



XXV RAPPORTO

MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

18 aprile 2024

Il presente rapporto è stato realizzato dalla [Commissione dell'informazione](#) del CNEL, presieduta dal Prof. Michele Tiraboschi e composta dai Consiglieri Pierangelo Albini (Confindustria), Silvano Barbalace (Confartigianato), Gianluca Bianco (Cisl), Paolo Carcassi (Uil), Manola Cavallini (Cgil), Vito D'Ingeo (Confcommercio), Vincenzo Falabella (Terzo Settore), Tulio Marcelli (Coldiretti), Alberto Marengi (Confindustria), Angelo Margiotta (Confsal), Marco Menni (Confcooperative), Luca Nogler (Università di Trento), Livia Ricciardi (Cisl), Tania Scacchetti (Cgil). Ai lavori della Commissione hanno partecipato i rappresentanti di ABI Stefano Bottino, Vittorio Cianchi, Federico Falcioni.

La Commissione è largamente debitrice, per la redazione del testo, verso Larissa Venturi, dirigente dell'Ufficio IV, e i suoi funzionari.

Nell'ambito dei lavori istruttori per la redazione del rapporto la Commissione dell'informazione ha contattato tutti i principali enti pubblici che realizzano in modo sistematico e continuativo studi e analisi sul mercato del lavoro e/o sulla contrattazione collettiva. Tra i soggetti istituzionali che hanno accettato un confronto con la Commissione dell'informazione e che sono stati auditi anche attraverso apposite sessioni di taglio seminariale si ricordano e si ringraziano Banca D'Italia (Eliana Viviano, Emanuele Ciani, Marta De Philippis, Salvatore Lattanzio), INAIL (Tommaso De Nicola, Silvia D'Amario), INPS (Leda Accosta, Saverio Bombelli, Carla Di Giacomo, Elisabetta Di Tommaso), ISTAT (Nicoletta Pannuzi, Pierluigi Minicucci, Carmine Fimiani), Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (Mauro Nori, Romolo De Camillis). Una interlocuzione istituzionale è stata avviata anche con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (Paolo Pennesi, Aniello Pisanti) con l'obiettivo di approfondire nei prossimi mesi il fenomeno del lavoro sommerso e del lavoro irregolare.

Un ringraziamento va ad Alessandra Aureli, consigliere del Presidente per il programma e per l'organizzazione dei processi, per il costante supporto fornito alla Commissione dell'informazione.

Il rapporto, approvato dalla Commissione dell'informazione nella seduta del 15 aprile 2024, è stato approvato dalla Assemblea del CNEL nella seduta del 18 aprile 2024.

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

(Articolo 10, comma 1, lett. c), legge 30 dicembre 1986, n. 936)

Il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) è chiamato a realizzare, in conformità a quanto previsto dalla [legge 30 dicembre 1986, n. 936](#), un rapporto sugli andamenti del mercato del lavoro e sugli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva.

Il rapporto è predisposto dalla Commissione dell'informazione del CNEL, che cura «un esame critico dei dati disponibili e delle loro fonti, al fine di agevolare l'elaborazione di risultati univoci sui singoli fenomeni» (articolo 10, comma 1, legge n. 936/1986).

In coerenza con tale importante finalità i rapporti sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva «sono messi a disposizione delle Camere, del Governo, delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e degli enti ed istituzioni interessati, quale base comune di riferimento a fini di studio, decisionali ed operativi» (articolo 17, comma 6, legge n. 936/1986).

Nel rapporto di quest'anno – che presenta un impianto innovativo rispetto al passato – si coglie pienamente il valore istituzionale del compito affidato dalla legge alla Commissione dell'informazione che si è avvalsa del supporto degli uffici e della collaborazione dei principali enti pubblici incaricati di rilevazioni statistiche e/o che raccolgono ed elaborano dati amministrativi nelle materie oggetto del rapporto.

Tra le questioni messe in evidenza giova subito segnalare – come già emerso con particolare forza nell'ambito della discussione in seno al CNEL nel tentativo di pervenire a un documento condiviso di [Osservazioni e proposte sul salario minimo in Italia](#) (Assemblea CNEL del 12 ottobre 2023) – la presenza di non poche criticità nella base informativa e conoscitiva attualmente disponibile su molte delle questioni relative alle dinamiche del mercato del lavoro e al funzionamento del nostro sistema di relazioni industriali. Circostanza, questa, che sollecita il mio impegno personale affinché il CNEL, nel rispetto delle attribuzioni contenute nella già citata legge 30 dicembre 1986, n. 936, possa divenire la sede del confronto e della collaborazione, stabile e continuativa, tra le forze sociali e tutti i soggetti istituzionali, non solo pubblici, che raccolgono dati utili per il monitoraggio sistematico della contrattazione collettiva e del mercato del lavoro. Fondamentale è, infatti, lo sforzo di contribuire a dotare il nostro Paese di informazioni complete e condivise su temi così centrali per la definizione delle politiche occupazionali e del lavoro e delle leggi in materia economica e sociale.

Ringrazio i componenti della Commissione dell'informazione e il personale dell'Ufficio IV, che segue i lavori di redazione del rapporto e cura la gestione dell'archivio nazionale dei contratti collettivi, per il prezioso lavoro svolto in questi mesi in armonia e con spirito istituzionale, in aderenza alle indicazioni contenute del [programma di consiliatura](#).

*Renato Brunetta
Presidente del CNEL*

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

(I) DINAMICHE DEL MERCATO DEL LAVORO

1. Una occupazione senza crescita

Nel corso del 2023 non si è verificata in Italia una crescita del PIL pari a quella della occupazione. In un contesto di modesta crescita, il numero degli occupati (dipendenti e indipendenti) è aumentato fino a raggiungere quota 23 milioni e 580 mila con un incremento anche della componente femminile, che non può ancora ritenersi soddisfacente e che, tuttavia, per la prima volta supera la quota di 10 milioni.

Diverse sono le possibili spiegazioni del fenomeno. Per Banca d'Italia l'incremento della occupazione, e il calo del tasso di inattività, si spiegano 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 50 – 64 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 (parasubordinati, partite IVA, professionisti), 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 il CNEL ha costituito la Consulta sul lavoro autonomo e le professioni 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 (tra le più basse in Europa con un divario nel 2023, rispettivamente di 13,7 e 16,2 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. In particolare, l'Italia registra un tasso di occupazione inferiore di 15,9 punti percentuali rispetto alla Germania, di 6,9 punti percentuali rispetto alla Francia, di 3,9 punti percentuali rispetto alla Spagna (dati Eurostat, anno 2023, classe di età 20-64 anni), nonché di 15,5 punti percentuali rispetto al Regno Unito e di 11,2 punti percentuali rispetto agli Stati Uniti (dati OCSE, 2022).

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 2023 e, soprattutto, attraverso una attenta analisi dei micro-dati 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 corso del 2023, è aumentata l'occupazione a tempo indeterminato (+491 mila e cioè +3,3% rispetto al 2022). Sono aumentati anche i lavoratori indipendenti. Si contrae invece l'occupazione temporanea che, comunque, interessa ancora una vasta platea pari a circa 3 milioni di lavoratori. Ad aumentare è anche il numero di ore lavorate per dipendente. Si tratta di una tendenza positiva, anche se non si possono tralasciare valutazioni circa la qualità della occupazione, la quale dipende da molteplici fattori, tra cui le tipologie contrattuali utilizzate, le ore lavorate nell'arco dell'anno, il trattamento retributivo e normativo complessivo.

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 è stata del 13,2% nel 2022, del 12,6% nel 2023; l'incidenza sulla occupazione dipendente, è stata del 16,9% nel 2022 e del 16,1% nel 2023), i dati di flusso delle comunicazioni obbligatorie forniti dal Ministero del lavoro e delle Politiche sociali e riferiti all'intero 2023, ci informano che le attivazioni di rapporti di lavoro sono state 13 milioni e 72mila, in crescita del 3,5% rispetto al 2022, ma di queste, solo il 17,2% sono state a tempo indeterminato (compreso l'apprendistato) mentre l'82,8% sono contratti temporanei (tempo determinato, collaborazioni, lavoro a chiamata, somministrazione). Risulta altresì dalle suddette comunicazioni obbligatorie che i rapporti di lavoro cessati nell'intero 2023 con una durata non superiore a 30 giorni rappresentano il 34,4% del totale dei rapporti chiusi, percentuale in crescita sul 2022 (pari al 33,8%). Dal sistema delle comunicazioni obbligatorie delle imprese si evince in ogni caso che stanno diminuendo le attivazioni di tirocini extracurricolari: -10% nel 2023 rispetto al 2022 e - 20% rispetto al 2019, così come è in diminuzione nell'anno 2023 l'utilizzo del contratto di apprendistato a tempo indeterminato.

Accanto a ciò va rilevato anche un tendenziale aumento delle trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato (1,4%) su base annua.

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 – a tempo parziale, collocando l'Italia al secondo posto in Europa, superata solo dalla Romania.

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.

Resta poi da 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. Un fenomeno diffusamente evocato da tutti gli osservatori, ma sulle cui cause e sui suoi possibili rimedi permane un rilevante deficit di valutazione e analisi che gli sviluppi di questo rapporto nei prossimi anni potrebbero contribuire a colmare.

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.

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

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 IV trimestre del 2023, il tasso di occupazione risulta infatti inferiore di ben 8,5 punti percentuali, che diventano 12,7 in relazione alla componente femminile. Il tasso di occupazione calcolato nella media 2023 (ISTAT) è pari a 70,4 per la componente maschile e a 52,5 per quella femminile. Il divario è elevatissimo anche nel tasso di inattività, pari al 24% per gli uomini e al 41,5% per le donne. Per quanto riguarda l'utilizzo del part-time femminile, i dati Eurostat informano che l'Italia presenta una percentuale più alta di quella europea, rispettivamente pari al 31,7% e al 28,4%. 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 69,8% nel Nord del Paese, del 66,1% nel Centro Italia e del 48,6% nel Mezzogiorno (ISTAT, IV trimestre 2023, classe di età 15-74 anni). Il Mezzogiorno resta quindi l'area con il più basso tasso di occupazione, inferiore di 13,3 punti percentuali rispetto al tasso nazionale, ma anche l'area con il più alto tasso di disoccupazione e di inattività soprattutto della componente femminile.

Nel complesso, la forza lavoro non utilizzata, ma potenzialmente impiegabile nel sistema produttivo ammonta a circa 4 milioni di persone, considerando 1,9 milioni di disoccupati e 2,1 milioni di forze di lavoro potenziali (ISTAT, IV trimestre 2023, classe di età 15-74). Desta particolare attenzione l'elevato numero di italiani inattivi: 12,3 milioni nella fascia di persone in età di lavoro, pari al 33,1% della popolazione di riferimento.

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 dal 43,2% del 2022 al 42,2% del 2023, con una riduzione tendenziale di un punto percentuale. 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 circa 8 punti percentuali (Italia 41,6%, Europa 34,5% nel IV trimestre 2023). Con riferimento al IV trimestre del 2023, l'Italia si colloca al secondo posto per tasso di inattività a confronto con gli altri paesi europei, superata soltanto dalla Romania (43,3%).

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.

Tra le criticità rilevate dal CNEL va segnalato anche il tema del reinserimento nel mercato del lavoro delle persone ristrette. A giugno del 2023, su una popolazione carceraria di 57.525 unità, 16.305 risultavano alle dipendenze della Amministrazione Penitenziaria e 2.848 alle dipendenze di altri datori di lavoro per un totale complessivo di 19.153 detenuti (di cui solo 1.127 donne e 6.918 stranieri). In attuazione del Programma della XI Consiliatura e nell'ambito di un accordo interistituzionale col Ministero della Giustizia, il CNEL ha approvato con voto unanime un documento di osservazioni e proposte che prevede l'istituzione di un Segretariato permanente per l'inclusione economica, sociale e lavorativa delle persone private della libertà personale, avente la finalità di facilitare il funzionamento del sistema di governance istituzionale e la necessaria, costante e reciproca interazione con le forze sociali, economiche e del lavoro per incrementare l'occupabilità e l'occupazione dei detenuti e ridurre drasticamente la recidiva.

4. Giovani e lavoro

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 1,5 milioni del IV trimestre del 2022 a 1,3 milioni al IV trimestre del 2023. Tra il 2018 e il 2023 il numero di NEET è diminuito di circa 670 mila unità, passando dai 2 milioni del 2018 a 1,4 milioni del 2023.

È inoltre significativo che il tasso di occupazione tra i giovani con una età compresa tra i 25 e i 34 anni sia aumentato dal 66,1% del 2022 al 68,1% del 2023, mentre il rispettivo tasso di inattività è diminuito dal 25,4% al 24% nello stesso periodo. Per quanto riguarda la fascia di età fra i 15 e i 24 anni il tasso di occupazione è aumentato dal 19,8% del 2022 al 20,4% del 2023, mentre il rispettivo tasso di inattività è sceso dal 74% al 73,6% 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, all'assenza 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 largamente utilizzato 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, in ogni caso, 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.

Una analisi più approfondita, anche in ragione delle ingenti dotazioni economiche, va riservata al programma "Garanzia Giovani" che, se certamente necessario e importante per la presa in carico dei giovani coinvolti, non pare aver dato esiti soddisfacenti (in assoluto e anche rispetto ad altri Paesi Europei) soprattutto sui percorsi di acquisizione di titoli e certificazione di competenze, limitando troppo spesso al tirocinio il percorso proposto.

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 (36mila nel corso dell'ultimo anno nella fascia 25-34 anni, di cui il 46% laureato) 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.

5. Disabilità e lavoro

Il rapporto tra disabilità e lavoro – e il funzionamento del collocamento mirato – sono una delle principali criticità del nostro mercato del lavoro. La distanza tra disposizioni di legge e realtà è ancora rilevante e dovrà nel prossimo futuro misurarsi con i cambiamenti demografici, il progresso della ricerca in ambito scientifico e tecnologico, il mutato rapporto tra salute e lavoro proposto dal recepimento della Convenzione ONU e delle Direttive europee di contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro, che sono arrivati a comportare la modifica della stessa definizione tecnica di disabilità (il riferimento è agli interventi della magistratura sul tema della durata del comporto per malattia stabilito nei contratti collettivi di lavoro con riferimento a persone in senso lato "disabili" in quanto colpite da malattie gravi o croniche).

Secondo l'ultima rilevazione ISTAT 2022, su una popolazione di circa 3 milioni di persone con disabilità con gravi limitazioni funzionali nelle attività abitualmente svolte, quelle da considerare in età lavorativa sono circa 900mila. Le persone con disabilità con limitazioni funzionali non gravi in età lavorativa sono invece oltre 4 milioni. È facile constatare come la riserva occupazionale di cui alla

legge 68 del 1999, pur fondamentale, non riesce ad assorbire la vasta offerta degli iscritti al collocamento mirato. Questo a prescindere dalla questione, non secondaria, della qualità delle occasioni di lavoro e della piena inclusione della persona con disabilità nei contesti produttivi e di lavoro, oltre, cioè, il semplice “collocamento” in un “posto” purchessia. A ciò si aggiunge un ulteriore elemento e cioè che numerose aziende preferiscono esporsi a provvedimenti sanzionatori piuttosto che adempiere a quanto previsto dalla legge 68 del 1999.

Anche chi ha un lavoro ben retribuito, a tempo pieno e indeterminato, è probabile che possa vedere limitata la propria libertà di spostamento sul luogo di lavoro, subire discriminazioni, essere coinvolto in conflitti interpersonali, essere marginalizzato rispetto ai processi organizzativi, incontrare resistenze rispetto alla piena esigibilità dei propri diritti e via dicendo.

Tutto ciò solleva una questione di merito anche rispetto agli strumenti tradizionali di monitoraggio del rapporto tra disabilità e lavoro che, già di per sé, sono parziali e ampiamente lacunosi. È sufficiente limitarsi a rilevare l'inclusione lavorativa attraverso indicatori puramente quantitativi quali i tassi di occupazione e simili?

Sicuramente anche la qualità della occupazione e la coerenza tra le mansioni disponibili in azienda e la professionalità in possesso dei lavoratori iscritti alle liste di collocamento devono essere esaminate con attenzione, posto che il fulcro della legge n. 68/1999 è il collocamento mirato, fondato sulla adeguatezza dell'inserimento, e quello della Convenzione ONU delle persone con disabilità è l'accomodamento ragionevole. Dai dati della Relazione sullo stato di attuazione della legge recante norme per il diritto al lavoro dei disabili, anni 2020-2021 (gennaio 2024) emerge che solo il 3,8% degli iscritti ha una laurea, il 15,7% ha un diploma, il 36,9% ha la licenza media o un diploma professionale e il 12,7% ha la licenza elementare.

La stessa evoluzione, rapida ed incisiva, del mondo del lavoro e dei processi lavorativi (con il ricorso sempre più intenso alle nuove tecnologie, l'applicazione della intelligenza artificiale, l'esplosione del fenomeno del lavoro agile, l'esigenza di una professionalizzazione sempre maggiore e mirata) impongono approfondite riflessioni, posto che, se opportunamente gestiti, tali fattori di novità possono comportare nuovi rischi per le persone con disabilità, ma anche un formidabile ampliamento delle loro opportunità di inserimento sia quantitativo che qualitativo nel mercato del lavoro.

La vera discriminante, nel giudicare l'effettiva integrazione nella società tramite il lavoro, è infatti attinente alla qualità del lavoro stesso, non soltanto alla sua presenza/assenza nella vita di una persona.

Il punto di vista dei lavoratori con disabilità illumina in maniera più netta alcune contraddizioni che caratterizzano buona parte degli ambienti lavorativi. Il dibattito sulla inclusione lavorativa delle persone con disabilità si appoggia prevalentemente ad evidenze provenienti da fonti amministrative o da indagini che debbono rispettare i vincoli della statistica ufficiale, adottando un approccio per lo più strutturale e macro. Una indagine campionaria realizzata ad hoc permetterebbe invece di sviluppare tematiche difficilmente trattabili tramite raccolte dati amministrative.

Il punto di vista delle imprese pone in luce l'esigenza di garantire il fondamentale equilibrio tra i diritti (salute, lavoro, libertà di iniziativa economica privata), nella duplice logica di ordine giuridico (necessità di assicurare una prestazione utile all'impresa) e sociale (ragionevole contemperamento nel superamento degli ostacoli che limitano la fattiva e positiva partecipazione al lavoro).

Occorre, in ogni caso, che la qualità del lavoro delle persone con disabilità diventi un ambito di ricerca sempre più esplorato, auspicabilmente in una logica condivisa, anche in considerazione del fatto che, ancora oggi l'accesso alla piena occupazione è fortemente precluso per chi ha una condizione di disabilità e l'inserimento è finanche più difficile se si è donna e si vive al Sud Italia. Su una popolazione italiana di oltre 5 milioni di persone con disabilità (conteggiando disabilità grave e meno grave) solo il 12% è occupato.

Il CNEL si impegna a monitorare le misure contemplate nella contrattazione collettiva e le buone pratiche esistenti come l'istituzione di organismi paritetici per la gestione della disabilità e della diversità, le misure a favore dei caregivers, l'introduzione degli accomodamenti ragionevoli e forme di cessione solidale dei permessi.

L'impatto degli incentivi economici e normativi per le aziende che assumono persone con disabilità (es. un risparmio del 70% della retribuzione mensile lorda nel caso di assunzione di persone con più del 79% di invalidità) riguarda 1.709 assunzioni di persone con disabilità nel 2020 e 1.562 nel 2021, e prevede una copertura finanziaria parziale. Lo stesso fondo per il diritto al lavoro dei disabili, che dovrebbe servire anche per progetti sperimentali di inclusione lavorativa non ancora definiti, potrebbe non essere sufficiente in relazione alle dimensioni e all'importanza della questione (è di 74 milioni nel 2020 e 77 milioni nel 2021, anche se la parte stabilizzata è di soli 20 milioni). A questo si aggiungano altre lacune in termini di quadro normativo, di percorsi formativi a sostegno dell'inclusione lavorativa, di deciso potenziamento e ripensamento dei servizi per l'impiego, di accompagnamento in questi processi a supporto dei singoli lavoratori con disabilità e delle aziende.

Per monitorare il fenomeno e contribuire alla promozione di una società inclusiva ed equa il CNEL ha istituito un Osservatorio per l'inclusione e l'accessibilità con l'obiettivo di sviluppare ricerche e analisi mirate riguardanti le questioni legate alla inclusione, in termini di raccolta di dati, studio delle tendenze, identificazione delle sfide e analisi delle best practice a livello nazionale e internazionale.

6. Salute e lavoro

Secondo INAIL nel corso del 2023 risultano in aumento le denunce per malattia professionale (+12mila, quasi il 20%). Gli infortuni denunciati all'INAIL nel corso del 2023 sono invece risultati 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%, -116mila in valore assoluto), mentre risultano in aumento (+4,7%, +4mila) 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 2023 mostrano una diminuzione del 4,5% rispetto all'anno precedente, da 1.090 a 1.041. A calare sono quelli in itinere da 300 a 242 mentre quelli in occasione di lavoro aumentano di 9 casi da 790 a 799.

L'analisi sulle denunce di infortunio sul lavoro e malattia professionale, rilevate mensilmente da INAIL, richiede tuttavia particolare cautela in considerazione della provvisorietà dei dati, ancora

soggetti a consolidamento per il 2023, in attesa della conclusione dell'iter amministrativo e sanitario relativo a ogni denuncia.

In attesa delle rilevazioni statistiche sono purtroppo i dati di cronaca a segnalare la persistente criticità del tema della sicurezza del lavoro a cui si affianca, in un contesto demografico declinante, l'urgenza di ripensare complessivamente il rapporto tra salute e 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, tale da recepire la moderna concezione della salute non solo come assenza di malattia, ma come condizione complessiva di benessere della persona che lavora.

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'analisi sistematica e longitudinale dei dati riguardanti gli eventi lesivi (infortuni e malattie professionali) resta una precondizione per individuare le aree di rischio sulle quali agire prioritariamente e poter gestire vecchi e nuovi rischi. È perciò fondamentale orientarsi nel vasto patrimonio statistico in materia, nella ricerca delle informazioni di maggiore interesse per meglio comprendere i fenomeni istituzionali e analizzarne i contesti.

A questo fine il CNEL ha chiesto all'INAIL uno specifico approfondimento tematico, che copre un arco temporale di venti anni, con attenzione non solo ai rischi professionali emergenti, ma anche a quelli tradizionali rispetto ai quali tuttora si registrano rilevanti criticità seppure con un costante, ma non ancora sufficiente, miglioramento dei dati sugli infortuni sul lavoro e sulle malattie professionali.

Questa analisi rappresenta ora la base per l'avvio, da parte del CNEL, di una analisi campionaria sul fenomeno – anche dal punto di vista della recente evoluzione dei concetti di «lavoro» e «salute» nella società contemporanea e con particolare attenzione alla questione delle molestie nei luoghi di lavoro e della violenza economica di genere – e di una raccolta di materiali preliminari con l'obiettivo di contribuire al completamento del quadro giuridico-istituzionale di riferimento pur sapendo che, in Italia, le problematiche in materia di salute e sicurezza più che alla vasta legislazione vigente, che è tra le più avanzate del mondo, sono essenzialmente dovute alla sua non piena effettività soprattutto nei contesti produttivi e di lavoro meno monitorati o dove è diffuso il ricorso al lavoro irregolare e/o precario e alle catene dei subappalti.

Se abbastanza chiare sono le dinamiche delle morti “sul” lavoro, ancora largamente da esplorare è il tema delle morti “di” lavoro che, come nel caso di talune malattie e tumori “professionali”, si verificano a distanza di anni rispetto allo svolgimento della prestazione lavorativa o che comunque colpiscono lavoratori con carriere lavorative discontinue e intermittenti rispetto alle quali è difficile risalire alla causa scatenante della malattia.

(II) RELAZIONI INDUSTRIALI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

1. **Questione salariale e trattamenti minimi contrattuali**

Nel 2023 le retribuzioni orarie stabilite dalla contrattazione nazionale sono cresciute del 2,4% nel settore privato non agricolo e del 3,1% nel complesso della economia.

Rispetto all'incremento della inflazione nel 2023 (pari al 5,9% IPCA) la crescita dei salari orari è stata ancora inferiore, anche se si registrano segnali di un graduale recupero dell'adeguamento dei salari all'inflazione. Va in ogni caso rilevato che tra il 1991 e il 2022 i salari reali sono rimasti sostanzialmente stagnanti (con una crescita dell'1%) a fronte del 32,55% in media registrato in area OCSE.

Il dibattito in corso in Italia sul tema salariale, in particolare l'acceso confronto sul salario minimo orario che ha caratterizzato il confronto politico e sindacale per l'intero 2023, ha tuttavia messo in evidenza alcune rilevanti criticità rispetto alle fonti informative e statistiche ufficiali relative ai livelli delle retribuzioni e ai trattamenti retributivi minimi: da un lato la parziale eterogeneità delle principali banche dati attualmente implementate dalle fonti statistiche ufficiali sul livello delle retribuzioni; dall'altro lato la pluralità di definizioni della retribuzione che coesistono nel nostro sistema di relazioni industriali e nei diversi mercati settoriali del lavoro. Questo contribuisce a spiegare la pluralità di stime e di schemi comparativi di voci contrattuali che alimentano il dibattito pubblico e rischiano di disorientare il decisore politico.

Il CNEL, preso atto della centralità e delle enormi potenzialità dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, manifesta consapevolezza circa la necessità di una sua migliore informatizzazione, di un potenziamento della fruibilità e di una più aggiornata capacità di lettura dei contratti e pertanto ritiene di porre questo obiettivo nel programma della XI Consiliatura, auspicando altresì di realizzare in forma istituzionale uno stretto collegamento tra dinamiche del mercato del lavoro, assetti normativi e retributivi della contrattazione collettiva e produttività, che è poi la finalità istituzionale del rapporto annuale su mercato del lavoro e contrattazione collettiva.

2. **Dimensione di impresa e produttività**

Pur nella consapevolezza delle difficoltà di calcolo, legate soprattutto al settore terziario in cui viene meno il riferimento oggettivo al bene prodotto, quello della produttività oraria resta un importante

parametro di confronto internazionale. In tal senso, la comparazione con le dinamiche salariali di Paesi con un cuneo fiscale in linea – o anche superiore – al nostro indica chiaramente come negli ultimi decenni la produttività italiana non sia cresciuta, diversamente da quanto avvenuto in Francia e Germania. Prima della crisi pandemica, nel periodo compreso tra il 2000 e il 2020, la produttività è infatti aumentata solo dello 0,33% in media all'anno nel nostro Paese, contro l'1% in Germania e lo 0,94 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. Ciò anche in ragione di recenti studi richiamati da ISTAT che segnalano la presenza di modelli a elevata performance e capacità di crescita anche tra le micro e piccole imprese, con risultati allineati e talvolta persino superiori a quelli di imprese di dimensioni molto più elevate.

In questa prospettiva il CNEL sollecita una evoluzione della statistica ufficiale attraverso l'impiego di definizioni del concetto di «dimensione d'impresa» maggiormente attente agli indicatori sostanziali più che ai dati amministrativi, così da rileggere il rapporto tra questione dimensionale e produttività.

Da seguire con attenzione è comunque il censimento permanente delle imprese di ISTAT che mostra nel tempo una lenta tendenza alla diminuzione del peso delle imprese più piccole e all'aumento di quello delle unità di media e soprattutto grande dimensione, avvicinando lentamente la realtà italiana a quella dei Paesi più avanzati (la dimensione media delle nostre imprese è circa un terzo di quelle tedesche). Nel 2011 le microimprese (3-9 addetti) pesavano per un 79,9% come numero e per un 30,5% come occupazione. Il censimento permanente delle imprese di ISTAT del 2023 segnala che nel 2021 il peso delle microimprese scende al 78,9% come numero di imprese e al 28,1% come numero di addetti.

3. Misure di incentivazione della contrattazione di produttività e del c.d. welfare aziendale

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.

Trattandosi di una questione cruciale per il buon funzionamento del nostro sistema di relazioni industriali e considerate le ingenti risorse pubbliche destinate a questa finalità, il CNEL ha approvato l'avvio di due indagini campionarie: una sulla contrattazione aziendale di produttività e l'altra sul c.d. welfare aziendale con particolare riferimento alla previdenza complementare, alla assistenza sanitaria integrativa e al tema del long term care nel settore del credito.

Quest'ultimo è un ambito di evoluzione del nostro mercato del lavoro di grande importanza in sé e anche rispetto alle dinamiche salariali e retributive, considerata la rilevanza che misure e prestazioni di welfare di tipo contrattuale stanno acquisendo nel complesso del trattamento economico previsto dai contratti collettivi.

4. Dinamiche della contrattazione collettiva e crisi aziendali

La comprensione delle dinamiche della contrattazione collettiva in Italia resta problematica sotto vari punti di vista. La principale criticità è rappresentata dalla carenza di studi sistematici e continuativi da parte degli enti pubblici che raccolgono dati amministrativi o che svolgono indagini campionarie sulle tematiche del mercato del lavoro.

Informazioni preziose e ancora non pienamente esplorate sono quelle raccolte da INPS attraverso i flussi Uniemens, che – incrociate con il sistema di classificazione dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL basato sul codice alfanumerico unico – consentono da qualche anno di conoscere e certificare il numero di aziende e il numero di lavoratori a cui si applica un determinato contratto collettivo nazionale di lavoro.

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) è stata verificata la sostanziale corrispondenza fra le risultanze che emergono fra i due sistemi di rilevazione. E, in effetti, un mancato allineamento tra i due sistemi implicherebbe una criticità di comportamento da parte delle imprese (di fatto la tenuta di due sistemi di contabilità). 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.

Inoltre, rispetto ai tentativi di comprendere il funzionamento dei "sistemi" settoriali di contrattazione collettiva – cioè, il grado di coordinamento del sistema nella effettiva implementazione delle previsioni normative e retributive contenute nei contratti nazionali di lavoro e nei relativi rinvii al livello decentrato – pesa l'assenza di un database unico e consolidato, condiviso dalle parti sociali, sulla contrattazione collettiva decentrata, che allo stato attuale risulta solo parzialmente monitorata attraverso l'analisi (invero solo quantitativa, come sopra precisato) della contrattazione di produttività là dove sia prevista l'applicazione di misure pubbliche di incentivazione economica.

Ulteriori criticità nelle fonti di informazione e valutazione riguardano l'impatto delle più recenti riforme del mercato del lavoro, soprattutto in riferimento al tema delle competenze e delle transizioni occupazionali (in particolare, i contratti espansione e la contrattazione sul fondo nuove competenze). Da colmare è anche lo storico disallineamento tra le dinamiche dei fondi interprofessionali per la formazione continua (avviati con diversi accordi interconfederali dagli attori del sistema di relazioni industriali con l'obiettivo di accompagnare le innovazioni tecnologiche e le trasformazioni dei contesti produttivi e di lavoro, ma progressivamente attratti dal legislatore nell'orbita pubblicistica) e le previsioni della contrattazione collettiva di settore, soprattutto con riferimento al lento rinnovamento dei sistemi di classificazione economica e inquadramento giuridico del lavoro.

Da monitorare attentamente sarà poi il processo di recepimento in Italia (previsto entro il 15 novembre 2024) della direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nella Unione europea.

L'articolo 10 della direttiva (UE) 2022/2041, impone a tutti gli Stati membri di adottare «misure adeguate a garantire l'esistenza di strumenti efficaci di raccolta dei dati per monitorare la tutela garantita dal salario minimo». Ciò con particolare riferimento al «tasso di copertura della contrattazione collettiva», al livello delle «retribuzioni più basse previste dai contratti collettivi che coprono i lavoratori a basso salario» ovvero «una loro stima, se le autorità nazionali competenti non dispongono di dati accurati», e «la percentuale di lavoratori da esse coperta o una loro stima, se le autorità nazionali competenti non dispongono di dati accurati». Sempre ai sensi dell'articolo 10, gli Stati membri forniscono le statistiche e le informazioni in questione «disaggregate per genere, fascia di età, disabilità, dimensioni dell'impresa e settore, nella misura in cui tali dati siano disponibili».

L'articolo 11 direttiva (UE) 2022/2041 dispone inoltre che «gli Stati membri provvedono affinché le informazioni relative ai salari minimi legali e alla tutela garantita dal salario minimo prevista da contratti collettivi universalmente applicabili, comprese le informazioni sui meccanismi di ricorso, siano accessibili al pubblico, ove necessario nella lingua più pertinente, come stabilito dallo Stato membro, in modo completo e facilmente accessibile, anche per le persone con disabilità».

Di particolare rilevanza, in prospettiva, per lo sviluppo del sistema di relazioni industriali è anche la delega al Governo (legge n. 15/2024) per il recepimento della Direttiva (UE) 2023/970 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione. Tra i criteri di delega si segnala infatti la previsione diretta a «introdurre disposizioni volte a individuare gli strumenti o le metodologie per valutare e raffrontare il valore del lavoro, prevedendo anche un coinvolgimento delle parti sociali nella definizione di tale valore ed evitando incertezze interpretative e applicative». Questione che si ricollega alla crescente difficoltà, almeno per le figure maggiormente qualificate e professionalizzate, di misurare pienamente il valore economico di scambio del lavoro attraverso il solo parametro dell'ora-lavoro.

Tutto questo conferma l'importanza, in termini di base documentale e informativa delle dinamiche della contrattazione collettiva, dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro e lo sforzo del CNEL per potenziarlo anche a livello tecnologico e di profondità di analisi. Già oggi, grazie al completamento della digitalizzazione degli oltre 150mila testi contrattuali in esso raccolti, l'archivio CNEL è in grado di soddisfare la crescente domanda di informazioni e dati sulle dinamiche e gli andamenti della contrattazione collettiva in Italia.

Attraverso i dati derivanti dal flusso Uniemens (come media delle dodici dichiarazioni mensili rese nell'anno dai datori di lavoro all'INPS) e il codice alfanumerico CNEL dei contratti collettivi nazionali di lavoro è possibile indicare il tasso di copertura della contrattazione collettiva nazionale di lavoro. Con riferimento ai contratti nazionali depositati al CNEL al 31 dicembre 2023 il tasso di copertura risulta pari al 98,7% dei dipendenti del settore privato (esclusi "agricoltura" e "lavoro domestico e di cura") censiti dall'INPS per mezzo del flusso Uniemens e al 93% dei dipendenti del settore pubblico censiti dalla Ragioneria Generale dello Stato per mezzo del Conto annuale delle amministrazioni pubbliche.

Con riferimento ai soli contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL), risultavano depositati e vigenti, al 31 dicembre 2023, n. 1033 CCNL, di cui 971 relativi al settore privato (compresi "agricoltura" e "lavoro domestico e di cura"), 18 al settore pubblico e 44 accordi economici collettivi che riguardano alcune categorie di autonomi e parasubordinati. In particolare, tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre

2023, risultano essere stati sottoscritti 202 accordi che rinnovano oppure aggiornano specifiche clausole di 171 tra CCNL (del settore privato e del settore pubblico) e accordi economici collettivi.

Escludendo i settori contrattuali coperti solo parzialmente (Agricoltura) o non coperti affatto (lavoro domestico e di cura) da Uniemens, grazie alla evoluzione dell'archivio CNEL e alla collaborazione con INPS è possibile evidenziare come i 28 CCNL del settore privato con applicazione sopra i 100.000 dipendenti, pur rappresentando solo il 3,2% dei contratti depositati in archivio, coprono oltre 11 milioni di lavoratori, pari al 78,3% della forza lavoro dipendente tracciabile nei flussi Uniemens.

Estendendo l'osservazione dei dati Uniemens emerge che i 102 CCNL con applicazione sopra i 10.000 dipendenti coprono la quasi totalità dei dipendenti del settore privato: 13.929.931 lavoratori, pari al 96,8% della forza lavoro del settore privato tracciata da Uniemens (esclusi agricoltura e lavoro domestico).

Si evidenzia in particolare che 622 CCNL (pari al 70,5%) si applicano a meno di 500 dipendenti e, in totale, coprono lo 0,4% dei dipendenti.

Quanto ai soggetti firmatari, lato sindacato, va segnalato che degli 882 CCNL del settore privato depositati al 31 dicembre 2023 (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), 201, che rappresentano 13.858.739 lavoratori, sono sottoscritti da federazioni di categoria comparativamente più rappresentative aderenti a Cgil, Cisl, Uil; 285, che rappresentano 158.612 lavoratori, risultano sottoscritti da organizzazioni sindacali non rappresentate al CNEL. Il 96,3% 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 anche se restano in ogni caso da indagare le cause del fenomeno del dumping contrattuale.

Assume particolare rilevanza la piena attuazione degli accordi interconfederali sottoscritti in materia di rappresentanza e il superamento delle difficoltà per la loro attuazione.

Cresce indubbiamente il numero dei contratti depositati al CNEL – e il fenomeno va attentamente monitorato – ma, guardando al peso in termini di lavoratori e aziende a cui effettivamente questi contratti si applicano, è possibile affermare che sono 100 i principali CCNL in Italia e ciò nel senso che questi 100 CCNL, che vedono come soggetti firmatari lato sindacale Cgil, Cisl, Uil, regolamentano nel complesso la quasi totalità dei rapporti di lavoro nel settore privato.

Rispetto alla contrattazione collettiva di livello nazionale persiste infine il grave problema del ritardo nei rinnovi contrattuali, quantunque la recente firma di tre dei quattro principali contratti del terziario abbia consentito di ridurre in modo significativo (ma non ancora sufficiente) il numero di lavoratori e lavoratrici penalizzati da questo fenomeno in termini di tutela del potere d'acquisto. 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 oggi (alla data di pubblicazione del rapporto) di circa 5 milioni (nel 2023 erano circa 7,7 milioni).

Di difficile valutazione è invece l'analisi delle dinamiche e della qualità della contrattazione decentrata anche per la già ricordata lacunosità e parzialità delle informazioni. Nel suo monitoraggio statistico

sulla contrattazione decentrata ISTAT rileva comunque che il 23,1% delle imprese con almeno 10 dipendenti del settore privato extra-agricolo applica un contratto collettivo di livello decentrato; i dipendenti occupati in imprese dove si applica un contratto decentrato sono stimati da ISTAT pari al 55,1% dei dipendenti totali di imprese con almeno 10 dipendenti.

Anche per l'analisi della contrattazione di livello territoriale appare necessario un netto miglioramento del livello di conoscenza, rispetto alla importanza che essa riveste nelle dinamiche settoriali e locali del mercato del lavoro, soprattutto con riferimento ai settori dell'edilizia, del lavoro agricolo, dell'artigianato e del terziario, sviluppando al contempo precise chiavi di lettura e criteri per una tassonomia del materiale di volta in volta raccolto.

In generale, con riferimento al funzionamento del nostro sistema di relazioni industriali vanno infine segnalate rilevanti criticità rispetto all'andamento delle crisi aziendali, in riferimento alle quali è difficile quantificare i numeri (sia a livello nazionale che a quello locale) e soprattutto seguirne gli sviluppi sia in termini positivi attraverso accordi sindacali gestionali, sia quelli che danno luogo a esuberi e problematiche di ricollocazione professionale