



XXVII RAPPORTO SUL MERCATO DEL LAVORO E LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'Assemblea del CNEL ha approvato all'unanimità, nella seduta del 22 aprile 2026, il **XXVII Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva**. Il documento è stato predisposto dalla Commissione dell'informazione presieduta dal consigliere Michele Tiraboschi e formata da componenti espressione delle parti sociali rappresentate in seno al Consiglio.

L'elaborazione del documento è stata preceduta da un'istruttoria che ha preso in considerazione le principali fonti pubbliche che producono per funzione istituzionale informazioni sul mercato del lavoro, ed attinge al ricco patrimonio documentale e informativo costituito dall'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro presso il CNEL.

BRUNETTA: UNA BASE DATI MISURABILE E CONDIVISA PER AFFRONTARE LE SFIDE DEL PAESE

"L'edizione del Rapporto di quest'anno compie un ulteriore, decisivo, salto di qualità" **dichiara il presidente del CNEL, Renato Brunetta**. "I dati confermano, innanzitutto, la buona tenuta del nostro sistema di relazioni industriali rispetto alle complesse sfide che il Paese attraversa. Una solidità fondata sulla produzione contrattuale delle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative. Sulle quasi 200 organizzazioni sindacali che sottoscrivono gli oltre mille contratti depositati al CNEL, quelli sottoscritti da CGIL, CISL, UIL, UGL e Confsal coprono infatti la quasi totalità dei rapporti di lavoro nel settore privato. Su questo piano si innesta la recente approvazione della riforma dell'Archivio



nazionale dei contratti collettivi da parte della Commissione dell'informazione del CNEL con il voto favorevole di tutti gli attori datoriali e sindacali: un punto di svolta storico per avviare una grande operazione di trasparenza sul sistema dei CCNL in Italia. Questo rapporto è il frutto di una rinnovata e rigorosa capacità di lettura condivisa e progettuale di quel fenomenale indicatore del nostro metabolismo socio-economico che è la contrattazione collettiva. Una base dati oggettiva, misurabile e condivisa, indispensabile per costruire politiche del lavoro all'altezza dei tempi".

TIRABOSCHI: CONTRATTAZIONE COLLETTIVA FORTEMENTE CONDIZIONATA DA FRAMMENTAZIONE FONTI INFORMATIVE

“La conoscenza delle effettive dinamiche del mercato del lavoro e della contrattazione collettiva resta ancora oggi fortemente condizionata, nel nostro Paese dalla frammentazione delle fonti informative e dalla assenza di una cultura del monitoraggio come bene indica il caso della contrattazione di produttività che pure è destinataria di imponenti incentivi economici. I principali dati presi in considerazione per la redazione del XXVII Rapporto CNEL derivano da sistemi diversi (Istat, Inps, CNEL e Ministero del lavoro) che utilizzano metodologie e unità di analisi non sempre comparabili. Da questo punto di vista è da rimarcare, in termini istituzionali, il perdurante ritardo, pur in presenza di chiare indicazioni normative, nella messa in comunicazione tra i flussi Uniemens e i dati delle comunicazioni obbligatorie che contengono informazioni strategiche e tra loro complementari: i primi permettono di identificare il contratto collettivo applicato, le seconde descrivono le caratteristiche del rapporto di lavoro. L'assenza di interoperabilità tra queste fonti impedisce analisi incrociate fondamentali per comprendere la relazione tra contratti, occupazione, salari e condizioni di lavoro”. **È quanto ha dichiarato il consigliere CNEL**



Michele Tiraboschi, presidente della Commissione dell'informazione.

“Compito della Commissione dell'informazione – **ha proseguito** – è stato quello di gestire la pluralità ed eterogeneità di fonti informative facilitando così la costruzione di un quadro unitario e condiviso dei dati da parte delle forze sociali presenti al CNEI. Di particolare importanza è stato il lavoro di messa in totale trasparenza dei contratti collettivi con riferimento al numero di imprese e lavoratori che effettivamente li applicano. In questa direzione è stato possibile fare definitiva chiarezza sul funzionamento del sistema di contrattazione collettiva, dove la frammentazione è solo apparente e strumentale, nonché sul fenomeno del dumping contrattuale (la sua esatta dimensione e le sue reali finalità), e anche avviare un lavoro di grande portata pratica per operatori del mercato del lavoro e stazioni appaltanti con riferimento ai contenuti retributivi e normativi dei contratti collettivi depositati presso l'Archivio del CNEI anche ai fini di una loro esatta comparazione in termini di equivalenze e scostamenti”.

SINTESI DEL RAPPORTO

OCCUPATI A 24,1 MILIONI (+0,4% SUL 2024). DIPENDENTI STABILI +1%, INDIPENDENTI +3%

Nel quarto trimestre 2025 gli occupati raggiungono 24 milioni e 121 mila unità, con un incremento dello 0,4 per cento rispetto al corrispondente trimestre del 2024. Il tasso di occupazione 15-64 anni si attesta al 62,5 per cento e il tasso di disoccupazione al 5,5 per cento. La composizione dell'occupazione conferma l'andamento verso una maggiore stabilità: i dipendenti a tempo indeterminato aumentano dell'1,0 per cento su base annua e gli indipendenti crescono del 3,0 per cento, mentre si riducono i dipendenti a termine (-8,6 per cento rispetto al quarto trimestre 2024). Il



Rapporto parla di “una occupazione sempre più stabile”, caratterizzata da una ricomposizione interna del lavoro in cui diminuisce la componente temporanea e cresce quella stabile o autonoma. Il tasso di attività nella fascia 50-64 anni sale dal 67,6 per cento del 2024 al 69,1 per cento nel 2025, a conferma del contributo delle fasce mature alla tenuta occupazionale complessiva.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AL 99,7% NEL SETTORE PRIVATO. 28 CCNL COPRONO OLTRE L'80% DEI LAVORATORI

Il grado di copertura della contrattazione collettiva nel settore privato, sulla base dei dati Uniemens, si colloca su valori prossimi al 100 per cento, con il 99,7 per cento dei lavoratori coperti da contratti sottoscritti da almeno una organizzazione sindacale aderente alle principali confederazioni presenti al CNE. Il sistema italiano, pur in assenza di una disciplina legale di efficacia erga omnes dei contratti collettivi, garantisce una copertura pressoché universale dei lavoratori dipendenti del settore privato. I 28 Ccnl più grandi, ciascuno applicato a oltre 100.000 lavoratori, coprono da soli oltre l'80 per cento dei dipendenti del settore privato; i 69 contratti di dimensione intermedia, tra 10.000 e 100.000 lavoratori, coprono un ulteriore 17 per cento. I 97 contratti con applicazione superiore ai 10.000 lavoratori coprono complessivamente il 97,2 per cento della forza lavoro privata tracciata. Il contratto collettivo nazionale di lavoro si conferma strumento ordinatore del mercato del lavoro italiano, frutto dell'azione delle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

FINO A 3,7 MILIONI DI NUOVI INGRESSI NEL MERCATO DEL LAVORO ENTRO IL 2029. OLTRE L'80% PER SOSTITUZIONE DI LAVORATORI IN USCITA



Le stime sui fabbisogni occupazionali e professionali di medio termine proiettano la domanda di lavoro per il quinquennio 2025-2029 in un numero compreso tra 3,279 e 3,721 milioni di unità. La componente di sostituzione (*replacement demand*) rappresenta l'elemento prevalente, incidendo tra l'80 e il 90 per cento del totale. Il settore dei servizi assorbirà tra 2,423 e 2,740 milioni di unità, pari al 73-74 per cento del fabbisogno complessivo, mentre l'industria in senso stretto contribuirà per circa il 17 per cento. Dal punto di vista del livello di istruzione richiesto, oltre il 44-46 per cento delle posizioni riguarderà persone con formazione tecnico-professionale di secondo grado, seguite da una ancor corposa richiesta di profili con istruzione terziaria (37-39 per cento); la domanda di lavoratori con bassa scolarizzazione continuerà a ridursi, rappresentando solo il 12-13 per cento del totale. I Report sul *mismatch* del CNEL e di Unioncamere segnalano la fatica del mercato del lavoro italiano a colmare i divari derivanti dal disallineamento tra competenze disponibili e fabbisogni occupazionali.

NEL 2025 I CONTRATTI RINNOVATI HANNO COINVOLTO OLTRE 4 MILIONI DI LAVORATORI. RETRIBUZIONI CONTRATTUALI A +3,2%, 1,5 PUNTI SOPRA L'INFLAZIONE

Nel 2025 i contratti rinnovati hanno coinvolto oltre quattro milioni di lavoratori, circa un terzo dei dipendenti del settore privato. Le retribuzioni contrattuali nel settore privato non agricolo sono cresciute del 3,2 per cento, ovvero 1,5 punti in più dell'inflazione. A regime, le stime sugli aumenti prospettano una crescita dell'8,7 per cento della retribuzione annua nel quinquennio 2024-2028. Il Rapporto segnala come efficace meccanismo di recupero la clausola *ex post* inserita nel nuovo contratto dei metalmeccanici, che ha limitato la perdita reale al 3,3 per cento tra il 2021 e il 2025. Nel 2026 sono attesi pochi rinnovi e circa l'80 per cento dei



lavoratori è già coperto da contratti in vigore. Nonostante il recupero avviato nel 2023, a fine 2025 le retribuzioni contrattuali reali risultano ancora inferiori del 7,7 per cento rispetto a gennaio 2021, con forti differenze settoriali: la perdita di potere d'acquisto si è rivelata più forte nei servizi a causa dei ritardi nei rinnovi contrattuali e della ridotta presenza di meccanismi di recupero dell'inflazione.

IL 72,4% DEI CONTRATTI DEPOSITATI COPRE LO 0,4% DEI DIPENDENTI

Sono 626 i contratti collettivi nazionali di categoria depositati presso l'Archivio del CNEL (pari al 72,4 per cento del totale) con applicazione marginale o nulla, sotto cioè i 500 lavoratori. Questi contratti, che operano al di fuori del perimetro della rappresentanza di CGIL, CISL, UIL, UGL e Confsal, coprono lo 0,4 per cento dei dipendenti del settore privato. Il dato consente di ridimensionare il tema della frammentazione contrattuale: essa riguarda principalmente la dimensione formale del sistema, ossia la proliferazione di contratti privi di reale incidenza, mentre la quasi totalità dei lavoratori è coperta da un numero ristretto di Ccnl sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Il Rapporto evidenzia che sono solo 142 i contratti collettivi nazionali di categoria (settore) che superano almeno l'1 per cento dei dipendenti *standard* in almeno una divisione Ateco pari, nel complesso, al 97,5 per cento del totale dei lavoratori dipendenti non dirigenti a cui trova applicazione un contratto collettivo nazionale di lavoro secondo i dati offerti dai flussi Uniemens. Sono invece 104 i contratti collettivi nazionali di categoria (settore) che superano il 5% dei dipendenti *standard* in almeno una divisione Ateco pari, nel complesso, al 95% del totale dei lavoratori dipendenti non dirigenti a cui trova applicazione un contratto collettivo nazionale di lavoro secondo i dati offerti dai flussi Uniemens. Il CNEL,



attraverso la riorganizzazione dell'Archivio nazionale e l'utilizzo dei dati Uniemens, offre per la prima volta una ricostruzione sistematica e fondata su basi empiriche attendibili della cosiddetta contrattazione minore, permettendo di superare narrazioni strumentali o ideologiche del fenomeno.

DISOCCUPATI NEL IV TRIMESTRE 2025 A 1,4 MILIONI, -8,9% SUL 2024. INATTIVI 15-64 ANNI A 12,5 MILIONI (+0,4%)

Nel quarto trimestre 2025 il numero di disoccupati è pari a 1 milione e 436 mila unità, in calo dell'8,9 per cento rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente. Il tasso di disoccupazione si attesta al 5,5 per cento. Gli inattivi tra 15 e 64 anni sono pari a 12 milioni e 509 mila unità, in aumento dello 0,4 per cento su base annua. La crescita dell'inattività è concentrata soprattutto tra coloro che non cercano lavoro per motivi familiari (+6,4 per cento rispetto al 2024), per motivi di studio (+5,6 per cento) o in attesa di esiti di precedenti ricerche, mentre diminuisce la componente degli scoraggiati. Il Rapporto conferma il divario territoriale: il tasso di occupazione nel IV trimestre 2025 si attesta al 69,5 per cento nel Nord, al 66,8 per cento nel Centro e al 50,0 per cento nel Mezzogiorno, dove il tasso di inattività raggiunge il 44,6 per cento contro il 27,6 per cento del Nord.

OCCUPAZIONE FEMMINILE AL 53,8% NEL 2025, IN AUMENTO DAL 53,3% DEL 2024. +2,1% PER LE DONNE 50-64 ANNI

Il tasso di occupazione femminile nella fascia 15-64 anni si attesta al 53,8 per cento nel 2025, in aumento rispetto al 53,3 per cento del 2024. L'incremento più marcato si registra tra le donne tra i 50 e i 64 anni, con un aumento del 2,1 per cento, effetto in parte dell'andamento demografico. Il dato delle donne con contratti a tempo pieno e indeterminato registra un andamento positivo, +3,89 per cento rispetto all'anno precedente. La



crescita del tasso di occupazione femminile coinvolge tutte le aree del Paese: +0,9 punti nel Mezzogiorno, +0,6 al Centro e +0,3 al Nord rispetto al IV trimestre 2024. Nel IV trimestre 2025 il tasso di inattività femminile si attesta al 42,7 per cento, in lieve riduzione di 0,1 punti percentuali rispetto allo stesso periodo del 2024; risultano in diminuzione le donne inattive per scoraggiamento (-19,4 per cento). Il Rapporto individua come aree di lavoro prioritarie il rafforzamento dei servizi per l'infanzia e per la non autosufficienza, la diffusione di forme di flessibilità organizzativa e la valorizzazione della contrattazione collettiva su conciliazione vita-lavoro e welfare aziendale.

CONTRATTAZIONE DECENTRATA APPLICATA AL 55,1% DEI DIPENDENTI NELLE IMPRESE SOPRA I 10 ADDETTI. PERIMETRO SU SALARIO DI PRODUTTIVITÀ, WELFARE E PARTECIPAZIONE

La contrattazione decentrata rappresenta una componente ormai strutturale del sistema italiano di relazioni industriali. Secondo le rilevazioni Istat richiamate Rapporto, nelle imprese con almeno 10 dipendenti del settore privato extra-agricolo il 23,1 per cento delle aziende applica un contratto collettivo di livello decentrato e i dipendenti coperti rappresentano il 55,1 per cento del totale della medesima classe dimensionale. Il Rapporto individua un perimetro tematico stabile: salario e premi di risultato, organizzazione del lavoro, orario, welfare, relazioni industriali e partecipazione. La contrattazione di produttività, incentivata dall'articolo 14 del decreto legislativo n. 151 del 2015 attraverso la detassazione dei premi di risultato, si conferma componente centrale del secondo livello. Il Rapporto individua come priorità istituzionale la costruzione di un sistema informativo nazionale sulla contrattazione decentrata, rendendola pienamente osservabile, comparabile e valutabile nei suoi contenuti, nei suoi beneficiari effettivi e nei suoi risultati economici e sociali.



OCCUPAZIONE OVER 50 AL 67,0% NEL IV TRIMESTRE 2025, +1,6 PUNTI SUL 2024. GIOVANI 15-34 AL 43,2%, -1,3 PUNTI

Nel quarto trimestre 2025 il tasso di occupazione tra i 50 e i 64 anni raggiunge il 67,0 per cento, con una crescita di 1,6 punti percentuali rispetto al corrispondente trimestre del 2024. Il tasso di attività in questa fascia sale dal 67,6 per cento del 2024 al 69,1 per cento nel 2025. Il tasso di occupazione nella fascia 15-34 anni si attesta al 43,2 per cento, in diminuzione di 1,3 punti percentuali rispetto al corrispondente trimestre del 2024; parallelamente, il tasso di attività nella stessa fascia scende dal 50,9 per cento al 49,6 per cento, andamento che riflette il prolungamento dei percorsi di istruzione e formazione. Le proiezioni Istat richiamate nel Rapporto mostrano che la popolazione di età compresa tra 15 e 64 anni è destinata a diminuire fortemente nel lungo periodo, passando da 37,2 milioni nel 2024 a 29,4 milioni nel 2050, confermando la centralità dell'investimento sulle competenze e sulla partecipazione attiva al mercato del lavoro.

NEL TERZO TRIMESTRE 2025 ATTIVAZIONI A 3,5 MILIONI (+1,19% SUL 2024). TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO PER 230MILA LAVORATORI

Nel terzo trimestre 2025 le attivazioni di rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato risultano pari a 3 milioni e 565 mila, in lieve aumento (+1,19 per cento) rispetto alle 3 milioni e 523 mila registrate nel medesimo trimestre dell'anno precedente. Le trasformazioni a tempo indeterminato si attestano a 230 mila unità, in diminuzione rispetto alle 234 mila registrate nello stesso periodo del 2024, e rappresentano il 34,7 per cento del flusso complessivo verso il lavoro stabile, in lieve diminuzione di 0,6 punti percentuali rispetto all'anno precedente. Le trasformazioni provengono per



il 72 per cento da contratti a tempo determinato e per il 28 per cento da contratti di apprendistato. Il Rapporto segnala che il 27,2 per cento delle cessazioni del trimestre riguarda contratti di durata inferiore ai 30 giorni e che il numero medio pro capite di cessazioni è pari a 1,26, lievemente superiore all'1,25 rilevato nel terzo trimestre 2024.