

# IL LAVORO CHE CAMBIA

A 55 anni dallo Statuto  
dei lavoratori

DOCUMENTI DEL SOLE 24 ORE  
Supplemento al Il Sole 24 Ore  
numero 137 del 20 maggio 2025



## Per approfondire

---



1

Insedimento XI Consiliatura:  
la relazione del Presidente

---



2

Programma XI consiliatura

---



3

XXVI Rapporto mercato del  
lavoro e contrattazione

---



4

XXV Rapporto mercato del  
lavoro e contrattazione

---



5

Relazione su contrattazione  
collettiva nella PA

---



6

Archivio nazionale Ccni

INTRODUZIONE

# La centralità della persona nel lavoro

di **Renato Brunetta**

La ricorrenza dei cinquantacinque anni della legge 20 maggio 1970, n. 300, è l'occasione per tornare a riflettere, in un Paese come il nostro che, da decenni, registra un altissimo tasso di contenzioso lavoristico e la presenza di milioni di unità di lavoro irregolari, su come rendere effettivi ed esigibili, nella quotidianità dei luoghi di lavoro, quei principi di dignità del lavoro e libertà dell'azione sindacale che sono il cuore del nostro «Statuto dei diritti dei lavoratori». E non può che essere così almeno per chi – come lo stesso Giacomo Brodolini, il padre politico di questa legge – ha sempre scelto di stare da una parte sola, dalla parte dei lavoratori.

Il ricco e variegato osservatorio delle dinamiche del lavoro che mi consegna, anche in termini di responsabilità istituzionale, la presidenza del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro mi offre,

## 150 ANNI

Il 20 maggio 1970 veniva promulgata la legge 300, meglio nota come Statuto dei lavoratori. Proposta da Giacomo Brodolini, rappresenta una delle principali normative italiane in materia di diritto del lavoro.

quest'anno, una prospettiva in parte diversa da quelle tradizionali che normalmente si collocano tra l'enfasi della celebrazione e la nostalgia del ricordo rispetto a una stagione politica e sindacale che ha profondamente segnato l'evoluzione del nostro Paese e della nostra società.

Non sono mancate, negli anni, proposte più o meno articolate di rivisitazione e modernizzazione di una normativa come quella dello Statuto, storicamente condizionata, nel suo strumentario tecnico-giuridico e nel suo retroterra politico-culturale dalle esigenze di tutela della libertà e della dignità della persona che lavora rispetto ai contesti produttivi e di organizzazione del lavoro tipici del Novecento industriale e della fabbrica fordista. Quello che, invece, è mancato è il concorso delle istituzioni, in termini di contributo di conoscenza condivisa, circa l'effettiva applicazione di questa vasta e complessa normativa rispetto alle



profonde trasformazioni da tempo in atto nell'economia e nella nostra società che, non poco, hanno inciso sui tre cardini attorno a cui ruotano le relazioni di lavoro: la professionalità, i luoghi di lavoro, i tempi di lavoro.

Non possiamo, del resto, dimenticare che lo Statuto dei lavoratori è frutto delle lotte operaie della fine degli anni Sessanta, nate in risposta a una diffusa mancata applicazione delle leggi sul lavoro e a un aperto contrasto alla presenza sindacale nelle fabbriche. Da questo punto di vista, la redazione della legge 300 beneficiò notevolmente dell'ingente materiale di documentazione e analisi - pubblicato in 25 volumi (28 tomi) tra il 1958 e il 1965 - elaborato dalla Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia, istituita nel 1955 con l'obiettivo di svolgere un accertamento concreto sulle condizioni dei lavoratori nelle aziende. La Commissione si concentrò, in particolare,

#### I 28 TOMI

Istituita nel 1955, la Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia ha pubblicato 28 tomi tra il 1958 e il 1965 per accertare anche il rispetto dei contratti.

sull'applicazione della legislazione a tutela della salute dei lavoratori, sul rispetto dei contratti, nonché sulle condizioni morali e umane nei luoghi di lavoro, al fine di proporre «provvedimenti atti a migliorare e perfezionare il sistema protettivo del lavoratore e la sua rigorosa applicazione». Se lo Statuto ha così profondamente inciso sulla cultura del lavoro e sulle prassi aziendali, portando la democrazia nei luoghi produttivi, è anche grazie all'imponente e profondo lavoro istruttorio che l'ha preceduto.

Impossibile che qualcosa di nuovo possa emergere oggi, nel dibattito politico e sindacale, se non si esce dalla sterile contrapposizione "muro contro muro" e non si iniziano ad affrontare i gravi problemi del lavoro, partendo da una condivisione dei dati e delle informazioni disponibili. Lo Statuto, che abbiamo ereditato dalle lotte operaie del Sessantotto, fotografa perfettamente un'epoca largamente superata, con la fine del fordismo, già più di cinquant'anni fa,

proprio mentre il Parlamento confezionava il testo della legge 300 del 20 maggio 1970. Il mondo, da allora, è profondamente cambiato e non solo per le conseguenze di un'incessante evoluzione tecnologica a basso tasso di occupazione e crescita. A pesare sono, soprattutto, le mancate risposte della politica, in termini di riforme condivise rispetto alla necessità di modernizzare il mercato del lavoro, come documentato inesorabilmente dai dati su debito pubblico, salari e produttività.

Difficile dire se potremo rivedere, nei prossimi anni, un ritorno della concertazione e della stagione dei patti sociali. È quanto mai auspicabile un confronto tra il governo e le parti sociali che sia capace di anteporre i fatti e le analisi alle ideologie e alle pregiudiziali politiche, come avvenuto con lacerazioni nel 1984, con il protocollo di San Valentino, e come invece accaduto, in termini unitari, con il protocollo del 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi, sugli assetti della contrattazione collettiva e sulle politiche del lavoro.

È mia profonda convinzione, non da oggi, che i Padri costituenti abbiano avuto grande lungimiranza nel decidere, con l'articolo 99 della Costituzione, di istituire il CNEL come organo di consulenza delle Camere e del Governo nelle materie economiche e sociali, affidando a esperti e a rappresentanti delle categorie produttive e delle forze sociali il compito di costruire basi informative condivise per accompagnare e favorire le delicate fasi della decisione politica e della azione sindacale. Si può, anzi, dire che grazie anche alla legge Mattarella del 1986, di specificazione delle attribuzioni del CNEL, si siano poste le giuste condizioni per contribuire

## NUOVA UTOPIA

I mutamenti del mercato del lavoro impongono il passaggio da un mondo di salariati, spesso precari, a uno di piena occupazione, in cui i lavoratori stessi partecipino ai rischi d'impresa.

alla messa a fuoco degli elementi fattuali del mercato del lavoro e della contrattazione collettiva attorno a cui avviare il processo di elaborazione della legislazione in materia di lavoro, superando, così, una stagione di contrapposizioni ideologiche e di radicalismi che, sui delicati temi economici e sociali, non aiutano a far evolvere il nostro Paese e stare al passo con le trasformazioni in atto.

È su queste basi che è necessario perseguire una «utopia positiva», ieri possibile, oggi doverosa: da una società a retribuzione fissa a una società post-industriale centrata sulla connettività e sulle reti. Da un mondo di salariati sempre sull'orlo del baratro della disoccupazione a un pianeta della piena occupazione, in cui i lavoratori partecipino all'organizzazione del lavoro e ai relativi rischi d'impresa. Non è più adeguato ai tempi un sistema che ha fatto del salario un feticcio, rigido, e dell'occupazione e del capitale umano una variabile di aggiustamento.

La prospettiva deve essere ribaltata.

L'attenzione alle dinamiche reali dei mercati del lavoro impone, in ogni caso, una revisione critica dell'idea stessa di lavoro su cui nel tempo si è costruito l'ordinamento del diritto stesso in chiave prevalentemente difensiva e di polemica verso il mercato, attraverso il ricorso alla norma inderogabile di legge e di contratto collettivo. Le attuali prospettive di sviluppo economico aprono spazi inesplorati per valorizzare la dimensione soggettiva e creativa del lavoro e, cioè, la dimensione di "senso e di partecipazione" che deve accompagnare e integrare l'inevitabile dimensione economicista e di scambio. Pur con

tutte le paure e le insicurezze che questo comporta, l'essere umano ha nelle sue mani, nell'utilizzo consapevole di tecnologie che riducono i lavori faticosi e ripetitivi e nella possibilità di una più equa distribuzione di una ricchezza mai conosciuta nella storia dell'umanità, un percorso verso la conquista non solo di quella libertà nel lavoro di cui si è sin qui occupato lo Statuto dei lavoratori, ma anche della libertà del lavoro: l'affermazione della propria dignità e personalità attraverso il lavoro, tutt'altra cosa rispetto a una semplicistica liberazione dal lavoro suggerita da chi spinge per un reddito incondizionato di cittadinanza che prescindano dallo svolgimento di un mestiere o una professione.

Tutto questo non significa cancellare le conquiste dello Statuto

#### L'USO DELL'AI

L'uso consapevole delle nuove tecnologie permette di ridurre i lavori faticosi e ripetitivi e apre alla possibilità di una più equa distribuzione di una ricchezza mai così grande nella storia.

dei lavoratori, ma ricordarci che esso è stato, innanzitutto, espressione di un principio e di un metodo che non possiamo che confermare: il principio della centralità della persona nei processi economici. Perché il lavoro non è solo un fattore della produzione. Quanto soprattutto un bisogno della persona nella sua dimensione sociale e relazionale. Il metodo della partecipazione e del confronto, anche dialettico e conflittuale se serve, ma pur sempre orientato al pieno sviluppo della persona e della società, per contribuire a una soluzione condivisa dei problemi del mercato del lavoro, riconoscendo l'inevitabile centralità anche dei corpi intermedi e della rappresentanza.

*Presidente del CNEL*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il Sole  
**24 ORE**

**Direttore responsabile**

Fabio Tamburini

**Caporedattore**

Maria Carla De Cesari

**Inserto a cura di**

Camilla Colombo, Camilla Curcio,  
Mauro Meazza

**I Libri del Sole 24 Ore Settimanale – N. 10/2025 – Maggio 2025**

Registrazione Tribunale di Milano n. 33 del 22.01.2007 – Direttore responsabile: Fabio Tamburini - Proprietario ed Editore: Il Sole 24 Ore S.p.A. Sede legale, redazione e direzione: Viale Sarca n.223, 20126 Milano. Da vendersi in abbinamento al quotidiano «Il Sole 24 Ore». Solo ed esclusivamente per gli abbonati, in vendita separata dal quotidiano a 1 euro. Chiuso in redazione il 13 maggio 2025

© Riproduzione riservata copyright Il Sole 24 Ore Spa

## Sommario

---

01

### **Gli strumenti di analisi**



#### **Commissione dell'informazione**

Il compito di curare il rapporto annuale sul mercato del lavoro — **P. 26**

#### **Archivio dei Ccnl**

Un contributo alla qualità della rete delle relazioni industriali — **P. 28**

#### **Banca dati**

Informazioni e indagini su lavoro e contrattazione — **P. 33**

#### **L'osservazione dai territori**

L'analisi dei dati provinciali facilita l'applicazione dei contratti — **P. 35**

02

### **Le dinamiche del mercato del lavoro**



#### **La fotografia del mercato del lavoro**

Salgono gli occupati ma pesa il confronto con l'Europa — **P. 38**

#### **Occupazione femminile/1**

Cambiare modello per eliminare la child penalty delle lavoratrici — **P. 43**

#### **Occupazione femminile/2**

Orizzontale e verticale, la doppia segregazione di genere sul lavoro — **P. 46**

#### **Occupazione giovanile**

Serve un «patto generazionale» per ridurre la quota di Neet — **P. 48**

#### **L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità**

Una sfida nazionale tra diritti negati e opportunità mancate — **P. 50**

#### **Infortuni e malattie professionali**

Nel 2024 calano gli incidenti ma crescono decessi e patologie — **P. 52**

#### **Lavoro irregolare e sommerso**

L'effettività delle tutele passa dall'attività di vigilanza — **P. 55**

03

## Le dinamiche della contrattazione



### La negoziazione sindacale nel 2024

Depositati 58 verbali di rinnovo e 28 accordi economici — **P. 60**

### La contrattazione nella PA

Istruzione, sanità e funzioni locali in testa per numero di contratti — **P. 71**

### Rinnovi contrattuali

Il nodo dei ritardi: un confronto tra settore pubblico e privato — **P. 74**

### La contrattazione di produttività

Dalle misure di sostegno fiscale una spinta a qualità ed efficienza — **P. 76**

04

## Il welfare contrattuale



### Previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa

Welfare contrattuale, la buona prassi del settore bancario — **P. 80**

UN NUOVO SINDACATO

# Non solo di conflitto ma anche di partecipazione?

Luca Nogler\*

Nella visione di Gino Giugni e di Giacomo Brodolini, l'architrate dello Statuto dei lavoratori era costituito dal suo titolo terzo dedicato all'attività sindacale.

I padri della legge partivano, infatti, dal presupposto che qualsiasi norma protettiva dei lavoratori, comprese quelle contenute nel titolo primo dello Statuto, poteva aspirare all'effettività a una sola condizione: che la sua applicazione fosse presidiata dalla presenza di un contropotere collettivo, costituito «a iniziativa dei lavoratori» ma nell'ambito dei sindacati rappresentativi.

In particolare, il fronte progressista che rese possibile l'approvazione dello Statuto era ispirato dall'idea-guida del «nuovo sindacato». Nuovo non nel nome ma nel modo di concepire l'azione sindacale, da estendere alla concertazione delle politiche economico-politiche che la sua stessa legittimazione, da costruire in assemblea e con gli scioperi. Introduzione dell'euro, trasformazione della divisione globale del lavoro, superamento del sistema economico-misto e sopraggiungere dell'economia dei servizi, hanno nel frattempo mutato lo scenario di fondo. Come è stata aggiornata nei fatti la concezione, sottesa allo Statuto, del «nuovo sindacato»?

## L'urgenza di ricerche sul quadro empirico

Anche per rispondere ad interrogativi di questo tipo, in questa consiliatura il CNEL

ha avviato una trasformazione che possa contribuire al superamento delle evidenti carenze di analisi empiriche che contraddistinguono il nostro paese rispetto ad altre realtà europee.

Qualche esempio di carenza di dati di fatto che ostacola la ricerca. Solo grazie al documento CNEL sugli elementi di riflessione sul salario minimo in Italia venne per la prima volta messo a disposizione l'importo dei parametri indicati dalla direttiva dell'Ue sul salario minimo.

Nel 2010 fu interrotta la pubblicazione dei dati annuali sui conflitti di lavoro nel nostro paese: sono dati fondamentali che in futuro dovrebbero includere anche quelli sui conflitti meramente aziendali.

Il calcolo del tasso di copertura contrattuale è ora reso possibile dall'archivio CNEL ma esso richiederebbe di essere "aggiustato" alla luce dell'incidenza del lavoro sommerso. Su questi e su tanti altri profili, lo studioso della realtà italiana si trova in una paralizzante situazione di gap informativo rispetto ad altri più avanzati contesti d'indagine.

## Gli interrogativi sul «nuovo sindacato»

Vediamo ora quali potrebbero essere i vuoti d'informazione che sono più direttamente legati allo Statuto dei lavoratori e all'azione delle rappresentanze sindacali. Quanta parte della realtà applicativa della legge 300/1970 si è già trasformata in senso partecipativo?

Il contratto integrativo di partecipazione concluso presso la Lamborghini tesse

una fitta rete di commissioni tecniche bilaterali attraverso le quali trapianta in Italia il sistema tedesco della codeterminazione. Ma dobbiamo guardare con maggior attenzione anche laddove questi contratti non esistono perché alle regole formalizzate si affiancano sempre anche effetti regolativi inintenzionali. Non limitiamo l'analisi al contesto delle imprese che rientrano nei grandi gruppi industriali tedeschi che pure dimostrano come il corpus del diritto sindacale italiano già oggi possa piegarsi in senso pienamente partecipativo.

Aris Accornero scrisse saggi documentatissimi, che dovrebbero essere riscoperti, su come si estesero nei fatti i poteri delle commissioni interne. Occorrono nuovi studi che decodifichino sul campo l'azione delle rappresentanze in azienda e li portino, per così dire, in luce.

Sappiamo poi che una quota di rapporti di lavoro è uscita dal sistema conflittuale di rappresentanza sul luogo di lavoro per transitare in quella della rappresentanza territoriale localizzata negli enti bilaterali. Ma quante sono le imprese che, pur ricadendo nell'ambito applicativo del titolo terzo, hanno optato per questa soluzione? Come si è evoluto il rapporto statistico tra le imprese in cui sarebbe in teoria possibile costituire le Rsa (Rsu) e quelle in cui i lavoratori sono privi di rappresentanza collettiva sul luogo di lavoro?

Con la collaborazione delle parti sociali il CNEL può ora promuovere queste ricerche. Ci sono ormai molte premesse, anche normative (di recepimento delle direttive Ue), per mettere nell'armadio della storia la distinzione tra canale unico/conflittuale e canale doppio/anche partecipativo di rappresentanza dei lavoratori in azienda.

Rispetto ai tempi in cui fu approvato lo Statuto abbiamo anche imparato a rovesciare il paradigma del lavoratore alienato dal lavoro. Oggi il luogo di lavoro è sempre più spesso uno dei terreni più fecondi di realizzazione della propria personalità e quest'aspirazione si alimenta anche per

l'opportunità di cooperare con gli altri che è quella che più ci realizza come persone.

### **Il ruolo della Corte costituzionale**

La Costituzione sostiene quest'aspirazione sia nell'articolo 4 sia nell'articolo 46. Presso la Corte costituzionale è, non a caso, pendente una questione di incostituzionalità dell'articolo 19 dello Statuto sollevata dal Tribunale di Modena che potrebbe consentire al giudice delle leggi di superare l'antiquata qualificazione dell'articolo 46 come norma programmatica.

Nella Costituzione non ci possono essere norme di serie B. Anche l'articolo 46 va inteso come un principio vivo che interagisce con quello della libertà sindacale (articolo 39) incidendo sull'interpretazione dell'inciso «a iniziativa dei lavoratori» di cui all'articolo 19 dello Statuto che fino a oggi è stato sottovalutato da interpreti tratti in inganno da presupposizioni collettivistiche.

Ad esempio, la Corte costituzionale potrebbe valorizzare l'inciso sull'iniziativa dei lavoratori se affermasse la regola che, se le parti collettive concordano su un metodo elettivo d'individuazione della rappresentanza dei lavoratori in azienda (come avviene negli accordi per la costituzione delle Rsu), devono mettere in conto che l'elezione possa essere indetta indipendentemente da un loro assenso formale. La regola collettiva che riserva l'indizione al sindacato piega impropriamente in senso collettivistico l'inciso iniziale dell'articolo 19 dello Statuto che si collega all'articolo 46 della Costituzione.

Se la Corte facesse questo passo storico in direzione del giusto bilanciamento tra i principi costituzionali, l'anno prossimo potremmo affermare che lo Statuto rappresenta l'attuazione dell'articolo 46 della Costituzione, con buona pace di distinzioni libresche che sopravvivono solo perché non più oggetto di verifiche empiriche e censure da parte del diritto vivente.

\*Consigliere CNEL

© RIPRODUZIONE RISERVATA

# L'analisi delle trasformazioni del mercato a tutela dei lavoratori

**Michele Tiraboschi\***

La legge Mattarella del 1986 assegna al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro il compito di predisporre e approvare appositi rapporti e relazioni sugli andamenti (general, settoriali e locali) del mercato del lavoro e sugli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva sia nel settore pubblico sia nel settore privato.

L'elaborazione di detti rapporti avviene sulla base dei dati di fonte pubblica (principalmente Istat, Inps, Inail, Inapp), che confluiscono nella banca dati CNEL sul mercato del lavoro, e della ricca documentazione contenuta nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro. I rapporti e le relazioni del CNEL, precisa la stessa legge Mattarella, sono poi «messi a disposizione delle Camere, del Governo, delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e degli enti e istituzioni interessati, quale base comune di riferimento a fini di studio, decisionali ed operativi».

Un'indicazione normativa che esalta e rafforza il ruolo del CNEL quale ente di rilevanza costituzionale, istituito dall'articolo 99 della Carta costituzionale, nei termini di organo di consulenza delle Camere e del Governo, nonché attore istituzionale dotato di un'autonoma proposta di iniziativa legislativa rispetto all'elaborazione della legislazione in materia economica e sociale.

Non si può, dunque, dire che la legge di regolazione del CNEL non abbia tratto ampiamente beneficio dalla «Prediche inutili» di Luigi Einaudi: «Prima conoscere, poi discutere, poi deliberare». E, in effetti, come si può decidere e promulgare leggi senza conoscere a fondo la realtà che si intendere regolare? Questo a maggior ragione in una materia viva come quella delle relazioni economiche e di lavoro che risulta di così forte impatto sulla vita e il futuro di milioni di persone e di una società in generale.

Piuttosto è la politica che ha poco seguito, nel tempo, l'elaborazione progettuale e la sempre vivace attività di osservazione e proposta del CNEL se è vero che, da tempo, la produzione normativa è totalmente fuori controllo, come in una moderna tela di Penelope dove il fare e il disfare, da un Governo all'altro, è diventata la regola. Era del resto lo stesso Einaudi a sottolineare come «le leggi frettolose partoriscono nuove leggi intese a emendare, a perfezionare; ma le nuove, essendo dettate dall'urgenza di rimediare a difetti propri di quelle male studiate, sono inapplicabili, se non a costo di sotterfugi, e fa d'uopo perfezionarle ancora, sicché ben presto il tutto diventa un groviglio inestricabile, da cui nessuno cava più i piedi».

La consapevolezza di questo delicato ruolo istituzionale era già ben presente nella mente di Meuccio Ruini, il primo presidente del CNEL, che nel suo «Discorso di insediamento del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro»

del 20 febbraio 1958 esortava le commissioni e gli organi del CNEL a non stendere decine massicce di volumi, che pochissimi leggono, ma ad «attenersi piuttosto al tipo delle relazioni anglosassoni, sia pure con allegati, ma con poche decine di pagine, che il pubblico possa conoscere e comprendere».

È l'archivio del CNEL, largamente accessibile in modalità ad accesso aperto sul relativo sito istituzionale, a documentare l'incessante lavoro di analisi e proposta con oltre 250 tra rapporti, relazioni, indagini anche campionarie e proposte in materia di lavoro più tutta l'attività di produzione legislativa di cui si dà conto nel contributo che segue. Si tratta, indubbiamente, di un patrimonio di analisi e informazioni sulle dinamiche del nostro mercato del lavoro e sull'evoluzione delle relazioni industriali in Italia che documentano ampia parte della storia del nostro Paese e che hanno consentito di affinare, nel corso del tempo e rispetto a una materia ancora oggi largamente inesplorata, preziose metodologie di analisi di quello che è l'elemento peculiare e distintivo del CNEL – e cioè quell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro che contiene, allo stato, oltre 150mila testi contrattuali. Un archivio davvero imponente e che, come ama dire il presidente Brunetta, racchiude il metabolismo sociale del nostro sistema economico e della nostra democrazia.

Come ogni istituzione anche il CNEL, nei suoi oltre 65 anni di vita, ha indubbiamente vissuto momenti di grande vigore culturale e di vivacità progettuali alternati con fasi di stasi e di ripiegamento che hanno concorso a metterne in discussione la sua stessa esistenza. Resta, però, ancora del tutto integro il ruolo del CNEL come immaginato dal legislatore costituente e come dettagliato attraverso la legge Mattarella.

Oggi come allora appare quanto mai centrale l'obiettivo di fornire all'opinio-

ne pubblica e ai decisori politici e sindacali una corretta base informativa e di documentazione istituzionale che, grazie all'analisi e alla proposta, faciliti tanto la comprensione dei fenomeni economici quanto le dinamiche di processo deliberativo che, nel sostenere le potenzialità del tessuto produttivo, è sempre chiamato a salvaguardare la tutela e la dignità della persona che lavora.

Un obiettivo non marginale, anche rispetto all'attuale degrado del dibattito pubblico sui temi del mercato del lavoro e rispetto alle sempre più evidenti difficoltà di funzionamento del nostro sistema di relazioni industriali, e che ancora oggi merita di essere perseguito con determinazione da chi porta il peso di una responsabilità di tipo istituzionale.

Uno Stato moderno e una politica, anche sindacale, capace di progettare il futuro non possono rinunciare a una sede istituzionale che si faccia carico di fornire, in termini il più possibile condivisi, informazioni di sintesi ed elementi utili per le scelte che i decisori politici e gli attori del sistema di relazioni industriali sono inevitabilmente chiamati a compiere.

È esattamente per questa ragione, e non per meri fini di studio e monitoraggio scientifico, che le elaborazioni del CNEL sono messe a disposizione delle forze politiche e sociali e di tutti gli enti o istituzioni interessati trattandosi di un'imprescindibile base comune di riferimento a fini decisionali e operativi nelle sempre complesse materie economiche e sociali. Salde e chiare piattaforme d'azione, diceva Meuccio Ruini, non solo perché costruite con la corretta base informativa e di documentazione, ma anche perché confezionate in modo tale che gli operatori del mercato del lavoro e lo stesso pubblico le possano conoscere e comprendere.

*\*Consigliere CNEL*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

# Dalla cautela ai successi: il ruolo dei Ddl nel sistema costituzionale

**Matteo Milanese\***

Si in dall'originario testo costituzionale, tra i soggetti titolari dell'iniziativa legislativa statale si rinviene il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro. Si tratta di una potestà peculiare e non scontata per un organo cosiddetto ausiliario, i cui compiti sono solitamente interpretati quali attività meramente coadiuvanti. In essa convergono peraltro, più che altrove, le due vocazioni fondamentali (e complementari) del Consiglio: quella tecnica e quella rappresentativa.

Le leggi attuative del CNEL hanno variamente interpretato l'estensione del potere d'iniziativa, sulla base della vaghezza della norma costituzionale che lo istituisce (l'articolo 99, comma terzo della Carta). Se, da un lato, la prima legge istitutiva legava indissolubilmente la funzione alla materia economico-lavoristica (contornandola, peraltro, di una serie di importanti limitazioni), la riforma del 1986 provvedeva a espungere e stemperare tali vincoli, lasciando all'organo più spazio d'intervento.

Così, nel tempo, gli argomenti affrontati dal Consiglio in sede d'iniziativa hanno spaziato dall'orario di lavoro alla formazione universitaria; dalle grandi opere al welfare in senso lato; dall'intervento sul Codice della strada alla propria autoriforma.

## **Lo sviluppo storico**

Un'evoluzione si è, altresì, avuta nella frequenza dei disegni di legge. Piuttosto (au-

to)limitata nelle prime fasi del lavoro consiliare – il primo Ddl si ha solo nel 1967, il secondo dodici anni dopo – essa è cresciuta gradualmente nel tempo, sino a raggiungere incrementi esponenziali nell'ultimo decennio. In particolare, è con la X Consiliatura che l'iniziativa legislativa si intensifica, più che raddoppiando – in pochi anni – il numero totale degli atti. Dalle 22 proposte formatesi nella fase 1958-2017 si giunge, infatti, alle complessive 56, nel 2022.

Ulteriori importanti iniziative si sono registrate nella Consiliatura corrente, ove il CNEL si è focalizzato sui temi della rieducazione dei condannati, della qualità dei servizi pubblici, dell'efficientamento delle risorse idriche. Così, complessivamente, le iniziative legislative consiliari, comprese quelle attualmente in discussione, sono oggi pari a 62.

È pur vero che il dato comprende i Ddl riproposti. Infatti, diversi atti di iniziativa del Consiglio risultano essere stati sottoposti più volte all'attenzione delle Camere, in quanto non approvati (se non, addirittura, non calendarizzati o non assegnati alle Commissioni parlamentari competenti) in prima battuta.

Il tema si lega a quello, più ampio, dello scarso successo dei Ddl di matrice consiliare. Non è cosa ignota che le proposte legislative «esterne» – ossia quelle che provengono dal di fuori del circuito politico statale (in breve: dal popolo, dai Consigli regionali e dallo stesso CNEL) – non godono e, a ben guardare, non hanno mai goduto di buona salute. Non fa, appunto,

## Disegni di legge del CNEL

N. ARGOMENTO	DATA	CONSILIATURA
<b>1</b> Orario di lavoro e riposo settimanale ed annuale dei lavoratori dipendenti	19/01/1967	3
<b>2</b> Riordinamento del credito agrario	23/10/1979	4
<b>3</b> Orientamento scolastico e professionale	28/03/1980	4
<b>4</b> Credito ordinario alla pesca	30/06/1981	4
<b>5</b> Norme sulla informazione e consultazione dei lavoratori	26/03/1986	4
<b>6</b> Conciliazione e arbitrato in materia di lavoro	10/11/1992	5
<b>7</b> Conciliazione e arbitrato in materia di lavoro*	18/05/1994	5
<b>8</b> Dottorato di ricerca e formazione post lauream	12/03/1997	6
<b>9</b> Arbitrato e conciliazione per la soluzione delle controversie di lavoro*	21/01/1998	6
<b>10</b> Sistema idroviario padano-veneto	14/05/1998	6
<b>11</b> Professioni non regolamentate	15/01/2003	7
<b>12</b> Disposizioni in materia di statistiche di genere	30/09/2004	7
<b>13</b> Disposizioni in materia di statistiche di genere*	20/12/2006	8
<b>14</b> Istituzione delle Agenzie territoriali per l'abitare sociale	30/05/2007	8
<b>15</b> Istituzione delle Agenzie territoriali per l'abitare sociale*	26/06/2008	8
<b>16</b> Disposizioni in materia di statistiche di genere*	26/06/2008	8
<b>17</b> Autoriforma del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro	19/10/2011	9
<b>18</b> Delega legislativa al Governo per razionalizzare e codificare attuazione e accertamento dei tributi e revisione delle sanzioni amministrative e del processo tributario	20/03/2013	9
<b>19</b> Contenuti delle leggi di bilancio in attuazione dell'articolo 81, comma sesto della Costituzione (Modifiche ed integrazioni alla legge 24 dicembre 2012, n. 243)	20/06/2013	9
<b>20</b> Disposizioni in materia di statistiche e politiche di genere*	29/10/2013	9
<b>21</b> Disposizioni sui servizi integrati e di gestione degli immobili	03/11/2014	9
<b>22</b> Riforma del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro	21/02/2017	9
<b>23</b> Codice unico dei contratti collettivi nazionali di lavoro	27/03/2019	10
<b>24</b> Istituzione presso il Cnel del Comitato nazionale per la produttività	27/03/2019	10
<b>25</b> Modifiche all'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al D. L.vo 11 aprile 2006, n. 198, in materia di rapporto sulla situazione del personale**	30/05/2019	10
<b>26</b> Modifiche all'art. 142 del R.d. 31 agosto 1933, n. 1592, recante "Approvazione del testo unico sulle leggi dell'istruzione superiore"***	30/05/2019	10
<b>27</b> Modifiche alla legislazione vigente per la semplificazione e la competitività del sistema della logistica italiana delle merci	17/07/2019	10
<b>28</b> Delega al Governo per il riordino e la semplificazione della disciplina afferente il sistema della logistica delle merci	17/07/2019	10
<b>29</b> Modifiche all'articolo 1, del Dlgs 8 novembre 1990, n. 374, per la semplificazione e la competitività del sistema della logistica italiana delle merci	17/07/2019	10
<b>30</b> Modifiche alla legislazione vigente in materia di sicurezza stradale. Costituzione della Consulta nazionale per la sicurezza stradale e per la mobilità sostenibile	25/09/2019	10
<b>31</b> Interventi di modifica al Codice della strada per il rafforzamento della effettività delle prescrizioni. Protezione degli utenti vulnerabili. Controllo diffuso	25/09/2019	10
<b>32</b> Modifiche al Codice della strada in materia di sicurezza del lavoro e per il sostegno al lavoro meccanizzato in agricoltura	25/09/2019	10
<b>33</b> Programma di formazione online per la dirigenza pubblica	25/09/2019	10
<b>34</b> Modifiche alla legge 30 dicembre 1986, n. 936, in materia di potenziamento della funzione consultiva del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro	27/11/2019	10

<b>N.</b>	<b>ARGOMENTO</b>	<b>DATA</b>	<b>CONSILIATURA</b>
<b>35</b>	Modifiche alla disciplina del Codice civile in materia di contratto di spedizione - Regio decreto 16 marzo 1942, n. 262, Libro IV, Titolo III, Capo IX, Sezione III	29/01/2020	10
<b>36</b>	Ratifica della Convenzione su sicurezza e salute nell'agricoltura, n. 184, adottata il 21 giugno 2001 dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro	27/05/2020	10
<b>37</b>	Tutele delle lavoratrici e dei lavoratori autonomi e dei liberi professionisti iscritti alla gestione separata Inps	28/07/2020	10
<b>38</b>	Modifica agli articoli 125 e 186 del DL 285/1992 (Codice della strada) convertito con modificazioni dalla legge 29 ottobre 1993 n. 427 e successive modificazioni	28/07/2020	10
<b>39</b>	Modifiche alla legge 30 dicembre 1986, n. 936	26/05/2021	10
<b>40</b>	Norme per l'orientamento permanente e per l'accesso ai corsi dell'area sanitaria e bio-medica con specifico riferimento alle facoltà di medicina e chirurgia	28/07/2021	10
<b>41</b>	Delega al Governo per l'integrazione e l'attuazione dello Statuto dei diritti del contribuente	29/09/2021	10
<b>42</b>	Riforma dell'ordinamento della giustizia tributaria e del contenzioso tributario	28/10/2021	10
<b>43</b>	Criteri di riforma dell'accertamento fiscale	27/04/2022	10
<b>44</b>	Criteri di riforma della riscossione fiscale	27/04/2022	10
<b>45</b>	Modifiche alla legge 30 dicembre 1986, n. 936*	26/10/2022	10
<b>46</b>	Norme per l'orientamento permanente e per l'accesso ai corsi dell'area sanitaria e bio-medica, con specifico riferimento alle facoltà di medicina e chirurgia*	26/10/2022	10
<b>47</b>	Delega al Governo per la riforma della disciplina dell'accertamento fiscale*	26/10/2022	10
<b>48</b>	Delega al Governo per la riforma della disciplina della riscossione fiscale*	26/10/2022	10
<b>49</b>	Modifiche all'articolo 1 del decreto legislativo 8 novembre 1990, n. 374, per la semplificazione e la competitività del sistema della logistica italiana delle merci*	26/10/2022	10
<b>50</b>	Modifiche agli articoli 125 e 186 del Codice della strada, di cui al Dlgs 30 aprile 1992, n. 285, concernenti il dispositivo di blocco da installare sui veicoli in uso*	26/10/2022	10
<b>51</b>	Delega al Governo per l'integrazione e l'attuazione dello Statuto dei diritti del contribuente*	26/10/2022	10
<b>52</b>	Ratifica ed esecuzione della Convenzione n. 184 sulla sicurezza e la salute nell'agricoltura, adottata il 21 giugno 2001 dalla Conferenza generale dell'Oil*	26/10/2022	10
<b>53</b>	Modifiche al Codice della strada in materia di sicurezza del lavoro e per il sostegno del lavoro meccanizzato in agricoltura*	26/10/2022	10
<b>54</b>	Modifiche alla legislazione vigente per la semplificazione e la competitività del sistema della logistica italiana delle merci*	26/10/2022	10
<b>55</b>	Istituzione del Comitato nazionale per la produttività presso il Cnel*	26/10/2022	10
<b>56</b>	Armonizzazione di disposizioni di legge per la conoscibilità, da parte dei lavoratori, dei contenuti e delle tutele previste dal contratto collettivo di lavoro applicato	30/11/2022	10
<b>57</b>	Tutela del diritto all'oblio delle persone guarite da patologie oncologiche**	21/03/2023	10
<b>58</b>	Disposizioni per l'inclusione socio-lavorativa e l'abbattimento della recidiva delle persone sottoposte a provvedimenti limitativi o privativi della libertà personale	19/06/2024	11
<b>59</b>	Disposizioni in materia di welfare dei professionisti iscritti alla Gestione separata presso l'Inps e misure per il consolidamento delle prestazioni di welfare	18/12/2024	11
<b>60</b>	Disposizioni in materia di livelli e qualità dei servizi erogati dalle pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini	18/12/2024	11
<b>61</b>	Disposizioni in materia di tutela, razionalizzazione ed efficientamento delle risorse idriche	18/12/2024	11
<b>62</b>	Disposizioni in materia di aziende pubbliche di servizi alla persona	27/03/2025	11

(\*) Ddl riproposto; (\*\*) Ddl divenuti legge

eccezione il Consiglio, atteso che al traguardo finale (sia esso un'approvazione o un assorbimento) sono giunti solamente otto atti in totale.

Volendo poi guardare a quelli divenuti effettivamente legge, il numero cala a tre. Segnatamente, i Ddl diventati legge dello Stato sono quelli inerenti al rapporto sulla situazione del personale (istituto funzionale al raggiungimento della parità di genere, disciplinato dall'articolo 46 del Codice delle pari opportunità), alla contemporanea iscrizione a corsi di studio universitari e postuniversitari, all'oblio oncologico. Temi di grande rilievo, ove l'apporto del CNEL ha, quindi, trovato recepimento e seguito.

È, peraltro, interessante osservare come ciascuno di questi ultimi Ddl risulti approvato in testo unificato, a fronte dell'abbinamento ad altre concorrenti proposte. In altri termini, i disegni di legge del CNEL, quando approvati, lo sono principalmente grazie a un clima favorevole creatosi attorno ai testi abbinati. Tanto vale a confermare la tendenza svalutativa dei disegni di legge di origine «esterna», il cui esito (ma, prima ancora, il cui esame) è legato a doppio filo alle dinamiche politiche contingenti.

Ciò non significa, beninteso, che i Ddl consiliari non abbiano avuto influenza sui testi finali, essendo state le formulazioni normative proposte dal CNEL recepite talora in modo pressoché integrale. Semplicemente, la tendenza dimostra che i disegni di legge consiliari hanno tanto più successo quanto più sono in grado di inserirsi opportunamente in un'agenda di priorità predeterminata.

Il dato formale, sopra riportato, non basta comunque a identificare tutti i successi ottenuti dal Consiglio in sede legislativa, posto che talvolta le proposte seguono percorsi diversi. Talora, infatti, il legislatore attinge dai disegni di legge già presentati, senza determinarne un avanzamento, ma facendoli confluire in altri provvedimenti. È il caso, ad esempio, del

«codice unico alfanumerico» attribuito ai contratti individuali di lavoro. Originariamente proposto dal ventitreesimo atto di iniziativa del CNEL (il cui esame non si è mai concluso in sede parlamentare), l'istituto è stato ripreso in sede emendativa dalla legge 120/2020, giungendo al traguardo, sia pure con un percorso atipico.

### I prossimi passi

Se la breve disamina di cui sopra offre uno spaccato sul passato dell'iniziativa legislativa del CNEL, è tuttavia opportuno domandarsi quali siano le prospettive di sviluppo della stessa. Non si può non notare, anzitutto, come l'incremento dell'attività occorso nel più recente periodo militi nel senso di una rivalorizzazione di questa competenza, ricercato dallo stesso organo.

Di ciò si dà, peraltro, conto negli atti di pianificazione del Consiglio, che nei propri programmi di attività non manca di evidenziare i risultati degli ultimi anni e gli obiettivi che si intendono perseguire in futuro.

Compimento di questa pianificazione si è avuto con il recente protocollo d'intesa, stilato d'accordo con la Camera dei Deputati, in cui quest'ultima si impegna a fornire adeguato «supporto tecnico-giuridico in relazione all'esercizio delle attribuzioni in materia di iniziativa legislativa» (queste le parole del relativo comunicato stampa).

A fronte di quanto sopra, può ben dirsi che l'iniziativa legislativa del CNEL, sebbene presente sin dagli albori della Repubblica, sia una competenza in continua evoluzione. La direzione della stessa potrà essere sondata solo con il tempo, a fronte di un attento monitoraggio dei lavori di tutti gli organi coinvolti, dallo stesso Consiglio alle sedi parlamentari, alle quali è lasciata l'ultima parola in ordine alla valorizzazione delle iniziative legislative «esterne».

*\*Visiting fellow CNEL*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Dall'analisi alla proposta: l'obiettivo è la recidiva zero

**Emilio Minunzio\***

L'attenzione del CNEL per la tematica del lavoro in carcere, in particolare nell'ottica della riduzione della recidiva, è emersa in modo significativo, per la prima volta, nel XXIII rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva per l'anno 2021.

Il documento, infatti, al capitolo 12, contiene uno studio a firma di Giuseppe Cacciapuoti, Lucia Castellano e Gianfranco De Gesu dedicato ad analisi e prospettive per un nuovo modello europeo di esecuzione penale in Italia. Nel testo viene affrontato il rapporto fra la pena e il lavoro e vengono analizzate le varie modalità attraverso le quali è possibile la sua declinazione in ragione delle diverse modalità di esecuzione della pena.

Il contributo, anche in ragione del ruolo ricoperto dai tre autori, offre un importante e significativo spaccato delle opportunità lavorative che l'ordinamento appronta a favore dei condannati, sia adulti sia minori e sia ristretti sia in esecuzione penale esterna. Ciò che, invece, sembra mancare, nonostante il titolo, sono le prospettive di sviluppo future sulla cui base costruire un percorso di mutamento.

È proprio la dimensione dell'innovazione, della volontà di conoscere e sulla base dell'analisi concorrere anche a modificare il dato normativo esistente, che, invece, sembra ispirare la fase successiva e attuale dell'attività del CNEL in tema di lavoro per le persone sottoposte a

misure limitative della libertà personale che ha visto nell'Accordo interistituzionale del 13 giugno 2023 fra CNEL e ministero della Giustizia, al contempo, il consolidamento di quanto già fatto e la base degli sviluppi successivi.

Tale Accordo, infatti, richiamato anche nel programma per l'XI Consiliatura approvato all'unanimità dall'Assemblea del CNEL il 22 novembre 2023, è la premessa, giuridica oltretutto logica, alla costituzione presso il CNEL del Segretariato permanente per l'inclusione economica, sociale e lavorativa delle persone private della libertà personale avvenuta con determinazione del Presidente del 31 luglio 2024.

È significativo che la costituzione dell'Organo sia avvenuta a seguito della giornata intitolata «Recidiva zero» svolta il 16 aprile 2024 presso il CNEL, la quale è stata anche l'occasione per mettere a sistema e raccogliere le istanze provenienti da attori istituzionali e privati, tutti portatori di proprie competenze e tutti a vario titolo coinvolti nell'obiettivo di conseguire l'abbattimento della recidiva attraverso l'inserimento nel mondo del lavoro dei ristretti.

Sebbene nell'atto costitutivo del Segretariato ritorni, sotto varie forme, il riferimento a un'attività di analisi, ciò che ha caratterizzato sino a ora l'attività della Consiliatura corrente in tema di lavoro carcerario è stato, invece, il manifesto mutamento di paradigma cui si faceva riferimento in apertura: non più solo analisi, ma anche proposta.

Prima ancora della costituzione del Segretariato, infatti, il 29 maggio 2024, l'Assemblea del CNEL ha approvato, ai sensi dell'articolo 99 della Costituzione, un disegno di legge, recante «Disposizioni per l'inclusione socio-lavorativa e l'abbattimento della recidiva delle persone sottoposte a provvedimenti limitativi o privativi della libertà personale emanati dall'Autorità Giudiziaria», nel quale, per l'appunto, sono state formulate varie proposte in riferimento all'inclusione lavorativa dei ristretti, alcune delle quali specularmente rinvenibili nel cosiddetto Ddl Sicurezza (decreto legge 48 dell'11 aprile 2025, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale n. 85 dell'11 aprile 2025).

È fondamentale, però, tenere presente quanto detto poco sopra: «non più solo analisi ma anche proposta». Le due attività, infatti, non possono essere separate poiché un'analisi senza proposta rischia di essere inutile, ma una proposta senza analisi è, probabilmente, persino dannosa. Per questo motivo il disegno di legge del CNEL è stato preceduto, oltre che dalla giornata del 16 aprile 2024, da numerose valutazioni e interlocuzioni che hanno consentito che si addivenisse a un testo ragionato. Ma è per lo stesso motivo che l'attività del CNEL sul tema del rapporto fra lavoro e privazione della libertà personale non si è di certo lì conclusa.

Si è già detto che l'istituzione del Segretariato permanente è stata successiva all'approvazione del disegno di legge. Ebbene, ciò manifesta la volontà di continuare e percorrere la strada inaugurata il 13 giugno 2023 con la sottoscrizione dell'Accordo interistituzionale e proseguita, fra gli altri, per il tema che ci occupa, con:

- il Protocollo d'intesa con l'Anci del 9 novembre 2023;
- l'Accordo di collaborazione con Asso-Lavoro del 23 novembre 2023;
- il Protocollo d'intesa con l'Ente Na-

zionale per il Microcredito del 20 dicembre 2023;

- il Protocollo d'intesa del 31 gennaio 2024 con Cassa delle Ammende;
- l'Accordo interistituzionale con il Garante nazionale delle persone private della libertà personale del 19 marzo 2024.

Una strada, questa, che si caratterizza per la volontà di mettere assieme competenze, sia nei termini di conoscenze sia di attribuzioni, al fine di compiere un'attività che abbia un'impostazione quanto più olistica possibile.

Il Segretariato permanente è, infatti, la sede individuata precipuamente dal CNEL all'interno della quale compiere attività di varia natura che, come dalle funzioni individuate dall'atto costitutivo, consistono in informative, analisi di fattibilità dei progetti, monitoraggio normativo, attivazione di banche dati, attività di supporto tecnico, elaborazione di linee guida e procedure standardizzate, organizzazione di giornate di lavoro e seminari e monitoraggio e verifica della effettiva applicazione ai lavoratori detenuti dei trattamenti contrattuali.

Si tratta, come evidente, di attività eterogenee, complesse, e che richiedono anche il coinvolgimento e il dialogo costante con soggetti esterni al CNEL. Si tratta, soprattutto, di attività orientate all'acquisizione di quanta più conoscenza possibile, sia teorica sia pratica, da poter riversare in ulteriori proposte, sia legislative sia normative in senso più ampio, attraverso le quali realizzare l'obiettivo principale che ha dato il nome alla giornata del 16 aprile 2024: «la Recidiva zero».

Un obiettivo certamente ambizioso ma che vede nella convergenza dei due binomi carcere-lavoro e analisi-proposta una solida modalità di conseguimento.

\*Consigliere CNEL

© RIPRODUZIONE RISERVATA

# Valorizzare gli attori sociali per dare effettività alla normativa

Giada Benincasa\*

Lo scorso 24 ottobre l'Assemblea del CNEL ha approvato un documento di «Osservazioni e proposte» in materia di salute occupazionale e di sicurezza sul lavoro, come area prioritaria di intervento nell'ambito del programma di attività della XI consiliatura.

Tratto caratterizzante di questo documento, rispetto a quanto solitamente avviene in materia prevenzionistica, è rappresentato dal sostanzioso lavoro istruttorio compiuto dalle forze sociali e dai consiglieri esperti del CNEL - affiancati da un gruppo di lavoro designato dalla presidenza del CNEL -, per arrivare a una lettura condivisa delle numerose problematiche in materia e delle potenziali soluzioni tecniche da adottare. Tutto questo nella consapevolezza che il vero punto critico non stia nella legislazione, tra le più avanzate al mondo, quanto nella bassa effettività del dato normativo.

Da qui anche la consapevolezza tra le forze sociali presenti al CNEL della centralità di previsione, come quella rintracciabile nell'articolo 9 dello Statuto dei lavoratori secondo cui «i lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica».

## I risultati dell'istruttoria

Il documento di «Osservazioni e propo-

ste» è il risultato della consultazione e audizione di ben 25 organizzazioni di rappresentanza di imprese e lavoratori.

Tra i principali esiti dell'istruttoria sono emersi alcuni punti di convergenza tra tutti gli attori sociali consultati, come l'introduzione di misure che impediscano la concessione di finanziamenti o incentivi con fondi pubblici alle imprese (condannate in via definitiva perché non hanno rispettato i requisiti di regolarità e legalità e che non applicano i Ccnl sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative, oltre alle norme di legge e contratto collettivo in materia di salute e sicurezza sul lavoro); l'urgenza di rendere pienamente operativi sia il comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro sia la commissione consultiva permanente rispetto a previsioni che risalgono ormai a più di quindici anni fa e che ancora attendono attuazione; l'importanza di adottare anche in Italia, secondo le indicazioni comunitarie, una strategia nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro e concretizzare un coordinamento operativo e interpretativo permanente tra l'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) e le aziende sanitarie locali (Asl); la valorizzazione dell'utilizzo dei fondi Inail per il miglioramento delle condizioni di lavoro, per investimenti tecnologici e organizzativi mirati alla salute e sicurezza sul lavoro, anche con particolare attenzione alle

Pmi.

Un altro elemento emerso nella consultazione delle parti sociali, di particolare importanza, è la necessità di selezionare gli attori sindacali e i relativi contratti collettivi sulla base del concetto di maggiore rappresentatività comparata. Questo criterio sarebbe funzionale ad ammettere al Repertorio nazionale degli organismi paritetici solo i soggetti realmente qualificati e radicati nel nostro sistema di relazioni industriali.

### **Contratti collettivi e tutele ex post**

Di grande importanza, rispetto alla parte propositiva del documento e nella prospettiva di valorizzare il sindacato comparativamente più rappresentativo, è stato il lavoro di analisi sul contributo offerto dai sistemi di contrattazione collettiva di livello nazionale e aziendale.

Sono stati presi in esame 103 contratti collettivi nazionali di lavoro presenti nell'archivio nazionale dei contratti del CNEL relativi a 12 macrosettori economici per mappare le misure prevenzionistiche disciplinate per ogni singolo settore. Sono così state mappate e valutate le misure prevenzionistiche previste per la quasi totalità dei lavoratori del privato.

Questi 103 contratti coprono il 96,8% dei dipendenti del settore privato tracciati dai flussi Uniemens, cioè 13.929.931 lavoratori. A questi è stato aggiunto il Ccnl del lavoro agricolo (sebbene su di esso non vi siano i dati Uniemens), dato l'alto tasso di incidenza del fenomeno infortunistico nel settore.

Dalla mappatura delle misure prevenzionistiche disciplinate nella contrattazione collettiva emerge una forte attenzione al ruolo degli organismi bilaterali, degli osservatori nazionali e delle commissioni paritetiche (come nel caso del Ccnl Industria metalmeccanica e installazione di impianti, sottoscritto da Federmeccanica, Assisital e Fim Cisl, Fiom Cgil, Uilm Uil) nonché all'introduzione di

figure di recente evoluzione come il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente di lavoro (come nel caso del Ccnl Industria chimica, chimica-farmaceutica, fibre chimiche e settori abrasivi, lubrificanti e Gpl, sottoscritto da Federchimica-Farindustria e Femca Cisl, Filctem Cgil, Uiltec Uil).

Dall'indagine emerge nel complesso la presenza di un robusto e ben consolidato sistema di tutele ex post, di tipo riparatorio, con misure dirette prevalentemente alla gestione della malattia professionale e dell'infortunio sul lavoro che non manca anche di spunti originali e percorsi condivisi di gestione delle nuove emergenze come la salute non occupazionale (si veda il Ccnl per dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, sottoscritto da Confcommercio e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e Ugl Terziario con firma separata).

Resta tuttavia nel complesso ancora embrionale, nella quasi totalità dei Ccnl analizzati, la parte più promozionale e preventiva della cultura della sicurezza e del mutato rapporto tra salute e lavoro, anche in ragione dei cambiamenti demografici che, spesso, resta prerogativa di interventi a livello aziendale.

### **Salute mentale e molestie**

Nel complesso le misure in materia sembrano ancora concentrate sulla tradizionale dimensione fisica della tutela dei lavoratori, rispetto al problema degli infortuni sul lavoro, spesso a scapito della dimensione psicosociale, sebbene questa abbia un impatto sempre più significativo sul benessere della persona che lavora, fatti salvi specifici aspetti.

E in realtà, negli ultimi anni, si registra una crescente attenzione in materia di benessere organizzativo, salute mentale, molestie e violenza di genere (tra i vari, Ccnl per i quadri direttivi e il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, sottoscritto da Abi, Intesa San

Paolo S.p.a. e Fabi, Fisac Cgil, First Cisl, Uilca, Unisin Falcri Silcea Sinfub).

Per il CNEL una maggiore sensibilità, ad ampio spettro, sul concetto evoluto di salute consentirebbe di ripensare anche il rapporto tra malattia e lavoro, oltre alla dimensione circoscritta di malattia professionale, soprattutto rispetto al fenomeno di crescente importanza delle malattie croniche e della condizione di disabilità o vulnerabilità dei lavoratori.

### **Criticità e interventi da attuare**

Se, da un lato, è vero che il nostro Paese, in tema di salute e sicurezza sul lavoro, ha già una delle normative più avanzate in Europa, dall'altro, le principali criticità continuano a constatarsi in termini di effettiva applicazione delle previsioni di legge ed efficacia dei controlli.

Criticità causate da due fattori. Da un lato, la difficile applicazione, in termini di esigibilità, per le piccole imprese e i datori di lavoro non imprenditori, del Testo unico della salute e sicurezza sul lavoro: un imponente apparato normativo pensato prevalentemente per imprese di medio-grandi dimensioni.

Dall'altro, la diversificazione settoriale e dimensionale delle imprese che costituiscono il tessuto imprenditoriale italiano. Non da ultimo, la mancanza di una «Strategia nazionale di prevenzione e protezione» – che dovrebbe porsi in linea con la «Strategia quinquennale europea» – non permette di mettere a sistema precetti e frammenti normativi che compongono l'attuale sistema prevenzionistico.

Di qui l'importanza, ribadita anche dal documento di «Osservazioni e proposte» di valorizzare e potenziare il ruolo e il contributo che gli attori sociali possono fornire nella realtà dei vari contesti produttivi e di lavoro, per concorrere alla messa in campo di iniziative di sistema e misure operative adattate alle peculiarità di settori, territori e contesti produttivi anche in termini dimensionali.

La legislazione ha cercato di valorizzare il ruolo della contrattazione collettiva, affidandole il compito di adattare e di rendere effettiva la disciplina normativa nei vari settori economici e produttivi anche attraverso il sostegno e la promozione degli organismi paritetici.

Residuano ancora spazi di intervento per la contrattazione collettiva e le parti sociali, per dare piena attuazione alla legislazione vigente. E ciò anche considerando le misure messe in campo durante la pandemia (seppur funzionali, nel caso di specie, a una logica emergenziale e per certi versi non ripetibile): dal dialogo sociale a specifici protocolli condivisi fino all'introduzione di comitati di garanzia di attuazione delle misure definite a livello nazionale e di settore.

Iniziative in cui, attraverso la regolazione contrattuale, è stato possibile istituire un confronto tra le figure della rappresentanza e le figure specialistiche come quella del medico competente, professionista sempre più centrale nel sistema prevenzionistico.

Si tratta, in conclusione, di sperimentare buone prassi già attuate e che, dirette ad ampliare gli spazi della contrattazione nonché a sostenere il ruolo della rappresentanza nel sistema prevenzionistico, possono consentire di rivitalizzare e concretizzare la filosofia dell'articolo 9 dello Statuto, garantendo maggiore certezza del diritto e piena esigibilità del dato normativo.

In questa prospettiva si spiega la decisione dell'Assemblea del CNEL di istituire un osservatorio permanente su salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, presso il quale raccogliere le buone pratiche in materia e sviluppare nuove progettuali per contrastare e concorrere a superare una delle problematiche più delicate che ancora oggi caratterizzano in negativo la questione del lavoro in Italia.

*\*Componente del gruppo di lavoro CNEL sui temi della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## MISURE DI INTERVENTO

### **Il ruolo degli organismi bilaterali, degli osservatori nazionali e delle commissioni paritetiche**

*Spunti dal Ccnl Industria metalmeccanica e installazione di impianti sottoscritto da Federmeccanica, Assistal e Fim Cisl, Fiom Cgil, Uilm Uil*

Costituzione della Commissione nazionale su salute e sicurezza (articolo 4) anche al fine di:

- predisporre indicazioni operative per realizzare break formativi;
- diffondere la *Root cause analysis* come strumento per aiutare a identificare non solo cosa e come si è verificato un evento, ma anche perché è successo attraverso la tecnica dei «cinque perché» che permette di risalire alla causa ultima per la quale è avvenuto l'infortunio sul lavoro; elaborare un «Vademecum per l'invio dei lavoratori all'estero».

Costituzione dell'Osservatorio nazionale (articolo 10), composto da rappresentanti di entrambe le parti, al fine di studio, approfondimento e valutazione congiunta in merito alle ricadute sulle condizioni lavorative in relazione anche alle condizioni igienico-ambientali nei posti di lavoro.

### **Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e per l'ambiente di lavoro (Rlssa)**

*Spunti dal: Ccnl Industria chimica, chimica-farmaceutica, fibre chimiche e settori abrasivi, lubrificanti e Gpl, sottoscritto da Federchimica-Farmindustria e Femca Cisl, Filctem Cgil, Uiltec Uil*

Valorizzazione della figura dell'Rlssa (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e per l'ambiente di lavoro) attraverso una serie di attribuzioni e di competenze:

- subentra, nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dal Dlgs numero 81/2008 e dalla precedente regolamentazione contrattuale, al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza / Commissione ambiente;
- concorda con la Direzione aziendale progetti o programmi di particolare rilevanza per i quali saranno convenute le necessarie agibilità;
- è informato attraverso una serie di specifici incontri con l'obiettivo di sviluppare il necessario coinvolgimento e migliorare la collaborazione attiva e propositiva, in particolare sui temi relativi alla tutela dell'ambiente;
- attribuzione di permessi retribuiti aggiuntivi, rispetto a quelli spettanti se componente della Rsu, da adoperare in relazione alle specifiche necessità, anche in modo non uniforme tra gli stessi;
- deve effettuare la specifica attività formativa anche nell'ambito del programma *Responsible care*, che testimonia il contributo del settore allo sviluppo sostenibile e alla responsabilità sociale e persegue il miglioramento continuo attraverso l'adozione di un sistema di gestione integrato per la sicurezza, la salute e la tutela dell'ambiente.

## MISURE DI INTERVENTO

### **La gestione della malattia e dell'infortunio sul lavoro**

*Spunti dal: Ccnl per i dipendenti da aziende del Terziario della distribuzione e dei servizi, sottoscritto da Confcommercio e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs (e Ugl Terziario con firma separata)*

All'apprendista è riconosciuto un trattamento di malattia aggiuntivo (rispetto a quanto prevede la legge), dal superamento del periodo di prova:

- per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, a un'indennità del 60% della retribuzione lorda spettante in caso di normale svolgimento del rapporto;
- in caso di ricovero e per la durata dello stesso, entro i limiti dell'articolo 186 della disciplina contrattuale nazionale del Terziario, a un'indennità a carico del datore di lavoro del 60% della retribuzione lorda spettante in caso di normale svolgimento del rapporto.

### **Benessere organizzativo, salute mentale, molestie e violenza di genere**

*Spunti dal: Ccnl per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali sottoscritto da Abi, Intesa San Paolo S.p.a. e Fabi, Fisac Cgil, First Cisl, Uilca, Unisil Falcri Silcea Sinfub.*

Le parti convengono che ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza di genere sul lavoro secondo la definizione è inaccettabile. È importante che ogni comportamento che integri molestia o violenza di genere sia prevenuto e, ove si realizzi, segnalato e perseguito.

Varie le forme di molestie/violenze sul lavoro. Possono avere natura fisica o psicologica, essere incidenti isolati o comportamenti abituali.

A tal proposito vengono promosse varie iniziative, tra cui:

- informazione/formazione/sensibilizzazione del personale, per promuovere, nell'organizzazione aziendale, una cultura improntata al rispetto della dignità delle persone;
  - assistenza e sostegno, da parte delle aziende, alle vittime di molestie o violenze al genere sul lavoro e ad assumere iniziative verso gli autori dei comportamenti denunciati e accertati, valutando specifici percorsi di sostegno psicologico per le vittime utili anche al reinserimento professionale;
  - garanzia che le segnalazioni siano gestite dalle Risorse umane o dalla funzione centrale scelta dall'azienda, garantendo riservatezza alle persone coinvolte e in particolare all'interessata/o, tutelandola/o da forma dirette o indirette di ritorsione o penalizzazione, con attenzione alla cessazione dei comportamenti accertati.
- È previsto il congedo per le donne vittime di violenze di genere:
- va computato con riferimento alle giornate lavorative;
  - può essere fruito, dal personale a tempo pieno o a tempo parziale, su base oraria o giornaliera in linea con le norme e può essere cumulato, nella stessa giornata, con permessi o riposi previsti dalla contrattazione collettiva;
  - è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto e del premio aziendale.

# Per approfondire

---



1

**Report CCNL vigenti**



2

**Casi e Materiali 8/2024**

“La funzione dell’archivio dei contratti collettivi nel processo del lavoro - Problemi e prospettive”



3

**Casi e Materiali 9/2024**

“Disabilità e diritto al lavoro - Luci ed ombre sulla relazione di monitoraggio del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali alla legge 68 del 1999”



4

**Casi e Materiali 15/2024**

“Il contributo del CNEL allo studio della contrattazione collettiva nel settore pubblico”



5

**Casi e Materiali 27/2025**

“L’archiviazione dei contratti collettivi di lavoro: una rassegna comparata”



6

**Focus Sole 24 Ore Servizi PA**

1

---

GLI STRUMENTI  
DI ANALISI

COMMISSIONE DELL'INFORMAZIONE

# Il compito di curare il rapporto annuale sul mercato del lavoro

**Michele Tiraboschi\***

**Larissa Venturi\*\***

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

Il rapporto è approvato dalla assemblea del CNEL e viene 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».

A questo fine è istituito presso il CNEL l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro dove vengono depositati in copia autentica tutti gli accordi di rinnovo e i nuovi contratti, entro 30 giorni dalla loro stipula e dalla loro stesura, a cura dei soggetti stipulanti.

## Il ruolo della Commissione

La finalità della previsione di legge è chiara ed è esplicitata dallo stesso legislatore.

La Commissione dell'informazione del CNEL è chiamata a predisporre il rapporto (e altri documenti di propria competenza) sulla base dei dati e della documentazione raccolta tramite l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro e ovviamente anche di altri strumenti, come indagini di natura campionaria e ricerche specifiche, che si affiancano al lavoro di osservazione e analisi svolto tramite la banca di dati del CNEL sul mercato, sui costi e sulle condizioni di lavoro.

## Riforma e obiettivi

Come si legge nella relazione della prima Commissione permanente della Camera dei deputati (relatore Sergio Mattarella) sul disegno di legge C-3566, recante norme sul Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro - da cui è poi scaturita la legge 936/1986 del 30 dicembre, tre erano del resto le innovazioni più rilevanti della riforma:

- «L'istituzione presso il CNEL dell'archivio dei contratti e degli accordi collettivi (...), operazione finalizzata al compito di far

esprimere alle organizzazioni sociali, tramite il CNEL, una periodica valutazione sull'andamento retributivo e sulla condizione complessiva del mercato del lavoro, specie sotto il profilo normativo della contrattazione (...);»;

- «L'istituzione presso il CNEL di una banca dati sul mercato del lavoro e sugli elementi di base su cui è impostata la contrattazione: una sorta di *check point* in grado di far convergere le forze sociali nella conoscenza e, auspicabilmente, nell'accettazione di tali dati prima che si avviino fasi di consultazione sociale o di contrattazione collettiva (...);»;

- «(L'istituzione di) una Commissione per l'informazione economico-sociale (che) presiederà in seno al CNEL all'organizzazione e direzione di queste nuove funzioni del Consiglio».

### Archivio e banca dati

Il collegamento logico fra archivio e banca dati si trova nella connessione e reciproca influenza riscontrabile fra dati rilevati sul mercato del lavoro, relazioni industriali e dinamiche contrattuali.

Si tratta di finalità e obiettivi di grande rilievo istituzionale ancora attuali e anzi imprescindibili per chi voglia comprendere, con adeguato supporto informativo e spirito costruttivo, le grandi trasformazioni che attraversano il mercato del lavoro e il sistema di contrattazione collettiva.

Occorre sottolineare, rispetto alla banca dati, che l'archivio assolve anche a una «funzione pubblica» relativa all'autenticità e al valore probatorio dei testi contrattuali di livello nazionale che, in molti casi, sono di difficile reperimento nella loro interezza e, spesso, sono documenti decisivi nella definizione giuridica di una controversia di lavoro.

Anche per questo il legislatore è chiaro nel precisare che l'organizzazione dell'archivio deve consentire la loro conservazione nel tempo e la pubblica consultazione.

\*Consigliere CNEL

\*\*Direttore Generale CNEL

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Per approfondire



1

**Osservazioni e proposte:  
Il contributo dei corpi  
intermedi su salute e  
sicurezza sul lavoro**



2

**Allegato I - Elenco dei  
soggetti auditi e relative  
memorie**



3

**Allegato II - Analisi  
campionaria su 103  
contratti collettivi nazionali  
di lavoro mappatura e  
schede**



4

**Allegato III - Analisi dei  
protocolli condivisi per il  
contrasto e il  
contenimento del virus  
Sars-Cov2 negli ambienti  
di lavoro**

ARCHIVIO DEI CCNL

# Un contributo alla qualità della rete delle relazioni industriali

**Michele Tiraboschi\***

**Larissa Venturi\*\***

Le linee progettuali per la struttura e l'organizzazione dell'archivio dei contratti presso il CNEL evidenziano, sin dai primi passi, l'impegno per offrire un contributo a sostegno della qualità e della razionalizzazione del nostro sistema di relazioni industriali, evidenziando, altresì, la stretta sinergia tra l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro e la banca dati sul mercato del lavoro.

Si tratta, in effetti, 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 la legge conferisce all'Assemblea. La correlazione tra archivio e banca dati risulta necessaria se si considera, come, nella più recente esperienza sindacale e contrattuale, le stesse 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.

È in questi termini che si spiega, stante anche la chiara lettera della legge, il recente tentativo della Commissione dell'informazione di riattivare, in coerenza con l'evoluzione del dato tecnologico e della fruibilità in modalità aperta dei dati, la banca dati del CNEL sul mercato del la-

voro, sui costi e sulle condizioni di lavoro.

Le originarie direttive della Commissione dell'informazione, per quanto ovviamente condizionate dalle tecnologie del tempo, evidenziavano già allora l'esigenza di una metodica conoscenza dell'intero sistema di contrattazione e la consapevolezza di quanto importante sia tale conoscenza per un Paese in cui la disciplina lavoristica passa in larghissima parte attraverso il processo negoziale.

## Il processo di digitalizzazione

La progressiva digitalizzazione della banca dati del CNEL dei contratti collettivi di lavoro, avvenuta nel corso degli ultimi quindici anni, ha trasformato profondamente il sistema di acquisizione, catalogazione e diffusione degli accordi depositati dalle parti sociali. Si è passati da un complesso di procedure operative manuali, ereditate dalla prima fase di costruzione dell'archivio e concepite per gestire un vasto ed eterogeneo materiale documentale trasmesso in formato esclusivamente cartaceo, a un meccanismo completamente internalizzato e autonomo di elaborazione digitale dei documenti trasmessi dalle organizzazioni firmatarie degli accordi di contrattazione collettiva.

In parallelo al miglioramento delle condizioni di fruizione e ricerca di informazioni da parte dell'utenza esterna, il processo di digitalizzazione, con l'affiancamento di un archivio elaborabile a quello documentale, ha permesso l'avvio di un tracciamento più attento e realistico

delle dinamiche contrattuali con riferimento in particolare – in coerenza con il dettato legislativo – agli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva.

Attraverso i report periodici diffusi dal CNEL 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 più estese e pervasive possibilità di analisi offerte dall'archivio digitalizzato, è oggi possibile, più che in passato, cogliere talune spinte (a livello quantitativo e qualitativo non ancora significative), anche esterne alle dinamiche intersindacali in senso stretto, nella direzione di una frantumazione del sistema delle rappresentanze che sta a monte della proliferazione (almeno a livello numerico) dei contratti collettivi nazionali di settore. Se trenta anni fa, nel 1995, risultavano complessivamente depositati meno di 300 contratti collettivi nazionali, alla data del 31 dicembre 2024 risultavano depositati 1.017 contratti nazionali.

Vero anche che, se è cresciuto quantitativamente il numero dei contratti collettivi, resta ancora dominante la contrattazione promossa da Cgil, Cisl e Uil che, firmando solo 214 contratti collettivi nazionali di lavoro dei 1.017 depositati, coi loro contratti coprono il 96% del totale dei lavoratori tracciati tramite i flussi Uniemens.

La trasformazione digitale dell'archivio ha reso, dunque, 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 l'evoluzione di detti fenomeni. Ne hanno guadagnato la trasparenza e la co-

noscibilità del patrimonio informativo in materia contrattuale che il CNEL rende anche in un'ottica di pubblico servizio a disposizione del sistema produttivo e della collettività, come è emerso, ad esempio, in occasione dell'attuazione in Italia delle recenti disposizioni europee in materia di trasparenza dei trattamenti retributivi e delle condizioni giuridiche dei rapporti di lavoro all'interno dell'Unione.

### **Il dialogo con le altre istituzioni**

L'impegno nell'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 nell'analisi dei fenomeni del mercato del lavoro e delle dinamiche delle relazioni industriali.

A livello nazionale, almeno sei amministrazioni pubbliche operano a vario titolo su banche dati di contratti collettivi di lavoro del settore privato (Inps, ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Inl, CNEL, Istat, Inail). Il CNEL si è fatto promotore dell'adozione di un linguaggio di comune utilizzo fra queste amministrazioni, con l'intenzione di identificare in modo univoco i contratti di lavoro.

A partire dal 2018, grazie a una specifica convenzione interistituzionale e alla stretta collaborazione con le parti sociali firmatarie degli accordi nazionali, si è provveduto a costruire un'interfaccia operativa tra gli archivi CNELe Inps della contrattazione collettiva, preparando le condizioni di interoperabilità necessarie all'adozione di un unico sistema classificatorio: condizioni che, successivamente, si sono realizzate per effetto di una mirata iniziativa legislativa del CNEL volta a promuovere una norma di razionalizzazione del sistema di codifica utilizzabile da tutte le amministrazioni interessate.

**Il codice alfanumerico unico**

A valle di questa iniziativa, nel 2020 il legislatore ha fatto propria la proposta del CNEL inserendola in una legge (articolo 16-quater, decreto legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, nella legge 11 settembre 2020, n. 120) che ha previsto l'istituzione del codice alfanumerico unico dei contratti collettivi nazionali di lavoro: nelle comunicazioni obbligatorie il datore di lavoro è tenuto a indicare il dato relativo al Ccnl applicato ai lavoratori mediante un codice alfanumerico, unico per tutte le amministrazioni

interessate, che è attribuito dal CNEL in fase di acquisizione del deposito del contratto collettivo.

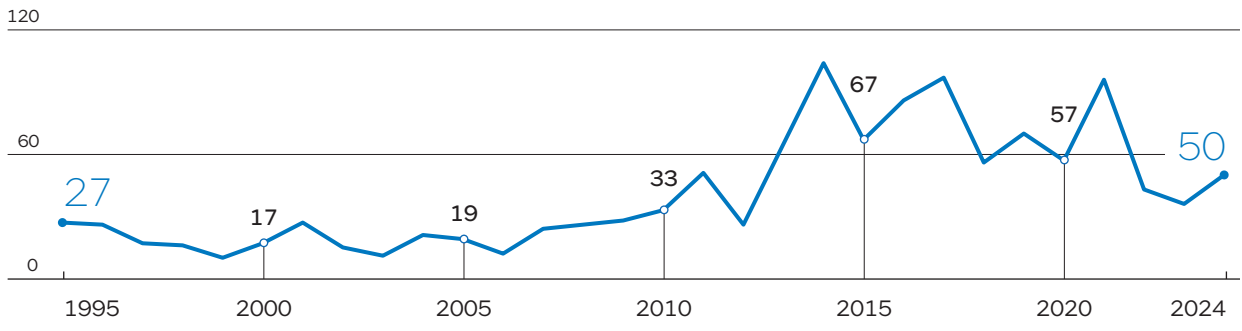
Va sottolineato che l'ambito di applicazione del codice alfanumerico unico è destinato a estendersi anche al sistema delle comunicazioni obbligatorie presso il ministero del Lavoro, ancorché, nella fase attuale, la definizione tecnica di questo passaggio non sia stata ancora completata.

**Il nuovo regime classificatorio**

La messa a sistema delle banche dati di

**I CODICI DEI CCNL E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

Numero di codici Ccnl/Aec creati (per deposito di un nuovo Ccnl o accordo economico collettivo) anni 1995-2024



Fonte: Archivio Cnel

Ccnl depositati al CNEL al 31/12/2024 nel settore privato (esclusi agricoltura e lavoro domestico) per organizzazioni sindacali fimatari

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	CODICI CCNL		DIPENDENTI 2024	
	NUMERO	%	NUMERO	%
<b>Cgil, Cisl, Uil</b>	214	21	14.055.107	96
<b>Ugl</b>	60	6	570.843	4
<b>Confsal</b>	150	15	748.462	5
<b>Cgil, Cisl, Uil e recepiti da Ugl (in tavolo separato o per adesione)</b>	28	3	4.804.568	33
<b>Cgil, Cisl, Uil e recepiti da Confsal (in tavolo separato o per adesione)</b>	3	0,30	49.862	0,30
<b>Altri sindacati</b>	803	79	573.254	4
<b>Totale complessivo</b>	<b>1.017</b>	<b>100</b>	<b>14.628.361</b>	<b>100</b>

Nota: Il totale complessivo è al netto delle sovrapposizioni e quindi è inferiore alla somma dei totali di colonna. Fonte: CNEL (archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro) e Inps (Uniemens)

CNEL e Inps ha, in ogni caso, strutturato in modo irreversibile i criteri per l'identificazione univoca di tutti gli accordi di contrattazione collettiva nazionale esistenti e per l'integrazione di tutti i relativi dati in una sorta di "anagrafe unica nazionale" dei contratti collettivi nazionali di lavoro, raccolti e classificati in un solo *repository* istituzionale pubblico, trasparente e liberamente accessibile.

Le risultanze di questo incrocio di informazioni, che avviene con procedura interamente informatizzata, consentono di conoscere il "peso specifico" di ogni Ccnl in un determinato settore, di individuare gli accordi più "rappresentativi" quantomeno in termini di diffusione. Questo permette, oggi, di definire una mappatura dei Ccnl più applicati in ciascuno dei settori/sottosettori contrattuali nei quali è articolato l'archivio. Dal 2024 le informazioni relative alla dimensione applicativa dei Ccnl sono corredate dal dato disaggregato relativo alle province in cui ciascun contratto è applicato e alla rispettiva ripartizione per genere dei lavoratori.

La valenza pratica del nuovo regime classificatorio, che dal 2021 è diventato pienamente operativo, non ha tardato a manifestarsi anche in termini di servizio di pubblica utilità, come dimostra l'utilizzo crescente dell'archivio da parte delle stazioni appaltanti che individuano, indicandolo nei bandi di gara, il contratto collettivo nazionale applicabile al personale dipendente impiegato nell'appalto, secondo le previsioni del codice dei contratti pubblici, come anche da ultimo modificato attraverso il cosiddetto "correttivo".

Le implicazioni legate agli aspetti economici, giuridico-istituzionali e fiscali della contrattazione suggeriscono che il consolidamento e il rafforzamento del servizio pubblico di deposito e codificazione dei contratti collettivi nazionali possa costituire un valido punto di partenza per avviare qualunque iniziativa d'indagine e analisi sulla contrattazione

sia di primo sia di secondo livello, anche in un'ottica di contrasto al *dumping* contrattuale correlato alla proliferazione dei soggetti negoziali e degli accordi collettivi sottoscritti.

Quanto sopra descritto aiuta a comprendere meglio la profonda trasformazione concettuale che ha interessato la struttura dell'archivio dei contratti del CNEL nel corso degli ultimi quindici anni. Da contenitore di testi contrattuali cartacei, acriticamente accumulati e pubblicati a beneficio di un'utenza sostanzialmente circoscritta a pochi addetti ai lavori, l'archivio è venuto via via assumendo il carattere di fonte di una miniera di informazioni sugli andamenti della contrattazione collettiva in rapporto all'evoluzione del mercato del lavoro in Italia.

#### **I dati disponibili di ogni Ccnl**

Per ciascun Ccnl depositato, l'archivio rende oggi disponibili i seguenti metadati:

- titolo;
- organizzazioni firmatarie (separatamente datoriali e sindacali);
- settore e sottosettore contrattuale;
- primo deposito in archivio (indica la data di stipula del primo accordo di rinnovo depositato di ciascun Ccnl, tenendo conto di eventuali confluenze);
- scadenza contrattuale (data di scadenza del più recente accordo di rinnovo depositato);
- numero di addetti e numero di datori di lavoro (dati in serie storica dal 2018) rilevati per mezzo delle comunicazioni mensili Inps;
- organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie rappresentate o meno in sede CNEL;
- codici Ateco delle attività produttive alla sesta cifra.

In quest'ultimo caso, si tratta di un'elaborazione sperimentale ottenuta dalla lettura dei settori indicati nel campo di applicazione di ogni Ccnl e dall'associazione dei codici merceologici aggiornati

al 2025. Va ricordato che questa associazione è resa possibile dall'affiancamento alla versione documentale dell'archivio di una versione in formato elaborabile, quotidianamente allineata alla precedente, in cui l'informazione-perno non è più il singolo documento, ma il codice alfanumerico del Ccnl.

Tale versione è replicata in un file esposto sul sito istituzionale che contiene molte informazioni relative al materiale depositato e che consente agli utenti più pratici di effettuare estrazioni ed elaborazioni in autonomia.

### **Il monitoraggio costante con l'IA**

L'obiettivo di realizzare una fonte informativa dinamica e interattiva, costantemente ampliata e aggiornata con la partecipazione e il coinvolgimento diretto degli stessi attori negoziali appartenenti alle organizzazioni rappresentate in seno al CNEL, appare oggi a portata di mano anche in vista dell'ulteriore salto di qualità strutturale correlato all'implementa-

zione delle nuove tecnologie e del possibile impiego dell'intelligenza artificiale.

In quest'ottica, il contributo delle parti sociali si estrinseca in una collaborazione che ormai supera ampiamente quella – che pure ha caratterizzato una lunga fase di storia dell'archivio – del deposito dei testi dei rinnovi e garantisce un'insostituibile attività di raccordo con le categorie datoriali e sindacali firmatarie, ai fini del costante monitoraggio della qualità dei documenti raccolti.

Anche per questo motivo l'archivio è divenuto, negli anni più recenti, un punto di riferimento non solo per le istituzioni nazionali ma anche per quelle europee che, a vario titolo, sono interessate all'analisi sugli andamenti della contrattazione collettiva e delle relative dinamiche retributive e per le quali l'archivio è in grado di fornire un servizio continuativo di informazioni ed elaborazioni dati.

*\*Consigliere CNEL*

*\*\*Direttore Generale CNEL*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## BANCA DATI

# Informazioni e indagini su lavoro e contrattazione

**Michele Tiraboschi\***

**Larissa Venturi\*\***

Quattro corposi studi realizzati dal CNEL tra il 1993 e il 1996, aventi per oggetto «Norme e metodi sul mercato del lavoro» (tre dei quali curati dal professor Renato Brunetta, tra il 1993 e il 1994, e l'ultimo dal professor Luigi Prosperetti nel 1996), mostrano anche materialmente - visto che parliamo di un lavoro di ben 1500 pagine -, l'imponente sforzo progettuale e programmatico, da parte della Commissione dell'informazione del CNEL, di favorire (in aderenza alla lettera e allo spirito della «legge Mattarella») la costituzione di un sistema informativo del lavoro, per avviare prima e potenziare poi la banca dati sul mercato del lavoro.

Tutto ciò individuando, in via preliminare, una griglia di lettura dell'informazione statistica sui fenomeni attinenti al lavoro e al ciclo di vita in generale (demografia, istruzione, mercato del lavoro, *welfare state*), per poi raccordare il riferimento alle singole fonti - prettamente statistiche o di origine amministrativa, reperite attraverso le varie banche dati esistenti - con la ricomposizione delle informazioni per tematiche in una prospettiva che potesse consentire di valutare in modo sistematico lo stato dell'informazione statistica e la sua rispondenza ai bisogni conoscitivi.

Obiettivo di questo sforzo progettuale non è stato certo quello di affidare al CNEL una sorta di ruolo di «certificazio-

ne» dell'informazione statistica nazionale (pubblica e anche privata), bensì di consentire, per il tramite della griglia di lettura standard che avrebbe affiancato la banca dati, una corretta interpretazione dei dati statistici (ed eventualmente stimolare miglioramenti nelle rilevazioni statistiche e nel loro coordinamento, idonei a porre rimedio a riscontrate incongruenze) e una loro condivisione tra le forze sociali più rappresentative.

Al CNEL non sono infatti affidati dalla legge compiti diretti di produzione e rilevazione di dati e di indagine, quanto piuttosto «un esame critico dei dati disponibili e delle loro fonti» con riferimento cioè alle rilevazioni istituzionali di enti pubblici e altri soggetti istituzionali.

Già dal primo documento CNEL intitolato «Rapporto sul mercato del lavoro» (luglio 2002), l'idea di sviluppare nel tempo un'analisi sistematica dei fenomeni attinenti al lavoro incentrata su una vera e propria banca dati del CNEL organizzata e interrogabile attraverso l'impiego di una griglia standard di lettura dell'informazione statistica viene meno.

## Il nuovo progetto

È in questa prospettiva che si spiega l'intento della Commissione dell'informazione di ripristinare, con l'avvio dell'undicesima consiliatura, la banca di dati sul mercato del lavoro, sui costi e sulle condizioni di lavoro pur con tutti gli adattamenti resi necessari dall'evoluzione delle tecnologie - e, segnatamente, dall'avvento di internet (il primo col-

legamento italiano è del 1986), oltre che dall'avvio dell'era dell'*open access* – che rende improponibile oggi la costruzione di una banca dati nel senso tradizionale del termine. La Commissione dell'informazione ha in effetti inteso coltivare e valorizzare la finalità prevista dalla «legge Mattarella» più che la concezione statica di banca dati a esso originariamente sottesa nei primi progetti di fine anni Ottanta.

La nuova «banca dati», nella sua semplicità, si pone oggi come 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 in seguito 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 (si vedano gli articoli del terzo capitolo).

La «banca dati» è molto semplice e consiste in una sezione dedicata del sito istituzionale del CNEL nella quale si trovano questi strumenti:

- una nota metodologica per una corretta lettura e interpretazione dei dati sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva;
- un elenco delle principali fonti informative pubbliche in materia di mercato del lavoro con indicazione del relativo sito internet, delle tempistiche di diffusione dei dati e del dettaglio della rilevazione (si vedano gli articoli del terzo capitolo);
- un'analisi critica su base annuale dei dati disponibili e delle loro fonti (che confluisce nel rapporto annuale del CNEL sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva);
- un'analisi delle tendenze di medio e lungo periodo del mercato del lavoro e della contrattazione collettiva (anch'essa contenuta nel rapporto annuale del CNEL sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva);

- un'analisi quadrimestrale flash dei dati disponibili sia sul mercato del lavoro sia sui rinnovi contrattuali nella forma di bollettino CNEL;

- analisi periodiche, nella forma dei «casi e materiali di discussione», affidate a esperti anche per il tramite del programma di *visiting fellowship*;

- periodiche indagini, anche di natura campionaria, sulle dinamiche del mercato del lavoro e la contrattazione collettiva (si veda l'esito dell'indagine campionaria sul *welfare* contrattuale nel settore del credito al quarto capitolo);

- informazioni sui momenti di confronto istituzionale o di natura seminariale promossi dal CNEL con i principali soggetti pubblici che concorrono alla elaborazione o raccolta di dati sulle dinamiche del mercato del lavoro e la contrattazione collettiva;

- informazioni sui momenti di confronto con i centri studi delle rappresentanze del lavoro, di imprese e del lavoro autonomo, che sono i principali interlocutori della Commissione dell'informazione nella elaborazione dei rapporti e delle analisi, nonché con esperti in materia che possono fornire utili contributi di idee ed elementi di discussione pur non rappresentando la posizione istituzionale del CNEL.

### Una piattaforma dinamica

Non si tratta di una banca dati nel senso tradizionale del termine, quindi, ma di una piattaforma dinamica e in costante aggiornamento di aggregazione e rielaborazione. E che intende fornire, con linguaggio comprensibile al pubblico e dunque anche a beneficio dei non addetti ai lavori e degli attori della comunicazione politica, una sorta di «bussola» istituzionale sui principali dati di fonte pubblica disponibili in materia di mercato del lavoro e sulle loro fonti.

\*Consigliere CNEL

\*\*Direttore Generale CNEL

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## L'OSSERVAZIONE DAI TERRITORI

# L'analisi dei dati provinciali facilita l'applicazione dei contratti

Luca Nogler\*

**N**ei tempi presenti investiti da un inarrestabile calo demografico, i rapporti sui mercati del lavoro dovrebbero necessariamente aprirsi alla considerazione delle condizioni di lavoro dalle quali dipende, in gran parte, la loro capacità di attrarre la forza lavoro.

L'Archivio dei contratti collettivi gestito dal CNEL offre a tal proposito numerosi dati, tra i quali anche uno che potrebbe essere opportunamente valorizzato dalle numerose agenzie pubbliche, così come dagli osservatori e centri di ricerca delle parti sociali, dislocate a livello territoriale. Mi riferisco all'indicazione del numero di imprese e di lavoratori ai quali si applicano i singoli Ccnl nelle 110 province italiane. Provincia per provincia è ora possibile ricavare dall'Archivio il dato applicativo su ciascuno degli oltre mille contratti depositati presso il CNEL.

Nel corso di questa Consiliatura, il CNEL ha posto particolare attenzione nell'evidenziare che è necessario ridimensionare il ruolo quantitativo dei Ccnl che non vengono firmati dai sindacati della tripla. Nell'opinione pubblica si era formata la credenza ingiustificata che essi avessero ormai invaso il campo dei rapporti di lavoro. Sappiamo ora con certezza che così non è e ciò malgrado questi Ccnl siano formalmente numerosissimi (più di 600). È un passo avanti significativo che dovrebbe indurre a maggior cautela chi informa il gran-

de pubblico in tema di retribuzioni e contrattazione collettiva.

Questa prima importante constatazione empirica richiederebbe ora di essere integrata da analisi anche territoriali rese possibili dai dati quantitativi provinciali. Grazie all'Archivio, tutti sono infatti in grado d'individuare le province a maggior applicazione di Ccnl esterni al perimetro sindacale tradizionale. Tuttavia, per indagare quali siano le ragioni di questa applicazione è necessario mettere sotto la lente il contesto territoriale dove più facilmente possiamo associare il dato quantitativo ad altre variabili, individuando così le cause profonde.

Invero, anche all'interno dell'universo dei Ccnl di Cgil-Cisl e Uil, l'indicazione quantitativa provincia per provincia contenuta nell'Archivio apre la strada a interessanti analisi empiriche. Incrociando i dati dell'Archivio con quelli che si ricavano dalle comunicazioni obbligatorie si può, ad esempio, sfatare o no il mito della discrasia tra queste ultime e le comunicazioni Uniemens. Mito che fu messo in circolazione nella fase più accesa di discussione sull'opportunità di una legge sul minimo dei minimi retributivi (a favore di minimi per legge differenziati per settore si espresse lo stesso CNEL nel documento d'inizio della Consiliatura intitolato «Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia»).

Le prime comparazioni territoriali, condotte in Veneto e in Trentino, sfatano questo mito. Sarebbe ora opportuno

estendere la comparazione a tutti i contesti territoriali in modo tale da aggiustare, anche su questo punto, l'informazione pubblica in materia. Abbiamo tutti i dati ed è solo questione di farli emergere con lavori mirati di ricerca.

Poco o nulla è stata, infine, indagata l'attuale rilevanza empirica della conclamata sovrapposizione dei campi applicativi dei Ccnl sottoscritti dalle categorie interne a Cgil-Cisl e Uil. Si tratta di una preoccupante realtà regolativa che è sintomatica, come nessuna altra, della concorrenza collettiva tra le associazioni datoriali che è ormai in atto da anni nel nostro paese.

Come sottolineò il citato documento del CNEL sul salario minimo, questa sovrapposizione rappresenta, più precisamente, uno dei punti di maggior debolezza del nostro, e solo del nostro, sistema di contrattazione collettiva. Anch'esso richiederebbe, però, di essere

accompagnato da verifiche empiriche. È in atto o no uno slittamento verso i Ccnl "meno onerosi"? Dove si è realizzato lo slittamento: solo nei servizi oggetto degli appalti pubblici o nell'industria oppure anche in altri settori? Qual è la situazione nel settore emergente del turismo? Qui pesa moltissimo la forte differenziazione territoriale presente nel nostro Paese che non ha eguali in nessuna altra realtà nazionale europea.

Il CNEL ha concluso un accordo di collaborazione con l'Agenzia del lavoro di Trento che dovrebbe generare un effetto imitazione anche da parte di altre realtà di gestione e di ricerca dei mercati del lavoro territoriali. Il dibattito pubblico italiano ha urgente bisogno di un arricchimento dei dati che contribuisca a evitare le derive ideologiche.

*\*Consigliere CNEL*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

# 2

---

LE DINAMICHE  
DEL MERCATO  
DEL LAVORO

LA FOTOGRAFIA DEL MERCATO DEL LAVORO

# Salgono gli occupati ma pesa il confronto con l'Europa

**Margherita Chierichini\***  
**Giuseppe Cirielli\***

Come già avvenuto per il 2023, nel 2024 il mercato del lavoro italiano ha confermato una tendenza positiva, pur in un contesto di modesta crescita economica. Mentre, infatti, il numero degli occupati (dipendenti e indipendenti) è aumentato dell'1,5%, raggiungendo il livello di 24 milioni, il Pil non ha avuto un aumento dello stesso tenore.

A spiegazione di questo fenomeno possono intervenire in concomitanza diverse motivazioni. Da un lato, l'incremento dell'occupazione può derivare dal minor costo del lavoro rispetto ad altri fattori produttivi, come l'innovazione e le risorse energetiche, nonché dalla fragilità delle catene di approvvigionamento nella fase post-pandemica. Dall'altro, il fattore demografico e l'effetto delle riforme pensionistiche, anno dopo anno, incidono con l'aumento della popolazione occupata nella fascia di età over 50, con la riduzione significativa delle uscite

per anzianità e vecchiaia, e il calo nel ricambio generazionale che è l'effetto del tasso di natalità in sofferenza pluridecennale, la cui inversione di tendenza pare, peraltro, di lontana prospettiva.

Nonostante l'andamento positivo, è importante segnalare una presenza persistente nel mercato del lavoro italiano di squilibri a livello territoriale, di genere e anagrafici. La comparazione con i corrispondenti mercati europei, infatti, mette in luce ancora rilevanti criticità soprattutto con riferimento all'occupazione femminile e giovanile, che sono tra le più basse in Europa, ai tassi di lavoro sommerso tra i più alti, all'occupazione della componente vulnerabile del mercato del lavoro, in particolare delle persone con disabilità.

Al netto del consolidamento di alcuni dati, secondo Istat a livello annuo si registra un aumento dell'occupazione di 352mila unità, con il tasso di occupazione nazionale per la fascia d'età 15-64 anni che si attesta al quarto trimestre al 62,4%, stabile rispetto al trimestre precedente ma in aumento di

+0,2% rispetto all'anno precedente. Questo dato è trainato, soprattutto, dalla crescita degli over 50 e dei dipendenti a tempo indeterminato (+508mila unità). Sono aumentati leggermente (+47mila su oltre cinque milioni) anche i lavoratori indipendenti.

### L'andamento dell'occupazione

Analizzando nel dettaglio le tendenze sui livelli occupazionali, la disaggregazione territoriale conferma un netto divario tra Nord e Sud.

Le regioni del Centro-Nord superano la media nazionale, con punte vicine al 70% nel Nord-Est. Al contrario, Campania (45,4%) e Calabria (44,8%) mostrano i tassi più bassi, con uno scarto di circa 29 punti percentuali rispetto alla provincia autonoma di Bolzano. Tuttavia, il Sud registra un aumento del tasso di occupazione pari a +1,1% rispetto al 2023. Tra le Regioni si segnala un incremento rilevante per il Piemonte (+1,9%) e la Toscana (+1,6%).

Sul piano anagrafico, emerge una sofferenza del tasso di occupazione per i giovani nella fascia di età 15-34 (-1,0%), che si attesta al 44,8%, in rapporto alle altre fasce. Per i 35-49enni, infatti, si attesta al 77,3% (+0,2%), mentre per i 50-64enni raggiunge il 65,3%, con una crescita significativa di +1,3% su base annua.

Prendendo a riferimento i diversi settori dell'attività economica, le donne risultano maggiormente impiegate nell'ambito dei servizi (in particolare nei servizi alla persona, nell'istruzione e nella sanità) e gli uomini in settori tradizionalmente manuali o tecnici, come costruzioni, industria e agricoltura. Rispetto al 2023 si registra, in particolare, un lieve aumento della quota femminile occupata nel settore delle costruzioni (+0,8 punti percentuali).

Per quanto riguarda la composizione dell'occupazione, i lavoratori di-

pendenti aumentano del +1% su base annua (18,96 milioni), con una crescita più marcata nei contratti a tempo indeterminato (+3,1%) e un calo significativo nei contratti a termine (-10,0%). I lavoratori indipendenti restano sostanzialmente stabili (+0,2%).

Alla luce di questi dati, con il quadro complessivo di crescita dell'occupazione a tempo indeterminato e la quota decrescente di occupati temporanei, rileva anche il numero di oltre 10 milioni di attivazioni di nuovi rapporti di lavoro, costituiti dal 16% (nel 2023 l'incidenza era del 17,2%) di contratti a tempo indeterminato, compreso l'apprendistato, e dal 84% di contratti temporanei (tempo determinato, collaborazioni, lavoro a chiamata, stagionale, somministrazione).

A tal proposito, è ormai consolidato considerare i contratti temporanei come il principale canale di accesso al lavoro. In un certo senso, l'utilizzo di questa tipologia contrattuale si lega all'andamento del ciclo economico. Infatti, così come nelle crisi degli anni scorsi, nell'immediato periodo post-pandemico, i contratti a termine sono stati i primi a ridursi e, in maniera speculare, una volta avvenuta la ripresa, in un contesto caratterizzato da elevata incertezza, la crescita occupazionale è avvenuta avvalendosi in prima istanza dei contratti temporanei.

### Disoccupazione in calo

In parallelo all'evidenziato aumento del tasso di occupazione, si registra per il 2024 la diminuzione di quello di disoccupazione. Quest'ultimo, con riferimento alla fascia d'età 15-74 anni, scende nel 2024 al 6,1%, livello eccezionalmente basso, con una riduzione di -1,5% rispetto al 2023.

In termini assoluti, secondo Istat, il quarto trimestre 2024 riporta un numero di disoccupati di circa 1,57 milioni, in forte diminuzione sia rispetto al

trimestre precedente, sia in raffronto con lo stesso periodo del 2023, registrando un significativo calo del -20,5%. Questa diminuzione riguarda sia i disoccupati con precedenti esperienze lavorative sia chi cerca il primo impiego. Si riduce anche la quota dei disoccupati di lunga durata, che scende al 47,8%.

Il miglioramento interessa tutte le macro-variabili: genere, età, livello di istruzione e area geografica. Le contrazioni più marcate si registrano al Sud (-2,9%), a fronte di un calo di -1,6% al Centro e -0,6% al Nord.

Anche tra i più giovani si osservano significativi miglioramenti: nella fascia 15-24 anni il tasso di disoccupazione passa dal 42,7% del 2014 al 20,3% nel 2024 (19,2% per i maschi e 22,2% per le femmine); nella fascia 25-34 anni il tasso scende da 18,6% a 9,1%. Per le persone tra i 35 e i 49 anni, il tasso di disoccupazione cala al 5,7% (dal 10,2% del 2014), mentre per gli over 50 si attesta al 4,1% (dal 6,4% del 2014). Le diminuzioni più forti riguardano coloro che hanno un titolo di studio medio-basso: -1,9% per chi ha la sola licenza media e per i diplomati, contro -0,3% tra i laureati.

### Inattività in crescita

I dati relativi alla disoccupazione meritano una lettura correlata al tasso di inattività.

Nonostante il segnalato calo della prima, il tasso di inattività della popolazione tra i 15 e i 64 anni si attesta al 33,5% nel quarto trimestre 2024, in crescita di +0,9% rispetto allo stesso periodo del 2023. In termini assoluti, il numero di inattivi in questa fascia d'età è di circa 12,47 milioni (+3,2% in un anno).

Questo dato riscontra un piccolo cambio di tendenza già tra dicembre 2024 e gennaio 2025, in cui si registra una lieve riduzione: il tasso scende al

32,9% (-0,4%), con una riduzione di 146mila unità (-1,2%), diffusa tra under 35 e over 50, ma con un aumento tra i 35-49enni. Il ritorno alla crescita della popolazione inattiva, dopo tre anni continuativi di calo, è legato all'aumento delle persone che non cercano né sono disponibili a lavorare (+175mila, +1,7%), nonché alla diminuzione delle forze di lavoro potenziali (-119mila, -5,4%).

Particolarmente rilevante è la componente femminile dell'inattività: le donne inattive tra i 15 e i 64 anni sono oltre 7,8 milioni (63,5% del totale). Le cause sono prevalentemente da ricercare nelle responsabilità familiari che pesano maggiormente sulle donne, con le madri in coppia che rappresentano la quota più numerosa (38,6%), seguite dalle figlie inserite in percorsi di studio (33,5%) e dalle donne in coppia senza figli (14,8%); meno numerose le donne nubili (6%) e le madri singole (5,5%). Peraltro, da anni è stabile al 20% il numero di donne che lascia il lavoro dopo la prima gravidanza.

Anche il titolo di studio incide significativamente sul tasso di inattività femminile: solo il 14% delle donne inattive ha un titolo di studio universitario. E sul piano territoriale, il divario è altrettanto accentuato: nella fascia 25-54 anni, oltre il 47% delle donne inattive risiede al Sud, contro il 20% del Nord e il 23,8% del Centro.

Nonostante un dato di inattività così elevato, in Italia i numeri continuano a segnalare un marcato disallineamento tra domanda e offerta di lavoro, che si evidenzia soprattutto (ma non esclusivamente) nei settori Stem, caratterizzati da un alto grado di innovazione tecnologica e, quindi, di importanza strategica, che produce effetti negativi anche sulla qualità della occupazione complessiva.

Le previsioni di Unioncamere, infatti, stimano una domanda totale di la-

## I numeri del mercato del lavoro

### OFFERTA DI LAVORO

Elaborazioni CNEL su dati Istat, rilevazione forze lavoro

	VALORI ASSOLUTI*	VARIAZIONI CONGIUNTURALI (IV 2024/ III 2024)*	VARIAZIONI TENDENZIALI (IV 2024/ IV 2023)**
<b>Occupati (valori assoluti in migliaia)</b>	24.037	0	+0,7
<b>Occupati dipendenti</b>	18.946	+0,2	+1,0
<b>a tempo indeterminato</b>	16.227	+0,7	+3,1
<b>a termine</b>	2.670	-3,1	-10,0
<b>Occupati indipendenti</b>	5.090	0	+0,2
<b>Tasso di occupazione 15-64 anni (*)</b>	62,4	0	+0,2
<b>15-34 anni</b>	44,8	-0,3	-1,0
<b>35-49 anni</b>	77,3	0	+0,2
<b>50-64 anni</b>	65,3	+0,3	+1,3
<b>Disoccupati (valori assoluti in migliaia)</b>	1.570	-2,3	-20,5
<b>Tasso di disoccupazione 15-74 anni (*)</b>	6,1	-0,1	-1,5
<b>Inattivi 15-64 anni (valori assoluti in migliaia)</b>	12.473	+0,4	+3,2
<b>Tasso di inattività 15-64 anni (*)</b>	33,5	+0,1	+0,9

Note: (\*) Dati destagionalizzati; (\*\*) Dati grezzi. (\*\*\*) Valori percentuali e variazioni in p. p. Fonte: Istat 2025.

### TASSO DI DISOCCUPAZIONE PER ETÀ E GENERE (ANNI 2014-2024)

FASCE D'ETÀ	MASCHI		FEMMINE		TOTALE	
	2014	2024	2014	2024	2014	2024
<b>15-24 anni</b>	41,3	19,2	44,6	22,2	42,7	20,3
<b>25-34 anni</b>	17,5	8,4	20,1	10	18,6	9,1
<b>15-34 anni</b>	23,5	11,1	25,7	12,6	24,5	11,8
<b>35-49 anni</b>	9,1	4,8	11,7	6,9	10,2	5,7
<b>20-64 anni</b>	11,9	5,8	13,6	7,3	12,6	6,4
<b>15-64 anni</b>	12,3	6,0	14	7,5	13	6,6
<b>15-74 anni</b>	12,1	5,9	13,9	7,3	12,9	6,5
<b>50-74 anni</b>	6,7	3,7	6,0	4,6	6,4	4,1

Fonte: elaborazioni CNEL su dati Istat 2025

### ANALISI COMPARATA ITALIA-UE

	ETÀ	UE - IV 2023	ITALIA - IV 2023	DIFFERENZA %	UE - IV 2024	ITALIA - IV 2024	DIFFERENZA %
<b>Tasso occupazione</b>	<b>15-74</b>	61,50%	54,00%	-7,5	61,80%	54,20%	-7,6
	<b>20-64</b>	75,50%	67,00%	-8,5	75,90%	67,20%	-8,7
<b>Tasso attività</b>	<b>15-74</b>	65,50%	58,20%	-7,3	65,60%	57,50%	-8,1
	<b>20-64</b>	80,20%	72,10%	-8,1	80,40%	71,30%	-9,1
<b>Tasso disoccupazione</b>	<b>15-74</b>	6,10%	7,40%	+1,3	5,80%	5,90%	+0,1
	<b>20-64</b>	5,90%	7,30%	+1,4	5,50%	5,80%	+0,3
<b>Tasso inattività</b>	<b>15-74</b>	35,50%	41,80%	+6,3	34,40%	42,50%	+8,1
	<b>20-64</b>	19,80%	27,90%	+8,1	19,60%	28,70%	+9,1

Fonte: elaborazioni CNEL su dati Eurostat, marzo 2025

voro compresa tra i 3,4 e i 3,9 milioni di unità per il quinquennio 2024-2028, determinata dalla combinazione tra la domanda incrementale (ossia di aumento di unità produttive) e la domanda di sostituzione (che tiene conto delle previste fuoriuscite dal mercato per anzianità o vecchiaia), mettendo in luce come quasi una posizione su due possa essere considerata di difficile reperimento.

### Tasso di attività

In parallelo alla diminuzione che ha interessato il tasso di disoccupazione, secondo Istat nel 2024 il tasso di attività è aumentato di +2,6% nell'ultimo decennio, con una crescita maggiore per la componente femminile, in particolare tra le over 50, attestandosi ora per la popolazione di età compresa tra i 15 e i 64 anni al 66,5%. Il divario di genere rimane comunque marcato: 75,7% tra gli uomini e 57,3% tra le donne.

A livello anagrafico, tra i 50-64enni il tasso di attività cresce fino al 67,6% (dal 58% del 2014), con aumenti consistenti sia tra gli uomini (dal 69,9% al 78,9%) sia tra le donne (dal 46,8% al 56,7%), anche per effetto dell'allungamento dell'età lavorativa conseguente alle riforme pensionistiche.

L'aumento complessivo della partecipazione femminile è il principale motore dell'incremento del tasso di attività: nel periodo 2004-2024 il tasso femminile è passato dal 50,4% al 57,4%, mentre quello maschile è rimasto pressoché stabile (dal 74,2% al 75,6%). Tuttavia, il divario di genere nella fascia 15-64 anni resta elevato con una percentuale del 18,2%. Nel confronto europeo, il tasso di attività della fascia 20-64 anni è del 71,3% in Italia, contro l'80,4% della media Ue (-9,1%).

### A confronto con l'Europa

Spostando l'analisi su un piano comparato, l'andamento del tasso di occupazione nella fascia di età 15-74, con riferimento al quarto trimestre 2024, fa emergere una differenza del -7,6% rispetto all'Unione europea con una lieve variazione rispetto al quarto trimestre 2023 (+0,1%).

Più marcato è il differenziale sul tasso di attività (15-74 anni), che nel quarto trimestre 2024 è pari al -8,1% rispetto al resto dell'Europa, con uno scarto di 0,8% in confronto al quarto trimestre dell'anno precedente.

Quanto al tasso di disoccupazione, il confronto con la media europea mostra margini di miglioramento. Analizzando nel dettaglio i dati, infatti, il divario nel 2024 si riduce allo 0,1% per la fascia 15-74 anni. Tuttavia, segnali non positivi emergono dal confronto Italia-Ue in relazione al tasso di inattività (15-74 anni). Per il quarto trimestre 2024, infatti, si evince uno scarto di 8,1%, in crescita rispetto all'anno precedente (6,3%).

In sostanza, la prospettiva comparata conferma alcune delle fragilità prospettate dai dati nazionali. Sebbene infatti, a livello Italia, emergano segnali confortanti relativi ai tassi di occupazione e di attività, sono ancora notevoli le distanze con la media Ue.

Al contempo, laddove segnali positivi emergono con riferimento al tasso di disoccupazione, la decrescita di quest'ultimo è accompagnata da un incremento del tasso di inattività, legato a un'ancora debole partecipazione al mercato del lavoro, più marcata con riferimento ad alcune categorie.

\*Funzionari CNEL

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## OCCUPAZIONE FEMMINILE/1

# Cambiare modello per eliminare la child penalty delle lavoratrici

**Linda Laura Sabbadini\***

**S**ono più di cinque milioni, il 54,3% del totale delle donne occupate, le lavoratrici con figli. Dietro questi numeri, si nascondono tante storie diverse, di successi e soddisfazioni, ma anche di tanti ostacoli, come documentato dalla sintesi del rapporto CNEL-Istat, presentato il 6 marzo 2025.

## Le madri in coppia

La grande maggioranza delle madri lavoratrici – circa quattro milioni e mezzo – vive in coppia. Si tratta, per lo più, di donne tra i 35 e i 54 anni, in quella fase della vita in cui si tengono insieme mille fili: lavoro, figli piccoli o adolescenti, genitori anziani. Una fascia d'età cruciale, in cui le donne si trovano a fare i conti con la difficoltà di conciliare tutto, spesso senza un adeguato sostegno.

Le lavoratrici in coppia con figli sono più presenti al Centro Nord, dove le opportunità occupazionali e i servizi sono più sviluppati.

Molte di loro lavorano con contratti a tempo indeterminato, ma fanno più ricorso al part time rispetto agli altri gruppi. Un part time che non sempre è scelto, ma spesso subito, perché mancano alternative. Il 35,6% delle madri in coppia lavora a orario ridotto, spesso per riuscire a gestire i figli o la famiglia, perché il carico di cura è ancora, in gran parte, sulle loro spalle.

Nonostante queste difficoltà, le madri in coppia sono spesso occupate in

professioni qualificate. In particolare, nei settori della sanità e dell'istruzione, dove la componente femminile è fortissima. Basti pensare che nella scuola il 75% del personale è donna e il 51% di queste donne sono madri in coppia. La scuola, insomma, è una delle colonne portanti del Paese – e si regge sul lavoro di madri.

## Le madri sole

Ma se le madri in coppia faticano, le madri sole vivono una condizione ancora più complessa, spesso al limite della vulnerabilità sociale.

Sono 941mila, un numero importante, e la loro presenza nel mercato del lavoro è caratterizzata da fragilità. Quasi il 70% ha tra i 45 e i 64 anni. Il 12% è costituito da donne straniere e un quarto ha un livello di istruzione basso, non oltre la scuola dell'obbligo. Queste donne fanno fatica ad accedere a lavori stabili e ben retribuiti. Il part time, per loro, è spesso una necessità più che una scelta, e in un caso su cinque è involontario. Più frequentemente delle altre donne occupate, le madri sole lavorano in settori poco tutelati e mal pagati, come gli alberghi, la ristorazione o i servizi alle famiglie. Lavori faticosi, con orari difficili e spesso senza garanzie.

Sono le più esposte. E sono anche le meno supportate.

## La child penalty

La nascita di un figlio dovrebbe essere un momento di arricchimento per tut-

ti: per la madre, per il padre, per il bambino. Ma troppo spesso, nella realtà italiana, diventa invece il punto di partenza di una disegualianza di genere più profonda. È la *child penalty*, una penalità di genere che segna il destino professionale di troppe donne. Una penalità che tocca le donne, ma ancora oggi non riguarda in alcun modo gli uomini.

Alla nascita di un figlio, circa una donna su cinque lascia il lavoro. Difficile che avvenga per scelta. La mancanza di una rete di servizi adeguata per la prima infanzia (i bimbi che vanno al nido sono il 30%) e di politiche coraggiose che permettano una vera condivisione dei carichi di cura crea le condizioni per questa criticità. E così le madri si trovano a pagare un prezzo più alto dei padri in termini lavorativi.

L'interruzione del percorso lavorativo provoca maggiori difficoltà a riprenderlo successivamente e, quindi, ritardi nei percorsi di carriera. Se non si lascia il lavoro, il ricorso al part time coinvolge molte donne, più del 30% specie con figli (spesso non per scelta, ma per necessità), con conseguente gap retributivo crescente che si allarga all'aumentare dell'anzianità lavorativa. Tutto ciò definisce una traiettoria di svantaggio strutturale che difficilmente si recupera nel percorso lavorativo.

Eppure, questa situazione non è inevitabile. Dipende dalle politiche che vengono adottate. Dipende dalla volontà di cambiare l'attuale modello.

### Più nidi e più parità genitoriale

Le politiche di conciliazione e condivisione delle responsabilità genitoriali in Italia sono state troppo deboli e frammentate. Non si è adeguatamente investito su queste e ciò ha impedito, nel tempo, la creazione di quel circolo virtuoso in cui le donne possano essere alleggerite dal carico familiare e realizzarsi su tutti i piani, gli uomini possano

sperimentare una paternità piena e i bambini godere della presenza e della cura di entrambi i genitori.

Il congedo obbligatorio di paternità è ancora di 10 giorni e non paritario. Per di più, solo il 64% degli uomini lo utilizza. E quando si guarda ai congedi parentali, la sproporzione è molto evidente: la stragrande maggioranza delle giornate nell'anno continua a essere fruita dalle donne (80%).

Anche i servizi educativi per la prima infanzia mostrano una situazione carente. Nonostante gli obiettivi europei fissati già per il 2010 – raggiungere una copertura del 33% – l'Italia è ferma al 30%. E con fortissime disegualianze territoriali: nel Sud siamo ben sotto la soglia (17,4%). I nidi sono pochi, costosi, spesso privati (uno su due). E le famiglie, soprattutto quelle con redditi più bassi o con madri sole, hanno serie difficoltà a mandare i loro bimbi al nido.

Anche a livello europeo, l'Italia si evidenzia a per essere il Paese, insieme a Romania e Grecia, con la percentuale più alta di famiglie mono-reddito maschile. Un quarto delle coppie di età fino a 54 anni è in questa situazione, contro il 16,2% a livello europeo e il 10,1% in Francia. La situazione è migliorata rispetto al 2008 quando queste famiglie rappresentavano un terzo, ma l'incidenza continua a essere alta.

Anche tra le coppie in cui ambedue lavorano, il peso più rilevante è quello con l'uomo maggiore percettore (33,8%), mentre quelle in cui la donna percepisce un reddito più alto dell'uomo sono in crescita, ma raggiungono solo il 7,5%. Le coppie più paritarie in termini di reddito raggiungono il 29,8% e sono in crescita di due punti percentuali, ma l'Italia è in fondo alla classifica europea insieme ad Austria ed Estonia.

\*Esperta CNEL

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Per approfondire

---



1

**Rapporto Il lavoro delle donne**

---



2

**Rapporto Demografia  
e forza lavoro**

---



3

**Rapporto ONC 2024:  
Cittadini stranieri in Italia**

---



4

**Relazione Servizi pubblici  
2024**

---



5

**Rapporto Servizi sociali  
territoriali 2024**

---



6

**Focus Sole 24 Ore  
Recidiva Zero**

---

OCCUPAZIONE FEMMINILE/2

# Orizzontale e verticale, la doppia segregazione di genere sul lavoro

Linda Laura Sabbadini\*

Analizzando i dati statistici della sintesi CNEL-Istat sull'occupazione femminile, presentata il 6 marzo 2025, si evidenzia una persistente segregazione occupazionale, fenomeno che si declina su due piani: orizzontale e verticale. Da un lato, le donne si concentrano in un numero ristretto di professioni, prevalentemente legate ai servizi, alla cura, all'amministrazione di base, con una minore presenza nei settori tecnici e scientifici. Dall'altro, incontrano barriere che impediscono loro di accedere alle posizioni apicali sia nel settore pubblico sia in quello privato.

## La segregazione orizzontale

Nel 2023, metà dell'occupazione femminile si concentra in appena 21 professioni, contro le 53 in cui si distribuisce l'occupazione maschile. È un dato che, da solo, racconta l'entità del problema.

Le professioni femminili più frequenti sono ancora oggi quelle di segretaria, commessa, badante, colf, infermiera, maestra. Nell'ambito impiegatizio, dominano i ruoli di addetta alla segreteria e alla contabilità. Anche nelle professioni tecniche e intellettuali, la concentrazione è massima in ambiti legati all'istruzione e all'assistenza sanitaria. Il commercio e i servizi vedono una forte prevalenza di donne tra cassiere, bariste, cameriere, parrucchiere, estetiste. E tra le professioni non qualificate, la presenza femminile resta altis-

sima tra collaboratrici domestiche e addette alle pulizie. Il mondo maschile, invece, si distribuisce in modo più eterogeneo, spaziando dai lavori manuali a quelli imprenditoriali, passando per professioni tecniche e altamente qualificate.

Il problema non solo persiste, ma si aggrava. Tra il 2008 e il 2023, l'indice di Charles – che misura la sovra o sotto rappresentazione di genere nelle professioni – segnala un peggioramento della segregazione orizzontale: le donne sono oggi ancora più concentrate in ruoli già fortemente femminilizzati e così gli uomini. L'aumento è evidente soprattutto tra le collaboratrici domestiche, le insegnanti, le impiegate d'ufficio, le addette ai servizi alla persona. Mentre gli uomini consolidano la loro presenza tra operai, agricoltori, imprenditori e dirigenti. Ci sono alcuni casi – come tra i medici e i dirigenti della pubblica amministrazione – dove si osserva un parziale riequilibrio.

Nel 2023 le aree di cura, salute, istruzione e pulizie restano a netta prevalenza femminile. Nei servizi alla persona – che includono badanti, parrucchieri, estetisti – otto lavoratori su dieci sono donne. Nelle professioni sanitarie, la quota femminile è salita dal 63,4% al 68% grazie alla crescita tra i medici. Anche le impiegate sono sempre più numerose, ma la presenza varia molto in base alla mansione: oltre il 70% nelle funzioni di segreteria, meno del 50% nella gestione contabile e finanziaria.

Uno degli ambiti in cui la disuguaglianza è più evidente è quello delle professioni Stem. In Italia, solo il 19,1% degli occupati in scienza, tecnologia, ingegneria e matematica è donna. E se si scende ancora nel dettaglio, appena il 17,8% tra le specialiste Ict, il 17% tra le professioni tecniche Stem. Le nuove generazioni mostrano segnali di miglioramento – la quota tra le 25-39enni è del 22,3% contro il 13,2% tra le over 55 – ma il gap è ancora molto ampio. E il divario è più accentuato nel Mezzogiorno, dove la presenza femminile in questi ambiti si ferma al 14,5%. Un paradosso, se si considera che proprio nelle professioni Stem le donne risultano mediamente più istruite degli uomini: oltre il 92% ha un titolo universitario, contro l'83% degli uomini. Ciò deriva anche dalle scelte nel campo dell'istruzione.

Se si analizzano le immatricolate ai corsi di laurea degli ultimi dieci anni, si può verificare che solo il 20% delle donne sceglie sistematicamente materie Stem. Segno che la gabbia degli stereotipi di genere è dura da rimuovere. D'altro canto, nessuna strategia è stata definita e ormai risulta urgente se vogliamo valorizzare realmente il capitale umano femminile. Bisognerebbe intervenire durante tutto il percorso scolastico, a partire dalle primarie, evitando di allontanare le bambine dalle materie scientifiche. Purtroppo, la trasmissione degli stereotipi è molto spesso involontaria, e quindi o ne prendiamo coscienza e ci dotiamo degli strumenti giusti per combatterla o difficilmente e molto lentamente riusciremo nell'intento.

### La segregazione verticale

E poi c'è il soffitto di cristallo. Invisibile, ma spesso impenetrabile. Le donne restano escluse in maggioranza dai luoghi del potere, nonostante le competenze, nonostante le leggi. Nel 2023, solo il 33,6% dei parlamentari italiani è donna, in linea con la media Ue, ma lontanissimo dai Paesi nordici, dove l'equilibrio è pressoché raggiunto. Nelle funzioni governative, la presenza femminile è ancora al 29,7%, contro una media europea del 35,2%. A livello locale, il quadro è sconcertante: appena due presidenti di Regione, solo il 15,4% dei sindaci e nessuna guida una città metropolitana.

Anche nella magistratura e nella sanità le donne si fermano prima del vertice. Se tra i magistrati ordinari sono la maggioranza (58,6%), nei ruoli direttivi scendono al 28,8%. Nella sanità pubblica, pur rappresentando oltre la metà dei dirigenti medici, la quota più che si dimezza quando si passa a strutture complesse: appena il 21% dei primari è donna.

Nel mondo delle imprese, le luci sono ancora più fioche. È vero che, grazie alle norme sulle quote di genere, dovute alla legge Golfo-Mosca, oggi il 43,1% dei membri dei consigli di amministrazione delle società quotate è donna. Ma nel 2024, solo il 2,9% degli amministratori delegati è donna. Una cifra che ci colloca tra i fanalini di coda in Europa. Anche tra i direttori d'azienda, la presenza femminile è al 15,6%, ben al di sotto della media Ue del 22,7%.

*\*Esperta CNEL*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

OCCUPAZIONE GIOVANILE

# Serve un «patto generazionale» per ridurre la quota di Neet

Letizia Molinaro\*

Una delle principali criticità del mercato del lavoro italiano, accanto ai bassi tassi di occupazione femminile, è relativa alla componente giovanile che registra, da tempo, tassi particolarmente elevati di inattività.

Nel 2024 i Neet, intesi come i giovani in età compresa tra i 15 e i 29 anni che non studiano, non lavorano e non sono impegnati in un percorso di formazione, sono in Italia circa 1,34 milioni. Si tratta di un numero elevato, fra i più alti in Europa che, tuttavia, registra una riduzione (-4,8%) rispetto all'anno precedente. Nel dettaglio, i dati Istat mostrano che, nel 33,6% dei casi, la popolazione dei Neet comprende i disoccupati, cioè persone che hanno cercato attivamente un lavoro nell'ultimo mese e sono disponibili subito a iniziarlo, mentre nel 66,4% si tratta di inattivi, dei quali il 33,9% non cerca attivamente lavoro e il restante 32,5% costituisce le cosiddette «forze di lavoro potenziali», cioè inattivi disponibili a lavorare, ma non alla ricerca attiva di un'occupazione e inattivi che cercano un'occupazione, ma non disponibili immediatamente.

## L'analisi dei dati

I numeri mettono, inoltre, in evidenza marcate differenze legate alle ripartizioni territoriali e ai titoli di studio. Infatti, il fenomeno si verifica nelle regioni del Sud con un'incidenza più che doppia rispetto a quelle del Nord e, per quanto in corrispondenza del possesso della laurea sia ovunque più basso il numero dei Neet, anche fra i laureati al

Sud il valore rimane elevato con il 17,7% contro il 12,7% del Centro e il 7,9% del Nord. L'incidenza più alta di Neet si riscontra per i diplomati con un dato complessivo in Italia del 17,8% (26,8% al Sud, 15,7% al Centro e 11,5% al Nord). La fascia di 15-29enni con un titolo di studio fino alla licenza media registra un'incidenza che si attesta al 21% al Sud, al 9,4% al Centro e all'8,5% al Nord.

Per quanto riguarda le differenze di genere, invece, al 2024 l'incidenza dei Neet registra il 13,8% per gli uomini e il 16,6% per le donne.

Analizzando la condizione occupazionale dei giovani in generale, nella fascia 15-34 anni, l'Istat rileva che nel 2024 il tasso di occupazione è sostanzialmente stabile 44,9% registrando un -0,1% sull'anno precedente, essendo in leggero aumento sia il numero degli occupati sia la popolazione di riferimento. Il tasso di disoccupazione si attesta all'11,8% in calo dell'1,6% sul 2023, ma merita attenzione anche in rapporto al tasso di inattività del 49,1%, in aumento dell'1% sull'anno precedente.

## Formazione, tirocinio, apprendistato

L'occupazione giovanile deve leggersi necessariamente anche in relazione a quanto avviene sul fronte della formazione. Secondo il rapporto annuale Istat 2024, in Italia nello stesso anno il 31% di chi ha tra 18 e 24 anni non risulta coinvolto in attività formative, a fronte di una percentuale del 17% in Francia, 14,9% in Spagna e 10,5% in Germania.

La ridotta partecipazione ai percorsi formativi è, inoltre, più marcata nelle persone con disabilità. Tra queste, considerando la

fascia compresa tra 15 e 29 anni, due terzi non sono occupati né inseriti in percorsi d'istruzione o formazione, a differenza dei coetanei senza disabilità la cui quota Neet è del 16,6%.

Una delle forme di inserimento nel mercato del lavoro più frequente per i giovani è il tirocinio. Quanto a quello extracurricolare, ovvero slegato da percorsi formativi di tipo curricolare, nei primi tre trimestri del 2024, secondo i più aggiornati dati ministeriali, le attivazioni si sono attestate a 202mila (il settore più coinvolto è quello dei Servizi con 156mila attivazioni), in calo del 4,7% rispetto ai primi tre trimestri del 2023 (-10mila attivazioni). La grande maggioranza dei tirocini è stata avviata a favore di soggetti disoccupati o inoccupati (in media il 74,4% del totale delle attivazioni).

Altra modalità di inserimento nel mercato del lavoro dei giovani è l'apprendistato, uno strumento contrattuale che, per quanto indicato dal legislatore come canale privilegiato d'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, riveste un carattere più residuale. Nei primi tre trimestri del 2024, si sono registrate circa 25mila attivazioni di contratti di apprendistato in meno rispetto agli stessi periodi del 2023.

### Crisi della domanda e dell'offerta

Mettendo a sistema tali dati, tanto con la segnalata crescita degli inattivi, parallela alla diminuzione del numero dei disoccupati, quanto con il cosiddetto *mismatch* o disallineamento tra le competenze effettivamente possedute e quelle richieste dal mondo del lavoro, lamentato dalle imprese, emerge come, in particolare per i giovani, l'inattività sia il costo sociale da pagare per il mancato dialogo tra percorsi formativi, laddove effettivamente intrapresi, e le concrete esigenze del mercato.

Ciò, infatti, vale in relazione alle aziende più produttive e innovative, che riscontrano carenza di personale qualificato, ma si riflette anche sulle realtà più piccole e in determinati settori esposti al lavoro in orari disagiati o alla stagionalità, che non riescono a offrire

adeguate condizioni di lavoro e retributive. Quest'ultima categoria di imprese, di conseguenza, diviene meno attrattiva per i giovani, che rifiutano il lavoro offerto o si dimettono, alimentando il dato dei Neet in attesa di migliori opportunità, alle quali talvolta non possono concretamente aspirare.

Si alimenta, così, un circolo vizioso che costituisce il nucleo di una crisi che dalla domanda si è inevitabilmente spostata sull'offerta. Ad aggravarla concorre l'affermarsi di una nuova emigrazione di giovani italiani, simile a quelle passate per dimensione, ma molto diversa per luoghi di partenza (regioni settentrionali, ricche di reddito e presumibilmente di opportunità) e tipologia di espatriati. Si tratta, infatti, per quasi la metà di giovani laureati e per un altro terzo di giovani diplomati.

La stagione demografica che stiamo attraversando evidenzia che il rapporto quantitativo fra le generazioni si è modificato. Lo squilibrio esistente fra popolazione in età anziana e popolazione in età attiva incide sul mercato del lavoro e sulla tenuta del sistema sociale in Italia più che in altri Paesi, proprio perché, a parità di forza lavoro, la nostra componente under 35 è molto più debole. Il posto che occupano i giovani nella società diventa, quindi, determinante. Diventa indispensabile la formazione adeguata, lo sviluppo delle competenze, lavorare per un inserimento efficiente e qualificato nel mercato del lavoro.

Per ridurre le difficoltà delle nuove generazioni a credere nel proprio futuro, accrescere il loro contributo e investire sulla loro partecipazione attiva, il CNEL intende promuovere un vero «patto generazionale», che deve far arrivare ai giovani un messaggio chiaro: il sistema Paese darà ancora attenzione alle loro esigenze, investirà di più sulla loro formazione, troverà gli strumenti adeguati perché possano dare il meglio di sé e garantirà che la ricchezza e le opportunità siano equamente distribuite fra le generazioni.

\*Borsista CNEL

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## L'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

## Una sfida nazionale tra diritti negati e opportunità mancate

Vincenzo Falabella\*

l'accesso al mercato del lavoro per le persone con disabilità rappresenta una delle più gravi ingiustizie del nostro sistema socioeconomico, uno specchio impietoso che riflette le contraddizioni di un Paese incapace di tradurre in pratica i principi costituzionali di uguaglianza. I numeri, drammatici e incontrovertibili, raccontano di un'Italia paralizzato tra retorica inclusiva e realtà escludente: appena il 18,3% delle persone con disabilità in età lavorativa risulta occupato, contro il 63% del resto della popolazione. Questo abissale divario del 44,7% non è una semplice statistica, ma la misura esatta del fallimento collettivo nel garantire pari opportunità, condannando centinaia di migliaia di cittadini a un limbo di invisibilità sociale ed economica.

**Analisi quantitativa e qualitativa**

L'analisi approfondita dei dati rivela un quadro ancor più sconcertante se si considerano le molteplici dimensioni dell'esclusione. Il tasso di inattività raggiunge il 77,9%, cifra che supera di gran lunga la media europea, dimostrando come il nostro sistema sia strutturalmente incapace di intercettare e valorizzare talenti e competenze. Tra i giovani con disabilità (15-29 anni), la situazione assume toni drammatici: il 66,7% è tagliato fuori sia dal mondo del lavoro sia dai percorsi formativi, una generazione perduta a cui è negato qualsiasi progetto di vita autonoma.

Le disparità si acuiscono ulteriormente

quando si incrociano i dati per genere e territorio: le donne con disabilità sperimentano una doppia discriminazione (17,8% di occupazione vs il 18,7% degli uomini), mentre il Sud Italia mostra performance desolanti, con tassi di occupazione che crollano al 14% contro il 22% del Nord.

Ma la vera criticità emerge dall'analisi qualitativa dell'occupazione. Se è vero che il 70,2% dei contratti sono a tempo indeterminato, è altrettanto vero che il 40,5% degli occupati con disabilità viene relegato in mansioni non qualificate, spesso al di sotto delle proprie competenze e senza prospettive di carriera. Il part-time involontario riguarda il 34% dei lavoratori con disabilità, mentre la presenza in ruoli dirigenziali o di alta specializzazione si ferma a un misero 12%. Questi numeri descrivono un mercato del lavoro che, quando non esclude del tutto, ghettizza, trasformando l'inserimento lavorativo in una forma moderna di segregazione sociale.

Le radici di questa emarginazione sistemica affondano in un terreno fertile di pregiudizi culturali, carenze strutturali e miopia politica. Gli stereotipi che associano disabilità a minore produttività resistono tenacemente nel mondo imprenditoriale, soprattutto tra le piccole e medie imprese che rappresentano il 90% del tessuto produttivo italiano.

Il sistema formativo mostra gravissime carenze nell'offerta di percorsi professionalizzanti accessibili, mentre i centri per l'impiego spesso mancano delle competenze specifiche necessarie per un efficace accompagnamento al lavoro. La Legge

68/1999, seppur pionieristica al tempo dell'introduzione, appare oggi drammaticamente inadeguata di fronte alle trasformazioni del mercato del lavoro, incapace di governare fenomeni come lo smart working, la gig economy o le nuove professioni digitali.

Eppure, le esperienze virtuose dimostrano che l'inclusione lavorativa non è un'utopia. Le aziende che hanno investito seriamente in politiche di diversity management registrano performance superiori alla media: +28% di produttività, +35% di capacità innovativa, +40% di retention dei talenti. I lavoratori con disabilità si rivelano spesso più motivati, creativi e fedeli all'azienda, qualità preziose in un mercato sempre più competitivo. Alcune Regioni hanno sperimentato con successo modelli innovativi di collocamento mirato, dimostrando che con gli strumenti giusti è possibile ribaltare le statistiche.

### Un Piano nazionale

La strada per una reale inclusione richiede, però, un cambio di paradigma radicale. Non bastano più gli approcci assistenziali del passato: servono politiche coraggiose e sistemiche.

Un Piano nazionale per l'occupazione delle persone con disabilità dovrebbe prevedere: l'introduzione di quote settoriali differenziate per dimensioni d'impresa; incentivi fiscali progressivi per le aziende che superano le soglie minime; un fondo dedicato all'accessibilità formativa; la creazione di un'agenzia nazionale per il lavoro inclusivo; programmi di mentorship tra aziende virtuose e realtà in difficoltà.

Le università e gli Its dovrebbero sviluppare percorsi ad hoc per le professioni del futuro, mentre i centri per l'impiego necessitano di una riorganizzazione completa, con l'assunzione di figure specializzate e l'integrazione con i servizi sociali territoriali.

Il costo dell'esclusione, del resto, è insostenibile sotto ogni punto di vista. Oltre

## Occupazione, disoccupazione e contratti

Dati in %

	PERSONE	
	CON DISABILITÀ	SENZA DISABILITÀ
<b>TASSO DI OCCUPAZIONE PER FASCIA DI ETÀ</b>		
<b>15-64 anni</b>	<b>18,3</b>	63,0
<b>TASSO DI DISOCCUPAZIONE E INATTIVITÀ (INDICATORE)</b>		
<b>Tasso di disoccupazione</b>	<b>3,8</b>	6,3
<b>Tasso di inattività</b>	<b>77,9</b>	32,9
<b>TASSO DI OCCUPAZIONE PER GENERE</b>		
<b>Uomini</b>	<b>18,7</b>	62,8
<b>Donne</b>	<b>17,8</b>	53,0
<b>TIPOLOGIA DI CONTRATTO</b>		
<b>Contratti a TD</b>	<b>70,2</b>	83,0
<b>Lavori non qualificati</b>	<b>40,5</b>	32,7

al danno umano incalcolabile, le stime indicano che il mancato inserimento lavorativo delle persone con disabilità costa al sistema Paese oltre 15 miliardi annui tra pensioni di invalidità, sussidi e mancati gettiti fiscali. In un'Italia che invecchia e ha bisogno di ogni risorsa disponibile, continuare a sprecare questo potenziale umano non è solo ingiusto, è economicamente miope.

La prossima Relazione al Parlamento potrebbe segnare una svolta, trasformandosi da mero esercizio di rendicontazione in un vero e proprio piano d'azione. Servono obiettivi chiari e misurabili, tempistiche definite, risorse adeguate. Ma soprattutto, serve la volontà politica di riconoscere che l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità non è un capitolo marginale delle politiche sociali, bensì una questione centrale per il futuro del Paese. Solo quando avremo dati significativamente migliori da commentare, potremo dire di aver compiuto progressi reali. Fino ad allora, le statistiche continueranno a raccontare una sconfitta collettiva che nessuna retorica inclusiva potrà mascherare.

\*Consigliere CNEL

© RIPRODUZIONE RISERVATA

INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

# Nel 2024 calano gli incidenti, ma crescono decessi e patologie

Giuseppe Cirielli\*

La lettura dei dati Inail evidenzia in Italia un sistema lavorativo in fase di transizione. Da un lato si consolidano alcune tendenze virtuose, come mostra il calo degli infortuni tradizionali, dall'altro emergono delle fragilità strutturali del sistema produttivo, come l'aumento dei decessi e la crescita delle malattie professionali.

Si impone, quindi, un'accelerazione nelle politiche di prevenzione e sorveglianza sanitaria, che possano rafforzare gli strumenti di controllo, investire nella cultura della sicurezza, potenziare la formazione e garantire che i progressi normativi siano accompagnati da un effettivo miglioramento delle condizioni di lavoro.

## Denunce di infortunio

Secondo i dati resi disponibili da Inail (rilevazione al 31 dicembre 2024), nonostante una positiva flessione degli infortuni sul lavoro in Italia, il 2024 si chiude con un incremento preoccupante delle denunce di infortunio con esito mortale e una netta crescita delle malattie professionali.

A fronte di un calo complessivo delle denunce di infortunio – passate da 515.141 del 2023 a 511.688 del 2024 (-0,7%) – si registra un aumento del 4,7% delle denunce di infortunio con esito mortale, che salgono a 1.077 casi. Di questi, 797 sono avvenuti sul luogo di lavoro (+0,9%) e 280 in itinere

(+17,2%).

Il dato, ancora soggetto a possibili revisioni per eventi non immediatamente letali o denunce tardive, evidenzia una tendenza preoccupante: da un lato il rischio infortunio sembra diminuire, dall'altro aumenta la gravità degli episodi che si verificano.

La dinamica territoriale mostra una diminuzione delle denunce in quasi tutte le aree del Paese, con l'unica eccezione delle Isole (+0,1%), registrando un calo complessivo rispetto all'anno precedente di -1,9%. Il Nord-ovest registra la contrazione più significativa (-3%), seguito dal Nord-est (-2,2%), dal Sud (-1,3%) e dal Centro (-0,9%).

A livello regionale, spiccano i cali di Molise (-7,3%) e Basilicata (-5,5%), mentre aumentano le denunce nelle province autonome di Trento (+4,4%) e Bolzano (+3,6%), così come in Umbria, Calabria, Puglia e Sardegna.

Dal punto di vista settoriale, la riduzione degli infortuni riguarda soprattutto l'industria e i servizi (-2,0%), comparto che rappresenta il 90% del totale, e l'agricoltura (-1,8%). Resta stabile il dato del conto Stato (+0,1%).

Nel comparto manifatturiero, si segnalano cali importanti nella fabbricazione di autoveicoli (-16,8%), macchinari (-11,1%) e metallurgia (-7,7%). Il rilevante decremento di -11,7% registrato nel settore della sanità e in quello dell'assistenza sociale conferma il calo netto dei casi derivanti da contagio da Covid-19.

In controtendenza, preoccupa la crescita degli infortuni nel settore delle costruzioni (+2,8%), del commercio (+3,9%), dei servizi di alloggio e della ristorazione (+2,8%) e dei trasporti e magazzinaggio (+2,5%), comparti storicamente molto interessati dalle dinamiche infortunistiche.

La novità di lettura del dato Inail, quest'anno, è rappresentata dall'estensione della copertura assicurativa agli insegnanti, pienamente operativa nel 2024, che fa quindi rilevare un incremento nel comparto dell'istruzione. Gli infortuni scolastici, che ammontano a 77.883 casi nel 2024, inclusi nel dato complessivo delle denunce totali Inail (589.571), fanno registrare una crescita del +10,9% rispetto al 2023, come effetto dell'estensione delle tutele assicurative a studenti di scuole pubbliche e private (iniziativa Inail avviata in forma sperimentale).

**Target coinvolti**

Il generale calo degli infortuni ha interessato sia gli uomini (-2,2%) sia le donne (-1,3%), principalmente nelle fasce d'età tra i 30 e i 59 anni. In controtendenza, invece, gli over 60, che registrano un aumento medio del 5%, così come si osserva un leggero incremento anche tra gli under 30.

Per quanto riguarda la nazionalità, i lavoratori nati in Italia hanno visto una contrazione delle denunce del -2,9%, mentre per quelli nati all'estero il dato è cresciuto del +1,4%, con un'incidenza che passa dal 23% al 24% del totale.

**Malattie professionali**

Sul fronte delle malattie professionali, il 2024 mostra un notevole incremento delle casistiche riconosciute: le denunce salgono a 88.499, con un aumento del 21,6% rispetto al 2023.

Il settore industria e servizi è il più colpito con 73.723 casi, seguito dall'agricoltura con 14.026 denunce e dal

**Incidenti per area geografica e settore produttivo**

Denunce infortuni: raffronto 2023-2024

	2023	2024	VAR %
<b>TIPOLOGIA DI DENUNCIA</b>			
<b>Infortuni di lavoro</b>	515.141	511.688	-0,7%
<b>Infortuni in occasione di lavoro</b>	422.880	414.853	-1,9%
<b>Infortuni in itinere</b>	92.261	96.835	+5,0%
<b>Infortuni con esito mortale</b>	1029	1077	+4,7%
<b>Infortuni con esito mortale sul lavoro</b>	790	797	+0,9%
<b>Infortuni con esito mortale in itinere</b>	239	280	+17,2%
<b>AREA GEOGRAFICA</b>			
<b>Nord Ovest</b>	118.605	115.024	-3,0%
<b>Nord Est</b>	139.569	136.526	-2,2%
<b>Centro</b>	81.627	80.891	-0,9%
<b>Sud</b>	55.151	54.458	-1,3%
<b>Isole</b>	27.928	27.954	+0,1%
<b>TOTALE ITALIA</b>	<b>422.880</b>	<b>414.853</b>	<b>-1,9%</b>
<b>SETTORI PRODUTTIVI</b>			
<b>Industria e servizi</b>	379.178	371.594	-2,0%
<b>Agricoltura</b>	24.657	24.107	-1,8%
<b>Conto Stato dipendenti</b>	19.035	19.052	+0,1%
<b>TOTALE</b>	<b>422.880</b>	<b>414.853</b>	<b>-1,9%</b>

Fonte: elaborazione CNEL su dati Inail aggiornati al 31 dicembre 2024

comparto statale con 750 pratiche. La maggioranza dei casi riguarda lavoratori italiani (91,4%).

I disturbi dell'apparato muscolo-scheletrico restano la prima causa di denuncia, seguiti da patologie del sistema nervoso e dell'orecchio, tumori, affezioni respiratorie e disturbi psichici e comportamentali.

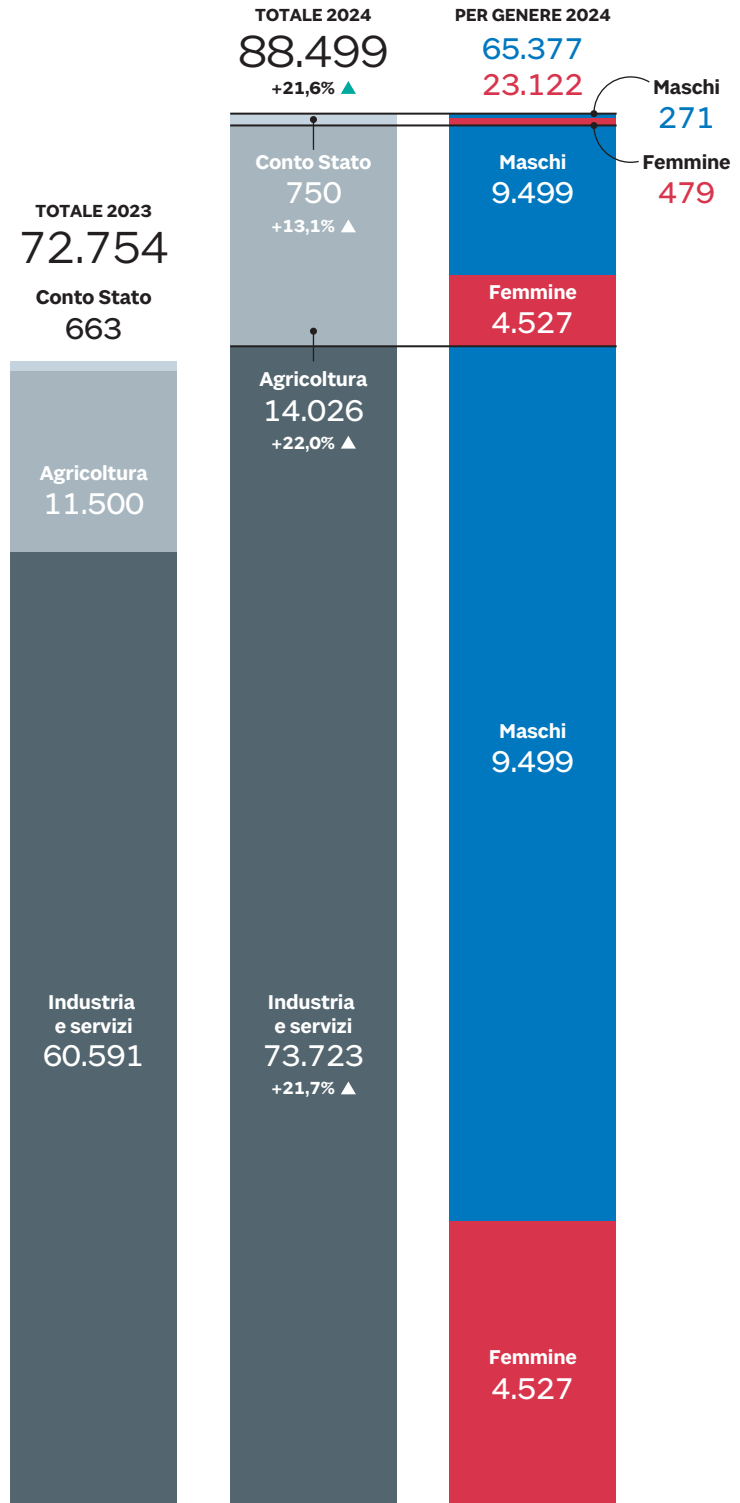
Significativi gli aumenti per malattie cutanee e del tessuto sottocutaneo (+29,4%), muscolo-scheletriche (+21,6%), neurologiche (+15,9%), dell'orecchio (+12,1%) e psichiche (+9,2%). In lieve calo solo le malattie del sistema respiratorio (-1,3%).

\*Funzionario CNEL

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## L'incidenza del genere e del settore produttivo

Malattie professionali: raffronto 2023-2024



Fonte: elaborazione CNEL su dati Inail aggiornati al 31 dicembre 2024

## IL LAVORO IRREGOLARE E SOMMERSO

# L'effettività delle tutele passa dall'attività di vigilanza

Arianna Ferraguzzo\*

Il documento di programmazione per le attività di vigilanza nel corso del 2024, adottato dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, individuava nel Piano nazionale di emersione del lavoro sommerso, per il periodo 2022-2025, uno degli impegni assunti dall'Italia con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Pnrr), il fondamento delle priorità e degli obiettivi della programmazione dell'attività di vigilanza.

I target definiti dal Pnrr prevedevano l'incremento del 20% del numero di ispezioni rispetto alla media del triennio 2019-2021 entro la fine del 2024 e la riduzione di almeno due punti percentuali dell'incidenza del lavoro sommerso nei settori economici interessati dal piano.

In coerenza con questi obiettivi, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha, dunque, provveduto a riorientare l'attività di vigilanza verso tutti i fenomeni illeciti di particolare disvalore socioeconomico che danno vita a forme di economia sommersa.

Un primo tassello di questa strategia è stata l'immissione in servizio di nuovo personale, accompagnata da un'approfondita attività di intelligence, sia a livello nazionale sia territoriale, idonea a consentire l'individuazione di puntuali obiettivi che presentino particolari indici di rischio, in modo da orientare l'attività ispettiva esclusivamente nei confronti delle aziende irregolari.

## Il confronto dei dati 2023-2024

Il rapporto annuale per l'anno 2024 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro segnala un aumento del 42% degli accessi ispettivi rispetto all'anno precedente, con un numero di accessi del personale, comprensivo del dato del Nucleo Ispettorato del Lavoro dei Carabinieri, di Inps e di Inail, pari a 158.069, contro i 111.281 accessi del 2023.

In particolare, i risultati conseguiti nell'anno denotano nel complesso un aumento delle ispezioni avviate dai vari istituti, registrandosi, rispetto al 2023, un +59% (81.436 accessi) per quanto attiene all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, e un +5% (9.202 accessi) per l'Inps, verificandosi, invece, una decrescita solo per quanto concerne l'Inail.

Dal rapporto dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro emerge, altresì, l'effetti-

## I controlli avviati

Accessi ispettivi Inl (compresi CC), Inps e Inail (dati nazionali)

AMBITO	ISPEZIONI AVVIATE	VERIFICHE E ACCERTAMENTI (*)	TOTALE CONTROLLI AVVIATI
<b>Vigilanza Lavoro</b>	129.188	10.492	139.680
<b>Vigilanza Previdenziale</b>	9.701	-	9.701
<b>Vigilanza Assicurativa</b>	6.192	2.496	8.688
<b>TOTALE</b>	<b>145.081</b>	<b>12.988</b>	<b>158.069</b>

(\*) Casse integrazione, patronati, infortuni, malattie professionali, ecc.

Fonte: Inl, risultati attività di vigilanza 2024.

## Risultati conseguiti

Atti ispettivi Inl (compresi CC), Inps e Inail

AMBITO DELLA VIGILANZA	ISPEZIONI DEFINITE	ISPEZIONI DEFINITE IRREGOLARI	% DI IRREGOLARITÀ	N. LAVORATORI IRREGOLARI CUI SI RIFERISCONO GLI ATTI ISPETTIVI E LE CM*	N. LAVORATORI TOTALMENTE IN NERO	RECUPERO CONTRIBUTI E PREMI EVASI
<b>igilanza Lavoro</b>	90.831	65.096	72%	137.067	19.008	222.430.361
<b>Vigilanza Previdenziale</b>	9.701	7.952	82%	155.525	2.765	898.697.018
<b>Vigilanza Assicurativa</b>	7.735	7.197	93%	34.989	1.628	99.031.938
<b>TOTALE</b>	<b>108.267</b>	<b>80.245</b>	<b>74%</b>	<b>327.581</b>	<b>23.401</b>	<b>1.220.159.317</b>

(\*) Nei lavoratori irregolari cui si riferiscono gli atti ispettivi non sono conteggiati quelli oggetto di diffida amministrativa ai sensi del Dlgs 103/2024.  
Fonte: Inl, risultati attività di vigilanza 2024.

## Vigilanza lavoristica

Ispezioni Inl (compresi CC) per settore produttivo

SETTORE PRODUTTIVO	ISPEZIONI IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE	ISPEZIONI IN MATERIA DI AUTOTRASPORTO	ISPEZIONI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA	TOTALE ISPEZIONI	TOTALE VERIFICHE E ACCERTAMENTI	TOTALE ACCESSI
<b>Agricoltura</b>	5.388	29	3.431	8.847	106	8.953
<b>Industria</b>	8.314	125	4.547	12.985	976	13.961
<b>Edilizia</b>	18.925	106	22.075	41.106	361	41.467
<b>Terziario</b>	47.396	1.897	16.928	66.221	6.861	73.082
<b>ND</b>	23	1	5	29	2.188	2.217
<b>TOTALE</b>	<b>80.045</b>	<b>2.158</b>	<b>46.985</b>	<b>129.188</b>	<b>10.492</b>	<b>139.680</b>

Fonte: Inl, risultati attività di vigilanza 2024.

vità dell'attenzione dedicata all'azione di intelligence, consentendo all'attività di programmazione di individuare un maggior numero di aziende allo stato non in regola con la normativa vigente. Sono stati accertati, infatti, illeciti in 80.245 ispezioni, con un tasso di irregolarità, riscontrato nelle ispezioni condotte da Ispettorato Nazionale del Lavoro, pari al 74%, superiore di due punti percentuali rispetto all'anno precedente, per un totale di lavoratori irregolari

di 137.067.

Da segnalare, a tale proposito, che il settore produttivo maggiormente interessato da ispezioni di vigilanza lavoristica (con 47.396 accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale) è il Terziario, mentre quello ad aver registrato il più alto tasso di irregolarità riscontrate (73,7%) è l'Edilizia, seguito dall'Industria (72,6%), dal Terziario (70,7%) e dall'Agricoltura (68,4%).

Essi, rientrano, del resto tra i settori

## Ispezioni definite nell'esito 2024

Accertamenti per settore produttivo

SETTORE PRODUTTIVO	ISPEZIONI IRREGOLARI	ISPEZIONI REGOLARI	ISPEZIONI DEFINITE	IRREGOLARITÀ %
Agricoltura	4.118	1.905	6.023	68,40%
Industria	6.626	2.505	9.131	72,60%
Edilizia	21.444	7.641	29.085	73,70%
Terziario	32.853	13.633	46.486	70,70%
ND	55	51	106	51,90%
<b>TOTALE</b>	<b>65.096</b>	<b>25.735</b>	<b>90.831</b>	<b>71,70%</b>

Fonte: Inl, risultati attività di vigilanza 2024

che il documento di programmazione delle attività di vigilanza segnalava tra quelli da attenzionare maggiormente, essendo, specie a causa dell'elevato *turnover* del personale, più esposti al rischio del sommerso.

Una variazione al rialzo degli illeciti accertati riguarda anche la materia prevenzionistica, con un numero di violazioni riscontrate in materia di salute e sicurezza pari a 83.330, registrandosi un +127% rispetto alle 36.680 del 2023.

Un significativo aumento rispetto al 2023 emerge, altresì, guardando ai dati relativi agli accessi ispettivi distinti per tipologia di verifica, con un incremento del +37% relativo alla vigilanza in materia di salute e sicurezza e del +126% della vigilanza in materia di salute e sicurezza.

Più elevato, di conseguenza, risulta, rispetto al 2023, anche il dato relativo all'indice di irregolarità per tipologia di verifica, pari al 71,7% relativamente alla vigilanza complessiva (contro il 69,8% nel 2023) e al 63,1% per quanto concerne la vigilanza ordinaria (rispetto al 63,2% nel 2023).

Così come l'incrementato numero degli accertamenti ha determinato il segnalato aumento delle irregolarità ri-

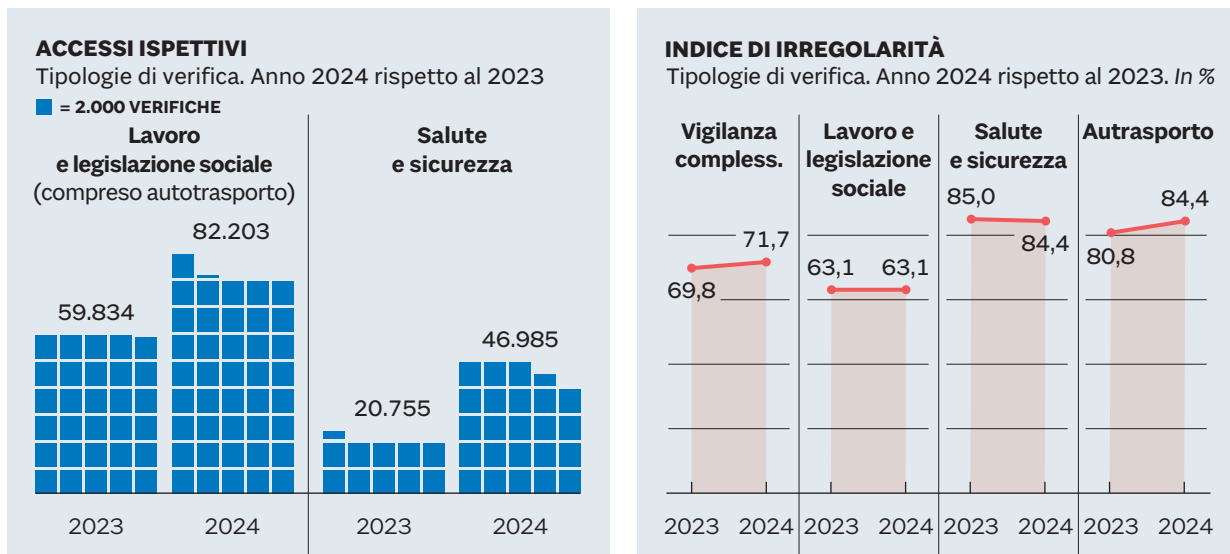
scontrate, cresciuto è anche il numero dei lavoratori ai quali si riferiscono le violazioni, che risulta pari a 120.442, circa il 15% in più dell'anno precedente.

Tra i dati di maggior rilievo devono segnalarsi, in particolare, quelli relativi al lavoro nero (19.008 di cui 1.368 sprovvisti di regolare permesso di soggiorno, +13% rispetto al 2023) e quelli riferiti a fattispecie di interposizione fittizia di manodopera (13.458, +17,6% rispetto al 2023), due tra le più diffuse irregolarità verso le quali è stata, infatti, maggiormente indirizzata l'attività della vigilanza di iniziativa relativa al contrasto al sommerso.

Quale ulteriore riflesso delle più numerose violazioni registrate, dal rapporto emerge, ancora, una maggiorazione del +83% dei provvedimenti di revoca dell'attività imprenditoriale e del +34% rispetto all'anno precedente dell'ammontare dei provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale, ex articolo 14, Dlgs 81/2008. Questi ultimi hanno raggiunto quota 15.002, toccando il massimo storico, dimostrando tangibilmente il virtuoso legame sinergico che intreccia vigilanza ed effettività delle tutele.

Il rapporto segnala, infine, rispetto

### Ispezioni e irregolarità: il confronto 2023-2024



Fonte: Inl, Risultati attività di vigilanza 2024.

al 2023, un incremento del 27% delle iniziative di incontro presso enti, datori di lavoro e associazioni finalizzate alla promozione della cultura della legalità, nella consapevolezza che non c'è tutela senza adeguata informazione, registrandosi anche sul punto una

sostanziale coerenza tra l'operato dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e le linee d'azione tracciate nel documento di programmazione per la vigilanza.

\*Borsista CNEL

© RIPRODUZIONE RISERVATA

# 3

---

LE DINAMICHE  
DELLA  
CONTRATTAZIONE

LA NEGOZIAZIONE SINDACALE NEL 2024

# Depositati 58 verbali di rinnovo e 28 accordi economici

Gerardo Cedrone\*

Nel 2024 sono stati depositati presso il CNEL 58 verbali di rinnovo, 28 accordi economici e 22 verbali integrativi sottoscritti nel corso dello stesso anno e che, nel loro insieme, descrivono in modo significativo la negoziazione sindacale avvenuta in questo periodo.

Con la suddetta tornata contrattuale le diverse parti sociali hanno, quindi, proceduto a un adeguamento della retribuzione tabellare e di altri istituti contrattuali che ha riguardato (secondo i dati Uniemens aggiornati al 2024 e, a esclusione, per mancata rilevazione, dei settori «agricoltura» e «lavoro domestico») un totale di 1.179.309 aziende con un coinvolgimento complessivo di 9.951.046 lavoratori dipendenti (vedasi Tavola 1), una distribuzione territoriale che ha interessato 5.373 province e una sua maggiore concentrazione (28,7%) soprattutto nel settore produttivo del commercio, della distribuzione e dei servizi.

## I punti principali dell'analisi

Ma, andando oltre i dati numerici quantitativi e nel tentativo di avviare un'analisi qualitativa della contrattazione nazionale, limitando lo studio esclusivamente al settore privato, il CNEL ha, in precedenza, prodotto, attraverso la pubblicazione del report semestrale «Analisi dei contratti collettivi di livello nazionale», delle schede di lettura che evidenziano in sintesi i principali contenuti sottoscritti nei già menzionati accordi depositati.

Da tale analisi descrittiva emerge una maggiore sensibilità delle parti sociali e datoriali nella trattativa rispetto ai seguenti istituti:

❶ **Previdenza integrativa o fondi pensione:** si tratta di forme pensionistiche supplementari e aggiuntive rispetto a quanto viene corrisposto dall'Inps o da altro ente previdenziale. L'ordinamento riconosce a tali forme agevolazioni e deducibilità fiscale sia per il lavoratore sia per il datore di lavoro;

❷ **Rapporti a tempo determinato:** la fattispecie del rapporto di lavoro a tempo determinato ha fatto registrare (co-

me tipologia di assunzione) una frequenza maggiore rispetto al passato e una più estesa regolamentazione della disciplina, all'interno dei limiti imposti dalla legge;

**3 Genitorialità:** nell'ambito del potenziamento degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro, sono evidenziate le risposte che la negoziazione ha prodotto circa gli orari e l'elasticità organizzativa rispetto al periodo di astensione obbligatoria e facoltativa. Fra gli strumenti orientati a realizzare una più effettiva politica di genere sul mercato del lavoro, la negoziazione sembra muoversi in anticipo rispetto alla disciplina legislativa;

**4 Pari opportunità e violenza di genere:** nonostante il consueto riferimento, presente negli accordi, al rinvio agli atti legislativi vigenti in materia, le clausole della contrattazione di livello nazionale, che essenzialmente demandavano la disciplina alla contrattazione aziendale, sembrano in questa fase dare al tema uno spazio di primo piano.

**5 Classificazione del personale:** introducono e aggiornano le figure professionali soprattutto ai fini delle assunzioni con apprendistato;

**6 Apprendistato:** con un'enfaticizzazione verso le competenze a carattere professionalizzante o ad alta specializzazione e la disciplina sulla durata del percorso formativo.

**7** Si sottolinea poi come nella contrat-

tazione fanno una loro prima comparsa norme dedicate alla disciplina sull'uso dell'**intelligenza artificiale** e la sua valorizzazione nelle aziende del settore con la definizione di nuove specifiche figure professionali a essa dedicate.

Relativamente ad alcune delle principali tematiche trattate nei rinnovi contrattuali esaminati, è stata predisposta una tabella di sintesi qualitativa (vedasi Tavola 2) in cui si evidenziano alcuni dei più ricorrenti e specifici istituti oggetto della negoziazione.

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

Nella successiva Tavola 3 si riporta, infine, il repertorio degli accordi analizzati secondo il loro codice alfanumerico unico (legge 11 settembre 2020, n. 120), la loro denominazione, la tipologia delle stesure e l'elenco delle parti firmatarie.

*\*Funzionario CNEL*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**TAVOLA 1 - Accordi nazionali esaminati**

CODICE	DENOMINAZIONE	DATI UNIEMENS		
		AZIENDE	DIPENDENTI	PROVINCE
A016	<b>Agricoltura:</b> cooperative e consorzi agricoli	-	-	-
A021	<b>Agricoltura:</b> impiegati	-	-	-
A045	<b>Agricoltura:</b> micro, Pmi e cooperative	-	-	-
A051	<b>Agricoltura:</b> aziende in conto terzi	-	-	-
B011	<b>Chimico farmaceutica e affini:</b> industrie	3.606	225.985	108
B101	<b>Concia:</b> industrie	832	18.350	45
B122	<b>Piastrelle e refrattari:</b> industrie	479	25.819	95
C011	<b>Metalmeccanica:</b> industrie	63.612	1.718.377	108
C016	<b>Metalmeccanica:</b> cooperative	925	12.646	102
C018	<b>Metalmeccanica:</b> Pmi	34.590	389.813	108
C021	<b>Orafi, argentieri:</b> industrie	867	16.693	75
C030	<b>Meccanica, orafi argentieri, odontotecnici:</b> artigiani	119.060	507.366	108
C032	<b>Metalmeccanica, installazione di impianti, orafi, argentieri ed affini e settore odontotecnica:</b> imprese artigiane (Unilavoro Pmi)	106	262	52
C049	<b>Metalmeccanica:</b> artigiane (Conflavoro Pmi)	810	2.805	98
C058	<b>Metalmeccanica:</b> industria (Unilavoro Pmi)	30	278	13
C05C	<b>Metalmeccanica:</b> industria (Adli)	6	44	2
C067	<b>Metalmeccanica:</b> Pmi (Conflavoro Pmi)	27	118	24
DOM7	<b>Lavanderie e tintorie:</b> industria, artigianato (Conflavoro Pmi - Confisal)	319	1.829	91
D11A	<b>Settore pelletteria:</b> aziende artigiane	86	616	18
D121	<b>Calzature:</b> industrie	1.439	44.178	76
E012	<b>Alimentaristi:</b> industrie	6.993	218.658	108
E015	<b>Alimentaristi:</b> artigiane	28.811	126.805	108
E023	<b>Panificazione:</b> aziende artigianali ed industriali	8.227	43.656	108
E071	<b>Pesca marittima:</b> industrie	2.096	9.858	65
E076	<b>Pesca:</b> cooperative	283	2.020	56
F018	<b>Edili:</b> Pmi	13.894	72.269	108
F01T	<b>Edili, costruzioni, restauro e affini:</b> artigianato e cooperative	13	38	14
F020	<b>Materiali da costruzione:</b> Pmi	1.679	12.007	105
F051	<b>Legno, arredamento:</b> industrie	5.529	114.307	108
F058	<b>Legno, arredamento:</b> Pmi	2.052	21.795	107
F060	<b>Area legno lapidei:</b> artigiane	16.855	74.807	108
F153	<b>Settore edilizia e affini (Adli)</b>	1	1	3
G011	<b>Editoria e grafica:</b> industrie	4.593	64.773	108
G016	<b>Area comunicazione:</b> imprese artigiane	6.040	30.078	108
G369	<b>Enti lirici</b>	42	3.124	27
H008	<b>Distribuzione moderna organizzata (Dmo)</b>	198	200.760	108
H011	<b>Commercio e servizi (Confcommercio)</b>	376.123	2.499.140	108
H012	<b>Terziario, distribuzione e servizi (Confesercenti)</b>	11.238	78.318	108
H016	<b>Commercio:</b> cooperative di consumo	1.632	65.710	107
H01K	<b>Terziario, commercio e servizi:</b> micro, piccole e medie imprese del settore (Cosfimp-Ugl)	32	71	25
H01N	<b>Dipendenti del terziario:</b> commercio, distribuzione e servizi (Sci-Confisal)	759	2.276	98

CODICE	DENOMINAZIONE	DATI UNIEMENS		
		AZIENDE	DIPENDENTI	PROVINCE
H02P	<b>Terziario, commercio e servizi:</b> micro, piccole e medie imprese del settore (Federterziario-Ugl)	122	610	37
H02R	<b>Commercio e servizi</b> (Ateca)	4	13	2
H02S	<b>Terziario, commercio, pubblici esercizi e turismo</b> (Unilavoro Pmi)	342	1.419	71
H03N	<b>Intersettoriale:</b> commercio, terziario, distribuzione, servizi, pubblici esercizi e Turismo (Selp-Anap-Alim)	4	9	6
H03X	<b>Terziario</b> (For.Italy-Famar)	23	82	20
H04Z	<b>Viaggi e turismo</b> (Fiavet)	2.804	15.943	108
H052	<b>Turismo</b> (aziende Confcommercio)	84.049	584.145	108
H058	<b>Turismo</b> (aziende Confesercenti)	12.483	65.834	108
H05Y	<b>Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo</b>	99.763	732.392	108
H16A	<b>Commercio, terziario, distribuzione e servizi</b> (Adli)	10	23	3
H341	<b>Ortofrutta e agrumi</b> (import - export)	522	9.085	70
H442	<b>Studi professionali</b>	130.265	336.028	108
H501	<b>Lavoro domestico</b>	-	-	-
H515	<b>Parrucchieri:</b> artigiane	59.727	140.597	108
H560	<b>Lavoro domestico</b> (Fitesc - Adli)	-	-	-
H682	<b>Marketing</b>	60	5.241	37
HV17	<b>Vigilanza</b>	1.328	88.546	108
HV40	<b>Agenzie sicurezza sussidiaria e istituti investigativi</b> (Security)	469	13.678	104
I138	<b>Trasporto, spedizioni, logistica e attività affini</b> (For.Italy-Famar)	46	796	28
I391	<b>Marittimi:</b> industria armatoriale	1.205	30.151	97
I396	<b>Marittimi:</b> navi minori fino a 500 tsl e navi veloci	47	254	24
I5G1	<b>Portuali:</b> lavoratori dei porti	364	15.454	49
I8A3	<b>Piloti di velivoli ad ala fissa</b> (protezione civile, servizio antincendio boschivo e tutela ambientale)	-	-	-
I8C2	<b>Elicotteri:</b> trasporto non di linea, manutenzione e riparazione	13	365	12
IC37	<b>Noleggio autobus con conducente:</b> imprese artigiane	223	943	82
J126	<b>Assicurazioni:</b> agenzie societarie Unipol-Legacoop	29	689	35
J271	<b>Bancari:</b> casse rurali e artigiane - Credito Cooperativo	292	36.951	100
K700	<b>Ente Poste Italiane</b> (Poste Italiane Spa)	18	116.661	108
I100	<b>Logistica, trasporto merci e spedizione</b>	36.130	562.350	108
T021	<b>Sanità:</b> dipendenti Anffas	257	5.983	83
T080	<b>Strutture e coop. socio sanitarie e assistenziali:</b> personale non medico	8	62	7
T090	<b>Residenze sanitarie assistenziali</b> (Aris)	169	16.160	75
T09E	<b>Case di cura e servizi assistenziali e socio sanitari</b>	275	3.327	64
T124	<b>Cooperative settore socio-sanitario, umanitario</b>	38	499	31
T151	<b>Servizi socio-assistenziali:</b> cooperative	9.567	421.532	108
T198	<b>Imprese sociali ed enti del terzo settore</b>	82	213	50
T199	<b>Imprese sociali e cooperative operanti nel settore cultura e spettacolo</b>	3	20	5
T19A	<b>Imprese sociali e cooperative operanti nel settore della scuola libera</b>	1	7	2
T279	<b>Enti istruzione:</b> formazione e cultura varia (Fidef)	106	440	54
V032	<b>Dirigenti:</b> cooperative	290	942	74
V168	<b>Micro, piccole e medie imprese</b> (For.Italy - Ciu)	4	12	3
V16B	<b>Dipendenti delle imprese artigiane</b>	14	43	3
V181	<b>Dipendenti da aziende esercenti lavorazioni conto terzi a facon</b>	156	2.462	39
V751	<b>Area tessile moda e chimica ceramica</b> (artigiane)	24.113	135.435	108

Fonte: dati Uniemens (valori medi anno 2024)

**TAVOLA 2 - Prospetto di sintesi delle principali tematiche concordate nei rinnovi contrattuali**

Anno 2024

CODICE	DENOMINAZIONE	STIPULA	PREVIDENZA INTEGRATIVA	RAPPORTI A TERMINE	GENITORIALITÀ E MATERNITÀ	PARI OPPORTUNITÀ E VIOLENZA DI GENERE
B101	<b>Concia:</b> industrie	07/03/2024	*	*		*
B122	<b>Piastrelle e Refrattari:</b> industrie	22/07/2024	*		*	*
D121	<b>Calzature:</b> industrie	17/07/2024	*	*	*	*
E012	<b>Alimentaristi:</b> industrie	01/03/2024	*	*	*	*
E015	<b>Alimentaristi:</b> artigiane	06/06/2024		*	*	*
E015	<b>Alimentaristi:</b> artigiane	26/07/2024				
E023	<b>Panificazione:</b> aziende artigianali ed industriali	18/07/2024	*	*	*	*
F018	<b>Edili:</b> Pmi	29/02/2024	*			
F060	<b>Area Legno Lapidei:</b> artigiane	05/03/2024		*	*	*
G016	<b>Area Comunicazione:</b> imprese artigiane	18/11/2024		*		*
H008	<b>Distribuzione Moderna Organizzata (Dmo)</b>	23/04/2024	*	*	*	*
H011	<b>Commercio e Servizi</b>	22/03/2024	*	*	*	*
H011	<b>Commercio e Servizi</b> (Confcommercio)	31/10/2024				
H012	<b>Terziario, Distribuzione e Servizi</b> (Confesercenti)	22/03/2024	*	*	*	*
H012	<b>Terziario, Distribuzione e Servizi</b> (Confesercenti)	04/11/2024				
H016	<b>Commercio:</b> Cooperative di Consumo	29/03/2024	*	*	*	*
H04Z	<b>Viaggi e Turismo</b> (Fiavet)	26/07/2024	*		*	*
H052	<b>Turismo</b> (Aziende Confcommercio)	05/07/2024	*	*	*	*
H058	<b>Turismo</b> (Aziende Confesercenti)	22/07/2024	*	*	*	*
H05Y	<b>Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo</b>	05/06/2024	*		*	*
H341	<b>Ortofrutta e Agrumi</b> (Import - Export)	19/07/2024	*	*	*	*
H442	<b>Studi Professionali</b>	16/02/2024	*	*	*	*
H515	<b>Parrucchieri:</b> artigiane	20/05/2024		*		*
I5G1	<b>Portuali:</b> lavoratori dei porti	18/11/2024	*			
J271	<b>Bancari:</b> casse rurali e artigiane - Credito Cooperativo	09/07/2024				*
K700	<b>Ente Poste Italiane</b> (Poste Italiane Spa)	23/07/2024	*	*	*	*
T090	<b>Residenze sanitarie assistenziali</b> (Aris)	24/01/2024		*		
V751	<b>Area tessile moda e chimica ceramica</b> (Artigiane)	16/07/2024	*	*		*

Nota: Per gli accordi nazionali del settore privato maggiormente rappresentativi (è stato qui adottato il criterio di significatività della numerosità dei lavoratori dipendenti) si propone il presente prospetto riepilogativo dei principali istituti contrattuali oggetto della negoziazione sindacale nel corso del 2024



**TAVOLA 3 - Indice degli accordi nazionali esaminati. Anno 2024**

● **Accordo di rinnovo** ● **Accordo integrativo** ● **Accordo economico**

CODICE	DENOMINAZIONE	STIPULA	TIPOLOGIA	CONTRAENTI
A016	<b>Agricoltura:</b> cooperative e consorzi agricoli	19/07/24	●	Agci Agrital; Confcooperative Fedagripesca; Legacoop Agroalimentare; Flai Cgil; Fai Cisl; Uila Uil
A021	<b>Agricoltura:</b> impiegati	18/06/24	●	Confagricoltura; Coldiretti; Cia; Confederdia; Flai Cgil; Fai Cisl; Uila Uil
A021	<b>Agricoltura:</b> impiegati	18/06/24	●	Federchimica; Farmindustria; Ugl Chimici; Failc Confail; Fialc Cisl
A045	<b>Agricoltura:</b> micro, pmi e cooperative	19/11/24	●	Anap; Selp; Sle; Assopensionati (Per Adesione)
A051	<b>Agricoltura:</b> aziende in conto terzi	19/06/24	●	Cai Agromec; Fai Cisl; Flai Cgil; Uila Uil
B011	<b>Chimico farmaceutica e affini:</b> industrie	08/01/24	●	Federchimica; Farmindustria; Filctem Cgil; Femca Cisl; Uiltec Uil
B011	<b>Chimico farmaceutica e affini:</b> industrie	28/06/24	●	Federchimica; Farmindustria; Filctem Cgil; Femca Cisl; Uiltec Uil
B011	<b>Chimico farmaceutica e affini:</b> industrie	28/06/24	●	Federchimica; Farmindustria; Ugl Chimici; Failc Confail; Fialc Cisl
B101	<b>Concia:</b> industrie	07/03/24	●	Unic; Filctem Cgil; Femca Cisl; Uiltec Uil
B122	<b>Piastrelle e refrattari:</b> industrie	22/07/24	●	Confindustria Ceramica; Filctem Cgil; Femca Cisl; Uiltec Uil
B122	<b>Piastrelle e refrattari:</b> industrie	22/07/24	●	Confindustria Ceramica; Ugl Chimici; Fialc Cisl; Fesica Confisal
C011	<b>Metalmeccanica:</b> industrie	11/06/24	●	Federmeccanica; Assistal; Fim Cisl; Fiom Cgil; Uilm Ui
C016	<b>Metalmeccanica:</b> cooperative	17/06/24	●	Legacoop Produzione E Servizi; Confcooperative Lavoro E Servizi; Agci Produzione E Lavoro; Fim Cisl; Fiom Cgil; Uilm Uil
C018	<b>Metalmeccanica:</b> Pmi	11/06/24	●	Unionmeccanica Confapi; Fim Cisl; Fiom Cgil; Uilm Uil
C021	<b>Orafi, argentieri:</b> industrie	17/06/24	●	Confindustria Federorafi; Fim Cisl; Fiom Cgil; Uilm Uil
C030	<b>Meccanica, orafi argentieri, odontotecnici:</b> artigiani	19/11/24	●	Cna Produzione; Cna Installazione E Impianti; Cna Servizi Alla Comunità/Autoriparatori; Cna Artistico E Tradizionale; Cna Benessere E Sanità Sno; Confartigianato Autoriparazione; Confartigianato Metalmeccanica Di Produzione; Confartigianato Impianti; Confartigianato Orafi; Confartigianato Odontotecnici; Confartigianato Restauro; Casartigiani; Clai; Fiom Cgil; Fim Cisl; Uilm Uil
C030	<b>Meccanica, orafi argentieri, odontotecnici:</b> artigiani	25/11/24	●	Confartigianato Autoriparazione; Cna Produzione; Cna Installazione E Impianti; Cna Servizi Alla Comunità/Autoriparatori; Cna Artistico E Tradizionale; Cna Benessere E Sanità Sno; Clai; Fiom Cgil; Fim Cisl; Uilm Uil
C032	<b>Metalmeccanica, installazione di impianti, orafi, argentieri ed affini e settore odontotecnica:</b> imprese artigiane (Unilavoro Pmi)	30/11/24	●	Unilavoro Pmi; Confisal Fisals
C049	<b>Metalmeccanica:</b> artigiane (Conflavoro Pmi)	09/09/24	●	Conflavoro Pmi; Fesica Confisal; Confisal
C058	<b>Metalmeccanica:</b> industria (Unilavoro Pmi)	14/06/24	●	Unilavoro Pmi; Confisal Fisals
C05C	<b>Metalmeccanica:</b> industria (Adli)	04/12/24	●	Adli; Fitesc; Ciu Unionquadri
C067	<b>Metalmeccanica:</b> Pmi (Conflavoro Pmi)	17/06/24	●	Conflavoro Pmi; Fesica Confisal; Confisal

CODICE	DENOMINAZIONE	STIPULA	TIPOLOGIA	CONTRAENTI
DOM7	<b>Lavanderie e tintorie:</b> industria, artigiano (Conflavoro Pmi - Confsal)	09/09/24	●	Conflavoro Pmi; Fesica Confsal; Confsal
D11A	<b>Settore pelletteria:</b> aziende artigiane	26/07/24	●	Unilavoro Pmi; Unipel; Filp; Ciu; Confsal Fisals
D121	<b>Calzature:</b> industrie	17/07/24	●	Assocalzaturifici; Filctem Cgil; Femca Cisl; Uiltec Uil (Firma Tavolo Separato Ugl Chimici)
E012	<b>Alimentaristi:</b> industrie	01/03/24	●	Ancit; Anicav; Assalzo; Assica; Assitol; Assobibe; Assobirra; Assocarni; Assolatte; Federvini; Italmopa; Mineracqua; Unaitalia; Unione Italiana Food - Unionfood; Unionzucchero; Fai Cisl; Flai Cgil; Uila Uil
E015	<b>Alimentaristi:</b> artigiane	06/06/24	●	Confartigianato Alimentazione; Cna Agroalimentare; Casartigiani; Clai; Flai Cgil; Fai Cisl; Uila Uil
E015	<b>Alimentaristi:</b> artigiane	15/03/24	●	Confartigianato Alimentazione; Cna Agroalimentare; Casartigiani; Clai; Flai Cgil; Fai Cisl; Uila Uil
E015	<b>Alimentaristi:</b> artigiane	12/07/24	●	Cna Agroalimentare; Confartigianato Alimentazione; Casartigiani; Clai; Flai Cgil; Fai Cisl; Uila Uil
E015	<b>Alimentaristi:</b> artigiane	26/07/24	●	Cna Agroalimentare; Confartigianato Alimentazione; Casartigiani; Clai; Flai Cgil; Fai Cisl; Uila Uil
E023	<b>Panificazione:</b> aziende artigiane ed industriali	31/01/24	●	Assipan; Confcommercio Imprese Per L'italia; Assopannificatori Fiesa; Confesercenti; Flai Cgil; Fai Cisl; Uila Uil
E023	<b>Panificazione:</b> aziende artigiane ed industriali	26/02/24	●	Assipan; Confcommercio Imprese Per L'italia; Assopannificatori Fiesa Confesercenti; Confesercenti; Flai Cgil; Fai Cisl; Uila Uil; Ugl Terziario (Tavolo Separato).
E023	<b>Panificazione:</b> aziende artigiane ed industriali	18/07/24	●	Assipan; Confcommercio Imprese Per L'italia; Assopannificatori Fiesa Confesercenti; Flai Cgil; Fai Cisl; Uila Uil
E071	<b>Pesca marittima:</b> industrie	19/01/24	●	Federpesca; Coldiretti Impresa Pesca; Fai Cisl; Flai Cgil; Uila Pesca
E076	<b>Pesca:</b> cooperative	28/06/24	●	Acgi Agrital; Confcooperative Fedagri Pesca; Legacoop Agroalimentare; Fai Cisl; Flai Cgil; Uilapesca
F018	<b>Edili:</b> Pmi	29/02/24	●	Confapi Aniem; Feneal Uil; Filca Cisl; Fillea Cgil
F01T	<b>Edili, costruzioni, restauro e affini:</b> artigiano e cooperative	16/01/24	●	Unilavoro Pmi; Confsal Fisals
F020	<b>Materiali da costruzione:</b> Pmi	25/01/24	●	Confapi Aniem; Confapi; Feneal Uil; Filca Cisl; Fillea Cgil
F051	<b>Legno, arredamento:</b> industrie	05/02/24	●	Federlegnoarredo; Ugl Costruzioni
F051	<b>Legno, arredamento:</b> industrie	30/01/24	●	Federlegnoarredo; Feneal Uil; Filca Cisl; Fillea Cgil
F058	<b>Legno, arredamento:</b> Pmi	09/04/24	●	Unital Confapi; Feneal Uil; Filca Cisl; Fillea Cgil
F060	<b>Area legno lapidei:</b> artigiane	05/03/24	●	Cna Produzione; Cna Costruzioni; Confartigianato Legno A Arredo; Confartigianato Marmisti; Casartigiani; Clai; Feneal Uil; Filca Cisl; Fillea Cgil
F153	<b>Settore edilizia e affini (Adli)</b>	04/12/24	●	Adli; Fitesc; Ciu Unionquadri
G011	<b>Editoria e grafica:</b> industrie	19/12/23	●	Assografici; Aie; Anes; Slc Cgil; Fistel Cisl; Uilcom Uil
G016	<b>Area comunicazione:</b> imprese artigiane	18/11/24	●	Cna Comunicazione E Terziario Avanzato; Confartigianato Comunicazione; Casartigiani; Clai; Slc Cgil; Fistel Cisl; Uilcom Uil
G016	<b>Area comunicazione:</b> imprese artigiane	25/11/24	●	Confartigianato Comunicazione; Cna Comunicazione E Terziario Avanzato; Casartigiani; Clai; Slc Cgil; Fistel Cisl; Uilcom Uil

Continua a pag. 68

**TAVOLA 3 - Indice degli accordi nazionali esaminati. Anno 2024**

Segue da pag. 66-67 ● **Accordo di rinnovo** ● **Accordo integrativo** ● **Accordo economico**

CODICE	DENOMINAZIONE	STIPULA	TIPOLOGIA	CONTRAENTI
G369	<b>Enti lirici</b>	13/11/24	●	Anfols (Assistita Da Aran); Slc Cgil; Fistel Cisl; Uilcom Uil; Fials Cisl
H008	<b>Distribuzione moderna organizzata (Dmo)</b>	23/04/24	●	Federdistribuzione; Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil
H008	<b>Distribuzione moderna organizzata (Dmo)</b>	23/04/24	●	Federdistribuzione; Ugl Terziario (Stipula Tavolo Separato)
H011	<b>Commercio e servizi</b> (Confcommercio)	22/03/24	●	Confcommercio Imprese Per L'italia; Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil (Tavolo Separato Ugl Terziario)
H011	<b>Commercio e servizi</b> (Confcommercio)	31/10/24	●	Confcommercio Imprese Per L'italia; Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil
H012	<b>Terziario, distribuzione e servizi</b> (Confesercenti)	22/03/24	●	Confesercenti; Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil
H012	<b>Terziario, distribuzione e servizi</b> (Confesercenti)	22/03/24	●	Confesercenti; Ugl Terziario
H012	<b>Terziario, distribuzione e servizi</b> (Confesercenti)	04/11/24	●	Confesercenti; Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil
H016	<b>Commercio:</b> cooperative di consumo	29/03/24	●	Ancc Coop; Confcooperative Consumo E Utenza; Agci Agrital; Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil
H01K	<b>Terziario, commercio e servizi:</b> micro, piccole e medie imprese del settore (Cosfimp-Ugl)	23/10/24	●	Cosfimp; Ugl Terziario
H01N	<b>Dipendenti del terziario:</b> commercio, distribuzione e servizi (Sci-Confasal)	02/09/24	●	Sistema Impresa; Aifos; Fesica Confasal; Confasal
H02P	<b>Terziario, commercio e servizi:</b> micro, piccole e medie imprese del settore (Federterziario-Ugl)	25/01/24	●	Federterziario; Ugl Terziario
H02R	<b>Commercio e servizi</b> (Ateca)	03/09/24	●	Aicast; Assimprese Italia; Ateca; Aneas; Asso Pro; Fiadel Sp
H02S	<b>Terziario, commercio, pubblici esercizi e turismo</b> (Unilavoro Pmi)	04/07/24	●	Unilavoro Pmi; Confasal Fisals
H03N	<b>Intersettoriale:</b> commercio, terziario, distribuzione, servizi, pubblici esercizi e turismo (Selp-Anap-Alim)	04/10/24	●	Anap; Selp; Sle
H03N	<b>Intersettoriale:</b> commercio, terziario, distribuzione, servizi, pubblici esercizi e turismo (Selp-Anap-Alim)	19/11/24	●	Anap; Selp; Sle; Assopensionati (Per Adesione)
H03X	<b>Terziario</b> (For.Italy-Famar)	01/10/24	●	For Italy; Famar
H04Z	<b>Viaggi e turismo</b> (Fiavet)	26/07/24	●	Fiavet; Confcommercio Imprese Per L'italia; Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil
H052	<b>Turismo</b> (aziende Confcommercio)	05/07/24	●	Federalberghi; Faima Federcamping; Confcommercio Imprese Per L'italia; Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil
H058	<b>Turismo</b> (aziende Confesercenti)	22/07/24	●	Fiepet; Fiba; Assohotel; Assocamping; Assoviaggi; Assoturismo Confesercenti; Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil
H058	<b>Turismo</b> (aziende Confesercenti)	22/07/24	●	Fiepet; Fiba; Assohotel; Assocamping; Assoviaggi; Assoturismo Confesercenti; Ugl Terziario; Ugl (Stipula Su Tavolo Separato)

CODICE	DENOMINAZIONE	STIPULA	TIPOLOGIA	CONTRAENTI
H05Y	<b>Publici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo</b>	05/06/24	●	Fipe; Legacoop Produzione E Servizi; Confcooperative Lavoro E Servizi; Agci Servizi; Confcommercio; Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil
H05Y	<b>Publici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo</b>	12/06/24	●	Fipe Confcommercio; Ugl Terziario
H16A	<b>Commercio, terziario, distribuzione e servizi (Adli)</b>	04/12/24	●	Fitesc; Adli; Ciu Unionquadri
H341	<b>Ortofrutta e agrumi (import - export)</b>	19/07/24	●	Fruitimprese; Flai Cgil; Cgil; Fisascat Cisl; Cisl; Uiltucs Uil; Uil
H442	<b>Studi professionali</b>	16/02/24	●	Confprofessioni; Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil
H501	<b>Lavoro domestico</b>	08/01/24	●	Ftdaldo; Domina; Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil; Federcolf
H515	<b>Parrucchieri: artigiane</b>	20/05/24	●	Confartigianato Benessere Acconciatori; Confartigianato Benessere Estetica; Cna Unione Benessere E Sanità; Casartigiani; Clai; Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil
H560	<b>Lavoro domestico (Fitesc - Adli)</b>	04/12/24	●	Fitesc; Adli; Ciu Unionquadri
H682	<b>Marketing</b>	25/11/24	●	Anpit; Federmarketing (Federazione Di Anpit); Unica; Ateca (Aderente Ad Anpit); Cisl Terziario; Cisl
HV17	<b>Vigilanza</b>	16/02/24	●	Anivp; Anisicurezza; Assiv; Univ; Legacoop Produzione E Servizi; Agci Servizi; Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil
HV40	<b>Agenzie sicurezza sussidiaria e istituti investigativi (security)</b>	24/06/24	●	Aiss; Federterziario; Ugl Sicurezza Civile
I100	<b>Logistica, trasporto merci e spedizione</b>	19/03/24	●	Aiti; Assoespressi; Assologistica; Fedespedi; Fedit; Fisi; Trasportounito Fiap; Confetra; Anita; Fai; Assotir; Federlogistica; Unitai; Conftrasporto; Federtraslochi; Fiap; Cna Fita; Confartigianato Trasporti; Sna Casartigiani; Clai; Confcooperative Lavoro E Servizi; Legacoop Produzione E Servizi; Agci Servizi; Aite; Filt Cgil; Fit Cisl; Uiltrasporti Uil
I138	<b>Trasporto, spedizioni, logistica e attività affini (For.Italy - Famar)</b>	01/10/24	●	For Italy; Famar
I391	<b>Marittimi: industria armatoriale</b>	11/07/24	●	Confitarma; Assarmatori; Assorimorchiatori; Federimorchiatori; Filt Cgil; Fit Cisl; Uiltrasporti
I391	<b>Marittimi: industria armatoriale</b>	11/07/24	●	Confitarma; Assarmatori; Usclac/Unclim
I396	<b>Marittimi: navi minori fino a 500 tsl e navi veloci</b>	04/01/24	●	Aiatp; Cisl; Federmar Cisl
I5G1	<b>Portuali: lavoratori dei porti</b>	18/11/24	●	Assoporti; Assiterminal; Assologistica; Fise Uniport; Ancip (Parte Uditrice); Filt Cgil; Fit Cisl; Uiltrasporti
I5G1	<b>Portuali: lavoratori dei porti</b>	08/10/24	●	Assoporti; Assiterminal; Assologistica; Fise Uniport; Ancip (Parte Uditrice); Filt Cgil; Fit Cisl; Uiltrasporti
I8A3	<b>Piloti di velivoli ad ala fissa (protezione civile, servizio antincendio boschivo e tutela ambientale)</b>	24/04/24	●	Aei Confindustria Federvarie; Fit Cisl; Uil Trasporti; Ugl Trasporto Aereo; Anpac
I8C2	<b>Elicotteri: trasporto non di linea, manutenzione e riparazione</b>	31/01/24	●	Aei; Filt Cgil; Fit Cisl; Uil Trasporti; Ugl Trasporto Aereo; Anpac

Continua a pag. 70

**TAVOLA 3 - Indice degli accordi nazionali esaminati. Anno 2024**

Segue da pag. 68-69 ● **Accordo di rinnovo** ● **Accordo integrativo** ● **Accordo economico**

COD.	DENOMINAZIONE	STIPULA	TIPOL.	CONTRAENTE
IC37	<b>Noleggio autobus con conducente:</b> imprese artigiane	03/04/2024	●	Cna Fita Ncc Bus; Confartigianato Auto-Bus operator; Sna Casartigiani; Clai; Filt Cgil; Fit Cisl; Uiltrasporti Uil
J126	<b>Assicurazioni:</b> agenzie societarie unipol-legacoop	18/07/2024	●	Associazione Agenzie Societarie Unipolsai; Fisac Cgil; Uilca Uil
J126	<b>Assicurazioni:</b> agenzie societarie unipol-legacoop	24/07/2024	●	Associazione Agenzie Societarie Unipolsai; Fisac Cgil; Uilca Uil
J271	<b>Bancari:</b> Casse Rurali e Artigiane - Credito Cooperativo	09/07/2024	●	FederCASSE; Fabi; First Cisl; Fisac Cgil; Ugl credito; Uilca Uil
K700	<b>Ente Poste italiane</b> (Poste Italiane spa)	23/07/2024	●	Poste Italiane Spa; Slp Cisl; Slc Cgil; Uilposte; ConfSal Comunicazioni; Failp Cisl; Fnc Ugl Comunicazioni
T021	<b>Sanita:</b> Dipendenti ANFFAS	23/04/2024	●	Consorzio Degli Enti Aderenti alla Rete Associativa di Anffas Nazionale - La Rosa Blu; Fp Cgil; Cisl Fp; Uil Fpl
T080	<b>Strutture e cooperative socio sanitarie e assistenziali:</b> personale non medico	15/01/2024	●	Unilavoro Pmi; ConfSal Fisals
T090	<b>Residenze sanitarie assistenziali (ARIS)</b>	24/01/2024		Aris; Fp Cgil; Cisl Fp; Uil Fpl; Ugl Salute (stipula su tavolo separato)
T09E	<b>case di cura e servizi assistenziali e socio sanitari</b>	28/06/2024	●	Anpit; Confimprenditori; Unica; Cisl Terziario; Cisl
T124	<b>cooperative settore socio-sanitario, umanitario</b>	29/02/2024	●	Unicoop; Ugl salute
T151	<b>Servizi socio-assistenziali:</b> Cooperative	24/01/2024	●	Agci imprese sociali; Confcooperative Federsolidarietà; Legacoopsociali; Fp Cgil; Fp Cisl; Fisascatl Cisl; Uil Fpl; uiltucs
T198	<b>Imprese Sociali ed Enti del Terzo Settore</b>	04/12/2024	●	Fitesc; Ciu Unionquadri; Adli
T199	<b>Imprese Sociali e Cooperative operanti nel settore Cultura e Spettacolo</b>	04/12/2024	●	Fitesc; Ciu Unionquadri; Adli
T19A	<b>Imprese Sociali e Cooperative operanti nel settore della Scuola Libera</b>	04/12/2024	●	Fitesc; Ciu Unionquadri; Adli
T279	<b>Enti istruzione-formazione e cultura varia (fidef)</b>	01/09/2024	●	Fidef; Ciu Unionquadri; Confal Ciu Scuola; Fla; Confal
V032	<b>Dirigenti:</b> Cooperative	12/07/2024	●	Legacoop; Agci; Cgil; Cisl; Uil; Coordinamento Nazionale Cgil-Cisl-Uil dei dirigenti di azienda delle imprese cooperative
V168	<b>Micro, Piccole e Medie Imprese (FOR.ITALY - CIU)</b>	01/10/2024	●	For Italy; Ciu
V16B	<b>Dipendenti delle Imprese Artigiane</b>	04/12/2024	●	Adli; Fitesc; Ciu Unionquadri
V181	<b>Dipendenti da aziende esercenti lavorazioni conto terzi a faccon</b>	03/10/2024	●	Laif; Anpit; Cisl terziario; Cisl
V751	<b>Area tessile moda e chimica ceramica (artigiane)</b>	16/07/2024	●	Confartigianato Moda; Confartigianato Chimica; Confartigianato Ceramica; Cna Federmoda; Cna Produzione; Cna Artistico E Tradizionale; Cna Servizi Alla Comunità; Casartigiani; Clai; Filctem Cgil; Femca Cisl; Uiltec Uil
V751	<b>Area tessile moda e chimica ceramica (artigiane)</b>	22/07/2024	●	Confartigianato Moda; Confartigianato Chimica; Confartigianato Ceramica; Cna Federmoda; Cna Produzione; Cna Artistico E Tradizionale; Cna Servizi Alla Comunità; Casartigiani; Clai; Filctem Cgil; Femca Cisl; Uiltec Uil

## LA CONTRATTAZIONE NELLA PA

## Istruzione, sanità e funzioni locali in testa per numero di contratti

**Raffaella Ambroso\***

La «legge Mattarella» del 1986, come modificata nel 2009 nell'ambito di un più ampio disegno di monitoraggio e valutazione dei livelli e della qualità dei servizi erogati dalle pubbliche amministrazioni centrali e locali, assegna al CNEL il compito di monitorare (attraverso una relazione annuale) lo stato della contrattazione collettiva nelle pubbliche amministrazioni con particolare riferimento alle esigenze della vita economica e sociale.

Dal monitoraggio sull'anno 2024, risultavano vigenti 20 contratti collettivi nazionali di lavoro riferiti a 3.037.954 dipendenti di amministrazioni pubbliche e tre accordi collettivi nazionali di lavoro riferiti a 88.784 professionisti che operano in convenzione con il Servizio sanitario nazionale.

Tra i contratti collettivi depositati, 13 riguardano il personale non dirigente e si applicano a 2.881.336 lavoratori e sette il personale dirigente e si applicano a 156.618 persone.

Di un certo interesse è il dato di dettaglio del numero delle unità di personale non dirigente per singolo comparto di contrattazione:

- Istruzione e ricerca: 1.272.892 (44,2%);
- Sanità: 548.283 (19%);
- Funzioni locali: 382.663 (13,3%);
- Funzioni centrali: 186.822 (6,5%);
- Forze di polizia a ordinamento militare: 162.702 (5,6%);

- Forze armate: 157.165 (5,5%);
- Forze di polizia a ordinamento civile: 132.733 (4,6%);
- Vigili del fuoco: 34.231 (1,2%);
- Presidenza del Consiglio dei ministri: 1.832 (0,1%);
- Personale della carriera diplomatica: 1046;
- Personale della carriera prefettizia: 915;
- Unioncamere: 52.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente con il maggior numero di dipendenti, dunque, è quello relativo al comparto istruzione e ricerca, seguito dai Ccnl per i comparti sanità, funzioni locali e funzioni centrali. Seguono gli accordi sindacali per il personale non contrattualizzato che impone il recepimento tramite decreto del presidente della Repubblica: quello delle forze di polizia a ordinamento militare, quello delle forze armate, quello delle forze di polizia a ordinamento civile e quello per i Vigili del fuoco.

A questi si aggiungono poi gli accordi relativi al personale dirigente, che ammonta a 156.618 unità, di cui:

- l'84,7% impiegato nella sanità (si tratta di 132.703 unità);
- il 5,1% nelle funzioni locali (con 7.932 unità);
- il 4,9% nell'istruzione e ricerca (con 7.735 unità);
- il 4,1% nelle funzioni centrali (con 6.415 unità);
- l'1% nei Vigili del fuoco (con 1.559

unità).

Quindi il Ccnl che si applica al maggior numero di persone che ricoprono una posizione dirigenziale è quello della sanità; seguono funzioni locali, istruzione e ricerca, funzioni centrali e Vigili del fuoco.

Un segmento importante per la vita civile è rappresentato dai professionisti sanitari convenzionati con il Servizio sanitario nazionale. Si tratta di un insieme di lavoratori la cui disciplina è regolata con accordi collettivi siglati, oltre che dalle rappresentanze dei lavoratori, dalla delegazione di parte pubblica denominata Struttura interregionale sanitari convenzionati (Sisac).

L'inserimento di questo segmento nell'archivio nazionale dei contratti del CNEL, possibile grazie a un recente accordo interistituzionale, consente di acquisire nel conteggio i dati sul comparto dei servizi sanitari territoriali erogati dal sistema sanitario territoriale, al cui interno i medici di medicina generale costituiscono il gruppo più numeroso con 61.409 professionisti, il 72% del totale; seguono gli specialisti ambulatoriali con 17.335 unità (20%) e i pediatri di libera scelta con 6.681 unità (8%).

A questi accordi si aggiungono tutti i testi relativi ai contratti collettivi integrativi di lavoro (Ccil). Dal 1° gennaio al 30 settembre 2024 risultavano depositati presso l'archivio del Cnel, secondo le intese tra Cnel e Aran, 14.037 contratti collettivi integrativi, di cui 155 nazionali (pari all'1,1%) e 13.882 decentrati (98,9%).

### Andamento altalenante

Osservando ora in serie storica il numero di contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti nel settore pubblico depositati al CNEL dal 1992 al 2024, è possibile notare come la relativa dinamica sia strettamente legata alle

leggi di riforma del pubblico impiego intervenute negli ultimi trent'anni, nonché ovviamente al blocco della contrattazione collettiva nel settore pubblico determinatosi a seguito della grande crisi finanziaria mondiale del 2008-2009.

Il grafico (si veda la pagina accanto) evidenzia infatti un andamento altalenante nel numero di contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti per il settore pubblico depositati presso l'archivio.

Il numero di contratti e accordi collettivi nazionali di lavoro passa da 9 a 29 tra il 1995 e il 1997 per effetto della «riforma Amato» (decreto legislativo 29/1993 del 3 febbraio), che ha disposto la «contrattualizzazione» del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici (con l'eccezione di alcune categorie che rimasero in regime di diritto pubblico).

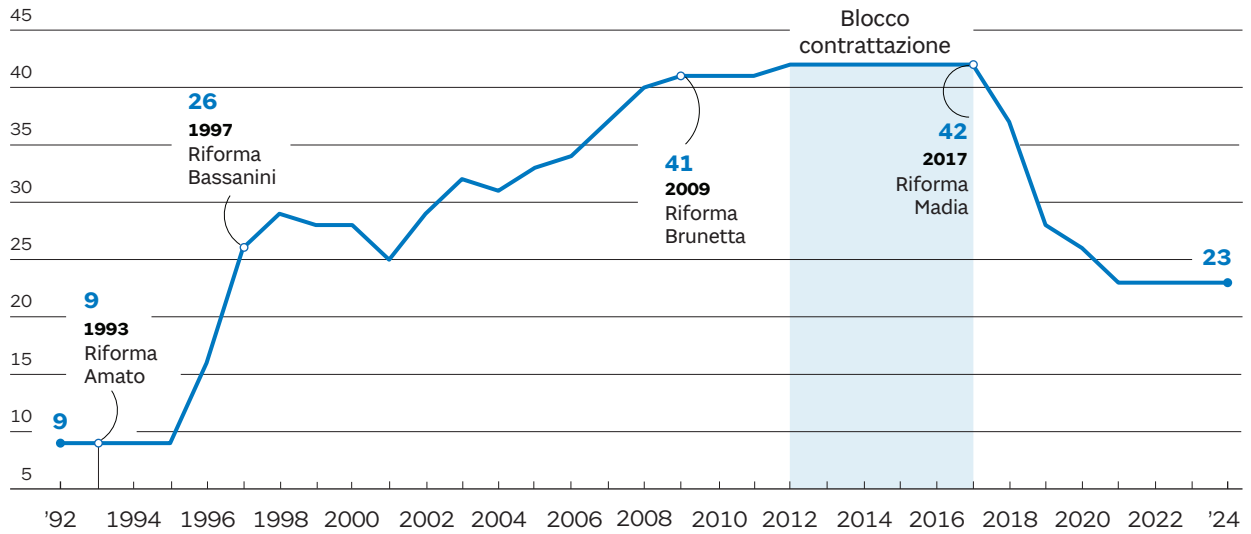
In seguito alle «riforme Bassanini» (decreti legislativi 396/1997 e 80/1998), il numero di contratti e accordi collettivi nazionali di lavoro passa da 29 a 41 nel periodo 1998 - 2009.

Tra il 2010 e il 2017 questo numero rimane fermo al livello del 2009, perché la «riforma Brunetta» è stata contestuale al blocco della contrattazione collettiva nel pubblico impiego inaugurato con la legge finanziaria per il 2009, che prevedeva misure in merito ai rinnovi contrattuali del personale delle pubbliche amministrazioni per il biennio 2008-2009 ed è proseguito con la sospensione delle procedure contrattuali per il triennio 2010-2012 e il congelamento dei trattamenti economici fino al 31 dicembre 2014.

Queste norme sono rimaste in vigore fino alla sentenza della Corte costituzionale 178/2015 e alla sottoscrizione in data 13 luglio 2016 del contratto collettivo nazionale quadro (Ccnq) per la ridefinizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale per il triennio 2016-2018.

## Pubblica amministrazione e sanità: l'evoluzione dei Ccnl

Ccnl vigenti per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche e Acn per i professionisti sanitari in convenzione con il Ssn depositati al Cnel dal 1992 al 2024 (dati al 1° gennaio). *Dati in unità*



Fonte: CNEL

In attuazione del suddetto accordo nazionale quadro tra il 2018 e il 2021 si rileva la confluenza di numerosi contratti collettivi nazionali di lavoro e si registra un sostanziale dimezzamento del numero di contratti e accordi vigenti, da 42 a 23, numero che rimane invariato fino a oggi.

### Istruzione, ricerca e sanità in lizza

Il recente rapporto CNEL sulla contrattazione collettiva nel settore pubblico per il 2024 evidenzia, in generale, una complessa e articolata struttura di contratti collettivi nazionali di lavoro che coinvolgono milioni di dipendenti nelle amministrazioni pubbliche e nei professionisti sanitari convenzionati con il Ssn.

L'analisi dei dati mostra una predominanza del comparto istruzione e ricerca, seguito dalla sanità e dalle funzioni locali, per quanto riguarda il personale non dirigente. Per quanto riguarda i dirigenti, il settore sanitario si

conferma quello con la maggior parte di occupati in posizioni dirigenziali.

L'evoluzione storica dei contratti collettivi nazionali di lavoro evidenzia anche il forte impatto delle riforme del pubblico impiego, con oscillazioni nel numero di contratti vigenti legate anche alle crisi finanziarie globali e alle politiche di blocco della contrattazione.

Nonostante le difficoltà e le sospensioni che hanno caratterizzato gli ultimi decenni, tra il 2018 e il 2021 si è assistito a una significativa razionalizzazione, con una riduzione del numero di contratti collettivi, che attualmente rimangono stabilmente a 23.

Questo processo di riorganizzazione e monitoraggio continua a essere cruciale per garantire l'efficacia e l'efficienza dei servizi pubblici, rispondendo alle esigenze di una società in continuo cambiamento.

\*Funzionario CNEL

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## RINNOVI CONTRATTUALI

# Il nodo dei ritardi: un confronto tra settore pubblico e privato

**Alessio Feri\***

Le informazioni dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL consentono di elaborare confronti interessanti anche per il decisore politico tra le dinamiche del settore pubblico e quelle del privato.

Particolarmente rilevante è l'analisi degli indici di tensione contrattuale, per analizzare la differenza nei ritardi nei rinnovi, uno dei principali problemi del nostro sistema di relazioni industriali e che incide non poco sulla questione salariale in Italia e la tenuta del potere d'acquisto dei lavoratori.

Gli indici di tensione contrattuale si ottengono prendendo le date di stipula, decorrenza e scadenza dei contratti collettivi nazionali monitorati e calcolando la quota di dipendenti in attesa di rinnovo e i mesi di vacanza contrattuale per dipendente.

Partendo dai valori presenti nella tabella più oltre, è stata calcolata per ciascun settore la percentuale di dipendenti non dirigenti con contratto collettivo nazionale di lavoro scaduto al 30 settembre 2024 e la durata di vacanza contrattuale in mesi, con un doppio riferimento che vedremo più oltre.

## Contratti

Si nota che nel settore pubblico il 100% dei dipendenti ha il contratto nazionale scaduto al 30 settembre 2024, mentre nel privato il dato è pari al 38% ma con marcata variabilità nei diversi settori contrattuali.

Oltre l'80% dei dipendenti del settore meccanico e di quello dei trasporti hanno il contratto scaduto, mentre nel settore

terziario e dei servizi il dato è inferiore al 5%; nei settori alimentaristi e chimici la quasi totalità dei dipendenti ha un contratto rinnovato e questo è dovuto al fatto che il principale contratto del settore meccanico è scaduto da appena tre mesi, mentre il principale contratto del settore terziario e dei servizi è stato sottoscritto circa pochi mesi fa. Per questo motivo le informazioni fornite dall'indicatore vanno integrate con il dato complementare del numero di mesi di attesa del rinnovo del contratto per settore, la cosiddetta *vacanza contrattuale*.

## Vacanza contrattuale

Il numero di mesi di vacanza contrattuale è valutato sia in relazione a tutti i lavoratori dipendenti del settore (con e senza contratto rinnovato), sia in relazione ai soli dipendenti con contratto scaduto.

Il dato della vacanza contrattuale indicato nell'anno di riferimento va naturalmente messo in relazione sia alle differenti modalità di stipula dei contratti collettivi nazionali nel settore pubblico (dove i finanziamenti in legge di Bilancio spesso si determinano alla fine del triennio di vigenza) sia in relazione al dato di ritardo e/o blocco nei rinnovi contrattuali.

Al 30 settembre 2024 si rilevano 30 mesi di vacanza contrattuale per i dipendenti del settore pubblico e sette mesi per i dipendenti del settore privato; un dato calcolato su tutti i dipendenti non dirigenti di ciascun settore (con e senza contratto rinnovato). Poligrafici e spettacolo è l'unico settore contrattuale del settore privato che presenta una vacanza contrattuale mag-

giore del settore pubblico (36 mesi).

Tutti i principali settori contrattuali dell'industria e dei servizi presentano valori di vacanza contrattuale inferiore a sette mesi. Chimici e alimentaristi sono prossimi a zero, terziario e servizi quattro mesi, meccanici, trasporti e tessili sei o sette mesi. In questi settori i contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati sono stati rinnovati oppure sono appena scaduti.

Se i mesi di vacanza contrattuale sono calcolati sui soli dipendenti con contratto scaduto l'evidenza è diversa. Il caso del settore chimico aiuta a capire: la vacanza contrattuale è prossima a 0 mesi se si calcola su tutti i dipendenti del settore (questo perché il principale contratto di questo settore non è scaduto) e a 41 mesi se si calcola sui soli dipendenti con contratto scaduto. È un settore in cui i contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati sono stati tutti rinnovati, mentre i contratti applicati a pochi lavoratori sono in attesa di rinnovo da lungo tempo.

La vacanza contrattuale del settore pubblico rimane invece la stessa perché tutti i dipendenti pubblici hanno il contratto scaduto, mentre aumenta fortemente in numerosi settori dell'industria e dei servizi.

### Differenze tra pubblico e privato

In conclusione, l'analisi degli indici di tensione contrattuale evidenzia importanti differenze tra il settore pubblico e il settore privato riguardo ai ritardi nei rinnovi contrattuali. Al 30 settembre 2024, mentre nel settore pubblico tutti i dipendenti si trovano con il contratto collettivo nazionale scaduto, nel settore privato solo il 38% dei dipendenti è in attesa di rinnovo, con notevoli variazioni tra i diversi settori.

La durata della vacanza contrattuale, che misura i mesi di attesa per il rinnovo, mostra una vacanza più lunga nel settore pubblico (30 mesi) rispetto al settore privato (7 mesi), con eccezioni come il settore poligrafico e dello spettacolo che presenta 36 mesi.

È interessante notare che, quando cal-

colata solo sui dipendenti con contratto scaduto, la vacanza contrattuale del settore pubblico rimane invariata, mentre quella di alcuni settori privati aumenta significativamente. Questi dati suggeriscono che, pur in un contesto generale di ritardi, le dinamiche di rinnovo contrattuale variano considerevolmente tra i due settori, a causa di fattori specifici come le modalità di stipula dei contratti e i ritardi nei finanziamenti per il settore pubblico.

\*Borsista CNEL

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Contratti pubblici e privati

Dipendenti non dirigenti pubblici e privati con Ccnl scaduto al 30 settembre 2024

SETTORE CONTRATTUALE	DIPENDENTI CON CCNL		TOTALE DIPENDENTI PER SETTORE
	NON SCADUTO	SCADUTO	
<b>B-chimici</b>	550.044	2.052	<b>552.096</b>
<b>C-meccanici</b>	402.474	2.238.937	<b>2.641.411</b>
<b>D-tessili</b>	121.395	223.797	<b>345.192</b>
<b>E-alimentaristi</b>	441.635	2.619	<b>444.254</b>
<b>F-edilizia, legno e arredamento</b>	242.535	689.016	<b>931.551</b>
<b>G-poligrafici e spettacolo</b>	150.090	156.724	<b>306.814</b>
<b>H-terziario e servizi</b>	4.830.916	240.075	<b>5.070.991</b>
<b>I-trasporti</b>	157.266	784.733	<b>941.999</b>
<b>J-credito e assicurazioni</b>	388.093	39.783	<b>427.876</b>
<b>K-aziende di servizi</b>	860.823	139.709	<b>1.000.532</b>
<b>T-istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti</b>	496.231	462.115	<b>958.346</b>
<b>V-Ccnl plurisetoriali, microimprese e altri</b>	197.815	439.403	<b>637.218</b>
<b>Settore privato</b>	8.839.317	5.418.963	<b>14.258.280</b>
<b>Settore pubblico</b>	0	2.881.336	<b>2.881.336</b>

Fonte: elaborazione CNEL su dati Inps per il settore privato e Rgs per il pubblico; i dati Inps si riferiscono alla media 2023, i dati Rgs al 2022

LA CONTRATTAZIONE DI PRODUTTIVITÀ

# Dalle misure di sostegno fiscale una spinta a qualità ed efficienza

**Michele Tiraboschi\***

Il sistema di relazioni industriali italiano è da tempo attestato, pur con differenze anche marcate di implementazione tra i vari sistemi associativi e le diverse tipologie di impresa, su un doppio livello di contrattazione che assegna alla contrattazione collettiva nazionale di settore la funzione di garanzia dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori - ovunque impiegati sul territorio nazionale -, e alla contrattazione aziendale o territoriale una funzione integrativa in ragione cioè delle competenze e degli spazi di regolazione a essa assegnati dal livello nazionale.

Tra queste competenze c'è il riconoscimento e la valorizzazione di trattamenti economici strettamente legati a reali e concordati obiettivi di crescita della produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività, di innovazione.

## Agevolazioni economiche

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

È stato il decreto-legge 499/1966 a riconoscere, per la prima volta, una misura di decontribuzione delle erogazio-

ni previste dai contratti di secondo livello delle quali fossero incerti la corrispondenza o l'ammontare e la cui struttura fosse correlata alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.

Si arriva poi alla legge 126/2008 per l'introduzione di una misura di detassazione, confermata dalla normativa più recente, delle somme erogate a livello aziendale in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.

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

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

- alla detassazione dei premi di risultato e alla partecipazione agli utili di impresa;
- alla decontribuzione per le misure

di conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti;

- al credito di imposta per alcune spese di formazione del personale dipendente nel settore delle tecnologie previste dal Piano nazionale industria 4.0;

- alle misure di incentivazione alla risoluzione del rapporto di lavoro in adesione a specifiche intese contrattuali di livello aziendale.

I periodici report del ministero del Lavoro offrono una preziosa panoramica informativa di queste misure economiche di incentivazione della contrattazione di produttività.

### Focus sui contratti depositati

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

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

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

Con riferimento poi alla dimensione aziendale il 49% dei contratti si riferisce ad aziende con un numero di dipendenti inferiore a 50, il 15% si riferisce ad aziende con un numero di dipendenti

compreso fra 50 e 99 e il 36% si riferisce ad aziende con un numero di dipendenti maggiore uguale di 100.

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

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

Con riferimento invece al settore di attività economica abbiamo un 62% di questi contratti concentrato nel macrosettore servizi, un 37% nel macrosettore industria e solo l'1% nel settore agricoltura.

Per dimensione aziendale il 50% degli accordi si riferisce ad aziende con numero di dipendenti inferiore a 50, il 15% con numero di dipendenti compreso fra 50 e 99 e il 35% con numero di dipendenti maggiore o uguale a 100.

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

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

Come è possibile desumere da questi dati il ministero del Lavoro e delle politiche sociali offre un monitoraggio di

rilevanza esclusivamente quantitativa che consente, al più, di registrare l'andamento dei depositi nel corso degli anni.

La stabilizzazione in legge di Bilancio 2025 della aliquota agevolata per la tassazione dei premi di risultato e partecipazione agli utili di impresa ha, per esempio, portato a un +40,8% il numero dei contratti depositati presso il ministero del Lavoro e delle politiche sociali nelle prime due settimane di febbraio 2025 rispetto allo stesso periodo del 2024. Il trend, costantemente in crescita dal 2023, ha poi subito un'accelerazione tra 1° gennaio e 17 febbraio 2025.

Il report «Deposito contratti» di febbraio 2025 registra 1.008 nuovi depositi da inizio anno pari al 29,9% in più rispetto allo stesso periodo del 2024.

**Sinergia tra CNEL e Ministero**

Manca per contro un'analisi qualitativa dei testi contrattuali posto che il report di analisi dei depositi contrattuali e degli accordi ancora vigenti non entra nel merito del contenuto delle previsioni pattizie a sostegno della produttività.

Una criticità di non poco conto perché questa lacuna rende impossibile valutare, nel complesso, l'efficacia e l'impatto delle misure pubbliche di incentivazione economica della contrattazione collettiva di produttività.

L'auspicio è che una maggiore integrazione tra banca dati del ministero del Lavoro sui contratti di secondo livello oggetto di deposito obbligatorio e Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL possa consentire di superare questa criticità offrendo le opportune informazioni al decisore politico che, periodicamente, si interroga su quali misure adottare per sostenere la produttività e la contrattazione collettiva di secondo livello.

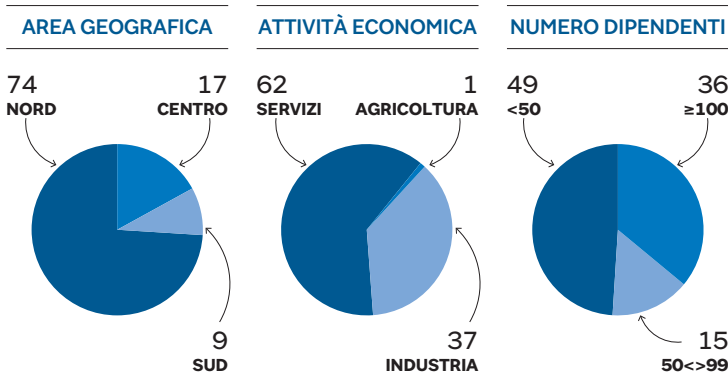
\*Consigliere CNEL

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**L'ANDAMENTO DEI DEPOSITI CONTRATTUALI**

**CONTRATTI DEPOSITATI PER AREA GEOGRAFICA, ATTIVITÀ ECONOMICA E NUMERO DIPENDENTI**

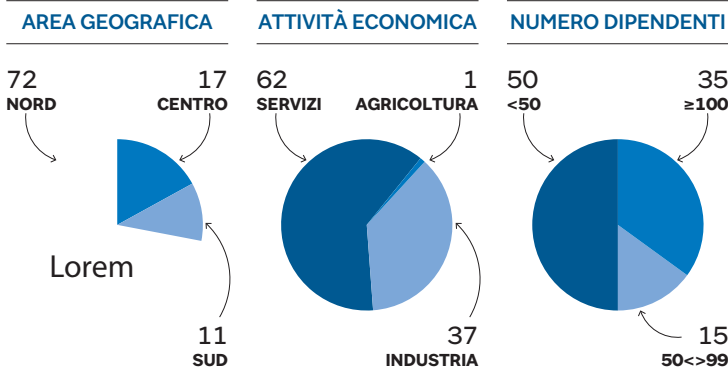
Dati in percentuale



**CONTRATTI DEPOSITATI VIGENTI PER OBIETTIVO, AREA GEOGRAFICA, ATTIVITÀ ECONOMICA E NUMERO DIPENDENTI**

Dati al 15 gennaio 2025, numero e percentuale

**OBIETTIVO**



Fonte: ministero del Lavoro, audizione presso il CNEL, marzo 2025

4

---

IL WELFARE  
CONTRATTUALE

PREVIDENZA COMPLEMENTARE E ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

# Welfare contrattuale, la buona prassi del settore bancario

**Michele Dalla Sega\***  
**Silvia Spattini\*\***

Il tema del welfare aziendale sta ricevendo sempre più attenzione da parte dagli attori delle relazioni industriali, come dimostra l'evoluzione della contrattazione collettiva sulla materia tanto a livello nazionale quanto aziendale.

Un ruolo centrale, in questo campo, è rivestito, in particolare, dalle soluzioni di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa, sviluppate attraverso enti e fondi bilaterali istituiti e regolati dalle parti sociali attraverso i contratti collettivi.

Nel primo ambito, operano i fondi negoziali di previdenza complementare, che promuovono prestazioni pensionistiche integrative per i lavoratori di un determinato settore, territorio o azienda. Nel secondo caso, si fa riferimento ai fondi sanitari contrattuali, che attraverso articolati piani sanitari consentono ai lavoratori di usufruire di servizi sanitari e rimborsi per determinate prestazioni mediche integrative (o, in alcuni casi, sostitutive) rispetto a quelle garantite

dal Servizio Sanitario Nazionale (Ssn).

## Indagine campionaria nel credito

Un settore all'avanguardia nella promozione delle politiche di welfare contrattuale è il settore bancario, che storicamente è stato uno dei primi a occuparsi dei temi menzionati. Si possono citare, in tal senso, le esperienze dei primi fondi pensione bancari, anteriori alla nascita del sistema previdenziale pubblico, nonché le storiche casse e i fondi sanitari aziendali e di categoria presenti nel settore.

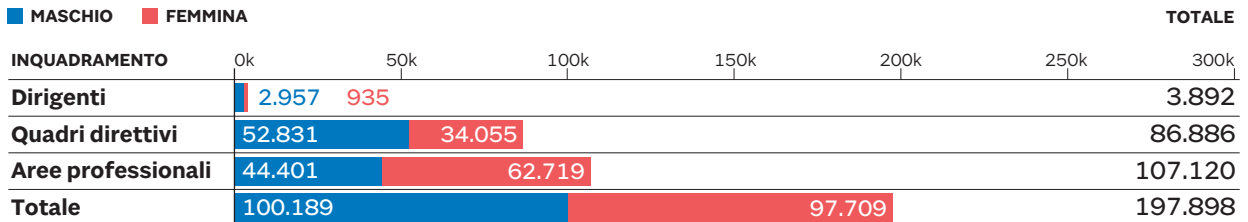
Con un'indagine campionaria sul welfare contrattuale nel settore del credito, il CNEL, in collaborazione con Abi e le federazioni sindacali del settore (Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin), ha fornito una fotografia completa dello sviluppo di queste politiche contrattuali.

L'analisi, condotta nel dicembre 2024 su dati riferiti al 2023, ha riguardato alcuni dei principali gruppi bancari italiani, coinvolgendo un campione di 194.208 lavoratori attivi nel corso del 2023, appartenenti a 83 imprese che conferiscono mandato di rappresentan-

## Assistenza sanitaria integrativa

### DIPENDENTI COPERTI DA ASSISTENZA SANITARIA PER GENERE

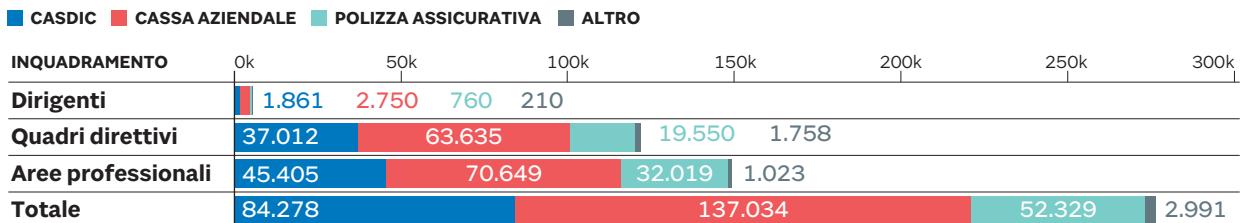
Numero di dipendenti



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

### TIPOLOGIA DI COPERTURA

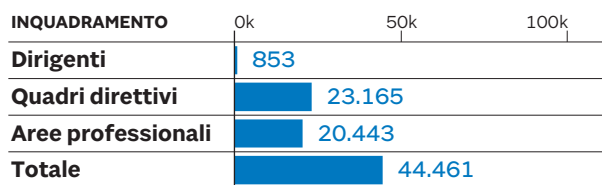
Numero di dipendenti assicurati



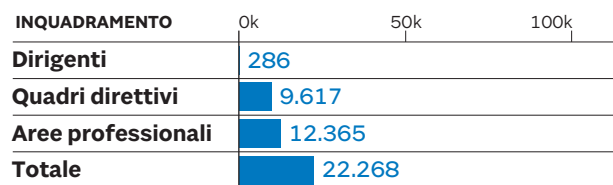
Nota: I dipendenti possono avere più di una tipologia di copertura sanitaria

### HANNO ESTESO LA PROPRIA COPERTURA SANITARIA

Numero di dipendenti

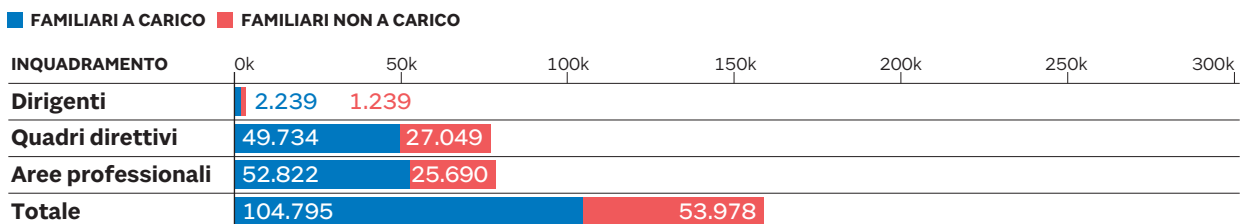


### HANNO DESTINATO, IN TUTTO O IN PARTE, IL PREMIO A SERVIZI DI ASSISTENZA SANITARIA



### HANNO ESTESO LA COPERTURA A FAMILIARI

Numero di dipendenti



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

za sindacale ad Abi, la maggior parte delle quali afferenti a 11 gruppi bancari.

Hanno preso parte attiva all'indagine i seguenti attori: Gruppo Intesa Sanpaolo; Gruppo UniCredit; Gruppo Banco Bpm; Gruppo Bper Banca; Gruppo Monte dei Paschi di Siena; Gruppo Crédit Agricole Italia; Gruppo Bnl; Gruppo Credem; Gruppo Sella; Gruppo Deutsche Bank; Banca Popolare Pugliese (già Gruppo Banca Popolare Pugliese); Banca del Piemonte. Il campione corrisponde al 75,2% del totale di 258.409 dipendenti delle imprese conferenti mandato di rappresentanza sindacale ad Abi e al 66% del totale di 294.467 dipendenti cui (secondo i dati Unimens) sono applicati i contratti collettivi sottoscritti da Abi e dalle principali federazioni sindacali di settore.

L'indagine conferma, complessivamente, l'alto livello di protezione sul piano delle tutele di welfare raggiunto nel settore, dove quasi tutti i dipendenti – a prescindere dal ruolo – beneficiano di coperture sia sul piano previdenziale sia su quello sanitario. Lo stesso può dirsi con riferimento alle politiche per la Long-Term Care, un ambito su cui di recente sono state avviate alcune prime rilevanti sperimentazioni, che oggi si estendono a un numero molto ampio di dipendenti, anche grazie al ruolo della Cassa di assistenza sanitaria per il personale del settore del credito (Casdic).

Questa capillarità delle soluzioni è frutto di una lunga tradizione di attenzione al benessere delle persone, supportata da relazioni sindacali dinamiche e costruttive, a livello sia nazionale sia aziendale. Da una parte, le casse e i fondi aziendali consentono di ancorare le soluzioni ai singoli contesti d'impresa; dall'altra parte, strumenti bilaterali di settore come Casdic (in ambito sanitario e Ltc) e Previbank (sul piano della previdenza complementare) garantiscono le coperture anche ai dipendenti di aziende che non prevedano soluzioni auto-

me.

Con l'invecchiamento della popolazione e le crescenti esigenze di assistenza, l'esperienza maturata nel settore bancario diventa, quindi, un modello di riferimento anche per altri settori, con un incastro virtuoso tra strumenti bilaterali aziendali e di settore, che garantisce una copertura molto estesa delle soluzioni, sia in termini di iscritti sia sul piano delle prestazioni previste.

Una buona pratica che può ispirare interventi normativi per sostenere e incentivare anche economicamente (soprattutto per le piccole e medie imprese che sono la grande parte del tessuto produttivo italiano) nuovi investimenti nel welfare, con l'obiettivo di rafforzare un sistema che tutela la dignità e la qualità della vita dei lavoratori anche nelle fasi più delicate dell'esistenza.

### **Assistenza sanitaria integrativa**

L'assistenza sanitaria integrativa rappresenta ormai uno strumento consolidato e largamente diffuso nel settore del credito. Si tratta di soluzioni promosse dalla contrattazione collettiva nazionale o dalle aziende in campo sanitario a integrazione (o, in alcuni casi, a parziale sostituzione) delle misure già garantite dal Ssn.

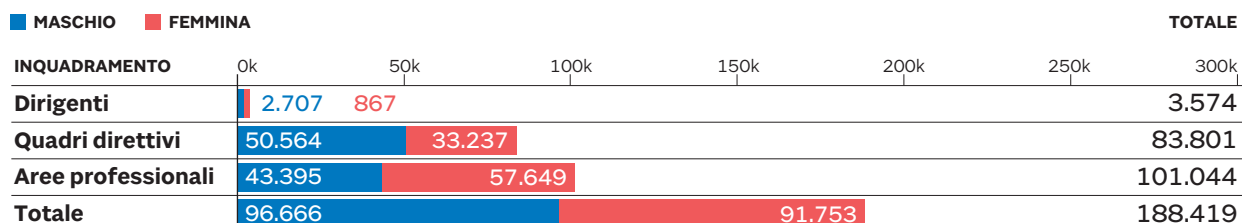
Dall'indagine campionaria sul welfare contrattuale nel settore del credito, sviluppata dal CNEL nel 2024, risulta che nel 2023 quasi 198mila lavoratori dipendenti delle imprese partecipanti alla rilevazione hanno beneficiato di una qualche forma di assistenza sanitaria integrativa. A livello di inquadramento, la copertura riguarda 3.892 dirigenti, 86.886 quadri direttivi e 107.120 impiegati delle aree professionali, con una distribuzione di genere sostanzialmente equilibrata.

Nell'assistenza sanitaria integrativa, le modalità di copertura sono molteplici e uno stesso dipendente può beneficiare di una pluralità di coperture. Oltre

## Previdenza complementare

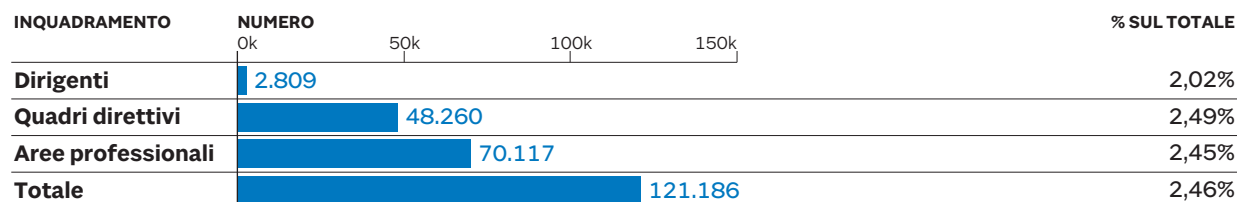
### DIPENDENTI ADERENTI PER GENERE

Numero di dipendenti

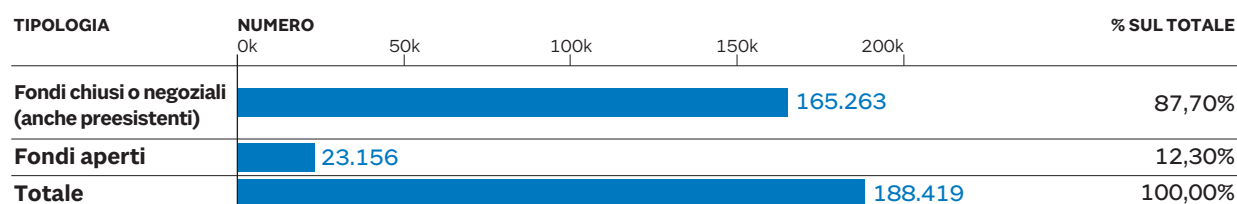


Nota: I dati rilevano tutti i dipendenti che durante l'anno 2023 sono stati coperti da assistenza sanitaria, comprensivi dei lavoratori non più in servizio al 31/12/2023

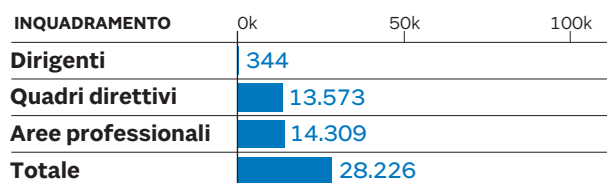
### ALIMENTANO LA POSIZIONE PREVIDENZIALE CON CONTRIBUTO A PROPRIO CARICO DIVERSO DAL TFR E % MEDIA DI CONTRIBUZIONE



### FONDI DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



### HANNO DESTINATO, IN TUTTO O IN PARTE, IL PREMIO ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE



84mila dipendenti sono assicurati tramite Casdic. Più numerosi ancora – ben 137mila – sono coloro che usufruiscono di una cassa aziendale, mentre 52mila dipendenti beneficiano di una polizza assicurativa. Infine, quasi 3mila lavoratori sono coperti da altre forme di assistenza sanitaria integrativa.

Il contributo medio versato dalle aziende per ciascun dipendente ammonta a poco più di 1.000 euro annui (1.025,21 euro per la precisione). Le prestazioni coperte da tutte le diverse forme di assistenza sanitaria integrativa spaziano sia tra quelle garantite dal Servizio Sanitario Nazionale sia tra quelle erogate da strutture private.

Una quota significativa dei lavoratori può decidere di ampliare la propria copertura sanitaria integrativa, sostenendone il costo personalmente. Nel 2023 erano 86.865 i dipendenti con questa possibilità, il 43,9% dei dipendenti coperti da assistenza sanitaria integrativa. Di questi, 44.461 (51,2%) hanno scelto di farlo.

Un'altra opzione prevista per tutti i dipendenti coperti da assistenza sanitaria integrativa è l'estensione della copertura ai familiari. Il 53% (pari a 104.795 persone) ha scelto di coprire familiari a carico, mentre il 27,3% (53.978 dipendenti) ha ampliato la copertura a familiari non a carico.

Quasi la metà dei dipendenti coperti da assistenza sanitaria (49,4%) ha avuto la possibilità di destinare, in tutto o in parte, il premio aziendale o il premio di risultato alla sanità integrativa. Questa opportunità è prevista dagli accordi aziendali e/o di gruppo: 22.268 dipendenti (il 22,8% di chi ne aveva la possibilità) hanno attuato questa possibilità.

Infine, un'ulteriore opportunità prevista per la quasi totalità dei lavoratori del campione (presso un numero di imprese che occupa il 91,2% dei dipendenti coperti da assistenza sanitaria) consiste nel mantenere la copertura sanitaria in-

tegrativa anche dopo il pensionamento, con contributo a carico dell'ex dipendente.

### **Previdenza complementare**

La previdenza complementare rappresenta uno storico ambito d'intervento delle parti sociali nel settore del credito, come dimostra la storia dei primi fondi pensione bancari, che risalgono a prima della nascita del sistema previdenziale pubblico.

L'indagine campionaria del CNEL sul welfare contrattuale nel settore del credito conferma come questa tendenza si sia consolidata nel tempo, grazie a specifiche politiche contrattuali promosse dalle aziende e dalle organizzazioni sindacali, volte a incentivare le adesioni ai fondi pensione aziendali, che consentono ai lavoratori, al termine della propria carriera, di fruire di prestazioni pensionistiche integrative rispetto a quanto già garantito dal sistema pubblico.

L'indagine campionaria indica, infatti, che un numero molto elevato di lavoratori, pari a 188.419, aderisce a fondi pensione, con un tasso di adesione che è pari al 97% del campione dei dipendenti delle imprese che hanno partecipato alla rilevazione. A livello di inquadramento, la copertura riguarda 3.574 dirigenti, 83.801 quadri direttivi e 101.044 impiegati delle aree professionali, con una distribuzione di genere sostanzialmente equilibrata.

Si tratta, nell'ampia maggioranza dei casi (87,7%, per un totale di 165.263 dipendenti), di adesioni a fondi chiusi, mentre residuale è il ruolo dei fondi aperti, a cui risultano iscritti 23.156 dipendenti (12,3% del totale) delle aziende al centro dell'indagine.

Al fine di incentivare le adesioni ai fondi, un ruolo molto importante è rivestito, come anticipato, dalle politiche aziendali, visto che nei contratti collettivi di secondo livello vengono introdotti specifici contributi a carico delle azien-

## Long-term care (Ltc)

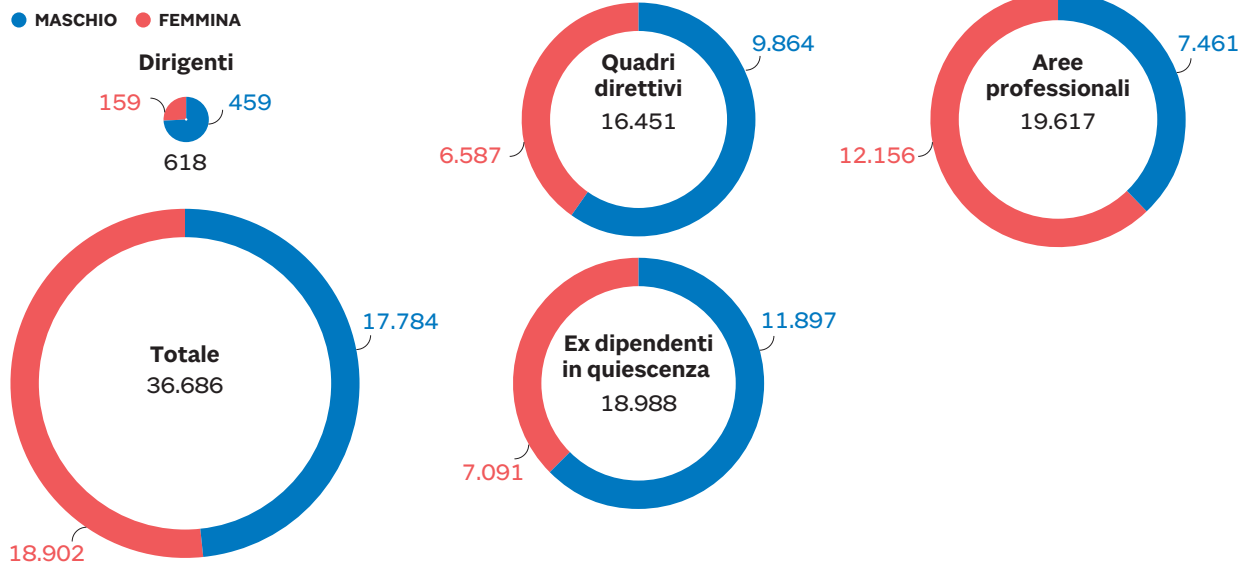
### DESTINATARI DELLA COPERTURA LTC DI SETTORE (CASDIC)

Numero di destinatari

INQUADRAMENTO	■ DIPENDENTI ■ EX DIPENDENTI IN QUIESCENZA		TOTALE						
	0k	50k		100k	150k	200k	250k	300k	350k
Dirigenti	6.860	4.674	11.534						
Quadri direttivi e Aree professionali	248.595	129.926	378.521						
<b>Totale</b>	<b>255.455</b>	<b>134.600</b>	<b>390.055</b>						

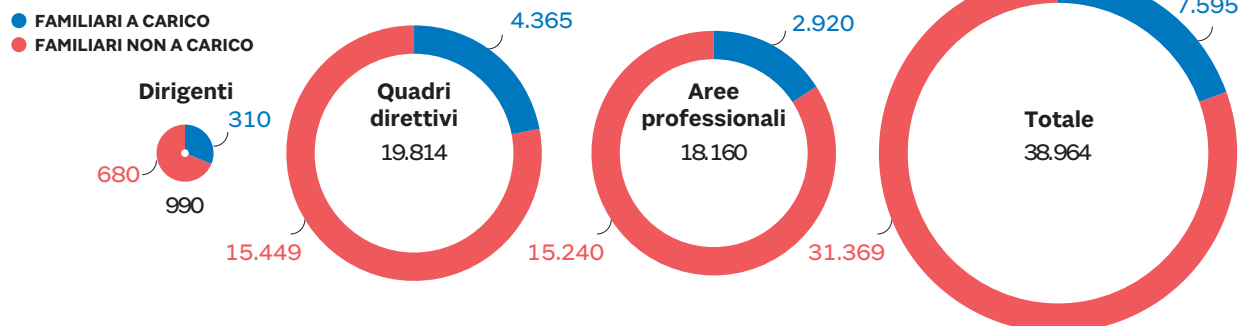
### NUMERO DESTINATARI DELLA COPERTURA LTC AGGIUNTIVA PER GENERE

Dipendenti per genere ed inquadramento



### HANNO ESTESO LA COPERTURA LTC AGGIUNTIVA A FAMILIARI

Numero di dipendenti



de, che si affiancano ai contributi a carico dei lavoratori al fine di alimentare ulteriormente le posizioni previdenziali individuali degli aderenti.

Relativamente alla contribuzione aziendale, l'aliquota media (ponderata) è pari al 3,74%, con alcune significative variazioni per i lavoratori neoassunti, che tendenzialmente sono meno propensi ad aderire alla previdenza complementare, vista la giovane età. Per questi ultimi, l'aliquota prevista dagli accordi di secondo livello in determinati casi risulta differente rispetto all'aliquota standard di contribuzione aziendale, collocandosi in un range tra un minimo di 1,75% e un massimo del 6%.

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

La quasi totalità degli aderenti alla previdenza complementare (99,6%) ha avuto la possibilità di destinare, in tutto o in parte, il premio aziendale o il premio di risultato al proprio fondo pensione di riferimento. Questa opportunità è prevista dagli accordi aziendali e/o di gruppo: 28.226 dipendenti (il 15,04% di chi ne aveva la possibilità) hanno sviluppato questa opzione.

Infine, un'ulteriore opportunità prevista per 168.962 dipendenti consiste nella possibilità di aprire una posizione previdenziale per i familiari fiscalmente a carico.

### Long-Term Care (Ltc)

Nel mondo del credito, il welfare contrattuale non si ferma alla sola assistenza sanitaria e alla previdenza complementare. Un importante pilastro è rappresentato dalla Long-Term Care (Ltc),

ovvero la copertura garantita nei casi di perdita dell'autosufficienza a causa di eventi imprevisti e invalidanti.

Dal 2008, questa tutela è gestita, per previsione del Ccnl del settore, da Casdic, che copre sia i dipendenti in servizio sia gli ex dipendenti in pensione.

Sulla base dei dati forniti da Casdic, 390.055 persone – tra lavoratori e pensionati – beneficiano della copertura Ltc di settore. Di questi, 255.455 sono dipendenti attivi e 134.600 ex dipendenti in pensione. Nel 2023 sono state presentate 64 richieste per l'attivazione della prestazione Ltc, di cui 55 sono state accolte. Complessivamente, al 31 dicembre 2023, le richieste attive erano 524, con un'età media dei beneficiari pari a 57 anni. Il valore medio del rimborso per ciascun assistito si attesta a 11.117 euro, per un totale erogato nel 2023 pari a 2,9 milioni di euro.

Accanto alla copertura stabilita dalla contrattazione nazionale, molte aziende del settore offrono anche forme "aggiuntive" di Ltc, che rafforzano la tutela in caso di gravi problemi di salute e di non-autosufficienza. Si tratta di 86.101 dipendenti che possono contare su prestazioni integrative. Tra questi, per 36.686 lavoratori e 18.988 pensionati, la tutela aggiuntiva è garantita da una specifica polizza assicurativa.

Le prestazioni previste dalla copertura assicurativa, in alcuni casi, consistono in una rendita vitalizia, in altri in un mix tra rendita e assistenza concreta, come il supporto domiciliare.

Sempre più diffusa anche la possibilità di estendere la copertura Ltc ai familiari: oltre 68.000 dipendenti possono farlo. In 7.595 casi la tutela è stata estesa a familiari a carico, mentre in 31.369 casi a familiari non a carico. Un segno tangibile della crescente attenzione verso il benessere dell'intero nucleo familiare.

\*Visiting fellow CNEL

\*\*Visiting fellow CNEL

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Per approfondire

---



1

**CNEL: La casa dei corpi intermedi**



2

**Composizione XI Consiliatura**



3

**Le attività del 2024**



4

**Notiziario 1/2025**



5

**Bollettino sul mercato del lavoro 1/2025**



6

**I disegni di legge del CNEL**



XI CONSILIATURA 2023-2028

## XXVI RAPPORTO

# MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA



ANNO

2025



**XXVI Rapporto sul mercato del lavoro  
e la contrattazione collettiva**