



REPORT CISL

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE

DIPARTIMENTO CONTRATTAZIONE

N. 2

10 settembre 2025



CISL

www.cisl.it



A cura di **Mattia Pirulli**
Segretario Confederale Nazionale Cisl

Gianluca Bianco
Dipartimento Contrattazione

i dati riportati nelle tabelle e i grafici sono tratti da documenti CNEL, ISTAT e INPS

Premessa

“ La trasparenza e la conoscibilità dei dati e delle informazioni, unitamente alla loro interpretazione rigorosa e approfondita, costituiscono i pilastri imprescindibili per sviluppare una consapevolezza critica e documentata dello stato della contrattazione collettiva ”

Riprende da qui il secondo Report CISL sulla Contrattazione Nazionale che si inserisce in un momento di particolare significatività per le relazioni industriali italiane. A sei mesi dalla pubblicazione del primo rapporto, l'evoluzione del quadro contrattuale conferma sia le potenzialità che le criticità del nostro sistema di contrattazione collettiva.

I dati del primo semestre 2025 restituiscono un'immagine di un sistema in movimento: l'intensa attività negoziale ha prodotto risultati tangibili nella riduzione della vacanza contrattuale (ISTAT) e nel miglioramento della copertura di lavoratrici e lavoratori del settore privato (ISTAT, CNEL) coperti da CCNL rinnovati. Tuttavia, permangono aree di criticità, in particolare nel settore metalmeccanico a causa del protrarsi della trattativa del rinnovo e nel settore del pubblico impiego dove la vacanza contrattuale media ha raggiunto i 40,4 mesi.

Dal punto di vista retributivo, la dinamica di crescita nel primo semestre, pur in progressiva decelerazione, conferma la capacità del sistema di adattarsi alle mutate condizioni economiche. Le evidenze del Rapporto INPS 2025 offrono una lettura più articolata dell'impatto redistributivo delle politiche contrattuali e fiscali, mostrando come per i redditi medio-bassi il recupero del potere di acquisto sia stato sostanzialmente efficace; queste politiche redistributive sono oggi da rilanciare per la crescita delle retribuzioni.

La frammentazione apparente del panorama contrattuale nasconde una realtà più concentrata, dove pochi contratti coprono la quasi totalità delle lavoratrici e lavoratori dipendenti del settore privato. Questo dato conferma la solidità strutturale del sistema, pur evidenziando la necessità di affrontare il fenomeno del dumping contrattuale nelle nicchie residuali settoriali e territoriali.

Il presente rapporto si propone di approfondire queste dinamiche, offrendo una lettura critica e propositiva che possa contribuire a rendere concrete le scelte strategiche definite dal recente Congresso nazionale per un sistema di contrattazione collettiva più efficace, inclusivo e sostenibile, in linea con la visione partecipativa promossa dalla CISL e consolidata dalla recente legge sulla partecipazione n. 76 del 2025.

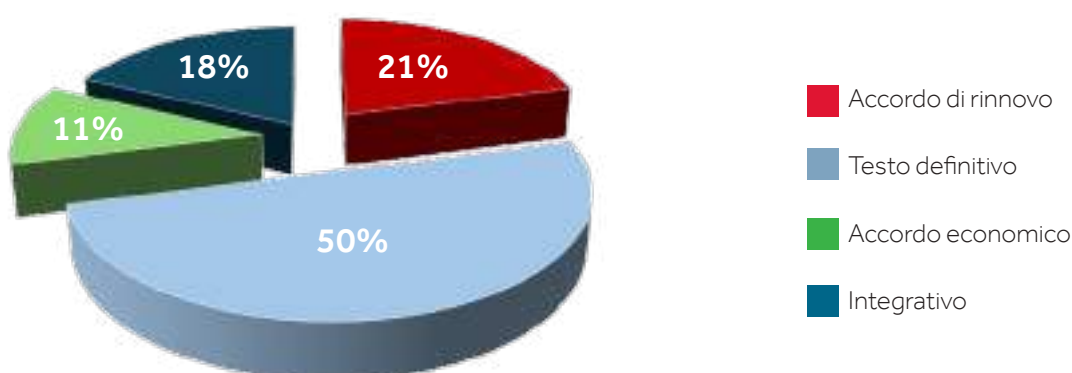
La situazione contrattuale nel primo semestre 2025

I dati rilevati dal recente Report del CNEL estrati dall'Archivio Nazionale dei Contratti, fanno emergere che nel primo semestre del 2025 sono stati depositati 160 accordi nazionali:

33 accordi di rinnovo, 18 accordi economici, 29 verbali integrativi, 80 testi definitivi.*

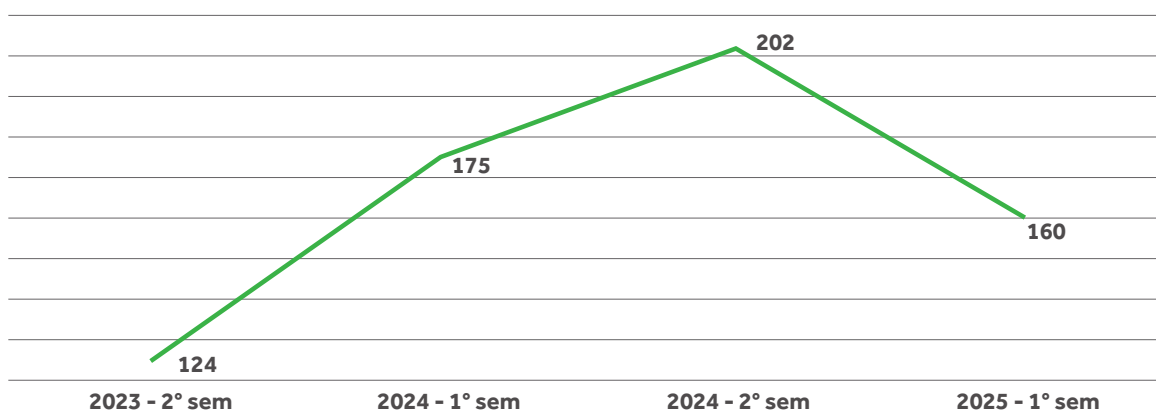
I dati si riferiscono ad accordi/testi **depositati in Archivio**, effettuati dalle parti firmatarie nel periodo preso in considerazione.

Grafico 1 - CCNL depositati per tipologia di accordo



Fonte: CNEL

Grafico 2



Fonte: CNEL

I numeri testimoniano l'intensa tornata di rinnovi contrattuali avvenuta negli ultimi anni sostenuta dalle Federazioni di categoria settoriali, che ha prodotto importanti risultati come testimoniano i dati successivamente riportati.

Sono 28 i nuovi CCNL depositati nel primo semestre a cui il CNEL ha assegnato il codice alfanumerico unico, secondo quanto stabilito dall'articolo 16-quater del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, nella legge 11 settembre 2020.

Il quadro dimensionale dei contratti del settore privato depositati al primo semestre 2025

Il numero totale dei CCNL per il settore privato, depositati presso l'archivio nazionale del CNEL, ha registrato una crescita costante negli ultimi tre semestri: da 992 contratti depositati al 30 giugno 2024, si è passati a 1.038 contratti al 30 giugno 2025.

Il numero di contratti che si applicano ad almeno 1.000 lavoratori è rimasto sostanzialmente stabile attorno ai 200 CCNL che coprono il 99,3% dei lavoratori dipendenti del settore privato, a dimostrazione della solidità del nostro sistema contrattuale, solo in apparenza frammentato.

Tabella 1 - CCNL del settore privato depositati al CNEL al 30 giugno 2025

SOGLIA DIMENSIONALE	CCNL DEPOSITATI		LAVORATORI DIPENDENTI	
	N°	%	N°	%
1. Meno di 100 addetti	483	47%	12.837	0,1%
2. tra 101 e 500 addetti	202	19%	48.472	0,3%
3. tra 501 e 1.000 addetti	59	6%	41.761	0,3%
4. oltre 1.000 addetti	204	20%	14.525.054	99,3%
non disponibile	90	9%	n.d.	n.d.
TOTALE	1.038	100%	14.628.224	100,0%

Fonte: CNEL e INPS (Uniemens, media della dichiarazioni mensili rese nel 2024), Report CNEL 30 giugno 2025

Nota: i dati sul numero di lavoratori dipendenti sono di fonte INPS e non riguardano i 90 CCNL dei settori "agricoltura" e "lavoro domestico e di cura"

I dati evidenziano quindi che 744 contratti, la cui soglia dimensionale inferiore a 1000 addetti indubbiamente pone l'interrogativo sulla reale qualificazione di contratto "nazionale" al netto di alcuni specifici settoriali casi, sono però applicati solamente allo 0,7% dei lavoratori.

“ Il CNEL ha avviato una fase sperimentale, che si concluderà ad ottobre p.v., che consentirà di avere un Archivio funzionale ad evidenziare la contrattazione collettiva di qualità e l'effettivo radicamento dei CCNL in ragione della maggiore diffusione nei diversi settori, utile al fine soprattutto di affrontare il problema della loro proliferazione e del dumping contrattuale, e impegnerà le parti sociali a adeguare le modalità di deposito dei contratti e degli accordi. ”

Copertura della contrattazione a livello nazionale nel settore privato

I dati del Report semestrale CNEI rilevano una situazione significativa che riguarda l'aumento della percentuale di lavoratori del settore privato coperti da CCNL rinnovati, che è passata dal 56% al 31 dicembre 2024 al 65% al 30 giugno 2025. Questo incremento di nove punti percentuali in soli sei mesi rappresenta un progresso considerevole nella copertura di contratti rinnovati. I dati ISTAT divergono nelle quantità essendo la struttura del campione utilizzata diversa, ma coincidono nelle tendenze.

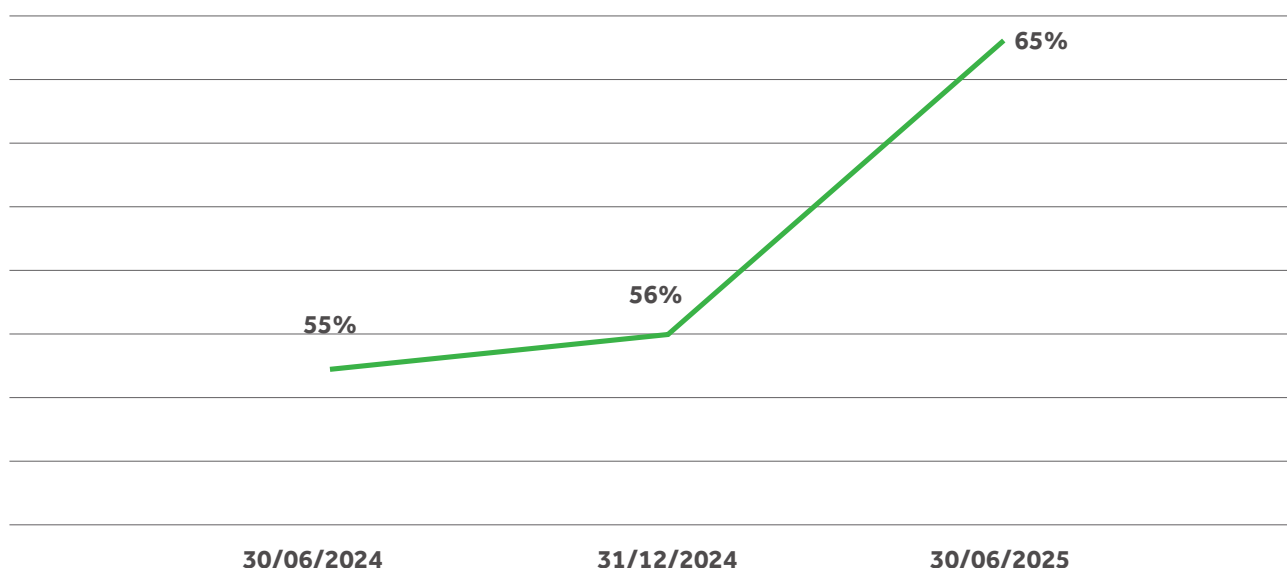
Tabella 2 - Numero e percentuale di CCNL e dipendenti in attesa di rinnovo

RINNOVATI AL 30/06/2025	CCNL		DIPENDENTI 2024	
	N°	%	N°	%
Si	420	40%	9.518.180	65%
No	618	60%	5.110.044	35%
TOTALE	1.038	100%	14.628.224	100,0%

Fonte: CNEI (archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro) e INPS (Uniemens), XXVI Rapporto Cnei aprile 2025

Nota: i dati disponibili sono relativi al numero dei dipendenti sono riferiti alla media dei dodici mesi delle rilevazioni uniemens per il 2024

Grafico 3 - Dipendenti coperti da contratti rinnovati e depositati al CNEI



Fonte: CNEI

Focus: Il XXVI Rapporto CNEL mercato del lavoro e contrattazione collettiva

Il XXVI Rapporto CNEL su mercato del lavoro e contrattazione collettiva presentato ad aprile scorso, offre un quadro dettagliato che evidenzia come a 14.055.107 lavoratori si applica uno dei 214 contratti collettivi nazionali di lavoro nel settore privato sottoscritti da federazioni di categoria appartenenti a CGIL, CISL e UIL pari al 96% dei lavoratori.

I 60 contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da UGL (di cui 28 per adesione a quelli di CGIL CISL UIL) si applicano al 4% dei lavoratori tracciati dai flussi Uniemens, mentre i 150 contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti e riconosciuti da Confsal (di cui 3 per adesione a quelli di CGIL CISL UIL) riguardano il 5% dei lavoratori. 632 altri contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da organizzazioni di rappresentanza diverse non presenti al CNEL, il 62% del totale dei contratti collettivi nazionali in archivio, hanno una copertura complessiva molto marginale pari a 367.645 lavoratori.

Tabella 3 - dati al 31.12.2024

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	CODICI CCNL		DIPENDENTI 2024	
	N°	%	N°	%
CCNL sottoscritti da CGIL, CISL, UIL	214	21%	14.055.107	96%
CCNL sottoscritti da UGL	60	6%	570.843	4%
CCNL sottoscritti da Confsal	150	15%	748.462	5%
CCNL sottoscritti da CGIL, CISL, UIL e recepiti da UGL (in tavolo separato o per adesione)	28	3%	4.804.568	33%
CCNL sottoscritti da CGIL, CISL, UIL e recepiti da Confsal (in tavolo separato o per adesione)	3	0,3%	49.862	0,3%
CCNL sottoscritti da altri sindacati	803	79%	573.254	4%
TOTALE	1.017	100%	14.628.361	100,0%

Fonte: CNEL (archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro) e INPS (Uniemens) Rapporto Cnel aprile 2025

Nota: il totale complessivo è al netto delle sovrapposizioni e quindi è inferiore alla somma dei totali di colonna

L'apparente frammentazione del sistema contrattuale italiano nasconde una realtà ben più concentrata. Il Rapporto CNEL evidenzia un fenomeno cruciale: nonostante l'elevato numero di contratti collettivi formalmente esistenti, la stragrande maggioranza dei lavoratori è coperta da un numero ristretto di CCNL firmati dalle organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative.

Il Rapporto CNEL evidenzia come il dumping contrattuale, pur presente, ha un impatto molto marginale sui grandi numeri, concentrandosi in nicchie settoriali specifiche, specialmente nel terziario di mercato, o aree geografiche particolari.

Vacanza contrattuale

Secondo il report semestrale del CNEL **sui contratti depositati** la vacanza contrattuale media (tempo trascorso dalla scadenza dell'ultimo accordo) per i CCNL scaduti al 30 giugno 2025 è di 19 mesi, rispetto ai 15,2 mesi di dicembre 2024. Dato che diverge da quanto rilevato da ISTAT che individua una diminuzione dei tempi medi di attesa dei rinnovi, conseguenza dovuta alla diversa base campionaria di riferimento. **

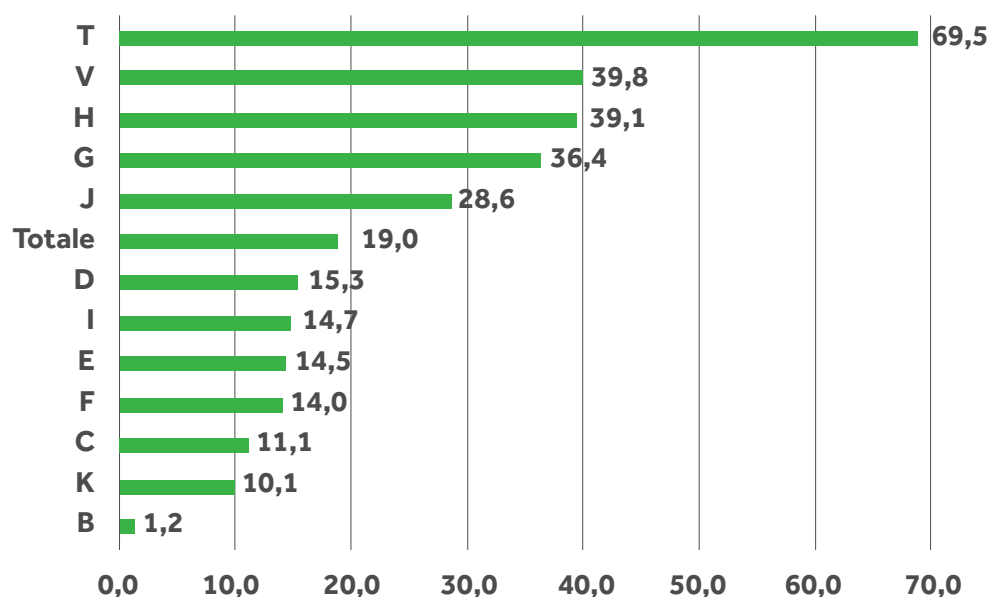
Settori con vacanza contrattuale più elevata:

- Istruzione, sanità, assistenza, cultura ed enti (T): 69,5 mesi
- CCNL plurisettoriali e microsettoriali (V): 39,8 mesi
- Terziario e servizi (H): 39,1 mesi
- Poligrafici e spettacolo (G): 36,4 mesi

Settori con vacanza contrattuale più contenuta:

- Chimici (B): 1,2 mesi
- Aziende di servizi (K): 10,1 mesi
- Meccanici (C): 11,1 mesi

Grafico 4 - Mesi di vacanza contrattuale per i dipendenti del settore privato con CCNL scaduto per settore contrattuale al 30 giugno



Fonte: CNEL

Legenda dei settori contrattuali:

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

Il Report semestrale del CNEL ci restituisce un dato per il pubblico impiego che vede la vacanza contrattuale media passare da 35,3 a 40,4 mesi in soli 6 mesi. L'unico rinnovo del primo semestre 2025 relativo al comparto Funzioni Centrali ha validità 1° gennaio 2022 – 31.12.2024, per cui ai fini della rilevazione tutti i contratti del settore risultano scaduti alla data del 30 giugno 2025.

Un dato che, oltre a incidere in maniera rilevante sul dato medio, conferma la gravità della situazione nel settore che deve essere rapidamente affrontata e risolta.

Dinamica retributiva e tensione contrattuale

Il primo semestre 2025 ha registrato una crescita media delle retribuzioni contrattuali del 3,5%, caratterizzata da una progressiva decelerazione: dal 4,0% tendenziale del primo trimestre al 2,7% del secondo trimestre. Questo andamento riflette il rientro delle pressioni inflattive e una normalizzazione delle dinamiche contrattuali dopo la forte fase di recupero post-pandemica.

L'attività contrattuale anche nel primo semestre 2025 ha dimostrato la capacità del sistema di relazioni industriali di adattarsi alle nuove condizioni economiche dando risposte coerenti con il recupero del potere di acquisto delle retribuzioni, pur mantenendo le specificità settoriali che caratterizzano il mercato del lavoro italiano.

Per ISTAT l'elemento più significativo è stato il miglioramento del trend della copertura contrattuale, passata dal 52,7% al 56,3% dei dipendenti, coinvolgendo 7,4 milioni di lavoratori. Questo risultato deriva dall'intensificazione dell'attività negoziale che ha prodotto una significativa riduzione del numero di dipendenti in attesa di rinnovo scesi dal 47,3% al 43,7%, con tempi medi di attesa ridotti da 29,0 a 24,9 mesi per i contratti scaduti.

Grafico 5 - Indicatori di tensione contrattuale.
Dipendenti in attesa di rinnovo: Totale economia e settore privato
 (gennaio 2019 - giugno 2025, valori percentuali)

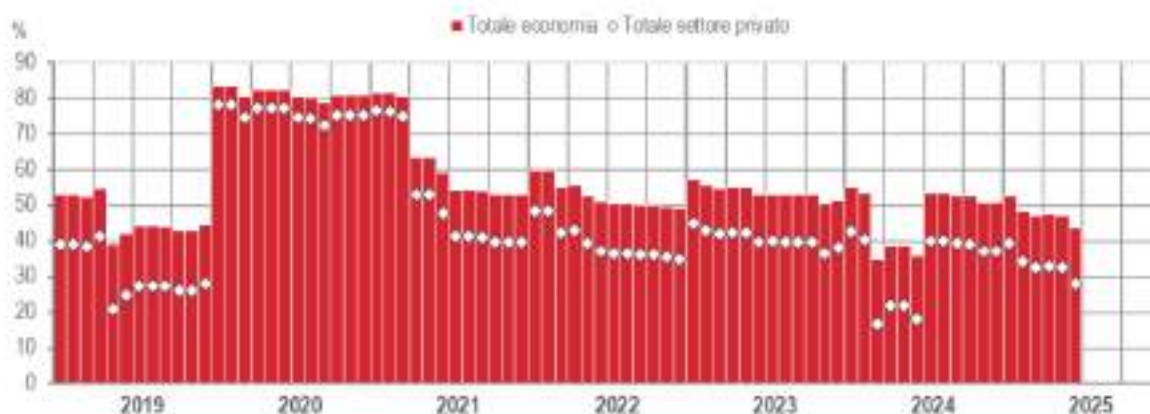


Grafico 6 - Indicatori di tensione contrattuale.
Durata della vacanza contrattuale: totale economia e settore privato
 (gennaio 2019 - giugno 2025, mesi)



La tensione contrattuale*** è considerata dall'ISTAT un indicatore della tempestività e dell'efficienza del sistema di relazioni industriali. Nel primo semestre 2025, la riduzione della tensione contrattuale è stata interpretata da ISTAT come segnale di miglioramento nell'efficienza del sistema contrattuale italiano.

Andamento settoriale delle retribuzioni

Settore Privato

Il settore privato (76,9% del monte retributivo) ha mostrato una dinamica di progressiva stabilizzazione, con crescite che sono passate dal +4,7% del primo trimestre al +2,6% del secondo.

A giugno 2025, con riferimento al solo settore privato, la quota dei dipendenti in attesa di rinnovo è pari al 28,1%, in diminuzione rispetto al mese precedente (32,6%) e in aumento rispetto a giugno 2024 (18,2%). I mesi di attesa per i dipendenti con il contratto scaduto sono 15,6; l'attesa media scende a 4,4 mesi se calcolata sul totale dei dipendenti privati.

Le dinamiche settoriali hanno evidenziato notevoli differenziazioni:

- **Metalmeccanico**: decelerazione dal +6,3% all'1,3%, per gli effetti del mancato rinnovo
- **Energia elettrica**: forte accelerazione al +6,7%
- **Credito e assicurazioni**: crescita sostenuta al +5,1%, confermando la capacità di settori ad alta produttività di redistribuire valore ai lavoratori
- **Alimentare**: stabilità intorno al +4,2%
- **Alberghiero e ristorazione**: aumenti del +2,3% che segnalano un recupero post-pandemico

Tabella 4 - Retribuzioni contrattuali orarie per raggruppamento principale di contratti
(aprile - giugno 2025, variazioni percentuali congiunturali e tendenziali (base dicembre 2021=100))

RAGGRUPPAMENTI PRINCIPALI DI CONTRATTO	Variazioni congiunturali			Variazioni tendenziali		
	apr 2025 mar 2025	mag 2025 giu 2025	giu 2025 mag 2025	apr 2025 apr 2024	mag 2025 mag 2024	giu 2025 giu 2024
Agricoltura	+0,2	0,0	0,0	+6,1	+6,1	+5,7
Industria	+0,2	0,0	+0,7	+4,9	+4,9	+2,3
Estrazione minerali	0,0	0,0	+5,0	+3,5	+3,5	+5,2
Alimentari	0,0	0,0	0,0	+4,3	+4,2	+4,2
Tessili, abbigliamento e lavorazione pelli	0,0	0,0	0,0	+4,8	+4,8	+4,8
Legno carta e stampa	0,0	+0,4	0,0	+1,2	+1,6	+1,6
Energia e petroli	0,0	0,0	+5,2	+3,4	+3,4	+5,2
Chimiche	0,0	0,0	0,0	+1,0	+1,0	+1,0
Gomma, plastica e lavorazioni di minerali non metalliferi	+1,7	0,0	0,0	+2,5	+2,5	+2,5
Settore metalmeccanico	0,0	0,0	+1,3	+6,3	+6,3	+1,3
Energia elettirca	+3,1	0,0	0,0	+6,7	+6,7	+6,7
Gas e acqua	0,0	0,0	0,0	+3,6	+3,6	+3,6
Servizi di smaltimento rifiuti	0,0	0,0	0,0	+1,3	+1,3	+1,3
Edilizia	0,0	0,0	0,0	+4,7	+4,7	+4,7
Servizi privati	+0,1	0,0	+0,4	+2,5	+2,5	+2,7
Commercio	0,0	0,0	0,0	+1,8	+1,8	+1,8
Distribuzione moderna organizzata	0,0	0,0	0,0	+1,7	+1,7	+1,7
Farmacie private	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Trasporti, servizi postali e attività connesse	0,0	0,0	0,0	+2,8	+2,8	+2,8
Pubblici esercizi e alberghi	0,0	0,0	+2,3	+3,6	+3,6	+4,4
Servizi d'informazione e comunicazione	0,0	+1,3	0,0	+0,4	+1,7	+1,7
Telecomunicazioni	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Credito e assicurazioni	0,0	0,0	+1,1	+3,9	+3,9	+5,1
Altri servizi privati	+0,1	0,0	+0,2	+2,9	+2,9	+2,9
TOTALE SETTORE PRIVATO	+0,1	0,0	+0,5	+3,7	+3,7	+2,6
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	+0,6	0,0	+0,6	+2,3	+2,3	+2,9
Comparti di contrattazione collettiva	+0,6	0,0	0,0	+2,1	+2,1	+2,1
di cui Ministeri	+1,4	0,0	0,0	+6,9	+6,9	+6,9
Regioni e autonomie locali	+0,6	0,0	0,0	+0,6	+0,6	+0,6
Servizio Sanitario Nazionale	+0,5	0,0	0,0	+0,5	+0,5	+0,5
Scuola	+0,6	0,0	0,0	+2,8	+2,8	+2,8
Forze dell'ordine	+0,4	0,0	+3,3	+2,4	+2,4	+5,8
Militari - Difesa	+0,5	0,0	+3,7	+2,9	+2,9	+6,7
Attività dei vigili del fuoco	+0,4	0,0	0,0	+2,6	+2,6	+2,6
Indice Generale	+0,2	0,0	+0,5	+3,4	+3,4	+2,7

Fonte: ISTAT

Focus: evidenze dal Rapporto INPS per l'anno 2024 (presentato a luglio 2025)

I dati medi dell'emergenza salariale sono conosciuti ma questi dati medi nascondono una realtà complessa e diversificata per fasce di reddito per quanto riguarda le retribuzioni nette. ****

- **Gap inflazione-salari:** 9 punti percentuali (inflazione +17,4% vs retribuzioni contrattuali +8,3%)
- **Perdita reale:** Le retribuzioni reali a marzo 2025 (non avendo ISTAT pubblicato dati del secondo semestre) restano inferiori del 8% rispetto al 2021

Il dato più straordinario emerso dall'analisi INPS riguarda il tendenziale e **sostanziale recupero dell'inflazione per i redditi medio-bassi attraverso gli effetti di politiche contrattuali e fiscali fortemente volute anche dalla CISL**. Questo rappresenta un risultato importante, da noi già in parte rilevato con il **1° Report CISL sulla contrattazione collettiva nazionale** di Marzo 2025.

Analizzando le retribuzioni nette a fronte di un'inflazione cumulata del 17,4%, i dati sono i seguenti:

- **Redditi bassi:** +14,5% - **Gap residuo: solo 2,9 punti**
- **Mediana (redditi medi):** +16,9% - **Recupero quasi completo, divario residuo: 0,5 punti**
- **Redditi alti:** +12,0% - **Gap residuo: 5,4 punti**

Il differenziale tra retribuzioni lorde e nette mostra l'efficacia redistributiva:

- **Redditi bassi:** Le politiche fiscali hanno aggiunto **7,4 punti percentuali** di crescita
- **Redditi medi (mediana):** Le politiche fiscali hanno aggiunto **9,5 punti percentuali** di crescita
- **Redditi alti:** Le politiche fiscali hanno aggiunto solo **0,8 punti percentuali** di crescita

Traducendo i dati in euro annui per un lavoratore full-time mediano:

- **2019:** €21.969 netti (€30.755 lordi)
- **2024:** €25.687 netti (€33.027 lordi)
- **Incremento nominale:** +€3.718 annui (+€285 mensili)
- **Incremento reale:** Sostanzialmente in linea con l'inflazione

Per i redditi bassi, il recupero è stato particolarmente efficace:

- **2019:** €17.217 netti (€21.571 lordi)
- **2024:** €19.720 netti (€23.103 lordi)
- **Incremento nominale:** +€2.503 annui (+€192 mensili)
- **Gap inflazionistico residuo:** Meno di €500 annui

La stagione di numerosi rinnovi dei maggiori contratti collettivi nazionali e le misure su cuneo fiscale e detrazioni non solo hanno sostenuto milioni di famiglie in difficoltà, ma hanno realizzato una redistribuzione progressiva efficace. Questo conferma che la strada maestra per far crescere le retribuzioni è l'integrazione tra contrattazione collettiva forte e politiche fiscali mirate. La CISL ha sostenuto e ottenuto queste misure mantenendo sempre aperto il canale del dialogo sociale con qualsiasi governo in carica

Il tema degli eccessivi ritardi nel rinnovo dei contratti e della copertura dei periodi di vacanza contrattuale rimane cruciale ai fini del pieno recupero del potere di acquisto delle retribuzioni e sta diventando uno dei temi su cui la politica sembra voler intervenire con soluzioni che però potrebbero mettere in seria difficoltà la contrattazione collettiva.

Proiezioni secondo semestre 2025

Le previsioni ISTAT riportate nel prospetto per il secondo semestre delineano un quadro di consolidamento e stabilizzazione:

- **Crescita attesa:** +2,7% per il semestre luglio-dicembre
- **Media annuale:** +3,1% per l'intero 2025
- **Copertura contrattuale:** stabilizzazione intorno al 54% dei contratti in vigore

Dinamiche settoriali previste:

- **Agricoltura:** rallentamento significativo dal 5,8% (luglio) al 1,7% (dicembre)
- **Industria:** stabilizzazione intorno al 2,3% con variazioni limitate
- **Servizi privati:** crescita contenuta e stabile al 2,6%

Tabella 5 - Retribuzioni contrattuali orarie per raggruppamento principale di contratti. Proiezioni
(Luglio - dicembre 2025, variazioni percentuali tendenziali (base dicembre 2021=100))

RAGGRUPPAMENTI PRINCIPALI DI CONTRATTI	lug 2025	ago 2025	set 2025	ott 2025	nov 2025	dic 2025	Media del semestre lug-dic 2025	Media annua 2025
Agricoltura	5,8	5,8	4,9	3,5	2,4	1,7	4,0	5,0
Industria	2,5	2,4	2,3	2,3	2,3	2,2	2,3	3,4
Servizi privati	2,6	2,6	2,4	2,3	3,0	3,1	2,6	3,0
Totale settore privato	2,6	2,6	2,4	2,3	2,7	2,6	2,6	3,2
Pubblica amministrazione	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	2,6
Totale economia	2,8	2,7	2,6	2,6	2,6	2,7	2,7	3,1

Fonte: ISTAT

Queste proiezioni indicano un percorso di normalizzazione che consentirà un graduale recupero del potere d'acquisto senza compromettere la competitività del sistema produttivo.

La stabilità prevista nella copertura contrattuale suggerisce che i risultati del primo semestre hanno creato basi solide per una contrattazione più strategica e meno emergenziale.

La media annuale del 3,1% si colloca su livelli compatibili con la crescita economica attesa e con l'obiettivo di inflazione della BCE, configurando un equilibrio sostenibile tra crescita dei redditi e stabilità macroeconomica. Questo scenario dovrebbe favorire un progressivo riallineamento delle retribuzioni contrattuali verso i livelli pre-inflazione, pur richiedendo ancora diverso tempo per un recupero completo del gap medio accumulato.

Le evidenze positive relative alle retribuzioni nette che emergono dal Focus sopra riportato dal Rapporto INPS 2025, unitamente al riallineamento delle retribuzioni contrattuali rappresentano le principali basi per il sistema contrattuale italiano su cui costruire la crescita delle retribuzioni reali.

Spetta alle parti sociali la responsabilità di rafforzare e innovare il sistema contrattuale nazionale, di potenziare e diffondere la contrattazione territoriale e aziendale in tutti i luoghi di lavoro, sviluppando un nuovo approccio partecipativo delle relazioni di lavoro a tutti i livelli contrattuali in linea con la filosofia della legge sulla partecipazione n. 76 del 2025 fortemente voluta dalla CISL.

Conclusioni

Il quadro che emerge dal secondo Report CISL sulla contrattazione nazionale delinea un sistema consolidato ma ancora caratterizzato da significativi divari e sfide strutturali che richiedono un'azione sindacale incisiva e mirata ma soprattutto strategica e responsabile condivisa attraverso un grande Protocollo tripartito necessario per rilanciare la produttività affrontando le sfide tecnologiche e della intelligenza artificiale, per individuare interventi condivisi per la ripresa industriale e dei servizi, per far crescere i salari e la qualità del lavoro ed incentivare una maggiore occupazione di donne e giovani.

L'intensificazione dell'attività negoziale ha prodotto risultati tangibili che testimoniano la vitalità del sistema contrattuale italiano in termini di crescita della copertura contrattuale nel settore privato e riduzione dei tempi di attesa per i rinnovi.

La dinamica retributiva del +3,5% nel primo semestre, seppur in decelerazione al 2,7% nel secondo trimestre, mantiene un profilo di crescita coerente con il rientro dell'inflazione ma evidenzia la necessità di mantenere alta l'attenzione sul recupero del potere d'acquisto.

Il Focus sul Rapporto INPS 2025 ha fornito elementi di particolare rilievo che confermano l'efficacia dell'approccio integrato promosso dalla CISL. L'effetto combinato di contrattazione collettiva e politiche fiscali ha prodotto una redistribuzione progressiva sostanziale: mentre le retribuzioni contrattuali lorde hanno recuperato solo l'8,3% a fronte di un'inflazione del 17,4% le retribuzioni nette mostrano un quadro profondamente diverso in sostanziale allineamento in particolare per i redditi più bassi.

Questi risultati dimostrano concretamente come l'azione contrattuale sindacale, quando si integra efficacemente con le politiche pubbliche, possa produrre effetti redistributivi incisivi sulla dinamica salariale, un modello virtuoso che rappresenta un patrimonio da consolidare e rafforzare per definire oggi politiche in favore dei ceti medio-bassi utili a far crescere le retribuzioni reali delle lavoratrici e dei lavoratori.

La frammentazione apparente del sistema contrattuale nasconde fenomeni di dumping contrattuale che, pur coinvolgendo numericamente solo lo 0,7% dei lavoratori, rappresentano un danno per la qualità del lavoro e la coesione del sistema. La concentrazione del 99,3% dei lavoratori in circa 200 contratti principali conferma la solidità strutturale del modello contrattuale.

Le proiezioni ISTAT per il secondo semestre delineano un quadro di stabilizzazione con crescita attesa del +2,7% e media annuale del 3,1%. Questi dati, pur indicando un percorso di normalizzazione compatibile con gli obiettivi di stabilità macroeconomica, evidenziano la necessità di mantenere alto il livello di contrattazione per completare il recupero del potere d'acquisto.

Il sistema contrattuale italiano si trova a un crocevia che richiede scelte strategiche chiare e coraggiose: accelerare decisamente i rinnovi contrattuali, con particolare urgenza per il settore pubblico dove la situazione è diventata insostenibile; intensificare la lotta al dumping contrattuale anche attraverso la pubblicizzazione e la conoscibilità dei dati sui CCNL dell'Archivio nazionale CNEL, promuovendo criteri sempre più trasparenti per la qualificazione dei contratti nazionali; sviluppare un approccio contrattuale che integri sempre più efficacemente i diversi livelli in una logica di complementarità estendendo a tutte le lavoratrici e i lavoratori il diritto alla contrattazione decentrata; promuovere forme innovative di partecipazione che accompagnino l'attuazione della legge sulla partecipazione del 2025, trasformandola in pratica diffusa nei luoghi di lavoro.

I dati del primo semestre confermano che il modello di contrattazione collettiva italiano, nonostante le criticità, mantiene una capacità di adattamento e innovazione che altri sistemi europei non possiedono.

La sfida è trasformare questo modello in un sistema più maturo, strategico, inclusivo, partecipativo. Un sistema che sappia anticipare le trasformazioni del lavoro, dell'economia e della società, mantenendo al centro la dignità della persona e la giustizia sociale. Un sistema che faccia della partecipazione non solo uno strumento negoziale, ma una cultura diffusa di democrazia economica e sociale.

Glossario

- * Per accordi di rinnovo si intendono rispetto al precedente testo depositato. Per testo definitivo si intende riferito alla riscrittura, a seguito degli accordi di rinnovo, del precedente testo definitivo depositato. Per accordo economico si intende una modifica del precedente contratto solo per la parte economica. Per verbale integrativo si intende una modifica normativa/interpretativa di un precedente contratto.
- ** Nella base campionaria ISTAT sono compresi 75 CCNL monitorati dall'indagine di cui 2 nell'agricoltura; 24 nell'industria; 34 nei servizi privati e 15 nella pubblica amministrazione. Per ogni settore di attività economica, i CCNL considerati nella rilevazione sono i più rappresentativi in termini occupazionali (criterio di rappresentatività)
- *** ISTAT definisce la tensione contrattuale attraverso tre indicatori principali:

1. Quota di dipendenti in attesa di rinnovo

Percentuale di dipendenti il cui contratto collettivo nazionale (CCNL) è scaduto e non ancora rinnovato.

2. Durata media della vacanza contrattuale

Si articola in due varianti:

- Indicatore specifico: rapporto tra il monte complessivo dei mesi di vacanza contrattuale e i dipendenti con contratto scaduto (misura quanto è lunga l'attesa per chi aspetta)
- Indicatore generico: rapporto tra il monte dei mesi di vacanza contrattuale e il totale dei dipendenti del settore (misura l'impatto complessivo)

3. Indicatore sintetico di tensione

L'indicatore generico sintetizza i due precedenti misurando "lo stato di tensione contrattuale complessivo del sistema delle relazioni industriali".

- **** La retribuzione netta è l'importo che il lavoratore riceve effettivamente dopo che dal salario lordo sono state sottratte tutte le trattenute obbligatorie. La retribuzione netta rappresenta quindi il potere d'acquisto reale del lavoratore, cioè quello che può effettivamente spendere per i propri bisogni e consumi.

