tipologie delle irregolarità accertate.

Nel periodo considerato l'Ispettorato, a fronte di 82.123 ispezioni effettuate, ha contestato 314.069 situazioni di irregolarità lavorativa, fra cui quelle relative a 19.932 lavoratori in nero.

Il numero di "lavoratori tutelati" in occasione delle ispezioni definite nell'anno 2022 è stato pari complessivamente a 109.973, così presenti nei diversi settori Ateco di attività: A - agricoltura, silvicoltura e pesca, 7.174; C - attività manifatturiere, 17.321; F - costruzioni, 12.183; G - commercio all'ingrosso e al dettaglio, 5.886; H - trasporto e magazzinaggio, 12.026; I - attività servizi alloggio e ristorazione, 10.350; M - attività professionali, scientifiche e tecniche, 1.102; N - servizi supporto alle imprese, 7.861; Q - sanità e assistenza sociale, 2.975; R - attività artistiche, sportive, intrattenimento, 1.377; S - altre attività di servizi, 29.880. Il citato report dell'Ispettorato precisa, inoltre, che dei 109.973 lavoratori irregolari di cui sopra il numero di coloro che svolgevano la prestazione "in nero" rispetto al totale degli irregolari è stata pari al 31% nell'agricoltura, al 22% nell'edilizia, all'11% nell'Industria e all'11% nel terziario.

Rispetto alla classificazione Ateco, l'incidenza maggiore ha riguardato le attività dei servizi di alloggio e ristorazione (39%) e il commercio all'ingrosso e al dettaglio (26%).

Con riguardo, infine, all'incidenza dei lavoratori in nero rispetto al totale territoriale degli irregolari, gli indici più elevato si sono registrati in Campania (43%), Basilicata (28%), Calabria (27%), Toscana (24%), Liguria (22%) ed Emilia-Romagna (21%), mentre il dato concernente le vittime dello sfruttamento lavorativo di cui all'articolo 603-bis del codice penale ha fatto segnare, rispetto al numero complessivo delle aziende ispezionate, una media territoriale del 13,1% nelle attività manifatturiere, dell'11,3% nell'agricoltura e dell'1,8% nel commercio all'ingrosso e al dettaglio.



10. Contrattazione collettiva e conflittualità

Nel corso del 2023 sono stati rinnovati e depositati presso l'[archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro](#) del CNEL 202 accordi che rinnovano o aggiornano specifiche clausole di 171 tra contratti collettivi nazionali di lavoro - per il settore privato e pubblico - e accordi economici collettivi (AEC). Di seguito il dettaglio per tipologia di accordo depositato e per settore contrattuale.

Accordi rinnovati nel 2023 e depositati al CNEL per tipologia accordo - n° CCNL

Tipologia accordo	totale
1- Accordo di rinnovo	47
2- Testo definitivo	119
3- Accordo economico	10
4- Verbale integrativo	26
totale accordi depositati	202

Fonte: CNEL (archivio CCNL)

Accordi rinnovati nel 2023 e depositati al CNEL per settore contrattuale - n° CCNL

Settore contrattuale	totale
A-agricoltura	10
B-chimici	8
C-meccanici	16
D-tessili	13
E-alimentaristi	8
F-edilizia, legno e arredamento	10
G-poligrafici e spettacolo	7
H-terziario e servizi	45
H1-lavoro domestico e di cura	5
I-trasporti	22
J-credito e assicurazioni	6
K-aziende di servizi	10
S-settore pubblico	2
T-istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti	24
V-ccnl plurisetoriali, microsettoriali e altri	16
totale accordi depositati	202

Fonte: CNEL (archivio CCNL)



Rispetto ai soggetti firmatari, lato sindacale, dei 171 contratti a cui si riferiscono i rinnovi del 2023, 51 risultano sottoscritti da federazioni di categoria appartenenti a Cgil, Cisl, Uil per un totale di 294.884 aziende e 4.231.172 lavoratori interessati (dati Uniemens 2023). Questi 171 contratti risultano essere stati sottoscritti da parti sindacali rappresentate al CNEL in 130 casi e da parti datoriali rappresentate al CNEL in 45 casi.

Tutti i 171 contratti oggetto di rinnovo, anche parziale, nel 2023 coprono in totale 315.344 aziende e 4.364.532 lavoratori (dati Uniemens 2023).

Tra questi 171 CCNL, in 35 casi è stato attribuito un nuovo codice contratto, riferito pertanto a documenti depositati per la prima volta al CNEL.

Per ulteriori informazioni è disponibile, nella sezione [Report CCNL vigenti](#), un elenco dettagliato (aggiornato al 15 marzo 2024) di tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro depositati presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro che risultano essere stati sottoscritti nel 2023.

Nel settore pubblico 16 dei 18 CCNL depositati nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL, che si applicano a poco più di 3 milioni di dipendenti, risultano non rinnovati. Va precisato che il CNEL non fornisce un dato complessivo per i settori privato e pubblico perché il numero di dipendenti proviene da due fonti.

Rinnovi contrattuali.

L'ISTAT, nel suo studio sulle dinamiche retributive contrattuali, registra che il tempo medio di attesa di rinnovo, per i lavoratori con contratto scaduto, è aumentato dai 20,5 mesi di gennaio 2023 ai 32,2 mesi di dicembre 2023. Quanto rilevato a dicembre 2023 risulta dalla media di dati eterogenei tra settori: i servizi di mercato registrano 41,9 mesi di attesa, il settore pubblico 24 mesi, mentre il settore industriale si situa sotto la media con un dato pari a 1,8 mesi (in quest'ultimo settore parallelamente si registrano anche un tasso di copertura dei contratti rinnovati e una crescita dell'indice delle retribuzioni contrattuali più alti della media complessiva). Al riguardo sarebbe opportuno verificare il numero di contratti collettivi nazionali di lavoro dotati di meccanismi automatici di indennità di vacanza contrattuale, e la relativa platea di lavoratori interessati.

Contrattazione decentrata.

Non esistono, in Italia, informazioni complete e certificabili sulle dinamiche della contrattazione collettiva di secondo livello. Questo perché, diversamente da altri Paesi, non esiste un obbligo di legge di deposito dei testi dei contratti collettivi aziendali e territoriali. La contrattazione di secondo livello è solo parzialmente monitorata o, meglio, monitorabile in relazione alla contrattazione collettiva sostenuta da incentivi pubblici di tipo economico



con particolare riferimento alla contrattazione di produttività ovvero con riferimento ai contratti di solidarietà, in ragione di un obbligo di deposito a cura della Direzione generale delle politiche attive e passive del lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al fine di «favorire la diffusione delle buone pratiche e il monitoraggio costante delle risorse impiegate». Non risulta, tuttavia, che detti accordi siano mai stati studiati e analizzati in maniera sistematica da parte di organi o soggetti istituzionali.

Di particolare importanza è la previsione dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 151/2015, là dove dispone, nel pieno rispetto del principio costituzionale di libertà sindacale, che «i benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono 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».

Rispetto alla contrattazione incentivata sappiamo invero poco – anche per via di una non piena attuazione della previsione legislativa con riferimento alla conoscibilità di detti contratti da parte di altre amministrazioni ed enti pubblici interessati, come per esempio lo stesso CNEL.

Conflittualità.

L'andamento della conflittualità nel nostro sistema di relazioni industriali è fotografato solo parzialmente grazie alle relazioni predisposte annualmente dalla Commissione di garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, autorità amministrativa indipendente istituita ai sensi dell'articolo 12 della legge 12 giugno 1990, n. 146.

Il più recente di tali rapporti, pubblicato nel 2023 e relativo alle attività della Commissione nel corso del 2022, informa che nell'ambito dei servizi pubblici essenziali sono state effettuate 1.619 proclamazioni di sciopero di cui 1.366 in ambito locale/regionale e 253 di rilevanza nazionale. In realtà, a fronte di 490 revoche (226 delle quali a seguito di interventi preventivi della Commissione) le azioni di sciopero realmente effettuate nel 2022 sono state 1.129. Il dato del 2022 fa segnare un incremento rispetto al 2021, più marcato per le effettuazioni (+10%) che per le proclamazioni (+6%).

Il settore del trasporto è risultato il più conflittuale con 612 proclamazioni (38% circa del totale) e 430 effettuazioni (38%). La conflittualità più marcata è registrata nel trasporto pubblico locale che, da solo, ha assorbito circa il 45% sia delle proclamazioni che delle effettuazioni. Peraltro, solo 106 proclamazioni nei trasporti hanno assunto rilevanza nazionale e, tra queste, appena 14 nel trasporto pubblico locale, che equivalgono al 2,3% rispetto al totale del settore.

**ALLEGATO (ULTERIORI TABELLE)**

- Domanda di lavoro dipendente (Rilevazioni Grandi imprese, Oros, Vela). ISTAT - IV trimestre 2023 diffuso il 13 marzo 2024 e media dell'anno 2023;
- Offerta di lavoro (Rilevazione Forze lavoro). ISTAT IV trimestre 2023:
 - tasso di occupazione 15-64 anni,
 - occupati per tipologia di orario, posizione professionale, carattere dell'occupazione,
 - tasso di disoccupazione 15-74 anni,
 - tasso di inattività 15-64 anni,
 - inattivi 15-64 anni secondo la motivazione della mancata ricerca di lavoro;
- Domanda di lavoro delle imprese. ISTAT IV trimestre 2023 (Rilevazioni Grandi Imprese, Oros, Vela):
 - posizioni lavorative dipendenti per tempo di lavoro e settore di attività economica. (variazioni percentuali congiunturali e tendenziali),
 - tasso di posti vacanti per settore di attività economica;
- Il mercato del lavoro nella media 2023 (Rilevazione su Forze lavoro). Offerta di lavoro:
 - occupati e tasso di occupazione 15-64 anni per sesso, ripartizione geografica e classe di età,
 - occupati per tipologia di orario, posizione professionale e carattere dell'occupazione,
 - disoccupati e tasso di disoccupazione per sesso, ripartizione geografica e classe di età,
 - inattivi 15-64 anni e tasso di inattività 15-64 anni per sesso, ripartizione geografica e classe di età;
- Domanda di lavoro (Rilevazione su Forze lavoro).

**Domanda di lavoro dipendente (Rilevazioni Grandi imprese, Oros, Vela). ISTAT - IV trimestre 2023 diffuso il 13 marzo 2024 e media dell'anno 2023**

	Valori assoluti*	Variazioni congiunturali (IV 2023/ III 2023) *	Variazioni tendenziali (IV 2023/ IV 2022) **
Posizioni lavorative dipendenti totali (indice base 2015=100)	122,8	0,6	3,0
a tempo pieno	120,8	0,6	3,1
a tempo parziale	128,1	0,6	2,6
Posizioni lavorative in somministrazione (indice base 2015=100)	182,8	0,0	-1,6
Monte ore lavorate (indice base 2015=100)	122,0	0,8	4,7
Ore lavorate per posizione dipendente (indice base 2015=100)	99,3	0,6	1,6
Ore di Cig per mille ore lavorate	<i>nd</i>	<i>nd</i>	0,3
Tasso di posti vacanti (valori percentuali e variazioni in p.p.)	2,4	0,1	0,0

*Dati destagionalizzati; **Dati grezzi

**Offerta di lavoro (Rilevazione Forze lavoro). ISTAT IV trimestre 2023**

Tasso di occupazione 15-64 anni (*)

Dimensione	Tasso di occupazione			Variazioni in p.p. rispetto al IV trimestre 2022		
	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine
Totale	62,1	70,8	53,4	1,4	1,4	1,4
RIPARTIZIONE						
Nord	69,9	76,9	62,9	1,0	1,0	0,9
Centro	66,1	72,9	59,4	1,1	1,0	1,1
Mezzogiorno	49,1	61,2	37,2	2,0	2,1	1,9
CLASSE DI ETÀ						
15-34 anni	45,5	51,2	39,5	1,2	1,1	1,3
15-24 anni	20,3	24,0	16,3	0,3	0,6	0,1
25-34 anni	69,4	77,2	61,2	2,1	1,5	2,7
35-49 anni	77,2	86,8	67,5	1,2	1,0	1,4
50-64 anni	64,0	75,0	53,5	2,0	2,4	1,6
CITTADINANZA						
Italiana	62,0	70,2	53,8	1,4	1,5	1,3
Straniera	62,8	76,6	50,1	1,2	0,9	1,5
TITOLO DI STUDIO						
Licenza media	45,3	58,6	29,8	0,5	1,3	-0,7
Diploma	66,6	75,6	57,3	0,4	0,5	0,3
Laurea	82,2	85,9	79,6	0,6	0,4	0,8

(*) Dati non destagionalizzati



Occupati per tipologia di orario, posizione professionale, carattere dell'occupazione

Tipologia di orario, posizione professionale, carattere dell'occupazione	Valori assoluti (in migliaia)	Variazioni su IV trim. 2022		Incidenza %	
		Absolute (in migliaia)	Percentuali	IV trim 2022	IV trim 2023
Totale	23.810	533	2,3	100,0	100,0
a tempo pieno	19.478	391	2,0	82,0	81,8
a tempo parziale	4.332	143	3,4	18,0	18,2
Dipendenti	18.772	469	2,6	78,6	78,8
<i>Permanenti</i>	15.831	509	3,3	65,8	66,5
a tempo pieno	13.176	492	3,9	54,5	55,3
a tempo parziale	2.655	17	0,6	11,3	11,2
<i>A termine</i>	2.941	-40	-1,4	12,8	12,4
a tempo pieno	2.021	-93	-4,4	9,1	8,5
a tempo parziale	920	53	6,1	3,7	3,9
Indipendenti	5.038	65	1,3	21,4	21,2
con dipendenti	1.473	16	1,1	6,3	6,2
senza dipendenti	3.565	48	1,4	18,4	18,3

(*) Dati non destagionalizzati



Tasso di disoccupazione 15-74 anni

Dimensione	Tasso di disoccupazione			Variazioni in p.p. rispetto al IV trimestre 2022		
	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine
Totale	7,5	6,7	8,7	-0,4	-0,4	-0,4
RIPARTIZIONE						
Nord	4,5	3,6	5,5	-0,3	-0,2	-0,4
Centro	6,4	5,4	7,5	-0,7	-0,7	-0,6
Mezzogiorno	13,8	12,4	16,0	-0,5	-0,6	-0,4
CLASSE DI ETÀ						
15-34 anni	13,5	12,5	14,8	-0,8	-0,5	-1,3
15-24 anni	24,0	21,8	27,3	0,1	-0,6	1,2
25-34 anni	10,0	9,2	11,0	-1,2	-0,4	-2,2
35-49 anni	6,7	5,6	8,2	0,1	-0,1	0,4
50-64 anni	4,6	4,1	5,2	-0,6	-0,6	-0,5
CITTADINANZA						
Italiana	7,2	6,5	8,0	-0,4	-0,4	-0,3
Straniera	10,9	8,6	13,9	-0,8	-0,5	-1,2
TITOLO DI STUDIO						
Licenza media	10,6	8,8	14,5	-0,9	-1,4	0,2
Diploma	7,9	6,8	9,4	0,3	0,7	-0,1
Laurea	3,6	2,9	4,0	-0,5	-0,6	-0,5

(*) Dati non destagionalizzati



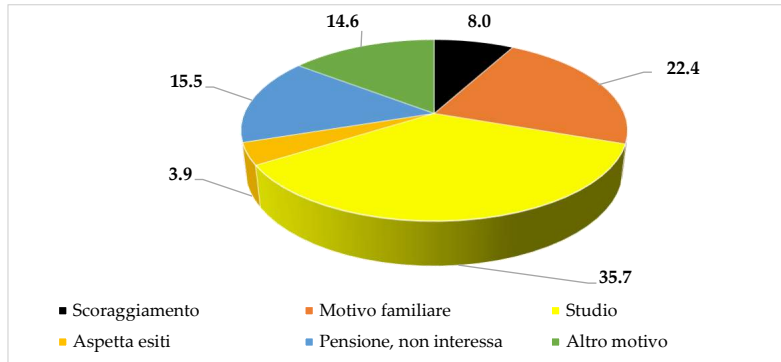
Tasso di inattività 15-64 anni

Dimensione	Tasso di inattività			Variazioni in p.p. rispetto al IV trimestre 2022		
	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine
Totale	32,7	24,0	41,5	-1,2	-1,2	-1,2
RIPARTIZIONE						
Nord	26,7	20,2	33,4	-0,8	-0,9	-0,7
Centro	29,3	22,8	35,7	-0,7	-0,6	-0,8
Mezzogiorno	42,8	29,9	55,6	-2,0	-2,0	-2,0
CLASSE DI ETÀ						
15-34 anni	47,4	41,5	53,7	-0,9	-0,9	-0,8
15-24 anni	73,3	69,3	77,6	-0,5	-0,5	-0,4
25-34 anni	22,9	14,9	31,3	-1,4	-1,3	-1,4
35-49 anni	17,3	8,0	26,5	-1,4	-0,9	-1,9
50-64 anni	32,8	21,6	43,5	-1,7	-2,2	-1,3
CITTADINANZA						
Italiana	33,1	24,8	41,4	-1,3	-1,3	-1,3
Straniera	29,4	16,2	41,6	-0,8	-0,6	-1,0
TITOLO DI STUDIO						
Licenza media	49,1	35,6	65,0	-0,1	-0,4	0,7
Diploma	27,6	18,8	36,7	-0,8	-1,2	-0,2
Laurea	14,7	11,4	17,1	-0,2	0,1	-0,4
Motivi dell'inattività						
Totale	12.138	4.458	7.680	-3,9	-5,1	-3,2
Scoraggiamento	966	393	573	-6,1	-12,2	-1,3
Motivo familiare	2.713	113	2.600	-4,4	-12,1	-4,0
Studio	4.338	2.100	2.238	2,4	3,0	1,8
Aspetta esiti	471	241	230	-17,8	-19,9	-15,6
Pensione, non interessa	1.876	746	1.130	-2,0	-1,5	-2,3
Altro motivo	1.774	865	909	-13,2	-15,7	-10,7

(*) Dati non destagionalizzati



Inattivi 15-64 anni secondo la motivazione della mancata ricerca di lavoro



Domanda di lavoro delle imprese. ISTAT IV trimestre 2023 (Rilevazioni Grandi Imprese, Oros, Vela)

Posizioni lavorative dipendenti per tempo di lavoro e settore di attività economica.
(variazioni percentuali congiunturali e tendenziali)

Settori	IV 2023/III 2023 (*)			IV 2023/IV 2022 (**)			Quota dipendenti a tempo parziale sul totale dipendenti
	Totali	Tempo pieno	Tempo parziale	Totali	Tempo pieno	Tempo parziale	
Industria (B-F)	0,6	0,6	0,4	2,5	2,7	0,7	11,9
B-E Industria in senso stretto	0,3	0,3	0,3	1,8	1,9	0,6	12,0
C Attività manifatturiere	0,3	0,3	0,3	1,6	1,8	0,5	12,2
F Costruzioni	1,4	1,5	0,7	5,0	5,4	1,7	11,3
Servizi (G-S escluso O)	0,6	0,5	0,7	3,3	3,4	2,9	38,2
G-N Servizi di mercato	0,5	0,5	0,5	3,1	3,4	2,4	35,4
di cui: posizioni lavorative in somministrazione (ex interinali)	0,0	0,2	-0,7	-1,6	-1,6	-1,6	25,9
P-S Istruzione, sanità e assistenza sociale, attività artistiche e altre attività di servizi	1,1	0,7	1,5	4,2	3,7	4,6	56,3
P Istruzione	2,2	1,2	2,8	6,4	6,4	6,4	60,7
Q Sanità e assistenza sociale	1,1	0,7	1,3	3,6	3,2	3,8	57,6
Industria e servizi di mercato (B-N)	0,5	0,5	0,5	2,9	3,1	2,2	26,3
Industria e servizi (B-S, escluso O)	0,6	0,6	0,6	3,0	3,1	2,6	28,9

(*) Dati destagionalizzati, (**) Dati grezzi



Tasso di posti vacanti per settore di attività economica.

Settori	IV 2023	IV 2023/III 2023 (*) Variazioni in p.p.	IV 2023	IV 2023/IV 2022 (**) Variazioni in p.p.
Industria (B-F)	2,2	0,0	2,0	-0,1
B-E Industria in senso stretto	1,8	-0,1	1,7	-0,1
C Attività manifatturiere	1,9	0,0	1,8	0,0
F Costruzioni	3,3	0,0	3,1	-0,1
Servizi (G-S escluso O)	2,4	0,1	1,8	0,1
G-N Servizi di mercato	2,5	0,2	1,8	0,0
P-S Istruzione, sanità e assistenza sociale, attività artistiche e altre attività di servizi	1,9	-0,4	1,5	0,0
P Istruzione	1,9	0,0	1,6	0,4
Q Sanità e assistenza sociale	1,5	-0,9	1,5	0,1
Industria e servizi di mercato (B-N)	2,2	-0,1	1,9	0,0
Industria e servizi (B-S, escluso O)	2,4	0,1	1,9	0,0

(*) Dati destagionalizzati (**) Dati grezzi.

**Il mercato del lavoro nella media 2023
(Rilevazione su Forze lavoro)****Offerta di lavoro**

Occupati e tasso di occupazione 15-64 anni per sesso, ripartizione geografica e classe di età.

	Occupati			Tasso di occupazione	
	2023	Variazioni annue assolute	Variazioni annue relative	2023	Variazione annua in p.p.
Totale	23.580	481	2,1	61,5	1,3
<i>SESSO</i>					
Maschi	13.591	241	1,8	70,4	1,2
Femmine	9.989	239	2,5	52,5	1,4
<i>RIPARTIZIONE</i>					
Nord	12.268	213	1,8	69,4	1,3
Centro	5.006	76	1,5	65,9	1,1
Mezzogiorno	6.306	191	3,1	48,2	1,6
<i>CLASSE DI ETÀ</i>					
15-34 anni	5.368	137	2,6	45,0	1,2
35-49 anni	8.791	-75	-0,8	76,3	1,1
50 e più	9.421	418	4,6	63,4	1,9



Occupati per tipologia di orario, posizione professionale e carattere dell'occupazione.

Dimensioni	Valori assoluti (in migliaia)	Variazioni sul 2022		Incidenza %	
		Assolute	Percentuali	2022	2023
Totale	23.580	481	2,1	100,0	100,0
a tempo pieno	19.342	446	2,4	81,8	82,0
a tempo parziale	4.238	35	0,8	18,2	18,0
Dipendenti	18.542	418	2,3	78,5	78,6
<i>Permanenti</i>	15.570	491	3,3	65,3	66,0
a tempo pieno	12.969	511	4,1	53,9	55,0
a tempo parziale	2.601	-19	-0,7	11,3	11,0
<i>A termine</i>	2.972	-73	-2,4	13,2	12,6
a tempo pieno	2.071	-97	-4,5	9,4	8,8
a tempo parziale	901	24	2,7	3,8	3,8
Indipendenti	5.038	62	1,3	21,5	21,4
con dipendenti	1.467	27	1,9	6,2	6,2
senza dipendenti	3.571	35	1,0	18,7	18,5



Disoccupati e tasso di disoccupazione per sesso, ripartizione geografica e classe di età.

	Disoccupati			Tasso di disoccupazione	
	2023	Variazioni annue assolute	Variazioni annue relative	2023	Variazione annua in p.p.
Totale	1.947	-81	-4,0	7,7	-0,4
<i>SESSO</i>					
Maschi	988	-34	-3,3	6,8	-0,3
Femmine	959	-47	-4,6	8,8	-0,6
<i>RIPARTIZIONE</i>					
Nord	592	-50	-7,8	4,6	-0,5
Centro	330	-37	-10,0	6,2	-0,7
Mezzogiorno	1.024	6	0,6	14,0	-0,3
<i>CLASSE DI ETÀ</i>					
15-34 anni	829	-53	-6,0	13,4	-1,1
35-49 anni	647	-16	-2,5	6,9	-0,1
50 e più	470	-11	-2,3	4,8	-0,3



Inattivi 15-64 anni e tasso di inattività 15-64 anni per sesso, ripartizione geografica e classe di età.

	Disoccupati			Tasso di disoccupazione	
	2023	Variazioni annue assolute	Variazioni annue relative	2023	Variazione annua in p.p.
Totale	12.377	-468	-3,6	33,3	-1,1
<i>SESSO</i>					
Maschi	4.523	-201	-4,3	24,3	-1,1
Femmine	7.854	-267	-3,3	42,3	-1,2
<i>RIPARTIZIONE</i>					
Nord	4.665	-177	-3,7	27,2	-1,0
Centro	2.176	-58	-2,6	29,7	-0,6
Mezzogiorno	5.536	-233	-4,0	43,7	-1,6
<i>CLASSE DI ETÀ</i>					
15-34 anni	5.739	-109	-1,9	48,1	-0,8
35-49 anni	2.079	-180	-8,0	18,0	-1,1
50 e più	4.559	-179	-3,8	33,3	-1,8



Domanda di lavoro

Indicatore	Variazione annua
Posizioni lavorative dipendenti	2,9%
industria	2,4%
servizi	3,2%
servizi di alloggio e ristorazione	6,1%
servizi di informazione e comunicazione	4,4%
Posizioni lavorative dipendenti a tempo pieno	3,3%
industria	2,7%
servizi	3,8%
Posizioni lavorative dipendenti part-time	1,9%
industria	0,1%,
servizi	2,3%
Incidenza delle posizioni a tempo parziale sul totale delle posizioni (valore in media nel 2023: 29%)	-0,9 p.p.
Monte ore lavorate per il totale delle imprese con dipendenti	4,9%
industria	3,3%
servizi	6,0%
Ore lavorate per dipendente per il totale delle imprese con dipendenti	1,7%
industria	0,8%
servizi	2,4%
Ore di cassa integrazione guadagni (ogni 1.000 ore lavorate) Valore in media nel 2023: 7,5	-1,6 in valore assoluto
industria. Valore in media nel 2023: 14	+1,6 in valore assoluto



Indicatore	Variazione annua
servizi. Valore in media nel 2023: 3,3	-3,6 in valore assoluto
Posizioni in somministrazione	-2,2%
<i>full-time</i>	-2,2%
<i>part-time</i>	-2,6%
Tasso di posti vacanti medio annuo per il totale delle imprese con dipendenti: valore dell'indicatore 2,3%	0,1 p.p
industria. Valore dell'indicatore 2,2%	-
servizi. Valore dell'indicatore 2,3%	-
Costo del lavoro nel totale economia	3,2%
industria	3,4%
servizi	3,2%
Retribuzioni contrattuali di cassa per il totale economia	1,6%.
industria e dei servizi privati (settori B-N)	2,9%
industria	3,3%
servizi di mercato	2,6%

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



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

Lo studio della contrattazione collettiva in Italia resta problematico sotto vari punti di vista.

La principale criticità è rappresentata dalla carenza di studi sistematici e continuativi da parte degli enti pubblici che raccolgono dati amministrativi o che svolgono indagini campionarie sulle tematiche del lavoro. Tra i pochi studi sul mercato del lavoro espressamente dedicati alla contrattazione collettiva si segnalano l'indagine campionaria ISTAT sulle retribuzioni contrattuali e l'indagine quantitativa del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali sulla contrattazione di produttività. Da segnalare anche gli studi condotti dal CNEL negli anni passati per i quali rinviamo ai relativi [rapporti](#) annuali (vedi anche la ricostruzione delle analisi sui dati contenuti nell'archivio dei contratti collettivi contenuta in [L'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL](#), in Documenti CNEL, *Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, n. 1/2024).

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

Tra gli osservatori delle dinamiche contrattuali vi è chi ha dubitato circa l'attendibilità di questi dati provenienti dai flussi Uniemens. Là dove, tuttavia, è stato possibile incrociare i dati INPS e i dati delle comunicazioni obbligatorie (sia pure solo a livello locale) è stata verificata la sostanziale corrispondenza fra le risultanze che emergono fra i due sistemi di rilevazione. Il riferimento è all'Osservatorio del mercato del lavoro della città metropolitana di Milano che, in un recente [rapporto](#), ha condotto un lavoro di allineamento delle codifiche e delle informazioni disponibili, al fine di identificare, per ciascuna attivazione dal gennaio 2015 al dicembre 2022, i firmatari del contratto nazionale impiegato, piuttosto che la sua esatta denominazione al momento dell'avviamento al lavoro. Del resto, conoscendo le dinamiche di funzionamento del sistema dei flussi Uniemens dell'INPS alimentato dai datori di lavoro, un mancato allineamento tra i due sistemi implicherebbe una criticità di comportamento da parte delle imprese (di fatto la tenuta di due sistemi di contabilità).

La questione potrebbe in ogni caso essere affrontata e risolta in modo definitivo attraverso il collegamento tra archivio CNEL e sistema delle Comunicazioni obbligatorie del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali come del resto prevede una precisa disposizione di legge già oggi in vigore. Il modulo UNILAV – che, si rammenta, è il mezzo di comunicazione obbligatoria che ogni datore di lavoro è tenuto a utilizzare per ogni inizio, cessazione e cambiamento dei termini di un rapporto di lavoro – contiene peraltro importanti elementi conoscitivi con riguardo agli assetti normativi e retributivi della contrattazione collettiva,



che sarebbe pertanto di grande interesse collegare al codice alfanumerico CNEL dei contratti collettivi: dati del datore di lavoro e del settore in cui opera, durata del rapporto di lavoro, livello di inquadramento, tipologia del contratto di lavoro e (nella sezione 4) il contratto collettivo applicato. Quest'ultimo elemento è attualmente indicato con una codifica diversa da quella utilizzata dal CNEL, soggetto che governa istituzionalmente l'archivio nazionale della contrattazione collettiva.

Una seconda criticità è relativa alla assenza di un preciso allineamento tra strumenti di analisi e monitoraggio del mercato del lavoro, dei mestieri e delle professionalità (i c.d. codici ATECO) e la classificazione economica dei contratti collettivi nazionali di lavoro per settore merceologico. Si può in effetti sostenere che, nel definire il proprio campo di applicazione (cioè, la tipologia di attività a cui si applica un determinato contratto collettivo nazionale di lavoro), il contratto collettivo di categoria concorre alla costruzione sociale dei mercati del lavoro con l'obiettivo di definire e governare le dinamiche dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro per ogni singolo settore merceologico. Al riguardo va segnalato che una delle possibilità di lettura del materiale depositato nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, seppure ancora in fase sperimentale, permette una prima associazione fra il campo di applicazione di ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro ai codici ATECO dalla prima alla sesta cifra, in tal modo facilitando l'individuazione – di particolare importanza e delicatezza nel caso di appalti pubblici a seguito della riforma del codice degli appalti – del CCNL connesso al tipo di attività oggetto di appalto. Allo stato, per una più precisa individuazione degli ambiti contrattuali, le stazioni appaltanti possono in particolare avvalersi della suddivisione in settori e sottosettori contrattuali con cui il CNEL – in linea con le indicazioni delle parti sociali – classifica i contratti depositati in archivio: si tratta di 14 settori contrattuali che raggruppano i contratti collettivi nazionali di lavoro secondo le categorie sindacali firmatarie rappresentate al CNEL e che, a loro volta, si articolano in 96 sottosettori che raggruppano i contratti collettivi secondo le associazioni datoriali firmatarie rappresentate al CNEL.

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

Considerato che gli accordi decentrati di produttività “incentivati”, vigenti in Italia alla data del 15 gennaio 2024 (infra, § 7), sono poco meno di 10.000, a fronte dei 114.000 contratti collettivi di secondo livello segnalati dal [report](#) sulla contrattazione collettiva del Ministero del lavoro francese (l'ultimo rapporto disponibile si riferisce al 2022), dove esiste un obbligo generale e sanzionato di deposito di tutti i contratti collettivi, si conferma come la



contrattazione aziendale e quella territoriale siano oggi un fenomeno largamente sconosciuto.

Un prezioso contributo alla esplorazione del fenomeno è fornito dagli osservatori sulla contrattazione decentrata di Cgil, Cisl e Uil che producono rapporti di monitoraggio. Allo stato risultano i [rapporti elaborati da Fondazione Di Vittorio e Cgil](#) a partire dal 2019; i rapporti elaborati dalla [Cisl – osservatorio OCSEF](#) a partire dal 2012; [i rapporti elaborati dalla Uil](#) a partire dal 2017. Confindustria, a sua volta, dal 2013 raccoglie informazioni sulla contrattazione decentrata e sui suoi contenuti, come parte dell'[annuale indagine sul lavoro](#) condotta presso un campione di circa 4.000 imprese associate. Per lo studio della contrattazione collettiva a livello territoriale si segnalano poi i rapporti dell'Osservatorio Mercato del Lavoro e Relazioni Collettive [Os.Me.R.](#) dell'Università degli Studi di Brescia in collaborazione con le parti sociali della provincia che realizza elaborazioni su una banca dati di 3434 accordi locali raccolti tra il 2016 e il 2023 (di cui 2657 nel solo 2020, in larga maggioranza accordi di cassa integrazione per covid). Tra i pochi studi sistematici che contemplano una analisi non solo della contrattazione aziendale ma anche del raccordo istituzionale tra il livello nazionale e il livello decentrato nell'ambito di ciascun settore di riferimento, si segnala l'Osservatorio [«fare Contrattazione»](#) di ADAPT (associazione fondata da Marco Biagi con la partecipazione di federazioni di settore datoriali e sindacali, confederazioni nazionali e associazioni territoriali di rappresentanza di imprese e lavoratori) che monitora la contrattazione collettiva in Italia dal 2012 con la pubblicazione, allo stato, di dieci [rapporti annuali](#) sulla contrattazione collettiva in Italia in larga parte ad accesso aperto.

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

Già con il decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104 il legislatore italiano, nel dare attuazione alla direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 ha fissato un quadro comune di diritti e doveri in materia di condizioni di lavoro, prevedendo l'obbligo di garantire un uniforme e adeguato livello di informazione nei confronti dei lavoratori in materia di trasparenza e prevedibilità delle condizioni di lavoro anche con riferimento alle previsioni di matrice contrattuale. Il decreto legislativo n. 104/2022 di attuazione della citata direttiva ha modificato l'articolo 1, comma 6, del decreto legislativo n. 152/1997, disponendo che «le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali». A tal fine, attivando un preesistente accordo di collaborazione con il CNEL, sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è stato attivato un [link](#) diretto all'area *web* del sito CNEL dove è strutturato l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro. È vero anche che l'articolo 1, comma 6-bis, del decreto legislativo n. 152/1997, introdotto dal decreto legislativo n. 104/2022, dispone che, «ai fini della semplificazione



degli adempimenti di cui al comma 1 del presente articolo e della uniformità delle comunicazioni, il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito *web*, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro».

Di particolare rilevanza, nel breve e medio periodo, sarà anche 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; ciò in ragione dei vincoli per l'Italia con riferimento alla sua trasposizione nel nostro ordinamento giuridico prevista entro il 15 novembre 2024. Secondo la direttiva, infatti, «i lavoratori dovrebbero avere facile accesso a informazioni complete sui salari minimi legali e sulla tutela garantita dal salario minimo prevista da contratti collettivi universalmente applicabili per garantire la trasparenza e la prevedibilità per quanto riguarda le loro condizioni di lavoro» (considerando 34).

L'articolo 10 della direttiva (UE) 2022/2041 impone a tutti gli 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». Sempre ai sensi dell'articolo 10, gli Stati membri forniscono le statistiche e le informazioni in questione «disaggregate per genere, fascia di età, disabilità, dimensioni dell'impresa e settore, nella misura in cui tali dati siano disponibili».

Si ricorda che, ai sensi della direttiva, la prima relazione di monitoraggio e raccolta dei dati da inviare alla Commissione Europea riguarda il 2021, 2022 e 2023 e dovrà essere trasmessa non più tardi del 1° ottobre 2025.

L'articolo 11 della direttiva (UE) 2022/2041 dispone anche che «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».

Tutto questo conferma l'importanza dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL, che è potenzialmente in grado 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.

In parallelo al miglioramento delle condizioni di fruizione e ricerca di informazioni da parte dell'utenza esterna, il processo di digitalizzazione ha permesso l'avvio di un tracciamento più attento e realistico delle dinamiche contrattuali con riferimento in particolare – in



coerenza al dettato legislativo – agli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva. Attraverso i report periodici diffusi dal Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro si è potuto cominciare a prendere consapevolezza del fatto che, nel nostro Paese, da almeno un decennio è in corso un costante incremento del numero di contratti collettivi di lavoro di livello nazionale stipulati nei diversi settori produttivi. Analogamente, grazie alle migliori possibilità di analisi offerte dall'archivio digitalizzato, è possibile, più che in passato, cogliere una tendenza all'aumento del numero di organizzazioni sindacali e datoriali poco o per nulla rappresentative, tendenza che si pone a monte della proliferazione numerica dei contratti collettivi nazionali di settore.

La trasformazione digitale dell'archivio, alla quale la Consiliatura precedente ha dato grande impulso, 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. Ne hanno guadagnato la trasparenza e la conoscibilità del patrimonio informativo che il CNEL rende disponibile in un'ottica di pubblico servizio a favore del sistema produttivo e della collettività. Lo sforzo compiuto di affinare i criteri di identificazione e classificazione dei contratti e degli accordi collettivi si è perfezionato mediante l'elaborazione di meccanismi finalizzati a sintonizzare e far dialogare il sistema CNEL con i sistemi di altre istituzioni pubbliche a diverso titolo impegnate nella analisi dei fenomeni del mercato del lavoro e delle dinamiche delle relazioni industriali (per un approfondimento e indicazioni operative sull'accessibilità dei dati e delle informazioni contenute nell'archivio vedi: [L'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL](#), cit.).

2. Conoscibilità della contrattazione collettiva e processo del lavoro

Nonostante la funzione dell'archivio CNEL stia assumendo una rinnovata centralità, ancora scarsa è la valorizzazione del ruolo che questo potrebbe avere nell'ambito del processo del lavoro, rispetto al quale permangono alcune criticità.

Alcuni orientamenti della magistratura – confermati da una importante pronuncia della Corte di Cassazione del 2023 (sentenza 14 novembre 2023, n. 31695) – continuano a ribadire che, nell'ambito del lavoro privato, non sono previsti meccanismi di pubblicità dei contratti collettivi, a differenza di quanto accade nel contesto del pubblico impiego privatizzato. Pertanto, in questi casi, la conoscenza del CCNL applicato da parte del giudice nel processo del lavoro è consentita solo mediante la produzione ad opera della parte interessata, da esercitare attraverso le modalità proprie del processo.

Negli ultimi anni, peraltro, si è sviluppato un filone giurisprudenziale che permette di superare tali rigidità procedurali nel corso del giudizio, consentendo non solo ai giudici di



richiedere alle associazioni sindacali il testo dei contratti o accordi collettivi di lavoro (in linea con quanto prevede l'articolo 425, comma 4, cod. proc. civ.) ma anche di consultare in via telematica l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL (Cass. Civ., sentenza 2 giugno 2012, n. 10439; Trib. Cassino 9 luglio 2015, n. 418; Trib. Pescara 7 giugno 2016, n. 531; Trib. Firenze 13 settembre 2016, n. 734).

In questo secondo caso, cioè dove vi sia la mancata produzione in giudizio del contratto collettivo da parte del ricorrente, è quindi possibile un intervento sanatorio diretto da parte del giudice, il quale potrà consultare autonomamente (cioè, d'ufficio) l'archivio del CNEL, senza ricorrere all'ausilio delle parti o di soggetti esterni (consulenti tecnici d'ufficio, organizzazioni sindacali).

Tuttavia, questo orientamento giurisprudenziale non è stato avallato dalla Corte di cassazione, come dimostrano le pronunce degli ultimi anni (Cass. civ., sentenza 8 settembre 2016, n. 17803; Cass. civ., sentenza 1° aprile 2019, n. 9020), in cui i giudici hanno evidenziato espressamente l'irrelevanza, ai fini della conoscibilità del contratto collettivo, del richiamo all'archivio del CNEL (per una analisi di dettaglio vedi: [La funzione dell'archivio dei contratti collettivi nel processo del lavoro - Problemi e prospettive](#), in Documenti CNEL, *Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, n. 8/2024).

In merito a diversi contratti collettivi, si riscontra infatti la presenza di testi con la medesima decorrenza firmati nella stessa data o in date ravvicinate, verbali di rinnovo che riassumono in maniera sintetica le novità introdotte dalle parti, intese di rinnovo di difficile coordinamento con i testi consolidati precedentemente depositati.

In tutti questi casi, risulta evidente la difficoltà per l'utente dell'archivio (*in primis* il giudice) di individuare autonomamente le corrette previsioni contrattuali da applicare.

In sintesi, ad oggi persistono dubbi sull'equiparazione del deposito del testo contrattuale presso il CNEL al procedimento di pubblicazione della legge. Sul piano processuale, il contratto depositato in archivio svolge una funzione complementare per le parti in causa in funzione dell'attestazione dell'autenticità.

Potrebbe essere sottoposta alla valutazione delle parti sociali l'ipotesi di un intervento normativo che preveda di sottoscrivere presso il CNEL il testo definitivo del contratto nazionale che si intende depositare nell'archivio, o in alternativa che renda vincolante l'adozione di un *format* di trasmissione standardizzato, definito dalle stesse parti sociali. In questo modo, il deposito al CNEL potrebbe conferire al documento una sorta di "fede pubblica", con le conseguenze che ne derivano sul piano processuale in termini di certezza del diritto e agevolazione probatoria per le parti in causa.



3. La contrattazione collettiva di livello nazionale: tasso di copertura per settori e numero complessivo di lavoratori

Alla data del 31 dicembre 2023 risultano depositati presso del CNEL 1.033 contratti e accordi collettivi di livello nazionale “vigenti”.

Diciotto di questi contratti di livello nazionale appartengono al settore pubblico e di questi ci occuperemo in altra sede vista la previsione di cui all'articolo 10-bis, comma 1, lett. b), della legge 30 dicembre 1986, che assegna al CNEL il compito di predisporre «una relazione annuale sullo stato della contrattazione collettiva nelle pubbliche amministrazioni con riferimento alle esigenze della vita economica e sociale».

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

Per il settore privato risultano in archivio, alla data del 31 dicembre 2023, 971 contratti collettivi nazionali di lavoro. Di questi contratti “vigenti” il 59% risulta, allo stato, scaduto in base alla data di scadenza riportata nei testi.



Settore contrattuale	totale	rinnovati	% rinnovati
H-terziario e servizi	239	101	42%
H1-lavoro domestico e di cura	30	12	40%
I-trasporti	80	34	43%
J-credito e assicurazioni	20	7	35%
K-aziende di servizi	56	28	50%
T-istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti	137	48	35%
V-ccnl plurisetoriali, microsettoriali e altri	73	28	38%
totale del settore privato	971	398	41%

Fonte: CNEL (archivio CCNL)

CCNL per i lavoratori dipendenti del settore privato depositati al CNEL entro il 31 dicembre 2023 rinnovati e non rinnovati per settore contrattuale - n° CCNL

Settore contrattuale	totale	rinnovati	% rinnovati
A-agricoltura	59	22	37%
B-chimici	25	17	68%
C-meccanici	50	24	48%
D-tessili	33	14	42%
E-alimentaristi	49	20	41%
F-edilizia, legno e arredamento	70	27	39%
G-poligrafici e spettacolo	50	16	32%

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

Il grado di copertura dei CCNL depositati al CNEL al 31 dicembre 2023 risulta pari al 98,7% dei dipendenti del settore privato (esclusi “agricoltura” e “lavoro domestico e di cura”) censiti dall'INPS per mezzo del flusso Uniemens. 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%.



CCNL per i lavoratori dipendenti del settore privato depositati al Cnel entro il 31 dicembre 2023 rinnovati e non rinnovati per settore contrattuale - n° dipendenti (dato Uniemens media 2023)

Settore contrattuale	totale	rinnovati	% rinnovati
A-agricoltura	n.d.	n.d.	n.d.
B-chimici	552.096	455.441	82%
C-meccanici	2.645.964	2.126.971	80%
D-tessili	345.192	239.325	69%
E-alimentaristi	445.429	49.484	11%
F-edilizia, legno e arredamento	931.851	813.078	87%
G-poligrafici e spettacolo	306.951	81.380	27%
H-terziario e servizi	5.101.441	259.092	5%
H1-lavoro domestico e di cura	n.d.	n.d.	n.d.
I-trasporti	943.459	641.133	68%
J-credito e assicurazioni	439.386	349.836	80%
K-aziende di servizi	1.000.554	736.404	74%
T-istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti	970.620	21.011	2%
V-ccnl plurisettoriali, microsettoriali e altri	710.144	55.326	8%
totale del settore privato	14.393.087	5.828.481	40%

Fonte: CNEL (archivio CCNL), INPS (Uniemens)

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti del settore privato il CNEL e l'INPS hanno integrato a partire dal 2018 l'archivio dei CCNL e il flusso informativo Uniemens in modo da associare a ciascun CCNL depositato al CNEL il numero di datori di lavoro che lo applicano e il numero di lavoratori a cui è applicato; l'INPS elabora per il CNEL la media annuale delle 12 dichiarazioni mensili e in questo contributo utilizziamo il dato più recente disponibile, relativo all'anno 2023.



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

Pertanto, gli 882 CCNL del settore privato (esclusi i settori "agricoltura" e "lavoro domestico e di cura" per i quali il dato non è rilevato in Uniemens) depositati al CNEL al 31 dicembre 2023 si applicano a 14.393.087 dipendenti, pari al 98,7% dei dipendenti censiti in Uniemens (media 2023) con CCNL noto. Residua un 1,3% di lavoratori dipendenti censiti in Uniemens per i quali i datori di lavoro non indicato il CCNL applicato e utilizzano i codici CPUB e CDIV (che quindi non vengono riportati nelle tabelle seguenti). 118 CCNL per i dipendenti del settore pubblico depositati al CNEL al 31 dicembre 2023 si applicano a 3.012.563 dipendenti e coprono il 93% dei dipendenti in servizio nelle pubbliche amministrazioni censito dalla Ragioneria Generale dello Stato nel Conto annuale delle amministrazioni pubbliche. Il grado di copertura dei CCNL depositati al CNEL, pur molto elevato, non arriva al 100% perché nell'archivio sono depositati tutti i CCNL per i dipendenti pubblici contrattualizzati, mentre mancano alcuni accordi relativi al personale in regime di diritto pubblico.

CCNL del settore privato depositati al CNEL al 31 dicembre 2023 per soglia dimensionale - n° dipendenti (dato Uniemens media 2023)

Soglie dimensionali	CCNL		dipendenti	
	n°	%	n°	%
CCNL grandi (oltre 100.000 dipendenti)	28	3,2%	11.271.690	78,3%
CCNL medi (tra 10.000 e 100.000 dipendenti)	74	8,4%	2.658.241	18,5%
CCNL piccoli (tra 500 e 10.000 dipendenti)	158	17,9%	407.681	2,8%
CCNL Micro (meno di 500 dipendenti)	622	70,5%	55.475	0,4%
sub totale	882	100,0%	14.393.087	100,0%

Fonte: CNEL (archivio CCNL), INPS (Uniemens)

Nota 1: le ultime due colonne della tabella si riferiscono alla platea di lavoratori per i quali il datore di lavoro ha indicato il codice CCNL.

Nota 2 - sono esclusi i settori contrattuali "agricoltura" e "lavoro domestico e di cura"

Alla data del 31 dicembre 2023 – con esclusione dei settori contrattuali "agricoltura" e "lavoro domestico e di cura" – è possibile evidenziare come i 28 contratti collettivi nazionali di lavoro del settore privato con applicazione sopra i 100 mila dipendenti, pur



rappresentando solo il 3,2% dei contratti depositati in archivio, coprono oltre 11 milioni di lavoratori, pari al 78,3% della forza lavoro dipendente tracciabile. Estendendo l'osservazione emerge che i 102 CCNL con applicazione sopra i 10.000 dipendenti coprono la quasi totalità dei dipendenti del settore privato: 13.929.931 lavoratori, pari al 96,8% della forza lavoro del settore privato tracciata). Si evidenzia in particolare che 622 CCNL (pari al 70,5%) si applicano a meno di 500 dipendenti e, in totale, coprono lo 0,4% dei dipendenti.

4. Soggetti firmatari e dumping contrattuale

Nel corso del 2023 sono stati rinnovati e depositati presso l'archivio CNEL 202 accordi che rinnovano o aggiornano specifiche clausole di 171 tra contratti collettivi nazionali di lavoro - per il settore privato e pubblico - e accordi economici collettivi (AEC). Per ulteriori informazioni è disponibile un elenco dettagliato (aggiornato al 15 marzo 2024), allegato alla [Nota informativa sui CCNL depositati](#) e scaricabile dalla sezione Archivio Contratti Collettivi del sito CNEL.

Analizzando in chiave longitudinale il numero di contratti collettivi di lavoro di livello nazionale depositati in archivio si rileva come il loro numero sia nel tempo marcatamente cresciuto: dai 329 contratti collettivi nazionali di lavoro del 2003 si passa rapidamente ai 1.033 contratti del 2023. Il dato è stato rilevato al 31 dicembre di ciascun anno e si riferisce a tutti i settori contrattuali e a tutte le tipologie di contratti (per i dipendenti privati e pubblici, inclusi i parasubordinati/collaboratori e gli accordi economici collettivi per alcune categorie di lavoratori autonomi).

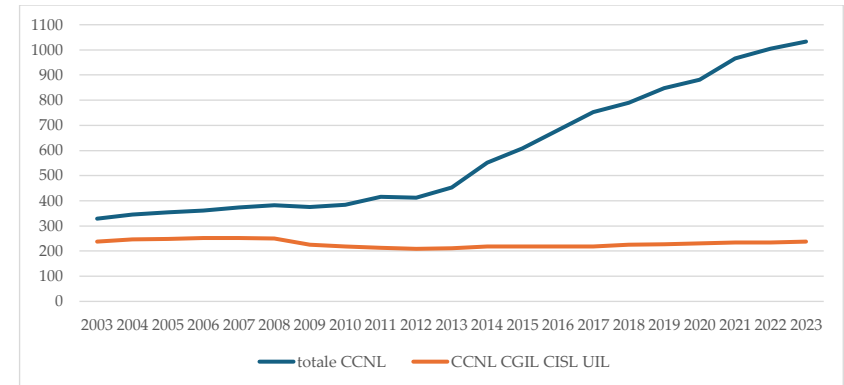
CCNL e AEC depositati al CNEL dal 2003 al 2013 e dal 2014 al 2023 con dettaglio di quelli sottoscritti da CGIL, CISL e UIL – settore privato e pubblico

Anno	totale CCNL e AEC	CCNL e AEC CGIL CISL UIL	Anno	totale CCNL e AEC	CCNL e AEC CGIL CISL UIL
2003	329	237	2014	551	218
2004	345	246	2015	608	219
2005	354	248	2016	681	219
2006	361	252	2017	753	219
2007	373	252	2018	790	225
2008	383	250	2019	847	227
2009	376	225	2020	882	231
2010	385	218	2021	966	234
2011	415	213	2022	1005	235
2012	412	209	2023	1033	237
2013	453	212			

Fonte: CNEL (archivio CCNL) – Dati al 31 dicembre 2023



CCNL depositati al CNEL dal 2003



Fonte: CNEL (archivio CCNL)

Il dato rilevante è che la crescita del numero di contratti collettivi nazionali di lavoro è dovuta esclusivamente al deposito di documenti sottoscritti da categorie sindacali che non aderiscono a Cgil, Cisl e Uil; il numero di contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da categorie aderenti a Cgil, Cisl e Uil depositati in archivio ha infatti registrato oscillazioni limitate dovute per lo più al funzionamento del sistema di relazioni industriali italiano e al meccanismo di rinnovo.

Va in ogni caso evidenziato, lato attori sindacali firmatari, che degli 882 contratti collettivi nazionali di lavoro del settore privato depositati al 31 dicembre 2023 (esclusi i settori contrattuali "agricoltura" e "lavoro domestico"):

- 201, che rappresentano 13.858.739 lavoratori, sono sottoscritti da federazioni di categoria aderenti a Cgil, Cisl, Uil;
- 285, che rappresentano 158.612 lavoratori, risultano sottoscritti da organizzazioni sindacali non rappresentate al CNEL;
- i rimanenti, indicati con dettaglio nella tabella che segue, riguardano organizzazioni sindacali rappresentate al CNEL diverse da Cgil, Cisl, Uil. Si precisa che in alcuni casi si tratta di adesioni ai contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da Cgil, Cisl e Uil, mentre in altri casi si tratta di sottoscrizioni di testi identici.

Pertanto, dai dati contenuti nell'archivio nazionale del CNEL si può agevolmente rilevare che il 96,3% dei lavoratori del settore privato (sempre con esclusione del settore agricolo e del settore domestico) è coperto da un contratto sottoscritto da federazioni di categoria aderenti a Cgil, Cisl, Uil.



**CCNL del settore privato depositati al 31 dicembre 2023 per sindacato firmatario
rappresentato al CNEL e altri sindacati**

Sindacato firmatario	CCNL		dipendenti (media 2023)	
	n°	%	n°	%
CGIL, CISL, UIL	201	22,8%	13.858.739	96,3%
Confasal (compresi CCNL firma separata e adesione)	210	23,8%	564.833	3,9%
Cisal (compresi CCNL firma separata e adesione)	66	7,5%	917.871	6,4%
UGL (compresi CCNL firma separata e adesione)	84	9,5%	5.119.293	35,6%
CIU	152	17,2%	35.878	0,2%
Confintesa	19	2,2%	1.275	0,0%
USB	3	0,3%	2.437	0,0%
altri sindacati non presenti al CNEL	285	32,3%	158.612	1,1%
totale dipendenti in Uniemens	882	100,0%	14.393.087	100,0%

Fonte: CNEL (archivio CCNL), INPS (Uniemens) – Le note sono parti integranti della tabella

Nota 1 - la somma dei dati per ciascun sindacato è maggiore dei dati nelle righe dei totali, perché alcuni CCNL sono sottoscritti da diverse categorie sindacali che aderiscono a confederazioni diverse; i totali sono pertanto indicati al netto delle duplicazioni

Nota 2 - sono esclusi i settori contrattuali "agricoltura" e "lavoro domestico e di cura"

Per quanto riguarda le sigle sindacali rappresentate al CNEL diverse da Cgil, Cisl, Uil si segnala quanto segue:

Confasal: n° CCNL depositati al 31/12/2023 (escluso "agricoltura" e "lavoro domestico e di cura"): 210



- di cui per adesione 3
- di cui in firma separata: 0

Cisal: n° CCNL depositati al 31/12/2023 (escluso "agricoltura" e "lavoro domestico e di cura"): 66

- di cui per adesione: 1
- di cui in firma separata: 4

UGL: n° CCNL depositati al 31/12/2023 (escluso "agricoltura" e "lavoro domestico e di cura"): 84

- di cui per adesione: 4
- di cui in firma separata: 22.

La tabella seguente presenta il numero di CCNL depositati al CNEL dal 2003 al 2023 (31 dicembre) per settore contrattuale e consente di individuare in quali settori si è verificato maggiormente l'incremento del numero di CCNL; per ciascun settore contrattuale viene calcolato l'incremento assoluto e relativo tra il 2003 e il 2023.

L'incremento assoluto è semplicemente la differenza tra il valore del 2023 e quello del 2003. Ad esempio, tra il 2003 e il 2023 il numero di CCNL depositati del settore "H: distribuzione e servizi" è aumentato di 221, nel settore "T: istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti" è aumentato di 106 e nel settore "S – pubblica amministrazione" è diminuito di 8.

L'incremento relativo è il numero indice a base 2003 = 100 del numero di CCNL depositati in ciascun settore nel 2023 ed indica di quante volte è aumentato il n° di CCNL depositati rispetto a vent'anni prima; ad esempio, nel settore "H1 – lavoro domestico e di cura" il numero di CCNL depositati è passato da 1 a 30 CCNL; nel settore "H: distribuzione e servizi" il numero di CCNL depositati è aumentato di oltre 6,5 volte (si è passati da 40 a 261 CCNL); nel settore "C – meccanici" il numero di CCNL è aumentato di 6,2 volte (si è passati da 8 a 50 CCNL).



**CCNL depositati al CNEL al 31 dicembre 2023 (anni dal 2003 al 2023)
per settore contrattuale**

anno	settore contrattuale															totale
	A	B	C	D	E	F	G	H	H1	I	J	K	S	T	V	
n° CCNL depositati																
2003	15	14	8	22	15	21	36	40	1	52	19	11	26	33	16	329
2004	14	14	9	23	15	21	38	43	1	54	19	13	28	37	16	345
2005	14	15	9	24	16	21	38	43	1	56	19	13	28	42	15	354
2006	15	15	9	23	16	22	38	44	2	58	19	13	31	42	14	361
2007	16	15	9	19	15	22	37	50	2	58	19	14	34	46	17	373
2008	16	13	6	18	13	22	37	54	4	58	19	16	35	51	21	383
2009	15	13	7	17	13	23	36	70	4	58	19	16	11	52	22	376
2010	16	12	8	18	18	28	37	77	4	40	19	16	11	55	26	385
2011	18	11	9	20	20	36	36	84	7	39	21	20	11	57	26	415
2012	18	11	9	19	19	36	36	76	7	38	21	20	11	60	31	412
2013	20	17	11	17	23	42	36	91	8	38	19	23	10	63	35	453
2014	29	23	19	19	26	51	38	109	9	49	21	28	10	77	43	551
2015	32	26	23	21	27	55	40	126	9	55	21	31	10	85	47	608
2016	38	26	30	24	29	54	40	156	10	60	22	38	10	89	55	681
2017	45	19	31	24	34	59	41	180	16	60	22	41	11	99	71	753
2018	48	20	33	25	38	60	42	191	20	60	22	43	14	99	75	790
2019	50	20	38	28	41	59	43	212	20	63	22	43	16	111	81	847
2020	52	22	38	30	42	62	44	217	23	64	22	48	18	119	81	882
2021	58	24	42	31	46	66	48	243	28	73	23	53	18	128	85	966
2022	57	24	48	32	49	69	50	251	29	77	24	54	18	136	87	1005
2023	59	25	50	33	49	70	51	261	30	80	24	56	18	139	88	1033
incremento assoluto del n° CCNL depositati tra il 2003 e il 2023 (differenza tra i valori dei due anni)																
incr. assoluto	44	11	42	11	34	49	15	221	29	28	5	45	-8	106	72	704
incremento relativo del n° CCNL depositati tra il 2003 e il 2023 (rapporto tra i valori dei due anni * 100)																
incr. Relativo	393	179	625	150	327	333	142	653	3000	154	126	509	69	421	550	314

Fonte: CNEL (archivio CCNL)

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

**5. La problematica dei rinnovi contrattuali**

Nel settore privato al 31 dicembre 2023 risultano rinnovati 398 CCNL su 971 depositati (pari al 41%), che sono applicati al 40% dei dipendenti del settore privato (con l'esclusione di "agricoltura" e "lavoro domestico e di cura"), ossia sono applicati a più di 5 milioni e 828 mila dipendenti su un totale di 14 milioni 393 mila dipendenti coperti dai CCNL del settore privato depositati al CNEL.

La quota di dipendenti a cui si applicano CCNL rinnovati risulta:

- molto alta (oltre l'80%) nei settori "chimici", "meccanici", "edilizia, legno, arredamento", "credito e assicurazioni";
- elevata nei settori "tessili" (69%), "trasporti" (68%), "aziende di servizi" (74%)

Alla data di redazione del presente rapporto l'archivio sta provvedendo ad aggiornare le informazioni contenute con i CCNL depositati nel primo trimestre 2024 e al relativo aggancio fra i codici CCNL e i dati tratti dal flusso Uniemens aggiornato al 2023.

Con riferimento ai dati consolidati al 31 dicembre 2023, tra i settori in cui la quota dei dipendenti con CCNL rinnovato è bassa vanno messi in evidenza alcuni casi:

- settori con CCNL molto eterogenei al loro interno: "istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti" (2%), "CCNL plurisetoriali, microsettoriali e altri" (8%)
- gli "alimentaristi" (11%), che è l'unico settore dell'industria con una quota molto bassa di dipendenti con contratti rinnovati
- "terziario e servizi" (5%), nel quale ci sono, tra gli altri, i contratti della distribuzione, dei pubblici esercizi, del turismo e della ristorazione

Nei settori del terziario-servizi e alimentaristi alla data della presentazione del Rapporto i numeri sono significativamente cambiati in funzione dei recenti rinnovi dei CCNL.

Nel settore pubblico dei 18 CCNL depositati al CNEL, che si applicano a poco più di 3 milioni di dipendenti, 16 risultano non rinnovati e coprono la quasi totalità dei dipendenti pubblici.

Il CNEL non elabora un dato complessivo per i settori privato e pubblico perché il numero di dipendenti proviene da due fonti informative differenti che non sono in relazione tra loro:

- i dipendenti del settore privato sono rilevati dall'INPS con il flusso Uniemens, i dati più aggiornati si riferiscono al 2023 e mancano i settori "agricoltura" e "lavoro domestico e di cura"
- i dipendenti del settore pubblico sono rilevati dalla Ragioneria Generale dello Stato per mezzo del Conto annuale delle pubbliche amministrazioni e i dati si riferiscono al 2021
- le due fonti informative in parte si sovrappongono, in quanto in Uniemens ci sono circa 475 mila dipendenti a cui è associato il codice CPUB utilizzato dai datori di lavoro del settore pubblico.



Per maggiori dettagli, si fa rinvio al [report](#) semestrale dei contratti collettivi nazionali di lavoro depositati e vigenti dell'archivio dei contratti del CNEL che contiene tutte le informazioni.

6. Gli accordi economici collettivi di lavoro

Alla data del 31 dicembre 2023 risultano depositati presso l'archivio dei contratti del CNEL 44 accordi economici collettivi e cioè intese collettive riferite ad alcune categorie di lavoratori autonomi e parasubordinati. Il 18° report periodico del CNEL sui contratti collettivi vigenti depositati contiene, nella sezione dedicata ai lavoratori parasubordinati, l'elenco degli accordi con talune informazioni essenziali.

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

Un solo accordo, relativo ai collaboratori di enti di ricerca privati, IRCCS e strutture sanitarie private, sottoscritto il 20 dicembre 2015 tra Aris, Cgil Fp, Cisl Fp, Uil, Fpl, Ugl sanità, risulta privo di data di scadenza. Rispetto agli altri 43 ben 30 accordi risultano scaduti al 31 dicembre 2023 (anche da molti anni) e altri 8 in scadenza nel 2024.

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

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

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

[L'indagine](#) su caratteristiche ed impatto della contrattazione decentrata sulla *performance* delle imprese del settore privato in Italia si collocava in un contesto normativo caratterizzato



da una intensa, quanto rapida evoluzione. A partire al primo decennio degli anni Duemila, infatti, il legislatore aveva introdotto una serie di iniziative per tentare di stimolare la crescita e la competitività del sistema produttivo italiano, attraversato da una crisi profonda e persistente le cui origini chiamavano in causa un complesso intreccio di fattori interni ed internazionali.

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

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

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

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

Nell'indagine citata si evidenziava come la legislazione di sostegno alla contrattazione di secondo livello scontasse gli effetti dei frequenti mutamenti di indirizzo politico che hanno caratterizzato l'azione governativa nel corso degli anni, per tener anche conto delle difficoltà di gestione degli squilibri di finanza pubblica. Il processo endogeno di revisione e di ammodernamento del sistema di relazioni industriali aveva a sua volta dato luogo a momenti di criticità nei rapporti fra le confederazioni sindacali e fra queste e le associazioni datoriali, il cui superamento ha richiesto un notevole impegno anche in termini di responsabilità.

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

La Commissione dell'informazione 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 da svilupparsi in funzione dei prossimi rapporti istituzionali, la prima delle quali in fase di avvio con riguardo al settore del credito.

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

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



8. La contrattazione di produttività

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali realizza un periodico monitoraggio che ha tuttavia valenza solo quantitativa, posto che non entra nel merito del contenuto dei contratti depositati né nella efficacia/impatto delle misure pubbliche di promozione a livello economico e normativo.

Il [report](#) del Ministero del lavoro e delle politiche sociali relativo alla detassazione dei premi di produttività, rilasciato il 15 gennaio 2024, mostra che i contratti collettivi decentrati aziendali e territoriali che prevedono premi di produttività, depositati ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 151/2015 e tutt'ora attivi risultano pari a 9.421, segnando una crescita di oltre il 30% rispetto al corrispondente dato del 2023 (quando assommavano a 7.201). La crescita interessa tanto i contratti aziendali (+19,7%) quanto quelli territoriali, passati da 613 a 1.529 (+149,4%) in un anno.

Tra i 9.421 contratti attivi, 7.446 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 5.777 di redditività, 4.752 di qualità, mentre 1.023 prevedono un piano di partecipazione e 5.758 prevedono misure di welfare aziendale.

Peraltro, è da osservare che il numero complessivo degli accordi depositati dall'inizio della procedura (2016) è ora pari a 91.905 rispetto ai 79.367 che risultavano l'anno precedente (vedi report 19 gennaio 2023), con un incremento del 15,79%.

Secondo il Ministero, inoltre, i lavoratori a cui si applica il beneficio sono attualmente 2.907.405 a fronte dei 2.431.734 indicati nel report rilasciato 12 mesi prima (+19,6%).

Nel 2023 il numero massimo di lavoratori beneficiari si registra nel Report del mese di novembre pari a **4.693.678**, di cui **3.290.053** riferiti a contratti aziendali e **1.403.625** a contratti territoriali.

Il valore annuo medio individuale del premio è pari a 1.470,56 euro, ma il dato nasconde una forte divaricazione tra contratti aziendali (dove il valore medio annuo risulta pari a 1698,53 euro) e contratti territoriali (560,35 euro).

Come elemento utile di confronto può essere interessante notare che nella corrispondente rilevazione del 2023 il valore medio annuo del premio nei contratti aziendali attivi era pari a 1620,33 euro, mentre nei contratti territoriali raggiungeva 540,08 euro.

Un cenno a parte merita inoltre la rilevazione degli accordi decentrati che beneficiano della decontribuzione per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti ai sensi dell'articolo 25 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80: alla data del 15-1-2024 risultano depositati in tutto 5.983 accordi (di cui: 4.108 validi anche ai fini della detassazione e 1.875 solo ai fini della decontribuzione) a fronte di 5.584 dell'anno precedente, ma quelli tutt'ora attivi risultano pari a 915 (484 anche ai fini della detassazione e 431 solo ai fini della decontribuzione) rispetto ai 912 dell'anno prima.

