XI CONSILIATURA 2023-2028

XXVII RAPPORTO

MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

ANNO 2026

Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro

L'ASSEMBLEA

(nella seduta del 22 aprile 2026)

VISTO l'articolo 99 della Costituzione;

VISTA la legge 30 dicembre 1986, n. 936, recante "Norme sul Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro", e in particolare:

l'articolo 10 (Attribuzioni), lettera c), che attribuisce al CNEL il compito di predisporre rapporti sugli andamenti generali, settoriali e locali del mercato del lavoro, sugli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva, procedendo ad un esame critico dei dati disponibili e delle loro fonti, al fine di agevolare l'elaborazione di risultati univoci sui singoli fenomeni;

l'articolo 16 (Commissione dell'informazione), comma 2, lettera c), che attribuisce alla Commissione dell'informazione il compito di svolgere studi e ricerche, anche comparative, in materia di mercato del lavoro, di contratti collettivi, di retribuzioni e di condizioni di lavoro;

l'articolo 17 (Archivio dei contratti e banca di dati), comma 5, che attribuisce al CNEL il compito di elaborare, sulla base della documentazione disponibile nell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro e nella propria banca dati sul mercato del lavoro, sui costi e sulle condizioni di lavoro, i rapporti di cui all'articolo 10, lettera c);

VISTE le sedute della Commissione dell'informazione nelle date 13 ottobre 2025, 13 novembre 2025 con prosecuzione il 25 novembre 2025, 11 dicembre 2025, 14 gennaio 2026 con prosecuzione il 27 gennaio 2026, 12 febbraio 2026, 11 marzo 2026 con prosecuzione il 24

marzo 2026, 9 aprile 2026 con prosecuzione il 20 aprile 2026, nonché i relativi resoconti verbali;

VISTI gli esiti del ciclo di audizioni svolte presso la Commissione dell'informazione con i principali soggetti istituzionali che realizzano in modo sistematico e continuativo studi e analisi sul mercato del lavoro e sulla contrattazione collettiva;

PRESO ATTO del dibattito avvenuto nella seduta dell'Assemblea del 22 aprile 2026 sul XXVII Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva (relatore Pres. Tiraboschi);

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

Il Presidente
F. to Prof. Renato BRUNETTA

XXVII RAPPORTO
MERCATO DEL LAVORO
E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il presente Rapporto è stato realizzato dalla Commissione dell'informazione del CNEL, presieduta dal Prof. Michele Tiraboschi (Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia) e composta dai Consiglieri Pierangelo Albini (Confindustria), Silvano Barbalace (Confartigianato), Gianluca Bianco (CISL), Paolo Carcassi (UIL), Manola Cavallini (CGIL), Vincenzo Falabella (Terzo Settore), Alessandro Genovesi (CGIL), Tulio Marcelli (Coldiretti), Alberto Marenghi (Confindustria), Marco Menni (Confcooperative), Cosimo Nesci (CONFSAL), Luca Nogler (Università di Trento), Luigi Taranto (Confcommercio).

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

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

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

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

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

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

INDICE

MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: UN ESAME CRITICO DEI DATI DISPONIBILI E DELLE LORO FONTI 2

NOTA DI SINTESI: (I) ESAME CRITICO DEI DATI E DELLE LORO FONTI ... 5

NOTA DI SINTESI: 21

(II) RELAZIONI INDUSTRIALI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 21

Parte I DINAMICHE DEL MERCATO DEL LAVORO 38

1. Quadro economico 39
   - 1.1. Il contesto internazionale 39
   - 1.2. L'economia italiana 44
2. Dinamiche occupazionali e tendenze demografiche 52
   - 2.1. Occupazione, disoccupazione, inattività 52
   - 2.2. L'impatto delle dinamiche demografiche sul mercato del lavoro in Italia 62
3. Attivazioni, cessazioni, tipologie contrattuali 64
   - 3.1. Attivazioni 64
   - 3.2. Cessazioni 66
   - 3.3. Tipologie contrattuali 68
4. Dinamiche retributive e costo del lavoro 71
5. Dimensione d'impresa e produttività 77
   - 5.1. Demografia d'impresa 77
   - 5.2 Dimensione d'impresa 79
   - 5.3 Produttività dei fattori: valore aggiunto e confronto UE 82
   - 5.4. Monte ore lavorate e settori economici 85
6. Dinamiche occupazionali: inclusione e lavoro 89
   - 6.1 Le donne nel mercato del lavoro 89

6.2 Inclusione lavorativa 2026: dalla legge n. 68 all'Intelligenza Artificiale, verso un mercato del lavoro inclusivo e innovativo 92
6.3 Neet: sfida sociale per i giovani e il lavoro in Italia 101
6.4 Gli stranieri nel mercato del lavoro 105
7. Malattie professionali e infortuni sul lavoro 110
7.1 L'andamento delle denunce di infortunio 110
7.2. L'andamento delle malattie professionali 113
8. Politiche del lavoro e cassa integrazione 114
8.1. Politiche per l'occupazione e incentivi alle imprese 114
8.2. Cassa integrazione 114
9. Fabbisogni occupazionali 116
10. Lavoro sommerso 121

Parte II 123
LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA: 123
TENDENZE E CRITICITÀ 123

1. La contrattazione collettiva in Italia: problemi e prospettive nella conoscenza e nella analisi del fenomeno 124
2. Obblighi comunitari e trasparenza dei contenuti della contrattazione collettiva 131
3. La nuova organizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro: il quadro regolamentare 134
3.1 Finalità, accessibilità, trasparenza 136
3.2 Deposito e raccolta dei testi contrattuali (nazionali, territoriali, aziendali) 136
3.3 Collocazione dei contratti nell'Archivio 137
3.4 Scheda contratto e Codice dei contratti pubblici 139
3.5 Prospetto informativo sui contratti depositati e sui nuovi depositi 139

4. Il quadro della contrattazione collettiva nazionale di categoria (settore) alla luce della nuova organizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro: tasso di copertura (imprese e lavoratori), dimensione contrattuale, collocazione nell'Archivio 141
5. I CCNL per sindacato firmatario: una analisi della contrattazione c.d. minore 157
6. I rinnovi contrattuali e le dinamiche retributive: tendenze 164
7. Gli accordi economici collettivi di lavoro depositati 166
8. La contrattazione collettiva di livello decentrato (aziendale e territoriale) 172
9. Contrattazione di produttività e misure di incentivazione pubblica alla contrattazione decentrata 188
10. Migliorare la base informativa e la collaborazione istituzionale per una migliore conoscenza del metabolismo dei processi economici e produttivi legati al lavoro: le iniziative e le proposte del CNEL 192

Parte III APPROFONDIMENTI TEMATICI, SETTORIALI E TERRITORIALI: 195

IL *DUMPING* CONTRATTUALE E RETRIBUTIVO 195

1. Note metodologiche e primi esercizi di equivalenza contrattuale nel terziario di mercato: studio comparato tra i CCNL H05K e H024 e i CCNL H011, H052, H05Y 196
2. Il *dumping* contrattuale nella provincia di Ragusa 206
3. Un partenariato economico e sociale per contrastare il fenomeno del *dumping* contrattuale: il caso della provincia di Lecce 210
4. Appalti pubblici e *dumping* contrattuale: il caso della Provincia di Trento 211
5. I "protagonisti" della contrattazione minore: numero di contratti per organizzazione datoriale e sindacale e loro effettiva incidenza sul sistema di relazioni industriali 215

5.1 Associazioni datoriali che sottoscrivono il maggior numero di contratti minori 216

5.3 Associazioni sindacali che sottoscrivono il maggior numero di contratti minori 222

Bibliografia 228

2. Il *dumping* contrattuale nella provincia di Ragusa

Di particolare interesse per la conoscenza del fenomeno da una prospettiva di analisi territoriale è un recente Rapporto pubblicato dalla CGIL con riferimento al *dumping* contrattuale in provincia di Ragusa (Osservatorio della CGIL di Ragusa, Report sul *dumping* contrattuale nella Provincia di Ragusa – Anno 2024, Ragusa, dicembre 2025).

Si tratta di un territorio non particolarmente popoloso, che nel 2024 registrava una popolazione totale di 319.236 abitanti e un tasso di occupazione pari al 59,7 per cento (fonte INPS), dal quale emerge uno spaccato particolarmente preoccupante sia per la qualità della occupazione sia per la diffusione del fenomeno del *dumping* contrattuale che colpisce le fasce di popolazione più svantaggiaste sul mercato del lavoro, tra cui donne, giovani e immigrati.

Nel complesso, nella provincia il numero totale di assunzioni comunicate nel corso del 2024 dai datori di lavoro all'Ufficio territoriale del lavoro è stato pari a 102.738 per un totale di 69.940 lavoratori interessati, dato che si spiega evidenziando come il 78,53 per cento delle assunzioni totali è avvenuta con contratti di lavoro a tempo determinato. L'instaurazione di rapporti di lavoro con contratti a tempo indeterminato è residuale e si attesta al 7,32 per cento delle assunzioni complessive: questo significa che nell'arco del 2024 ogni lavoratore ha sottoscritto più di un contratto di lavoro (circa 1,46). Per comprendere il contesto è importante anche evidenziare come il 50,07 per cento delle assunzioni avvenute nel corso del 2024 in Provincia di Ragusa ha riguardato il settore agricolo, il 26 per cento il settore del commercio e dei servizi (precisamente il 9,38 per cento nei servizi di alloggio e ristorazione e il 7,64 per cento nel commercio all'ingrosso e al dettaglio), il 7,06 per cento il settore dell'istruzione privata, il 5,20 per cento il settore delle costruzioni e, infine, solo il 4,76 per cento del totale delle assunzioni ha interessato il settore manifatturiero.

Dai dati elaborati dall'Osservatorio della CGIL Ragusa emerge che solo il 77,2 per cento delle assunzioni è avvenuta dichiarando espressamente l'applicazione di un contratto collettivo nazionale lavoro stipulato dalle associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale mentre una quota rilevante di assunzioni, pari al 22,8 per cento del totale per l'anno 2024, è avvenuta attraverso il richiamo a contratti collettivi di sigle non rappresentative ovvero attraverso l'impiego di codici relativi a contratti non codificati. In particolare, delle 23.433 assunzioni con contratti di attori non rappresentativi o non codificati, 2.440 sono avvenute richiamando veri e propri contratti in *dumping* (9), mentre 13.767 assunzioni sono avvenute tramite codice CD e altre 7.226 assunzioni con codice ND. L'utilizzo nelle comunicazioni obbligatorie dei codici CD ed ND,

[9] Il report della CGIL di Ragusa utilizza, in proposito, la locuzione «contratti pirata», espressione questa propria del gergo sindacale e che, oramai, entrata sia nel discorso pubblico sui temi economici e del lavoro sia nelle analisi condotte a livello accademico. In un rapporto istituzionale riteniamo preferibile l'impiego della espressione «contratti in dumping».

all'atto dell'assunzione, costituisce una prima evidente anomalia dal momento che si tratta di contratti collettivi dotati di codice contratto e associabili alle diverse categorie e ai settori produttivi. I codici CD e ND indicano rispettivamente, come noto, i casi in cui il contratto collettivo non sia ancora stato dotato di codice ed i casi in cui non venga applicato alcun contratto collettivo. E tuttavia si tratta a ben vedere di contratti già codificati e associabili alle diverse categorie e ai settori produttivi.

Tabella 66.

CCNL	*F*	*%*	*M*	*%*	*Totale complessivo*	*%*
Contratti sottoscritto dalle OO.SS maggiormente rappresentative	*28.087*	*35%*	*51.218*	*65%*	*79.305*	*77,2%*
Contratti in dumping	*1.163*	*48%*	*1.277*	*52%*	*2.440*	*2,4%*
CD- per tutte le situazioni in cui non venga applicato nessuno dei contratti sopra elencati	*4.144*	*30%*	*9.623*	*70%*	*13.767*	*13,4%*
ND- per tutte le situazioni in cui non venga applicato alcun contratto	*2.985*	*41%*	*4.241*	*59%*	*7.226*	*7,0%*
Totale complessivo	*36.379*	*35%*	*66.359*	*65%*	*102.738*	*100%*

Fonte: Cnel (archivio CCNL)

Delle 20.993 assunzioni effettuate utilizzando i codici CD e ND, soltanto in 45 casi non è stato indicato alcun settore di riferimento, mentre in tutti gli altri casi in cui è stato utilizzato uno dei due codici all'atto dell'assunzione, è stato possibile rilevare il settore di riferimento. I settori interessati da questo fenomeno sono: l'agricoltura (14.981 assunzioni con codici CD/ND), le attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento (1.283 assunzioni, con una particolare incidenza del codice ND), il settore del commercio (1.160 assunzioni con codici CD/ND) e servizi di alloggio e ristorazione (599 assunzioni comunicate con codici CD/ND) e infine le attività professionali, scientifiche e tecniche e altre attività di servizi rispettivamente con 211 e 358 assunzioni comunicate con codici CD/ND.

Escludendo il settore agricolo, in cui viene tendenzialmente applicato il contratto collettivo nazionale degli attori comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, dai dati elaborati dall'Osservatorio della CGIL di Ragusa emerge che il totale delle assunzioni con codici CD ed ND negli altri settori è pari a 6.012 e il macrosettore del commercio e dei servizi risulta quello in cui sono avvenute il maggior numero di assunzioni così codificate (pari al 62,5 per cento). Lo stesso settore è quello maggiormente interessato dall'utilizzo di contratti

in *dumping*: delle 2.440 assunzioni con indicazione di un contratto in *dumping*, l'83,4 per cento è avvenuta nel settore commercio e servizi. In particolare: 619 nel settore alberghiero e della ristorazione (pari al 25,4 per cento), 505 nel settore del commercio all'ingrosso e al dettaglio e della riparazione di autoveicoli e motocicli (pari al 20,7 per cento) e 910 nel settore dei servizi alle imprese, pari al restante 37,3 per cento. Particolarmente inusuale è il dato relativo al settore agricolo, dove si registrano 75 assunzioni con contratti in *dumping*, con incidenza pari al 3,1 per cento delle assunzioni con contratti in *dumping*, nonostante la tendenziale applicazione del contratto collettivo di settore maggiormente rappresentativo.
Di rilievo sono anche talune discrepanze territoriali e settoriali nell'utilizzo di questi contratti nei bacini di Ragusa, Modica e Vittoria. La maggior concentrazione di assunzioni con contratti in *dumping* nel 2024 è avvenuta nel bacino territoriale di Ragusa (41 per cento) seguite poi da Modica (37 per cento) e Vittoria (22 per cento). Queste differenze si devono alla prevalente vocazione agricola del territorio di Vittoria. Mentre nel comprensorio di Ragusa si registra un utilizzo preoccupante di contratti in *dumping* nel settore dei servizi per le imprese e nel settore dell'alloggio e della ristorazione, il territorio di Modica quello maggiormente colpito dall'utilizzo di contratti in *dumping* nel settore manifatturiero, che non risulta escluso dal fenomeno del *dumping* contrattuale: si rileva infatti che dei 113 contratti in *dumping* registrati in questo settore nella provincia ragusana, ben 101 risultano applicati nel solo comprensorio di Modica. Questo significa che l'89,4 per cento dei contratti in *dumping* registrati nel settore manifatturiero sono stati applicati a Modica.
Quanto invece ai profili di genere, l'Osservatorio della CGIL di Ragusa sottolinea che, delle 2.440 assunzioni complessive avvenute con contratti in *dumping* sono 1.038 quelle riferibili a donne e 1.064 quelle riferibili a uomini. Tenendo conto che solo il 34 per cento delle assunzioni in Provincia ha coinvolto lavoratrici donne, è evidente come il fenomeno delle assunzioni con contratti in *dumping* penalizzi particolarmente il genere femminile. Nel commercio, in particolare, le donne rappresentano il 54 per cento delle assunzioni con contratti in *dumping*, contro il 46 per cento degli uomini e addirittura nel settore dei servizi alle imprese il 64 per cento delle assunzioni con contratti in *dumping* riguarda donne, contro il 36 per cento degli uomini.
Con riguardo a questo focus territoriale resta da segnalare, infine, non solo la capacità di analisi ma anche la proposta che proviene dalla CGIL di Ragusa per contrastare il fenomeno del *dumping* contrattuale.
Sul piano della azione sindacale si evidenzia, in particolare, la predisposizione di un applicativo denominato *Occhio al contratto*: si tratta di un motore di ricerca che consente al lavoratore interessato di inserire il codice contratto presente nel modello UNILAV oppure il codice contratto presente in busta paga e dunque di verificare se sia stato applicato il contratto collettivo nazionale sottoscritto da associazioni comparativamente più

rappresentative per il settore oppure se, al contrario, sia stato applicato un contratto in *dumping*. Questa iniziativa, in assenza di un collegamento effettivo tra i codici contratto del CNEL e quelli UNILAV *(supra,* Parte II, paragrafo 4), può consentire ai lavoratori di conoscere i propri diritti e adottare le azioni opportune che dovessero essere necessarie in caso di applicazione di un CCNL non rappresentativo.

Sul piano della proposta normativa la CGIL di Ragusa suggerisce invece di integrare nel DURC (Documento unico di regolarità contributiva) anche la verifica della regolarità contrattuale (un DURCC contributivo e contrattuale). L'attuale sistema di verifica della regolarità dei versamenti agli enti previdenziali e assistenziali (INPS, INAL e Cassa Edile), previsto decreto ministeriale 30 gennaio 2015, emanato in attuazione dell'articolo 4 del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, consente alle stazioni appaltanti e alle Pubbliche amministrazioni di verificare *online* la sola regolarità contributiva delle imprese che intendono partecipare alle gare d'appalto o che intendano percepire agevolazioni e incentivi previsti dalla normativa, senza che il sistema consenta di verificare il CCNL applicato dall'azienda ai lavoratori. L'inserimento del codice alfanumerico unico del CCNL all'interno del DURC consentirebbe alle stazioni appaltanti, alle Pubbliche amministrazioni e a tutti i soggetti abilitati a tali controlli di verificare non solo la regolarità contributiva, ma anche quella contrattuale dell'impresa, consentendo di controllare agevolmente quale CCNL sia applicato ed evitando possibili perdite contributive a carico di lavoratori ed enti previdenziali e un minor gettito fiscale a carico dello Stato.

Quest'ultima proposta viene giudicata con interesse e favore da parte della Commissione dell'informazione del CNEL che procederà pertanto a elaborare un apposito disegno di legge in materia in linea con altri già presentati su tematiche affini.