



XI CONSILIATURA 2023-2028

XXVI RAPPORTO

MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

ANNO

2025



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



(I) DINAMICHE DEL MERCATO DEL LAVORO

1. Una occupazione senza crescita

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

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

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

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



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



2. Qualità della occupazione: luci e ombre

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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



4. Giovani e migranti

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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



5. Disabilità e lavoro

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

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

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

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

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

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

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



talento, fino a barriere nella progressione di carriera.

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

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

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

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



6. Salute e lavoro

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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



(II) RELAZIONI INDUSTRIALI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

1. Questione salariale e trattamenti minimi contrattuali

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

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

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

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

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

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

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



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



2. Dimensione di impresa e produttività

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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



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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



4. Dinamiche della contrattazione collettiva

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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