



BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

Questioni di Economia e Finanza

(Occasional Papers)

La contrattazione collettiva in Italia negli ultimi venticinque anni:
evidenze dall'archivio della Banca d'Italia sui CCNL
maggiormente rappresentativi

di Giulia Bovini, Raffaella Nizzi e Gaetano Basso

Ottobre 2026

Numero

1070



BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

Questioni di Economia e Finanza

(Occasional Papers)

La contrattazione collettiva in Italia negli ultimi venticinque anni:
evidenze dall'archivio della Banca d'Italia sui CCNL
maggiormente rappresentativi

di Giulia Bovini, Raffaella Nizzi e Gaetano Basso

La serie Questioni di economia e finanza ha la finalità di presentare studi e documentazione su aspetti rilevanti per i compiti istituzionali della Banca d'Italia e dell'Eurosistema. Le Questioni di economia e finanza si affiancano ai Temi di discussione volti a fornire contributi originali per la ricerca economica.

La serie comprende lavori realizzati all'interno della Banca, talvolta in collaborazione con l'Eurosistema o con altre Istituzioni. I lavori pubblicati riflettono esclusivamente le opinioni degli autori, senza impegnare la responsabilità delle Istituzioni di appartenenza.

La serie è disponibile online sul sito www.bancaditalia.it.

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA NEGLI ULTIMI VENTICINQUE ANNI: EVIDENZE DALL'ARCHIVIO DELLA BANCA D'ITALIA SUI CCNL MAGGIORMENTE RAPPRESENTATIVI

di Giulia Bovini*, Raffaella Nizzi* e Gaetano Basso*

Sommario

Il lavoro descrive l'assetto della contrattazione collettiva nazionale e analizza l'evoluzione delle retribuzioni contrattuali tra il 2000 e il 2025, utilizzando l'archivio della Banca d'Italia sui 50 CCNL più rappresentativi del settore privato non agricolo. Il modello di contrattazione lascia ampi margini di flessibilità alla negoziazione di comparto, sia nei tempi dei rinnovi sia nella definizione degli aumenti retributivi e degli eventuali recuperi degli scostamenti tra inflazione prevista e realizzata. Negli ultimi venticinque anni, nella media tra i settori, le retribuzioni tabellari sono aumentate complessivamente del 61,2 per cento in termini nominali, ma sono diminuite dell'1,3 per cento in termini reali, soprattutto a causa dell'elevata inflazione del triennio 2021-2023. La perdita di potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali è stata più marcata nei servizi privati, caratterizzati da ritardi più lunghi nei rinnovi. L'analisi della relazione tra retribuzioni contrattuali ed effettive suggerisce che la contrattazione di secondo livello abbia in parte compensato i lavoratori durante tali ritardi.

Classificazione JEL: J31, J52, E31.

Parole chiave: contrattazione collettiva, retribuzioni contrattuali, dinamica retributiva, inflazione.

DOI: 10.32057/0.QEF.2026.1070IT

* Banca d'Italia, Dipartimento Economia e statistica.

1. Introduzione¹

L'analisi delle retribuzioni contrattuali – rilasciate con tempestività e non soggette a effetti di composizione dell'occupazione – riveste un ruolo cruciale per la valutazione della dinamica del costo del lavoro e, quindi, delle pressioni salariali sull'inflazione, fornendo un elemento informativo essenziale per l'orientamento della politica monetaria². Questo lavoro illustra l'assetto della contrattazione collettiva nazionale in Italia e descrive la dinamica delle retribuzioni contrattuali negli ultimi venticinque anni (2000-2025). Le evidenze si basano su un archivio costruito dalla Banca d'Italia che, attingendo a una pluralità di fonti informative, contiene la storia dei 50 contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) maggiormente rappresentativi in termini occupazionali nel settore privato non agricolo, dal 2000.

A partire dagli accordi del 1993 tra le parti sociali, la contrattazione collettiva è organizzata su due livelli: un livello centrale su base settoriale, che si realizza attraverso i CCNL, deputato a disciplinare gli aspetti normativi³ e garantire il potere di acquisto delle retribuzioni; e un livello territoriale o aziendale, che dovrebbe favorire una ripartizione tra lavoratori e datori di lavoro degli incrementi di produttività conseguiti dalle imprese.

I CCNL determinano il livello minimo della retribuzione percepita dal lavoratore per ogni livello di inquadramento, a cui si aggiungono, per la determinazione della remunerazione complessiva, le componenti definite da accordi territoriali, aziendali o individuali. In assenza di un salario minimo stabilito per legge, il ruolo di fissare i minimi retributivi è quindi svolto dai CCNL che, dato l'elevato tasso di copertura della contrattazione collettiva, si applicano alla quasi totalità dei dipendenti⁴.

La Sezione 2 descrive i principali aspetti normativi che regolano la contrattazione collettiva nazionale. I CCNL si applicano alle aziende iscritte alle associazioni datoriali firmatarie e a quelle che, non associate, li adottano volontariamente. L'Accordo interconfederale del 2009 ha fissato in tre anni la durata della parte economica dei CCNL – in precedenza biennale – e ha introdotto come parametro per gli adeguamenti retributivi l'indice armonizzato dei prezzi al consumo al netto dei beni energetici importati (IPCA-NEI) atteso per il triennio successivo, sostituendo il precedente riferimento al tasso di inflazione programmata (TIP). L'IPCA-NEI è meno volatile dell'IPCA e isola nel breve termine la dinamica delle retribuzioni contrattuali da shock esterni derivanti dalla componente energetica dei prezzi. Rispetto all'utilizzo di un indice storico, il riferimento a un indice

¹ Si ringraziano Andrea Brandolini, Fabrizio Colonna, Roberto Torrini ed Eliana Viviano per i commenti. Le opinioni espresse dagli autori sono personali e non riflettono necessariamente la posizione della Banca d'Italia e dell'Eurosistema.

² La Banca d'Italia pubblica analisi congiunturali sull'andamento delle retribuzioni contrattuali nel Bollettino Economico. La Banca Centrale Europea pubblica l'ECB Wage Tracker, che monitora l'andamento delle retribuzioni contrattuali (al netto e con i pagamenti *one off*) a livello aggregato dell'area dell'euro sulla base dei contratti vigenti in ogni punto del tempo (cfr. <https://www.ecb.europa.eu/press/blog/date/2024/html/ecb.blog20241218~1b3de009b4.en.html>).

³ Ad esempio, nella parte normativa si possono disciplinare, tra gli altri, gli aspetti relativi a eventuali tetti all'uso dei contratti a termine o a tempo parziale, all'orario di lavoro, alla classificazione del personale, al periodo di prova o ai temi della tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

⁴ Benché l'adesione a un CCNL non sia un obbligo previsto per legge, la quasi totalità dei datori di lavoro ne adotta uno di riferimento perché in caso di contenzioso la giurisprudenza è orientata a fare riferimento al contratto prevalente nel comparto. I tassi di copertura della contrattazione collettiva riferiti alle imprese con più di 10 dipendenti, pubblicati in un'analisi di Eurofound del 2019, sono pari al 98 per cento in Italia, al 94 per cento in Francia, al 91 per cento in Spagna e al 45 per cento in Germania (<https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/collective-bargaining-coverage>).

prospettico – in vigore dal 1993 a seguito dell’abolizione del meccanismo della scala mobile – evita l’indicizzazione automatica delle retribuzioni alle variazioni realizzate dei prezzi, riducendo il rischio che si inneschino spirali inflazionistiche.

A fronte di queste prescrizioni di carattere generale, rimangono tuttavia ampi margini di flessibilità nei rinnovi dei singoli contratti collettivi, con la conseguenza che dalla contrattazione nazionale possano emergere dinamiche retributive molto diverse tra i settori. L’Accordo interconfederale non stabilisce termini rigidi entro i quali rinnovare i CCNL scaduti, che rimangono in genere validi fino al successivo accordo, e vengono pertanto siglati spesso con elevati ritardi, molto variabili da settore a settore. Inoltre, le parti sociali hanno facoltà di concordare durate diverse da quella triennale, negoziano liberamente il numero e la struttura delle tranche con cui corrispondere gli aumenti retributivi complessivi stipulati e possono prendere a riferimento un indice dei prezzi diverso dall’IPCA-NEI; in caso di scostamenti tra l’indice di riferimento previsto e quello realizzato, i singoli contratti possono prevedere o meno clausole di adeguamento *ex post* o, come avviene nella maggior parte dei casi, definire per via negoziale gli eventuali recuperi retributivi. In sede di rinnovo, le parti sociali possono anche stabilire l’erogazione di compensazioni di tipo *one off*, che innalzano la retribuzione solo nel mese di erogazione senza alterare il trattamento economico strutturale. Al fine di uniformare maggiormente alcuni elementi cardine della contrattazione collettiva e limitare il proliferare dei CCNL, il D.L. 62/2026 (“Primo Maggio”) ha introdotto prescrizioni normative volte a rafforzare la centralità dei CCNL stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La Sezione 3 illustra il contenuto dell’archivio della Banca d’Italia sulla contrattazione collettiva. Per ogni CCNL presente nell’archivio sono state reperite informazioni sugli accordi di rinnovo – incluse le date di stipula, scadenza e decorrenza, la struttura delle tranche e l’eventuale erogazione di una *tantum* – e sugli adeguamenti delle retribuzioni tabellari⁵. Sulla base dell’aggancio tra l’archivio dei CCNL e un ampio campione rappresentativo delle dichiarazioni UNIEMENS che i datori di lavoro inviano mensilmente all’INPS (campione BI-UNIEMENS), si stima che nel 2024 – ultimo anno di disponibilità delle denunce UNIEMENS – i CCNL dell’archivio si applichino a quasi tre quarti degli operai e degli impiegati del settore privato non agricolo. Il tasso di copertura dell’archivio è maggiore tra i dipendenti dei servizi privati rispetto all’industria (80 per cento contro 64 nel 2024), riflettendo la diffusione nel comparto manifatturiero di CCNL che si applicano a imprese medio-piccole o artigiane non comprese nell’archivio. I lavoratori coperti dai CCNL inclusi nell’archivio hanno in media, rispetto a quelli esclusi, retribuzioni più alte e sono occupati presso aziende più grandi e presenti sul mercato da più tempo.

La Sezione 4 attinge alle informazioni contenute nell’archivio per descrivere l’andamento delle retribuzioni contrattuali negli ultimi venticinque anni (per un’analisi di più lungo periodo si veda Fanfani, 2025). Nel periodo 2000-2025, nella media tra i settori i minimi tabellari mensili complessivamente sono aumentati del 61,2 per cento in termini nominali. In termini reali, utilizzando l’indice nazionale dei prezzi al consumo per l’intera collettività (NIC), sono tuttavia diminuiti in

⁵ In un lavoro contemporaneo, Cova (2026) costruisce un archivio dei CCNL depositati al CNEL dal secondo dopoguerra a oggi e ne analizza i testi per ricostruire l’evoluzione nel tempo dei diversi ambiti disciplinati dalla contrattazione collettiva nazionale.

media dell'1,3 per cento, soprattutto a causa dell'episodio inflativo del triennio 2021-2023, quando la crescita dei prezzi ha largamente superato l'aumento delle retribuzioni tabellari⁶. Contestualmente, si è osservato un moderato aumento della dispersione tra i minimi retributivi dei diversi contratti collettivi; anche i differenziali retributivi tra livelli di inquadramento all'interno dei singoli contratti collettivi si sono ampliati. In Italia la dispersione del reddito da lavoro degli occupati a tempo pieno – che riflette sia l'evoluzione delle retribuzioni tabellari stabilite dai CCNL sia le ulteriori componenti retributive definite a livello decentrato – rimane tuttavia contenuta nel confronto con i principali paesi dell'area dell'euro (Bovini et al., 2023).

La frequenza degli adeguamenti delle retribuzioni contrattuali si è ridotta negli ultimi venticinque anni: nel periodo 2020-2025 i minimi tabellari sono stati aggiornati in media ogni 16 mesi, contro gli 11 mesi nel periodo 2000-2004. Tale flessione riflette quasi interamente l'aumento dei ritardi nei rinnovi dei CCNL, poiché i minimi contrattuali restano generalmente invariati nei periodi in cui i CCNL sono scaduti ("vacanza contrattuale"). La quota di accordi rinnovati con almeno tre mesi di ritardo è infatti salita dal 61 per cento nel 2000-2004 all'86 per cento nel 2020-2025. L'estensione della durata degli accordi, che è passata in media da circa 27 mesi nel 2000 a 35 nel 2009 – per effetto del nuovo modello contrattuale introdotto dall'Accordo interconfederale siglato in quell'anno – e a oltre 39 nel 2025, ha contribuito solo marginalmente alla dilazione dei tempi tra un adeguamento retributivo e il successivo. Infatti, la distanza tra i pagamenti stipulati in sede di rinnovo del CCNL è cresciuta solo lievemente poiché all'allungamento della durata si è associato un aumento del numero di tranche.

Tra il 2000 e il 2025 la maggior parte dei rinnovi ha previsto tranche con un profilo decrescente, ossia con il primo pagamento più elevato dell'ultimo. Tuttavia, la diffusione di questa struttura di esborsi – che a parità di ammontare complessivo si traduce per il lavoratore in una retribuzione media mensile più elevata durante la vigenza del contratto – è diminuita nel tempo: nel 2020-2025 è stata adottata da circa sei rinnovi su dieci, contro il 73 per cento nel 2000-2004. Negli ultimi venticinque anni il ricorso a compensazioni non strutturali (una tantum) è stato frequente, riguardando oltre la metà degli accordi di rinnovo; la probabilità di erogare una tantum risulta significativamente influenzata dall'ampiezza del ritardo, aumentando di circa un punto percentuale per ogni mese aggiuntivo.

La dinamica delle retribuzioni contrattuali presenta una marcata eterogeneità settoriale. La riduzione del potere d'acquisto è stata più accentuata nei servizi privati (-5,9 per cento); nell'industria in media le retribuzioni sono cresciute del 4,3 per cento in termini reali. I CCNL dei servizi privati sono stati rinnovati con ritardi maggiori e, in media, più ampi (22 mesi contro 6). A parziale compensazione, in questo comparto le erogazioni *one off* sono state più frequenti e di un ammontare medio superiore.

La Sezione 5 conclude presentando un'analisi della dinamica delle retribuzioni effettive ("di fatto") in relazione a quella dei minimi tabellari dei CCNL. Le retribuzioni di fatto a livello di CCNL sono stimate combinando le informazioni sulle retribuzioni effettive per settore tratte dai Conti Nazionali

⁶ Il parametro di riferimento per i rinnovi dei CCNL è, dal 2009, l'indice armonizzato dei prezzi al consumo al netto dei beni energetici importati (IPCA-NEI; Sezione 2.1). Per quanto l'inflazione calcolata con l'IPCA-NEI si discosti in linea di principio da quella basata sul NIC (pagina 10 e Figura A1 in Appendice, pannello a), nella media tra i settori la variazione dei minimi tabellari reali tra il 2009 e il 2025, periodo in cui sono disponibili entrambe le serie, è pressoché identica se calcolata con i due diversi indici (intorno al -3,5 per cento).

e il peso dei settori all'interno dei CCNL calcolato nel campione BI-UNIEMENS. Contrariamente alla letteratura esistente, che analizza queste dinamiche a livello aggregato (Yellen, 2015; Nickel et al., 2019) o si concentra sulla stima dell'elasticità tra retribuzioni effettive e tabellari a livello di impresa (Fanfani, 2023; Devicienti e Fanfani, 2025), l'analisi a livello di CCNL consente di evidenziare determinanti specifiche delle retribuzioni di fatto legate alle caratteristiche della contrattazione collettiva, che non possono essere studiate efficacemente né guardando all'economia nel suo complesso né in assenza di informazioni dettagliate sugli accordi di rinnovo. Per il periodo 2000-2024, in cui sono presenti tutte le informazioni sui contratti e sulle retribuzioni disaggregate per settore, si mostra che le determinanti economiche di ciascun comparto (produttività, ore lavorate), la composizione della forza lavoro in termini demografici e contrattuali (genere, paese di nascita, diffusione dei contratti part-time e temporanei) e le caratteristiche dei CCNL (tra cui, principalmente, l'ampiezza del ritardo nei rinnovi) contribuiscono in maniera indipendente alla dinamica delle retribuzioni effettive. Nel complesso, il modello di regressione è in grado di spiegare fino al 45 per cento della variabilità nella dinamica del *drift*, ossia del tasso di crescita delle retribuzioni effettive non legato agli aumenti dei minimi tabellari. La correlazione positiva tra l'ampiezza dei ritardi e il differenziale di crescita tra retribuzioni di fatto e retribuzioni contrattuali suggerisce che la contrattazione di secondo livello svolga un ruolo di compensazione parziale dei mancati aumenti dei minimi salariali

2. La contrattazione collettiva in Italia

Il modello di contrattazione collettiva attualmente vigente in Italia è frutto di quanto stabilito nell'Accordo interconfederale dell'aprile del 2009 siglato da Confindustria – la principale organizzazione rappresentativa delle imprese della manifattura e dei servizi – e da CISL e UIL – due dei tre sindacati maggiormente rappresentativi⁷. A marzo del 2018 è stato firmato un nuovo Accordo interconfederale, il cosiddetto “Patto per la fabbrica”, siglato anche dalla CGIL, che ha sostanzialmente ribadito l'assetto delle relazioni industriali definito nel 2009.

2.1. Le principali caratteristiche

I livelli della contrattazione collettiva – L'Accordo interconfederale del 2009 ha confermato l'articolazione della contrattazione su due livelli, già delineati nel precedente Accordo del 1993⁸: uno nazionale di categoria, che definisce il contenuto dei CCNL; l'altro, decentrato a livello territoriale – laddove previsto in alcuni specifici settori – o aziendale. In ottemperanza al principio della pluralità dei livelli contrattuali, la contrattazione decentrata è gerarchicamente inferiore e sempre subordinata a quella nazionale. Può – solo su delega del CCNL – modificare alcuni aspetti dell'organizzazione del lavoro, stabilire il pagamento di componenti retributive aggiuntive rispetto ai minimi previsti dal contratto nazionale, ma non ridurre i minimi stessi o rimodulare i livelli retributivi.

⁷ Gli Accordi Interconfederali definiscono regole generali che interessano l'insieme dei lavoratori indipendentemente dal settore produttivo di appartenenza. La CGIL, pur avendo preso parte alle trattative, non firmò l'accordo. Lo stesso sindacato ha però siglato i CCNL successivi, secondo le modalità dell'accordo stesso.

⁸ Protocollo del 23 luglio 1993 tra Governo e Parti sociali – Politica dei redditi e dell'occupazione, assetti contrattuali, politiche del lavoro e sostegno al sistema produttivo.

L'ambito di applicazione dei CCNL – In Italia, i CCNL si applicano ai lavoratori dipendenti delle imprese che aderiscono alle associazioni datoriali firmatarie e a quelli delle aziende non associate che li prendono volontariamente come riferimento normativo e contrattuale⁹. I CCNL non hanno quindi efficacia *erga omnes*, ovvero non si applicano automaticamente a tutti i lavoratori del settore. Nonostante ciò, pur in assenza di una misurazione legale della rappresentanza sindacale, la giurisprudenza e la prassi amministrativa spesso utilizzano i contratti collettivi più rappresentativi nel comparto come criterio di riferimento per determinare i livelli minimi di trattamento economico, anche nei casi in cui il datore di lavoro non sia formalmente vincolato. È pertanto prassi diffusa che le imprese applichino un contratto di categoria, anche nei casi in cui non siano affiliate alle organizzazioni datoriali. Peraltro, in uno stesso comparto possono essere presenti una pluralità di contratti stipulati da diverse organizzazioni datoriali (ad esempio, nel comparto del commercio vigono sia il contratto Confcommercio che quello Confesercenti)¹⁰; inoltre, alcuni contratti sono adottati anche da imprese non appartenenti al settore di riferimento (es. 2 dipendenti su 10 coperti dal contratto metalmeccanici non lavorano nella manifattura).

La durata dei CCNL – Tra il 1993 e il 2009 la durata dei contratti collettivi era di quattro anni per la parte normativa e di due per quella economica, questi ultimi raddoppiabili attraverso la definizione di un primo e un secondo biennio economico (Sestito, 2002). Dal 2009, la durata è stata fissata in tre anni, sia per la parte economica sia per quella extra economica; le parti sociali possono tuttavia firmare accordi più lunghi. Alla scadenza del CCNL, inoltre, il modello di relazioni industriali italiano non prevede per le parti sociali l'obbligo di pervenire a un rinnovo entro tempi prestabiliti. Vige il principio dell'ultrattività: il CCNL scaduto rimane valido nei suoi aspetti normativi ed economici. Nel periodo di ultrattività (cosiddetta “vacanza contrattuale”), le retribuzioni contrattuali dei lavoratori non vengono adeguate e il potere di acquisto è tanto più eroso quanto maggiore è il livello dell'inflazione. Negli ultimi venticinque anni la quota di accordi rinnovati con ritardo è stata molto elevata e il ritardo medio è aumentato nel tempo (si veda la Sezione 4.1). Secondo i dati dell'Istat, tra il 2015 e il 2025 la percentuale di dipendenti del comparto privato con CCNL scaduto non è mai scesa, in media d'anno, sotto il 20 per cento (nel 2020, anno di picco, ha toccato il 76 per cento)¹¹.

La struttura delle retribuzioni tabellari – Le retribuzioni tabellari sono frammentate in numerose voci che variano tra CCNL. Le voci legate alla prestazione resa dal lavoratore e corrisposte a scadenze periodiche (in genere ogni mese) determinano la retribuzione diretta. Altre componenti, quali la tredicesima e quattordicesima mensilità, sono erogate con frequenza annuale o ultra-mensile e concorrono a determinare la retribuzione indiretta. Vi sono infine voci, quali il trattamento di fine rapporto (TFR), che sono accantonate dal datore di lavoro e corrisposte al lavoratore in un momento

⁹ Sulla base dell'indagine INAPP RIL, Fanfani et al. (2023) mostrano che il tasso di affiliazione delle imprese alle associazioni datoriali di categoria è sceso tra il 2005 e il 2015. Il tasso di affiliazione è maggiore tra le imprese più grandi, da più tempo presenti sul mercato, localizzate in regioni più ricche, orientate all'export e all'innovazione, e più propense a offrire formazione.

¹⁰ In uno stesso comparto possono coesistere CCNL destinati ai dirigenti, all'artigianato o alle cooperative ed essere applicati contemporaneamente nella stessa azienda, a lavoratori diversi.

¹¹ Anche i rinnovi dei CCNL della Pubblica Amministrazione, non oggetto di questo studio, sono avvenuti con notevole ritardo almeno fino al ciclo contrattuale conclusosi nel 2025.

successivo alla prestazione (retribuzione differita). L'Appendice B fornisce la definizione dettagliata di ciascuna di queste componenti.

Il "Patto della Fabbrica" ha definito una diversa modalità di aggregazione delle voci retributive, che tuttavia non ha comportato una revisione sostanziale della complessità della struttura retributiva e non è stata ancora adottata da tutti i CCNL. Il *Trattamento economico minimo* (TEM) comprende i minimi tabellari; il *Trattamento economico complessivo* (TEC) è formato dal TEM con l'aggiunta di tutte le componenti salariali che il CCNL qualifica come "comuni ai lavoratori del settore"¹².

Gli aumenti dei minimi tabellari stabiliti in sede di rinnovo vengono suddivisi ed erogati sotto forma di tranches¹³. La tranche, che è un importo parametrato sulla base delle qualifiche professionali previste nel CCNL, rappresenta un incremento strutturale e permanente della retribuzione diretta e incide anche sulle voci indirette, quali tredicesima e quattordicesima e rateo del TFR. Gli accordi possono prevedere anche una tantum, somma di importo solitamente identico per tutti i dipendenti, erogata in busta paga in un'unica soluzione, generalmente in seguito alla vacanza contrattuale o come premio legato a un andamento particolarmente favorevole del comparto. L'importo dell'una tantum, quindi, determina un aumento temporaneo della retribuzione diretta soltanto nel mese di erogazione e non incide sulle altre voci stipendiali. Negli ultimi 25 anni, a conferma della crescente dilazione dei tempi delle negoziazioni, oltre la metà degli accordi di rinnovo ha previsto la corresponsione di una tantum (si veda la Sezione 4.3).

La retribuzione tabellare aumenta anche sulla base di scatti che maturano in modo automatico in funzione dell'anzianità di servizio del lavoratore presso la medesima azienda. Ciascun CCNL ne definisce in autonomia il numero, la periodicità e l'importo, variandoli nel tempo. L'aumento delle voci retributive diverse dai minimi, che dal 2018 concorrono a determinare il TEC, viene negoziato dalle parti sociali in sede di trattativa di rinnovo.

Le modalità di adeguamento delle retribuzioni tabellari ai prezzi – Fino al 2009, l'indice di riferimento per i rinnovi contrattuali era il tasso di inflazione programmata (TIP) pubblicato dal Dipartimento del Tesoro. Già con l'entrata in vigore della moneta unica il TIP, che all'epoca agiva più come strumento per ancorare le aspettative di inflazione che come tasso di inflazione previsto (Brandolini et al., 2007), era stato messo in discussione come indice di riferimento (Boeri e Bertola, 2002). L'attuale modello di contrattazione collettiva, definito con l'Accordo del 2009, ancora gli incrementi dei minimi retributivi (o del TEM secondo la classificazione introdotta nel 2018) a un indice previsionale dell'andamento futuro dei prezzi al consumo, depurato dei prezzi dei beni energetici importati (IPCA-NEI), armonizzato a livello europeo così da rendere possibili le comparazioni tra i diversi paesi dell'area. L'indice è calcolato dall'Istat che a giugno di ogni anno pubblica la previsione per l'anno in corso e per il triennio successivo, nonché la serie degli scostamenti tra il valore realizzato e quello atteso nell'anno precedente.

¹² Sono incluse, ad esempio, eventuali forme di welfare, i ratei di tredicesima e quattordicesima, del TFR, della quota dovuta agli enti bilaterali e di altri istituti di fonte contrattuale, i permessi e le ferie.

¹³ Non esiste un numero minimo o massimo di tranches erogabili, che vengono contrattate liberamente e senza alcun vincolo di importo, né di numero o di tempistica di pagamento. La Sezione 4.2 illustra la struttura delle tranches previste dagli accordi di rinnovo stipulati negli ultimi venticinque anni.

Tra il 2000 e il 2008, il TIP si è attestato in media all'1,8 per cento. Tra il 2009 e il 2019, l'IPCA-NEI si è collocato su livelli sostanzialmente inferiori, attestandosi in media all'1,2 per cento, soprattutto negli anni di bassa inflazione dal 2013 in avanti. In questo decennio, l'andamento dell'IPCA-NEI è stato simile a quello dell'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) e a quello del NIC, che approssimano in maniera più accurata il potere di acquisto delle retribuzioni (Figura A1 in Appendice, pannello a). Negli anni successivi, lo scarto è divenuto più marcato: l'IPCA-NEI è risultato significativamente inferiore nel 2021-22, quando i rincari record dei beni energetici sono stati superiori a quelli degli altri beni e servizi; è rimasto invece più elevato nel 2023 a causa della maggiore persistenza dell'inflazione per i beni e servizi non energetici¹⁴. Fino al 2021, l'IPCA-NEI effettivamente realizzato si è quasi sempre rivelato inferiore a quanto previsto tre anni prima (Figura A1 in Appendice, pannello b), mentre dal 2022 è risultato superiore. Lo scostamento è stato particolarmente marcato nel biennio 2022-23: nel 2023, ad esempio, l'IPCA-NEI effettivamente realizzato è stato pari al 6,9 per cento, a fronte dell'1,1 per cento previsto tre anni prima. Tale divario riflette l'improvvisa e inattesa fiammata inflazionistica iniziata a metà del 2021.

Soltanto alcuni CCNL prevedono clausole di indicizzazione automatica ex-post, finalizzate al recupero del potere d'acquisto, nel caso di un differenziale negativo tra l'IPCA-NEI previsto all'atto della stipula e quello realizzato nel periodo di validità. Tra questi – che, secondo l'Indagine sulle retribuzioni contrattuali di Istat, si applicano a circa uno su cinque dei dipendenti del settore privato non agricolo – figura il contratto della metalmeccanica, il più diffuso nell'industria¹⁵. In generale, comunque, durante la stesura della piattaforma con le richieste sindacali e nel corso della trattativa per giungere alla firma del nuovo accordo, le parti sociali tengono in considerazione sia lo scarto tra inflazione prevista e realizzata, sia alcune variabili economiche che misurano lo “stato del comparto” (profitti realizzati, valore aggiunto, andamento produttività, ore di cassa integrazione autorizzate, etc.).

Per i soli CCNL non rinnovati entro nove mesi dalla scadenza naturale e in assenza di diverse pattuizioni contrattuali, il DL 62/2026 (“Primo maggio”), convertito dalla L. 112/2026, ha introdotto l'adeguamento automatico delle retribuzioni – a titolo di anticipazione forfetaria – in misura pari al 50 per cento della variazione dell'IPCA-NEI.

Il numero dei CCNL – Alla fine del 2025 risultavano depositati presso l'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro del CNEL 1.015 CCNL per i dipendenti del settore privato (CNEL, 2026). Nonostante l'elevato numero di accordi depositati, si registra una forte concentrazione della copertura contrattuale. Secondo le elaborazioni del CNEL sono circa 160 i CCNL che si applicano ad almeno

¹⁴ Nel 2024 e 2025, lo scostamento si è nuovamente ridotto.

¹⁵ L'attuale CCNL della metalmeccanica prevede un sistema di verifica annuale del differenziale inflativo tra l'IPCA-NEI realizzato nell'anno precedente e la dinamica retributiva prevista al momento del rinnovo: ciò comporta l'adeguamento automatico dei minimi tabellari a giugno dell'anno successivo. Tale meccanismo è stato concordato tra le parti sociali con il rinnovo del 2016 per recuperare il potere d'acquisto delle retribuzioni. Il CCNL dell'industria del legno e dell'arredamento effettua la verifica a inizio anno prendendo a riferimento l'IPCA generale che tiene conto anche dei prezzi dei beni energetici importati. Altri CCNL che contengono un'esplicita clausola di verifica automatica del differenziale (da attuarsi annualmente o a fine vigenza) sono quelli del comparto chimico, degli elettrici, del cemento, e dell'estrazione dei minerali energetici e petroliferi.

il 5 per cento dei dipendenti del settore di riferimento¹⁶. Nel complesso, tali contratti si applicano a quasi il 97 per cento dei lavoratori dipendenti del settore privato per il quale è disponibile l'informazione sul contratto collettivo applicato. Gli accordi con diffusione marginale riflettono principalmente la stipula di nuovi contratti da parte di associazioni di rappresentanza minori (D'Amuri e Giorgiantonio, 2015; D'Amuri et al., 2022).

2.2 Gli sviluppi più recenti in materia di contrattazione collettiva

Il DL 62/2026 (“Primo Maggio”) ha disciplinato il principio del “salario giusto”, individuando come parametro di riferimento il TEC definito dai CCNL stipulati dalle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (con riferimento al settore di attività, alla classe dimensionale e alla natura giuridica delle imprese). La disciplina prevede inoltre che le aziende che applicano altri CCNL, oppure operanti in settori non coperti dalla contrattazione collettiva, garantiscano ai lavoratori un TEC non inferiore a quello assunto come riferimento¹⁷.

La piena applicazione della norma – che intende confermare la centralità della contrattazione collettiva e potrebbe contribuire a scoraggiare la proliferazione di accordi firmati da parti sociali non sufficientemente rappresentative¹⁸ – richiede che siano resi operativi alcuni concetti che non hanno ancora una definizione univoca. In primo luogo, la misurazione della rappresentatività datoriale e sindacale sulla base di indicatori certificati e condivisi, necessaria per individuare le organizzazioni comparativamente più rappresentative. A tal fine, a giugno 2026 CGIL, CISL e UIL hanno definito una piattaforma unitaria¹⁹ per negoziare un nuovo accordo quadro interconfederale, che affronti, tra l'altro, i criteri di rappresentanza. Nel luglio 2026 le principali associazioni datoriali hanno sottoscritto un'intesa volta a definire criteri qualitativi e quantitativi condivisi per la misurazione della loro rappresentanza; restano da individuare compiutamente soglie, modalità di rilevazione e meccanismi di verifica.

Per rendere operativo il nuovo quadro normativo è inoltre necessario identificare in modo omogeneo il TEC di ciascun CCNL. La legge ne precisa le componenti e attribuisce al CNEL il compito di estrarre il TEC dai contratti collettivi depositati nel suo archivio. Come illustrato nella sezione precedente, tuttavia, il concetto di TEC, nonostante sia stato introdotto nel 2018 con il Patto della Fabbrica, non trova ancora esplicita definizione in numerosi CCNL: le parti sociali dovrebbero pertanto procedere a una puntuale individuazione del TEC e delle sue voci nei singoli accordi.

¹⁶ Il settore di riferimento è identificato dalla divisione Ateco. Per i contratti collettivi associati a più divisioni Ateco, il CNEL considera una soglia di copertura pari al 3 per cento dei dipendenti in almeno una delle divisioni interessate. Negli scorsi mesi il CNEL ha aggiornato l'Archivio, includendovi solo i CCNL con una copertura pari almeno al 5 o al 3 per cento, a seconda dei casi.

¹⁷ In assenza di controlli *ex ante*, per disincentivare il ricorso a CCNL con TEC inferiori al “salario giusto”, le imprese possono accedere agli incentivi all'occupazione introdotti dal DL solo a fronte della corresponsione di un TEC almeno pari a quello di riferimento. La norma prevede inoltre la collaborazione tra CNEL, INPS, ISTAT, INAPP, INAIL e altri soggetti competenti per il monitoraggio dell'adeguatezza delle retribuzioni e della copertura garantita dalla contrattazione collettiva.

¹⁸ La norma potrebbe rendere più prevedibile la valutazione giudiziale dell'adeguatezza delle retribuzioni in caso di contenzioso.

¹⁹ https://www.uil.it/documents/proposteaccordoquadro_cgilcisluil.pdf

Il modello di contrattazione collettiva si caratterizza per un impianto unitario, ma presenta diversi elementi di flessibilità. Tra questi rientrano l'assenza di scadenze rigide per il rinnovo dei CCNL – che si è tradotta in una crescente tendenza delle parti sociali a ritardare i rinnovi –, la varietà nei profili di pagamento delle tranche con cui sono corrisposti gli aumenti tabellari, la libera negoziazione tra le parti sociali dei recuperi retributivi in caso di scostamenti tra l'IPCA-NEI previsto e quello realizzato. Il riferimento all'IPCA-NEI invece che all'IPCA (o al NIC), inoltre, sterilizza nel breve termine la trasmissione dell'impatto diretto dei prezzi dei beni energetici, più volatili di quelli degli altri beni e servizi, evitando che gli shock nelle ragioni di scambio si ripercuotano interamente sui bilanci delle imprese. Queste caratteristiche del modello di relazioni industriali italiano hanno fortemente contenuto i rischi di una spirale prezzi-salari nel corso del recente episodio inflativo; dall'altro lato, tuttavia, hanno limitato il recupero del potere di acquisto delle retribuzioni tabellari (si veda la Sezione 4.2 per un'analisi della dinamica delle retribuzioni contrattuali nominali e reali)²⁰. L'Appendice C descrive le caratteristiche dei modelli di contrattazione collettiva nei principali paesi dell'area dell'euro.

3. L'archivio della Banca d'Italia sulla contrattazione collettiva

Integrando molteplici fonti informative, la Banca d'Italia ha costruito un archivio che contiene la storia di 50 CCNL a partire dal 2000. Questi costituiscono la quasi totalità dei 58 accordi del comparto privato non agricolo attualmente monitorati da Istat nell'ambito dell'indagine *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali*, che costituisce la base per la produzione delle statistiche ufficiali sulle retribuzioni contrattuali. I contratti inclusi nell'indagine sono quelli maggiormente rappresentativi in termini occupazionali. L'archivio della Banca d'Italia contiene 22 dei 24 accordi dell'industria e 28 dei 34 accordi dei servizi privati²¹.

La Sezione 3.1 illustra il contenuto dell'archivio. La Sezione 3.2 fornisce una stima del tasso di copertura dell'archivio – che nel 2024 si attestava intorno al 75 per cento tra gli impiegati e gli operai del settore non agricolo – e confronta le caratteristiche dei lavoratori coperti e non coperti.

3.1. Il contenuto dell'archivio

L'archivio della Banca d'Italia sulla contrattazione collettiva è diviso in due parti: l'archivio dei minimi tabellari e l'archivio degli accordi di rinnovo.

Archivio dei minimi tabellari – Registra tutti gli adeguamenti dei minimi tabellari che si sono verificati tra il 2000 e il 2025²². In particolare, riporta: (i) la data dell'adeguamento; (ii) il minimo tabellare; (iii) la contingenza, l'EDR e l'indennità di funzione, per i contratti che non inglobano queste voci retributive nel minimo tabellare; (iv) la retribuzione totale. Il pannello (a) della Figura A2 in

²⁰ Va altresì notato che la dinamica del reddito disponibile reale, che è prossimo ai livelli del 2019, è stata meno negativa anche per effetto dell'aumento dell'occupazione nello stesso periodo (Dachille et al., 2025).

²¹ La suddivisione dei contratti tra industria e servizi privati segue la classificazione adottata dall'Istat nell'ambito dell'indagine. I due contratti collettivi dell'industria non contenuti nell'archivio sono quelli relativi ai servizi di smaltimento rifiuti privati e municipalizzati. I sei contratti dei servizi privati non inclusi nell'archivio sono: trasporto aereo-vettori; trasporto aereo-servizi a terra degli aeroporti; attività ferroviarie-servizi di appalto; funzionari e impiegati della banca centrale; RAI; case di cura private (personale non medico). Questi contratti hanno tuttavia un ambito di applicazione limitato, coprendo poco più del 2 per cento dei dipendenti del settore privato non agricolo.

²² La fonte dei dati è la banca dati OneLavoro di Wolters Kluwer. Il contratto collettivo del gruppo FCA-Stellantis è l'unico per il quale non è stato possibile ricostruire i minimi tabellari, poiché non presente nella banca dati.

Appendice mostra il numero di CCNL presenti nell'archivio in ogni anno²³. La grande maggioranza dei contratti (42 su 50; 20 su 22 nell'industria e 22 su 28 nei servizi privati) è presente nell'archivio dal 2000. Gli altri otto contratti sono stati istituiti successivamente oppure non è stato possibile reperire le informazioni sui minimi contrattuali negli anni meno recenti. Il pannello (b) della Figura A2 in Appendice mostra il numero di adeguamenti per anno, più consistente fino alla Grande Recessione (61 aumenti nel 2009) e prima dell'allungamento degli accordi economici da due a tre anni, in netta diminuzione nel periodo 2010-2021, e in graduale ripresa nel periodo successivo.

Archivio degli accordi di rinnovo – Registra tutti i rinnovi dei 50 CCNL stipulati tra il 2000 e il 2025 per i quali è stato reperito il testo dell'accordo. In particolare, l'archivio riporta, sulla base dell'analisi dei testi siglati: (i) la data di stipula, la data di decorrenza e la data di scadenza dell'accordo; (ii) la data e l'importo delle tranche e delle eventuali una tantum per un dipendente con livello di inquadramento intermedio. Il pannello (a) della Figura A3 in Appendice mostra la distribuzione di frequenza dei contratti per anno di primo rinnovo nel periodo di interesse: per 46 su 50, il primo anno di comparsa nell'archivio è compreso tra il 2000 e il 2003. Il pannello (b) mostra il numero di accordi di rinnovo per anno. Il 2008 è stato l'anno con il numero di rinnovi più elevato, il 2018 quello con il numero più basso.

3.2. Il tasso di copertura dell'archivio e le caratteristiche dei lavoratori coperti

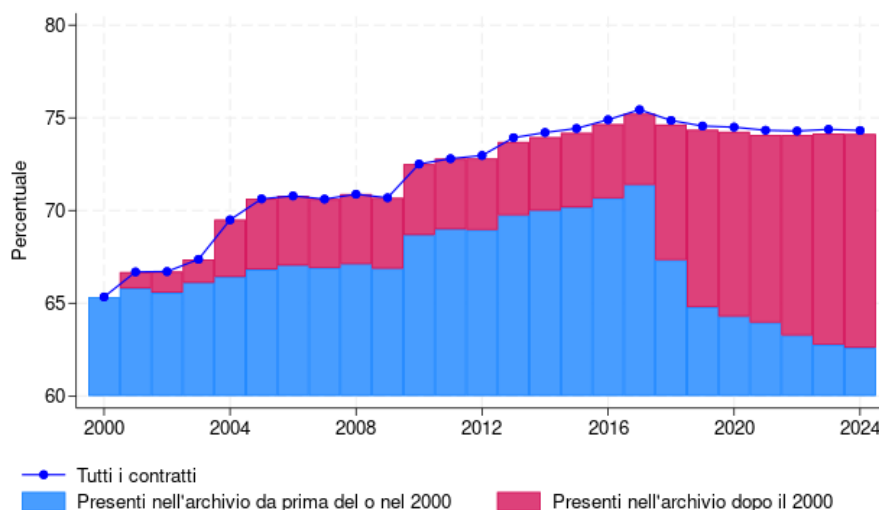
Per stimare il numero di dipendenti coperti dai CCNL dell'archivio della Banca d'Italia si è utilizzata la base dati BI-UNIAMENS, un ampio campione rappresentativo delle denunce UNIAMENS che i datori di lavoro sono tenuti a inviare mensilmente all'INPS. I flussi UNIAMENS contengono per ciascun lavoratore dipendente i dati retributivi e le altre informazioni utili al calcolo dei contributi e all'erogazione di integrazioni salariali e indennità in costanza o alla conclusione del rapporto di lavoro, come malattia, maternità, cassa integrazione guadagni, disoccupazione. Tra le variabili disponibili, vi è anche il codice del CCNL che si applica al lavoratore. Dal 2022 il codice del contratto segue la nomenclatura ufficiale del CNEL, mentre negli anni precedenti ne seguiva una interna all'INPS. Per stimare il tasso di copertura dei contratti dell'archivio negli anni precedenti al 2022 si è dunque reso necessario abbinare i codici contratto di fonte CNEL ai codici contratto di fonte INPS. La procedura, basata sulla combinazione di molteplici informazioni contenute nell'archivio CNEL dei contratti del settore privato, ha richiesto alcune assunzioni che sono descritte in dettaglio nell'Appendice D. Per ogni contratto, il tasso di copertura è calcolato a partire dal primo anno in cui il contratto stesso appare nell'archivio dei minimi tabellari²⁴.

²³ Ogni CCNL compare nell'archivio dal primo anno in cui si è reperita l'informazione se il contratto ha adeguato in corso d'anno i minimi tabellari o meno. Per i contratti istituiti prima del 2000, il primo anno di comparsa nell'archivio può dunque essere precedente al primo anno in cui si osserva l'effettivo adeguamento dei minimi.

²⁴ Per il contratto di FCA-Stellantis, non incluso nell'archivio dei minimi tabellari poiché non presente nella banca dati One Lavoro, il tasso di copertura è calcolato dall'anno di prima comparsa del contratto nel campione BI-UNIAMENS. Il contratto delle Poste è presente nell'archivio dei minimi tabellari dal 1994; il tasso di copertura, tuttavia, è calcolato a partire dal 2010 perché il campione BI-UNIAMENS contiene informazioni solo parziali sui dipendenti di Poste Italiane prima di quell'anno.

La Figura 1 mostra il tasso di copertura dell'archivio della Banca d'Italia tra operai, impiegati e quadri del settore privato non agricolo²⁵ in età compresa tra 15 e 74 anni. Il tasso di copertura è salito da circa il 65 per cento del 2000 al 74 per cento del 2024, ultimo anno per il quale è disponibile il campione BI-UNIEMENS²⁶.

Figura 1. Tasso di copertura dei CCNL dell'archivio



Fonte: elaborazione sul campione BI-UNIEMENS e sull'archivio della Banca d'Italia sulla contrattazione collettiva.

Note: la figura riporta la quota di operai, impiegati e quadri del settore privato non agricolo presenti nel campione BI-UNIEMENS coperti dai CCNL inclusi nell'archivio della Banca d'Italia sulla contrattazione collettiva. Le barre non sommano esattamente al tasso di copertura totale dell'archivio poiché non includono il contratto del gruppo FCA-Stellantis, che è presente nell'archivio degli accordi di rinnovo ma non in quello dei minimi tabellari.

La crescita del tasso di copertura nel tempo può dipendere da due fattori: (i) l'aumento della diffusione degli accordi contenuti nell'archivio fin dal primo anno; (ii) l'espansione del numero di contratti presenti nell'archivio per effetto dell'inclusione degli accordi istituiti negli anni successivi. Il primo fattore ha fornito il contributo più rilevante alla crescita del tasso di copertura fino al 2017; dall'anno successivo, la diffusione dei contratti presenti nell'archivio fin dal 2000 ha cominciato a diminuire,

²⁵ Per delimitare l'analisi al settore privato non agricolo, si sono esclusi i settori con codice Ateco 2007 da 1 a 3 (agricoltura, silvicoltura e pesca), 84 (amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria) e da 97 a 99 (lavoro domestico; organizzazioni e organismi extra-territoriali). Per i settori Ateco da 85 a 88 – che si riferiscono all'istruzione e alla sanità – si sono escluse le aziende con un codice statistico contributivo che identifica le amministrazioni statali o gli enti pubblici. Si sono inoltre escluse le agenzie di somministrazione (Ateco 78) poiché per i dipendenti di questo settore il CCNL di riferimento è quello dell'azienda con cui hanno il rapporto di lavoro somministrato. In ogni anno, si è tenuta una sola osservazione per lavoratore. In caso di rapporti di lavoro multipli nell'anno, si sono prima consolidati tutti i rapporti tra un lavoratore e un'impresa a cui si applica lo stesso contratto collettivo, sommando l'imponibile e i giorni retribuiti. Si è poi tenuto il primo record dopo averli ordinati in senso decrescente in base alla retribuzione totale che il lavoratore ha ricevuto dall'impresa, alla retribuzione del singolo rapporto e al numero di giornate retribuite totali.

²⁶ Nella nota metodologica dell'indagine *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali* pubblicata in occasione dell'aggiornamento dei pesi dei singoli contratti al 2021, Istat riporta che il tasso di copertura dei contratti seguiti dall'indagine è pari a circa il 90 per cento. Questo tasso di copertura più elevato, tuttavia, è calcolato estendendo la copertura dei contratti seguiti dall'indagine anche ai lavoratori coperti da altri contratti dello stesso comparto.

mentre è significativamente aumentato il contributo positivo dei contratti di più recente istituzione. Ciò dipende principalmente dall'introduzione del contratto del settore della grande distribuzione, che ha in alcune imprese sostituito il contratto del commercio (Dustmann et al., 2025), e dell'accordo dei pubblici esercizi, che ha in alcune imprese rimpiazzato quello degli alberghi.

Il pannello (a) della Figura 2 riporta i sei accordi più diffusi nel 2024, in percentuale sul totale degli operai, impiegati e quadri del settore privato non agricolo. I due CCNL principali – quelli del commercio e della metalmeccanica – si applicavano, rispettivamente, al 16 e all'11 per cento dei lavoratori. Seguivano i due contratti afferenti al comparto del turismo – quello degli alberghi e quello dei pubblici esercizi – con un'incidenza complessiva pari a circa il 12 per cento. Il quinto e sesto accordo più diffusi – il contratto relativo al trasporto merci su strada e servizi di magazzinaggio e quello delle costruzioni – interessavano, rispettivamente, quasi il 5 e il 4 per cento dei lavoratori²⁷.

Nel complesso, nel 2024 l'80 per cento dei dipendenti delle imprese dei servizi privati era coperto da un CCNL presente nell'archivio, a fronte del 64 per cento dei dipendenti delle imprese industriali (Figura 2, pannello b). Questa differenza riflette la diffusione, nel comparto dell'industria, di CCNL applicati alle piccole-medie imprese e alle aziende artigiane, non inclusi nell'archivio dei CCNL della Banca d'Italia²⁸. La Figura A4 in Appendice disaggrega ulteriormente il settore di attività dell'impresa in sei categorie. Negli anni più recenti oltre l'80 per cento dei dipendenti nei comparti del commercio, trasporto e turismo e in quello delle attività finanziarie, immobiliari, ICT e professionali erano coperti da un CCNL dell'archivio. La quota di addetti coperti da un CCNL dell'archivio era invece solo di poco superiore al 50 per cento nel settore delle costruzioni.

La Tavola 1 pone a confronto i lavoratori coperti dai contratti presenti nell'archivio della Banca d'Italia con gli altri lavoratori, distintamente per l'industria e i servizi privati. In entrambi i comparti, nel 2024 i dipendenti coperti presentavano in media un imponibile più elevato e un numero maggiore di giorni retribuiti. L'imponibile giornaliero per un lavoro a tempo pieno era di oltre il 25 per cento più alto tra i lavoratori coperti nell'industria (123 contro 97 euro), mentre il divario risultava più contenuto nei servizi privati (circa 15 per cento; 111 euro contro 96). La figura A5 in Appendice mostra che, in entrambi i comparti, le differenze retributive tra i lavoratori coperti e quelli non coperti tendono ad ampliarsi nei percentili più alti della distribuzione.

Nel settore dell'industria, i lavoratori coperti hanno probabilità significativamente maggiori di avere un contratto a tempo pieno (92 per cento contro 81 nel 2024) e indeterminato (85 per cento contro 78), mentre non si riscontrano divari significativi nei servizi privati. Le differenze demografiche sono nel complesso contenute, ad eccezione di una più alta incidenza di individui di origine straniera tra i lavoratori non coperti nell'industria. I dipendenti coperti operano in imprese mediamente più grandi, più produttive e attive da più tempo sul mercato, soprattutto nell'industria. In entrambi i comparti, risultano inoltre più concentrati nel Centro-Nord rispetto a quelli non coperti. È infine interessante

²⁷ Anche nel 2000, anno iniziale della serie, gli accordi del commercio e della metalmeccanica risultavano i due più diffusi. Il contratto dei pubblici esercizi non era ancora separato da quello degli alberghi. Il contratto del credito, che si applicava a poco più del 3 per cento degli operai e degli impiegati del settore privato non agricolo, era il quinto contratto più diffuso.

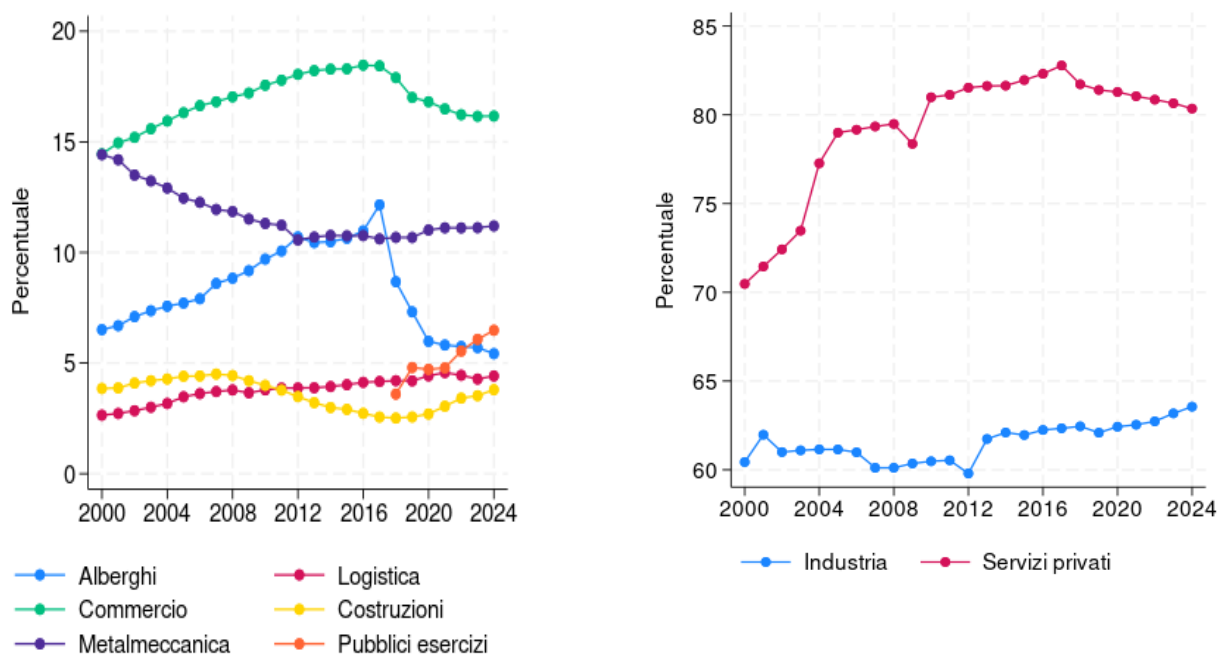
²⁸ Nel 2024, i CCNL delle aziende metalmeccaniche artigiane e delle aziende metalmeccaniche medio-piccole erano il terzo e il quarto più diffuso tra i dipendenti dell'industria nel campione BI-UNIEMENS. In quinta posizione si trovava il contratto delle aziende edilizie medio-piccole o artigiane. I 10 CCNL più diffusi tra i dipendenti dei servizi privati erano invece tutti inclusi nell'archivio della Banca d'Italia.

notare che – a livello individuale – l’essere o meno coperto da un contratto presente nell’archivio è una condizione altamente persistente nel tempo: per un lavoratore coperto nel 2024, la probabilità di essere coperto anche cinque anni prima (2019) è pari a circa il 90 per cento in entrambi i comparti, mentre è significativamente più bassa tra i dipendenti non coperti nel 2024 (24 per cento nell’industria e 35 nei servizi privati).

Figura 2. Incidenza dei sei CCNL più diffusi e tasso di copertura dell’archivio per comparto

(a) Incidenza dei sei CCNL più diffusi nel 2024

(b) Tasso di copertura dell’archivio per comparto



Fonte: elaborazione sul campione BI-UNIEMENS e sull’archivio della Banca d’Italia sulla contrattazione collettiva.

Note: il pannello (a) riporta l’incidenza dei sei contratti dell’archivio più diffusi nel 2024, calcolata sul totale degli operai, impiegati e quadri del settore privato non agricolo presenti nel campione BI-UNIEMENS. Il pannello (b) riporta il tasso di copertura dell’archivio separatamente per i dipendenti dell’industria e dei servizi privati; la suddivisione dei dipendenti tra industria e servizi privati è effettuata sulla base del settore al quale appartiene il datore di lavoro (classificazione Ateco 2007).

L’abbinamento tra il campione BI-UNIEMENS e l’archivio della contrattazione collettiva consente anche di esaminare la distribuzione dei contratti tra i settori. Per ciascuno dei dieci CCNL maggiormente diffusi nel 2024, la Figura A6 in Appendice riporta la quota di dipendenti coperti dal CCNL impiegati nel settore prevalente (ad esempio, il settore manifatturiero per il CCNL della metalmeccanica e quello delle attività professionali per il CCNL degli studi professionali). La figura A7 in Appendice mostra tutti i contratti e la distribuzione settoriale a livello di sezione Ateco. La maggior parte dei CCNL tende ad essere fortemente concentrata in un singolo settore: ad esempio, il 96 per cento dei lavoratori coperti dal contratto del credito è impiegato nel comparto delle attività finanziarie e assicurative e il 96 per cento dei dipendenti coperti dal contratto delle costruzioni lavora nel comparto dell’edilizia. Tuttavia, alcuni tra i contratti più rappresentativi sono diffusi in diversi settori: oltre 3 su 10 lavoratori coperti dall’accordo del commercio sono occupati in settori diversi da

quello del commercio, trasporto e turismo; 2 dipendenti su 10 coperti dal contratto della metalmeccanica lavorano in imprese non manifatturiere.

Tavola 1. Confronto tra i lavoratori coperti e non coperti dai CCNL dell'archivio, per comparto

Variabile	Industria		Servizi privati	
	Non coperti	Coperti	Non coperti	Coperti
<i>A. Caratteristiche del contratto</i>				
Imponibile annuo	21.054,69	30.883,19	17.616,03	20.692,67
Imponibile giornaliero	88,82	118,03	76,35	87,46
Imponibile giornaliero (solo lavoratori FT)	97,03	122,63	96,03	111,09
Giorni retribuiti	237,21	260,36	225,78	229,57
Operaio	0,84	0,68	0,61	0,57
Impiegato	0,16	0,32	0,39	0,43
Contratto full-time	0,81	0,92	0,58	0,59
Contratto a tempo indeterminato	0,78	0,85	0,68	0,70
<i>B. Caratteristiche del lavoratore</i>				
Donna	0,21	0,21	0,52	0,48
Età	43,56	44,63	42,01	41,85
Nato/a in Italia	0,65	0,74	0,77	0,76
<i>C. Caratteristiche dell'impresa</i>				
V.A. per addetto	68,26	101,49	47,54	57,40
1–10 addetti	0,45	0,13	0,36	0,30
11–50 addetti	0,36	0,27	0,24	0,24
51–500 addetti	0,15	0,41	0,25	0,23
Oltre 500 addetti	0,05	0,19	0,16	0,24
Età azienda	17,61	24,93	17,75	18,84
Centro-Nord	0,74	0,81	0,70	0,75
Mezzogiorno	0,26	0,19	0,30	0,25
<i>D. Persistenza dell'archivio</i>				
t-1: contratto incluso nell'archivio	0,09	0,96	0,13	0,96
t-5: contratto incluso nell'archivio	0,24	0,87	0,35	0,91

Fonte: elaborazione sul campione BI-UNIEMENS e sull'archivio della Banca d'Italia sulla contrattazione collettiva.

Note: la tavola confronta le caratteristiche dei lavoratori coperti e non coperti dai CCNL inclusi nell'archivio. La suddivisione dei lavoratori tra industria e servizi privati è basata sul settore di attività dell'impresa. L'imponibile è winsorizzato al primo e 99-esimo percentile. I valori si riferiscono all'anno 2024.

4. L'evoluzione della contrattazione collettiva dal 2000

Questa Sezione illustra l'evoluzione della contrattazione collettiva nel periodo tra il 2000 e il 2025 sulla base delle informazioni contenute nell'archivio della Banca d'Italia. La Sezione 4.1 si concentra sulla durata e sui ritardi degli accordi di rinnovo. Le Sezioni 4.2 e 4.3 descrivono, rispettivamente, la dinamica delle retribuzioni tabellari e degli esborsi *one off*. La Sezione 4.4 analizza, infine, la relazione tra il ritardo nella stipula del nuovo contratto e le altre caratteristiche dell'accordo di rinnovo.

4.1. La durata e il ritardo degli accordi di rinnovo

La durata di un contratto è calcolata come l'intervallo tra la data di decorrenza e la data di scadenza della parte economica dell'accordo. Nella media del periodo 2000-2025, la distribuzione della durata degli accordi presenta due picchi in corrispondenza di 24 e 36 mesi, soprattutto nell'industria; nei servizi privati, sono più frequenti anche contratti di durata superiore ai tre anni, con un picco in corrispondenza di una durata di quattro anni (Figura A8 in Appendice, pannello a). Nel complesso, tuttavia, la differenza tra settori nella durata media degli accordi è contenuta (31 mesi nell'industria; 33 nei servizi privati). La durata è aumentata a partire dalla seconda metà degli anni 2000, salendo da 27 mesi in media per gli accordi stipulati nel 2000 a 39 mesi nel 2025. Ciò riflette soprattutto il graduale passaggio da un modello in cui i contratti avevano durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica a un modello in cui entrambe le parti dell'accordo hanno durata triennale²⁹ (Figura A8 in Appendice, pannello b).

Il ritardo nel rinnovo di un accordo è calcolato come la distanza tra la data di stipula di un contratto e la data di scadenza di quello precedente³⁰. Nel periodo 2000-2025, il 74 per cento degli accordi è stato rinnovato con un ritardo di almeno tre mesi (Figura 3)³¹. La quota di rinnovi avvenuti con ritardo è fortemente cresciuta nel tempo, salendo dal 61 per cento nel quinquennio 2000-2004 all'86 per cento nel periodo 2020-2025. La dispersione dei ritardi nei rinnovi siglati negli ultimi venticinque anni è stata notevole (Figura 4, pannello a): quello medio è stato pari a oltre 13 mesi, un valore quasi doppio rispetto a quello mediano, pari a 7 mesi, segnalando la presenza di contratti che hanno accumulato ritardi eccezionalmente ampi. Queste dinamiche riflettono una marcata eterogeneità settoriale: la quota di CCNL rinnovati con ritardo e l'ampiezza del ritardo medio sono significativamente più elevate nei servizi privati rispetto all'industria. Tra il 2000 e il 2025, il ritardo medio è stato pari a 6 mesi nell'industria ed è solo lievemente aumentato nel tempo. Nei servizi privati, il ritardo medio è stato pari a circa 22 mesi ed è aumentato soprattutto negli ultimi 15 anni, da 18 mesi nel quinquennio 2010-2014 a oltre 35 nel periodo 2020-2025 (Figura 4, pannello b). Tra i contratti più diffusi, gli ultimi rinnovi dei CCNL del commercio e degli alberghi, che hanno avuto luogo nel 2024, sono avvenuti con notevole ritardo, superiore rispettivamente a 4 e 5 anni. I rinnovi del contratto della metalmeccanica sono avvenuti con ritardi significativamente più contenuti, ma in

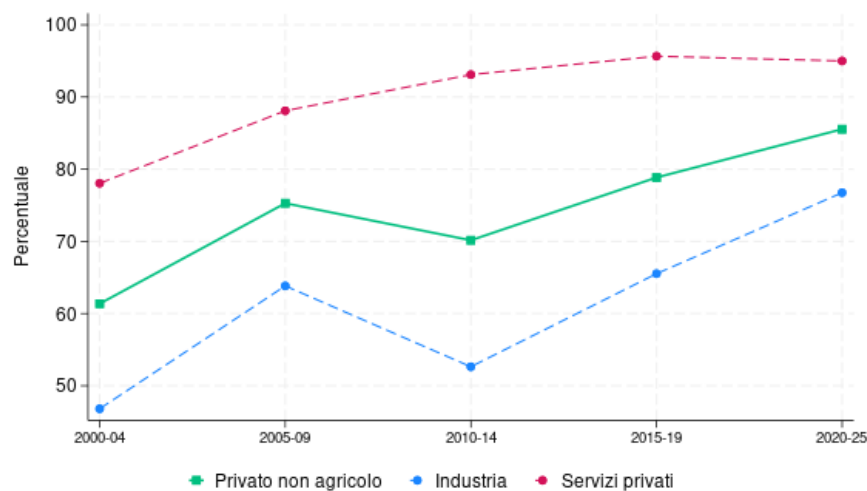
²⁹ Come illustrato nella Sezione 2.1, nella prassi le parti sociali possono anche firmare accordi con durata superiore ai tre anni. Tra i CCNL più diffusi, tutti i rinnovi del comparto degli alberghi e tutti quelli del commercio, tranne il primo, hanno durate superiori a tre anni. La durata degli accordi della metalmeccanica è cresciuta nel tempo, superando i tre anni in occasione dei tre rinnovi più recenti.

³⁰ Al momento della stipula del contratto, le parti sociali possono concordare una data di decorrenza retroattiva.

³¹ Per i contratti introdotti dopo il 2000, non è possibile calcolare il ritardo per il primo accordo. L'informazione sul ritardo è pertanto mancante per il 3,6 per cento dei rinnovi presenti nell'archivio.

occasione dell'ultimo rinnovo, che ha avuto luogo nel 2025, il ritardo di circa un anno e mezzo è stato il più elevato degli ultimi venticinque anni.

Figura 3. Accordi di rinnovo dei CCNL dell'archivio siglati con ritardo pari ad almeno tre mesi, per comparto e periodo di stipula



Fonte: elaborazione sull'archivio della Banca d'Italia sulla contrattazione collettiva.

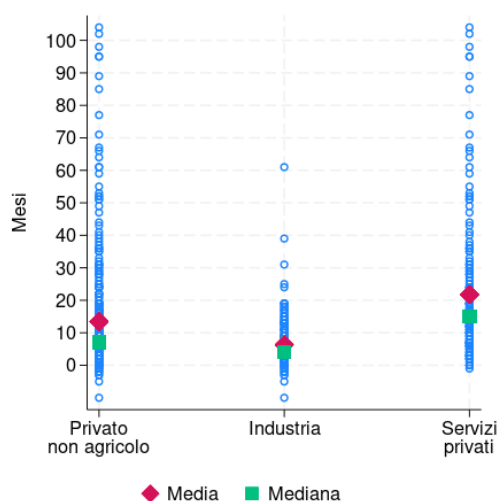
Note: la figura mostra la proporzione di accordi di rinnovo stipulati tra il 2000 e il 2025 che hanno rinnovato con almeno tre mesi di ritardo. La suddivisione dei contratti tra industria e servizi privati segue la classificazione adottata dall'Istat nell'ambito dell'indagine *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali*

Poiché nei periodi di vacanza contrattuale le retribuzioni tabellari non vengono adeguate, la crescente dilazione dei tempi di rinnovo si riflette in una minore frequenza di aggiustamento delle retribuzioni: i mesi trascorsi tra un adeguamento e il precedente – pari a quasi 13 nella media dell'intero periodo – sono saliti da 11 nel periodo 2000-2004 a 16 nel periodo 2020-2025 (Figura A9 in Appendice)³². L'incremento è guidato soprattutto dalla dinamica dei contratti dei servizi privati. La prossima Sezione esamina in dettaglio la dinamica delle retribuzioni contrattuali.

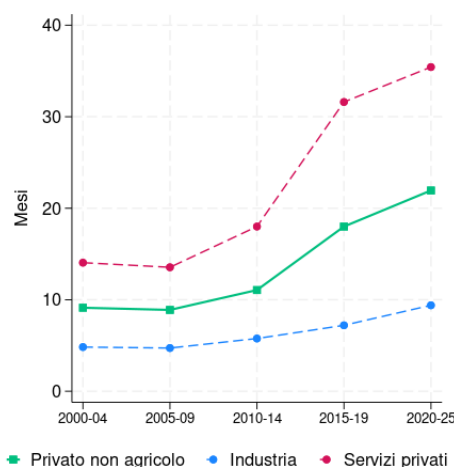
³² Si considerano le tranche corrisposte tra il 2000 e il 2025 dagli accordi di rinnovo stipulati nello stesso periodo.

Figura 4. Ritardo degli accordi di rinnovo dei CCNL dell'archivio, per comparto

(a) Distribuzione nel periodo 2000-2025



(b) Media, per periodo di stipula



Fonte: elaborazione sull'archivio della Banca d'Italia sulla contrattazione collettiva.

Note: la figura mostra la distribuzione, la media e la mediana del ritardo degli accordi di rinnovo stipulati tra il 2000 e il 2025. Nel pannello (a), valori negativi sull'asse delle ordinate corrispondono ad accordi che sono stati rinnovati prima della scadenza. La suddivisione dei contratti tra industria e servizi privati segue la classificazione adottata dall'Istat nell'ambito dell'indagine *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali*.

4.2. La dinamica delle retribuzioni tabellari

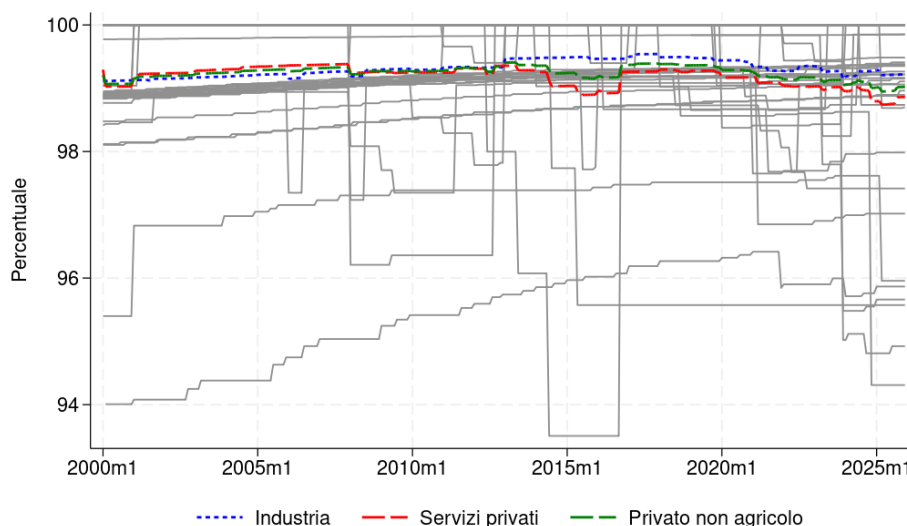
Andamento medio e dispersione dei minimi tabellari – Come descritto nella Sezione 2, le retribuzioni tabellari stabilite dai contratti collettivi includono una pluralità di voci retributive. Tra queste, la più importante in termini quantitativi è la retribuzione minima, che indica – per ogni livello di inquadramento professionale contemplato nel contratto – il compenso minimo percepito dal lavoratore. La Figura 5 mostra, per il livello di inquadramento più basso, il rapporto percentuale tra la retribuzione contrattuale minima (il cosiddetto “minimo dei minimi”) e la retribuzione contrattuale totale percepita dal lavoratore per i contratti presenti nell'archivio dei minimi tabellari. Tale rapporto è prossimo al 100 per cento per la maggioranza dei contratti e non scende mai sotto al 90 per cento³³. Il minimo dei minimi rappresenta dunque la quasi totalità della retribuzione della figura professionale più bassa e la soglia al di sotto della quale le imprese che adottano il CCNL non possono pagare un lavoratore a prescindere dall'inquadramento contrattuale.

Il pannello (a) della Figura 6 mostra l'evoluzione in termini nominali dei minimi dei minimi per i CCNL presenti nell'archivio tra il 2000 e il 2025. Negli ultimi venticinque anni, nella media tra i settori, i minimi sono cresciuti complessivamente, per i soli contratti sempre presenti nell'archivio dal 2000, del 61,2 per cento. Nei primi anni 2000 il livello della retribuzione minima era in media maggiore nei servizi privati rispetto all'industria, riflettendo soprattutto i valori elevati dei minimi dei CCNL del credito, delle assicurazioni e del comparto dell'editoria, ma la differenza si è

³³ Il rapporto non è necessariamente uguale a 100 perché, oltre ai minimi tabellari, esistono altre voci fisse della retribuzione, diverse per i singoli contratti (cfr. l'Appendice B).

progressivamente assottigliata per poi invertirsi di segno a partire dal 2015. Sulla contenuta dinamica delle retribuzioni tabellari dei CCNL dei servizi privati nell'ultimo decennio ha inciso la crescente dilazione dei tempi di rinnovo, che ha riguardato anche i contratti più diffusi (quelli del commercio e dei comparti del turismo).

Figura 5. Rapporto percentuale tra la retribuzione tabellare minima e la retribuzione tabellare totale dei CCNL dell'archivio



Fonte: elaborazione sull'archivio della Banca d'Italia sulla contrattazione collettiva.

Note: la figura mostra il rapporto tra la retribuzione minima tabellare ("minimo dei minimi") e la retribuzione contrattuale totale per il livello di inquadramento più basso di ogni CCNL. La suddivisione dei contratti tra industria e servizi privati segue la classificazione adottata dall'Istat nell'ambito dell'indagine *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali*.

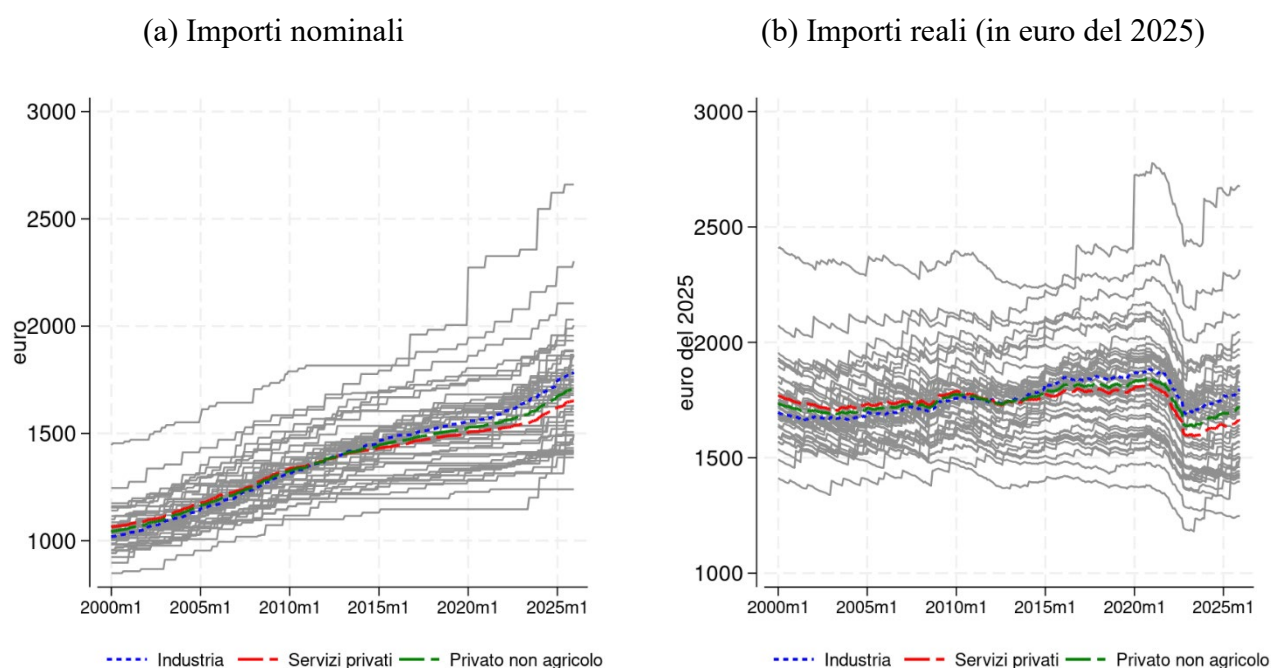
La Figura 7 – che mette a confronto i tassi di crescita annui delle retribuzioni minime e l'inflazione (NIC) – mostra che l'aumento delle retribuzioni contrattuali è stato prossimo o leggermente superiore all'inflazione fino al 2013 e nel biennio 2017-2018, mentre ha superato ampiamente l'inflazione negli anni in cui questa è stata vicina allo zero (2014-2016). Nel complesso, in termini reali – in rapporto al NIC – tra il 2000 e il 2020 le retribuzioni tabellari sono salite solo lievemente in termini reali (Figura 6, pannello b).

Dal 2021, il potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali è marcatamente sceso in quasi tutti i comparti a causa di un incompleto recupero dell'inflazione, che nell'anno di picco – il 2022 – ha oltrepassato l'8 per cento. L'adeguamento solo parziale delle retribuzioni ai prezzi dipende dall'assetto della contrattazione collettiva. In primo luogo, i CCNL rinnovati prima del rialzo dei prezzi avevano parametrato gli aumenti tabellari alla dinamica previsionale dell'IPCA-NEI, che si è rivelata sensibilmente inferiore all'inflazione effettiva; inoltre, quelli rinnovati successivamente allo shock inflazionistico, prendendo a riferimento l'indice IPCA-NEI, hanno avuto incrementi inferiori alla dinamica dell'indice generale dei prezzi, data l'esclusione degli energetici importati, i cui rincari sono stati eccezionali. In secondo luogo, il crescente ritardo nel rinnovo dei contratti scaduti ha ulteriormente ridotto l'allineamento della dinamica salariale con quella inflattiva negli anni più

recenti. Nel 2025, le retribuzioni contrattuali in termini reali erano, in media, dell'1,3 per cento inferiori rispetto al 2000. Questa dinamica è simile a quella dell'indice delle retribuzioni contrattuali pubblicato da Istat, a conferma della rappresentatività dei contratti presenti nell'archivio della Banca d'Italia.

La flessione del potere di acquisto delle retribuzioni dal 2021 in poi è stata tuttavia eterogenea tra settori, risultando meno marcata nell'industria, comparto nel quale i CCNL in media sono rinnovati con un ritardo più contenuto e sono più diffuse clausole di adeguamento delle retribuzioni tabellari all'inflazione realizzata. Nel complesso del periodo 2000-2025, le retribuzioni tabellari sono aumentate in termini reali del 4,3 per cento nell'industria, mentre sono diminuite del 5,9 per cento nei servizi privati.

Figura 6. Minimi dei minimi dei CCNL dell'archivio da gennaio 2000 (o dalla prima introduzione)

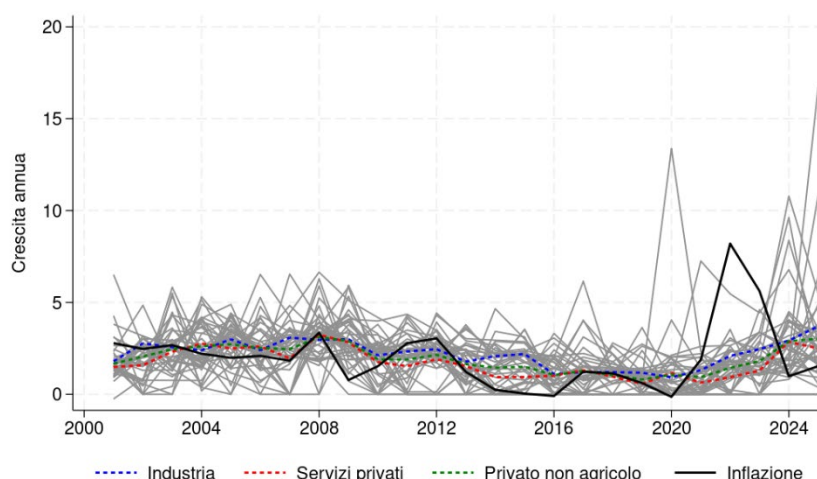


Fonte: elaborazione sull'archivio della Banca d'Italia sulla contrattazione collettiva e, per il pannello (b), su dati Istat.

Note: il pannello (a) mostra l'evoluzione dei "minimi dei minimi" dei CCNL inclusi nell'archivio, in termini nominali. Il pannello (b) mostra l'evoluzione dei "minimi dei minimi" in termini reali, utilizzando l'indice generale dei prezzi al consumo pubblicato da Istat (NIC). La suddivisione dei contratti tra industria e servizi privati segue la classificazione adottata dall'Istat nell'ambito dell'indagine *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali*.

Le tendenze medie sono la sintesi di un'ampia variabilità tra i CCNL, aumentata nel tempo: il rapporto tra il 90-esimo percentile e il decimo percentile del livello minimo tabellare è salito da 1,22 a 1,38. In termini reali (in euro del 2025), il decimo percentile della distribuzione dei minimi dei minimi è sceso da 1.560 euro mensili nel 2000 a 1.421 nel 2025; la mediana è rimasta sostanzialmente invariata (da 1.700 a 1.706 euro nello stesso periodo). Al contrario, sempre in termini reali, sono lievemente aumentati i minimi dei contratti che pagano di più: il novantesimo percentile è passato da 1.902 euro nel 2000 a 1.955 nel 2025.

Figura 7. Crescita annua dei prezzi al consumo e dei “minimi dei minimi” dei CCNL dell’archivio



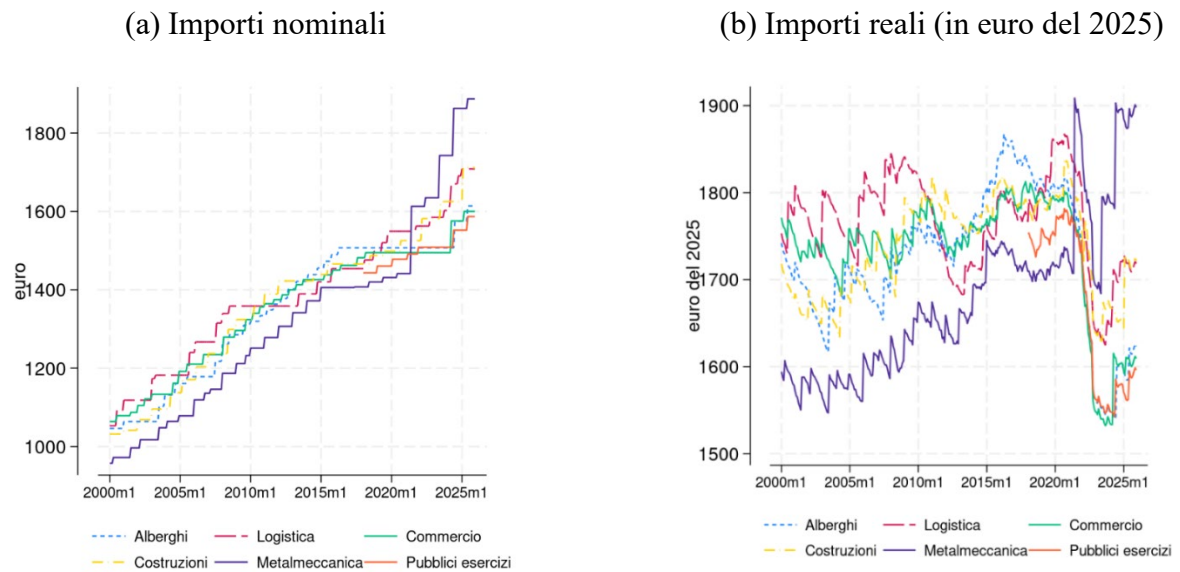
Fonte: elaborazione sull’archivio della Banca d’Italia sulla contrattazione collettiva e su dati Istat.

Note: la figura mostra il tasso di crescita annua dei prezzi al consumo (misurato dal NIC) e del “minimo dei minimi” per tutti i CCNL presenti dal 2000 nell’archivio. La suddivisione dei contratti tra industria e servizi privati segue la classificazione adottata dall’Istat nell’ambito dell’indagine *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali*.

La Figura 8 riporta le stesse informazioni per i soli sei CCNL più rappresentativi nel 2024 (si veda la Sezione 3.2): commercio, metalmeccanica, alberghi, pubblici esercizi, costruzioni e trasporto merci e servizi di magazzinaggio (logistica). Analizzando questi CCNL è ancora più evidente la dinamica divergente tra il settore dell’industria, dove il contratto dei metalmeccanici è il più diffuso, e quello dei servizi privati. I principali CCNL dei servizi hanno mantenuto i minimi sostanzialmente invariati per un periodo molto lungo, fino ai rinnovi avvenuti nel 2024. Ne è conseguito che il potere d’acquisto delle retribuzioni tabellari è stato significativamente eroso dall’alta inflazione a partire dalla fine del 2021 e i recenti accordi non hanno compensato interamente quanto perso negli ultimi anni. Per il contratto dei metalmeccanici, la clausola di indicizzazione ex post ha limitato le perdite reali: alla fine del 2025, il livello del minimo dei minimi era prossimo a quello massimo raggiunto nel giugno del 2021.

Negli ultimi venticinque anni, è inoltre aumentata la differenza percentuale tra il minimo dell’inquadramento più alto previsto dal contratto (cosiddetto massimo dei minimi) e quello dell’inquadramento più basso (minimo dei minimi). Per i CCNL presenti nell’archivio dal 2000, tale differenza è salita, in media, da quasi il 63 per cento nel 2000 al 77 per cento nel 2025 (Figura 9). La crescita della dispersione ha interessato quasi tutti i contratti ed è stata più marcata all’interno dei CCNL che hanno aumentato i livelli di inquadramento nel corso degli ultimi venticinque anni.

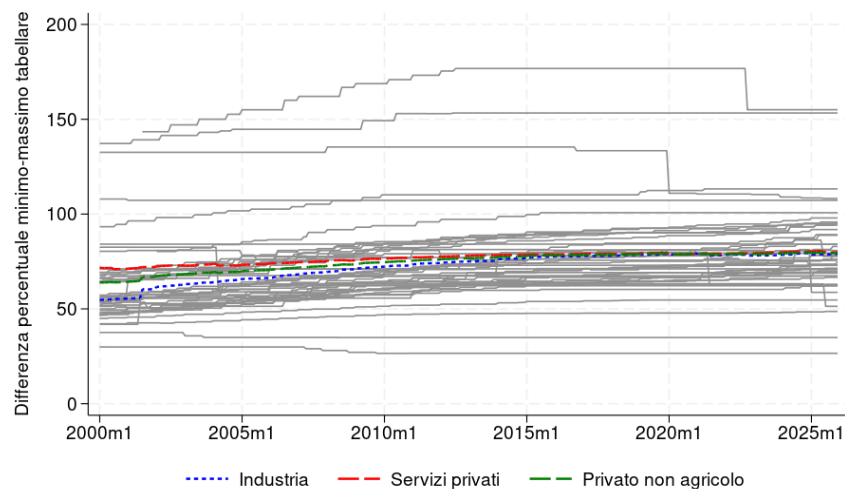
Figura 8. Minimi dei minimi dei CCNL maggiormente rappresentativi dell'archivio, da gennaio 2000 (o dalla prima introduzione)



Fonte: elaborazione sull'archivio della Banca d'Italia sulla contrattazione collettiva e, per il pannello (b), su dati Istat.

Note: la figura mostra l'evoluzione dei "minimi dei minimi" dei CCNL maggiormente diffusi che sono inclusi nell'archivio, in termini nominali (pannello a) e reali (utilizzando l'indice generale dei prezzi al consumo pubblicato da Istat (NIC), pannello b). I CCNL sono quelli che nel 2024 coprivano il maggiore numero di dipendenti del campione BI-UNIEMENS.

Figura 9. Differenza percentuale tra il massimo dei minimi e il minimo dei minimi previsto dalle tabelle di ciascun CCNL dell'archivio



Fonte: elaborazione sull'archivio della Banca d'Italia sulla contrattazione collettiva.

Note: la figura riporta la differenza percentuale tra il "massimo dei minimi" e il "minimo dei minimi" stabiliti dalle tabelle retributive dei CCNL inclusi nell'archivio. La suddivisione dei contratti tra industria e servizi privati segue la classificazione adottata dall'Istat nell'ambito dell'indagine *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali*.

Struttura delle tranche – L’aggancio tra l’archivio dei minimi tabellari e l’archivio degli accordi di rinnovo consente di associare ciascun adeguamento tabellare al testo del contratto che lo ha stabilito, consentendo di ricostruire la struttura degli aumenti. L’incremento delle retribuzioni tabellari pattuito in sede di stipula del nuovo contratto può essere corrisposto in un’unica soluzione o attraverso incrementi (*tranche*) gradualisti. A parità di aumento tabellare complessivo e durata dell’accordo, il numero di tranche e i loro importi incidono sulla retribuzione media mensile effettivamente percepita dai lavoratori nel periodo di vigenza. Due contratti della stessa durata che prevedono un identico aumento complessivo, ma differiscono nel modo in cui l’aumento viene distribuito nel tempo, si tradurranno in incrementi di reddito medio mensile tra loro diversi: ad esempio, un contratto che preveda tranche crescenti – con importi più contenuti nelle fasi iniziali e aumenti più consistenti verso la scadenza – determinerà un incremento medio della retribuzione tabellare mensile inferiore a un contratto con tranche più alte all’inizio e via via minori.

La Figura 10 mostra la distribuzione del numero di tranche definite nei testi siglati tra il 2000 e il 2025. Pochissimi accordi corrispondono gli aumenti in un’unica tranche (meno del 3 per cento; pannello a). Il numero modale di tranche è pari a tre (48 per cento dei rinnovi); sono più diffusi nei servizi privati rispetto all’industria sia accordi che erogano al massimo due tranche sia quelli che ne prevedono almeno quattro. Il numero medio di tranche è cresciuto nel tempo, salendo da 2,5 nel periodo 2000-2004 a 3,6 nel periodo 2020-2025 (pannello b), in linea con l’allungamento della durata dei contratti in seguito all’Accordo interconfederale del 2009. Tra gli accordi più diffusi, quelli di commercio e alberghi pagano in media un numero maggiore di tranche rispetto a quelli della metalmeccanica, in linea anche con le durate mediamente più lunghe dei contratti. La distanza tra le tranche all’interno di uno stesso rinnovo è aumentata solo lievemente, da quasi 9 mesi nel periodo 2000-2004 a quasi 10 nel periodo 2020-2025.

Concentrandosi sugli accordi di rinnovo che hanno corrisposto almeno due tranche, la maggioranza di questi – circa sei su dieci – ha un profilo decrescente, ovvero l’importo della prima tranche è superiore a quello dell’ultima. La prevalenza del profilo decrescente, lievemente più diffuso nell’industria rispetto ai servizi privati, è tuttavia diminuita nel tempo: dal 73 per cento nel quinquennio 2000-2004 a un minimo sotto il 40 per cento nel periodo 2010-2014, per poi risalire a poco più del 60 per cento nel periodo 2020-2025 (Figura A10 in Appendice, pannello a). Gli accordi con profilo decrescente erogano, in media, il 44 per cento dell’aumento previsto a regime con la prima tranche e il 26 per cento con l’ultima tranche. Gli accordi con profilo crescente, invece, corrispondono, in media, il 31 per cento dell’aumento a regime con la prima tranche e il 39 con l’ultima³⁴ (Figura A10 in Appendice, pannello b). Per entrambi i tipi di profilo, la quota erogata con la prima e con l’ultima tranche è diminuita nel tempo, in coerenza con l’aumento del numero di tranche, senza significative differenze settoriali (Figura A11 in Appendice).

Negli ultimi venticinque anni si è anche ridotta la quota di accordi che erogano la prima tranche entro tre mesi dalla data di stipula (da oltre il 90 per cento tra il 2000 e il 2004 al 76 nell’ultimo sessennio). In media, l’ultima tranche è pagata cinque mesi e mezzo prima della scadenza dell’accordo; l’entrata a pieno regime degli aumenti tabellari è lievemente anticipata nell’industria (6,1 mesi prima della

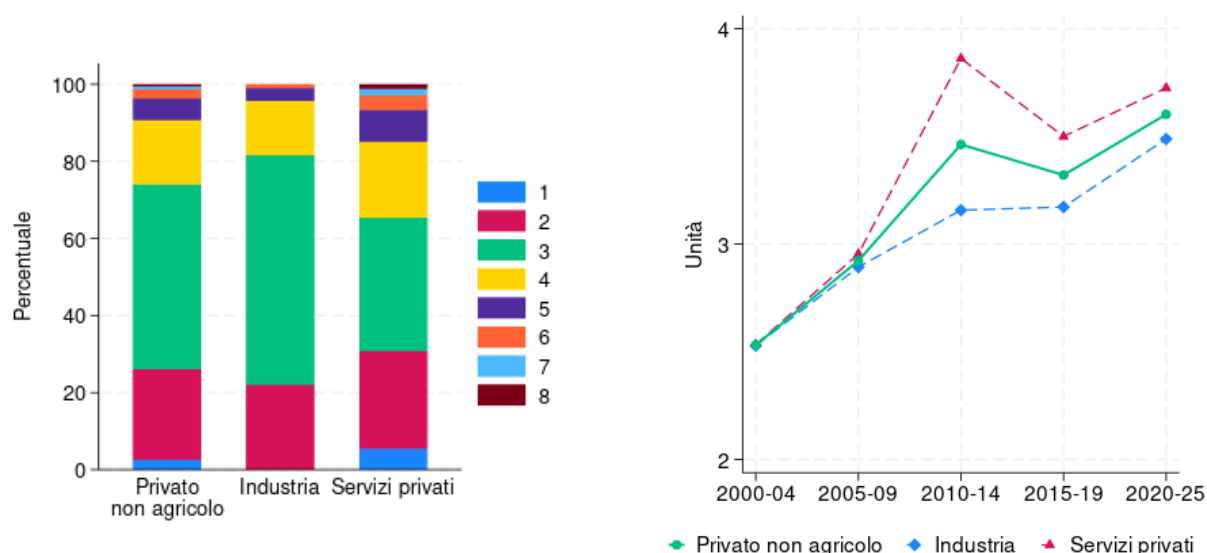
³⁴ L’importo delle tranche tratte dall’archivio degli accordi di rinnovo si riferisce alla figura professionale con inquadramento intermedio.

scadenza) rispetto ai servizi privati (4,2 mesi). I contratti con profilo decrescente, in media, erogano l'ultima tranche più avanti nel tempo di quelli con profilo crescente (4,6 mesi prima della scadenza contro 6,2).

Figura 10. Numero delle tranche degli accordi di rinnovo dei CCNL dell'archivio, per comparto

(a) Distribuzione, nel periodo 2000-2025

(b) Media, per periodo di stipula



Fonte: elaborazione sull'archivio della Banca d'Italia sulla contrattazione collettiva.

Note: la figura riporta la distribuzione del numero di tranche degli accordi di rinnovo stipulati tra il 2000 e il 2025. La suddivisione dei contratti tra industria e servizi privati segue la classificazione adottata dall'Istat nell'ambito dell'indagine *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali*.

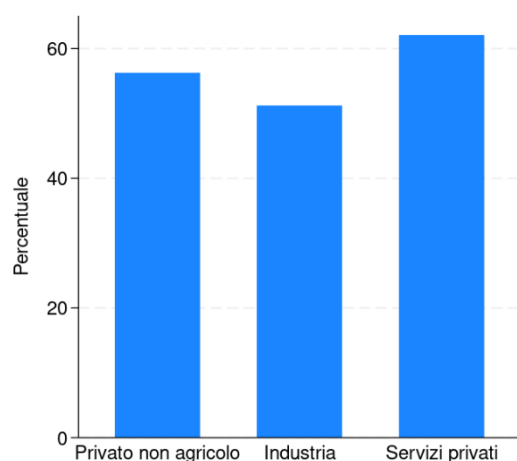
4.3. La dinamica delle una tantum

Mentre l'erogazione delle tranche si traduce in un incremento strutturale e permanente della retribuzione tabellare, l'una tantum è un pagamento in unica soluzione che aumenta la retribuzione solo temporaneamente nel mese di erogazione. Nella media del periodo 2000-2025, il 56 per cento degli accordi ha corrisposto una tantum (Figura 11, pannello a); la percentuale è più alta nei servizi privati (6 accordi su 10 rispetto a 1 su 2 nell'industria) dove è anche più stabile nel tempo (Figura A12 in Appendice, pannello a).

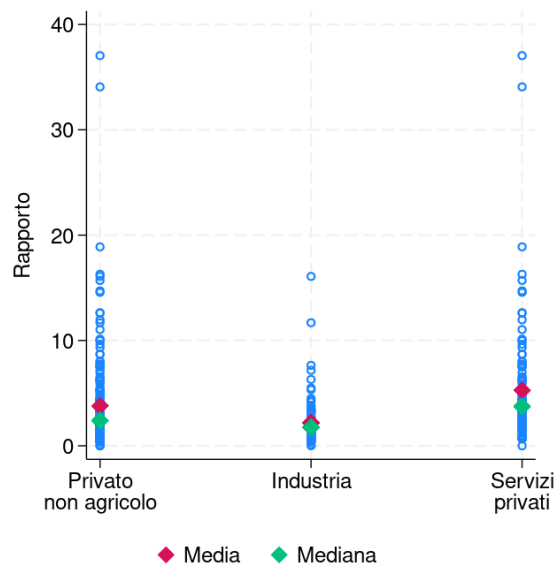
I pagamenti di una tantum nei servizi privati, oltre ad essere più diffusi che nell'industria, risultano anche di maggior importo in rapporto al valore totale delle tranche (il rapporto è in media 5,3 contro poco più di 2,2 nell'industria; alla mediana, il rapporto è 3,8 contro 1,8; Figura 11, pannello b). Tra i rinnovi dell'industria che erogano una tantum, l'importo di queste in rapporto alle tranche è diminuito lievemente nel tempo; nei servizi privati il loro ammontare ha avuto un forte rialzo nel quinquennio 2014-2019, per poi attestarsi nel periodo successivo su valori simili a quelli del 2000-2004 (Figura A12 in Appendice, pannello b).

Figura 11. Una tantum degli accordi di rinnovo dei CCNL dell'archivio

(a) Percentuale di accordi che hanno erogato una tantum, nel periodo 2000-2025



(b) Rapporto tra importo delle una tantum e importo delle tranche (per i soli accordi che hanno corrisposto una tantum), nel periodo 2000-2025



Fonte: elaborazione sull'archivio della Banca d'Italia sulla contrattazione collettiva.

Note: il pannello (a) riporta la quota di accordi di rinnovo stipulati tra il 2000 e il 2025 che ha previsto l'erogazione di una tantum. Il pannello (b) mostra, per i soli accordi di rinnovo che hanno corrisposto almeno una una tantum, la distribuzione, la media e la mediana del rapporto tra l'importo delle una tantum e l'importo delle tranche. La suddivisione dei contratti tra industria e servizi privati segue la classificazione adottata dall'Istat nell'ambito dell'indagine *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali*.

4.4. La relazione tra il ritardo negli accordi di rinnovo e le caratteristiche dell'accordo

L'ampiezza del ritardo incide sulle principali caratteristiche dei contratti stipulati tra il 2000 e il 2025. La Tavola 2 riporta il risultato di una serie di regressioni nelle quali le variabili che catturano i principali esiti degli accordi di rinnovo sono regredite sull'ampiezza del ritardo (in mesi), al netto di effetti fissi di contratto e di anno di stipula che catturano le differenze strutturali tra contratti e tra i diversi periodi a cui si riferiscono.

Le una tantum sembrano rivestire un ruolo come strumento di compensazione in caso di ritardi nelle trattative di rinnovo. Per ogni mese aggiuntivo di ritardo, la probabilità che l'accordo di rinnovo preveda l'erogazione di una tantum aumenta di circa 0,9 punti percentuali (colonna 4). Tra i rinnovi che corrispondono una tantum, l'importo aumenta di circa 18 euro per ogni mese aggiuntivo di ritardo, un incremento pari a circa il 3,6 per cento dell'importo medio (colonna 5)³⁵. L'associazione con l'ammontare dell'aumento retributivo strutturale a regime è anch'essa positiva e significativa,

³⁵ All'aumentare del ritardo, cresce anche il rapporto tra l'importo della una tantum e quello dell'aumento retributivo strutturale (colonna 6).

ma di entità più contenuta: per ogni mese di ritardo, l'incremento è pari a circa lo 0,3 per cento rispetto al valore medio (colonna 1)³⁶.

Tavola 2. La relazione tra il ritardo e le altre caratteristiche degli accordi di rinnovo

	Importo aumento retributivo	l=profilo decescente	Rapporto 1 ^a tranche/totale	l = una tantum	Importo una tantum	Rapporto una tantum / aumento retributivo
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<i>A. Tutti i contratti</i>						
Ritardo	0,447* (0,203)	0,00465* (0,00215)	0,000108 (0,000819)	0,00935** (0,00195)	18,70** (4,369)	0,0956* (0,0403)
Media var. dip.	144,3	0,605	0,397	0,560	526,4	3,699
Osservazioni	373	365	373	373	207	207
R ²	0,625	0,371	0,421	0,411	0,675	0,567
<i>B. Industria</i>						
Ritardo	-0,708 (0,618)	0,00277 (0,00403)	0,00197 (0,00141)	0,0252** (0,00453)	31,81** (9,130)	0,242** (0,0650)
Media var. dip.	141,5	0,616	0,380	0,507	305,7	2,193
Osservazioni	203	203	203	203	102	102
R ²	0,737	0,386	0,551	0,453	0,754	0,783
<i>C. Servizi privati</i>						
Ritardo	0,789** (0,241)	0,00686* (0,00297)	0,000182 (0,00121)	0,00307 (0,00224)	22,23** (4,831)	0,102+ (0,0536)
Media var. dip.	147,7	0,590	0,417	0,627	740,9	5,176
Osservazioni	168	160	168	168	103	103
R ²	0,623	0,476	0,430	0,553	0,666	0,526

Fonte: elaborazione sull'archivio della Banca d'Italia sulla contrattazione collettiva.

Note: i numeri in parentesi sono gli standard error dei coefficienti. Gli importi di tranches e una tantum sono espressi in termini reali. Gli importi non ancora corrisposti sono deflazionati sulla base di un profilo mensile dell'inflazione, ottenuto assumendo un tasso di inflazione annuo pari al 2 per cento. Nella colonna (2), la variabile dipendente assume valore 1 se la prima tranche è più elevata dell'ultima ("profilo decrescente") e la regressione è stimata solo sugli accordi di rinnovo che hanno corrisposto almeno due tranches. Nelle colonne (5) e (6), le regressioni sono stimate solo sugli accordi che hanno corrisposto una tantum. Tutte le regressioni includono effetti fissi di contratto e di anno. La suddivisione dei contratti tra industria e servizi privati segue la classificazione adottata dall'Istat nell'ambito dell'indagine *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali*. + $p < 0,1$, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$.

³⁶ L'associazione tra l'ampiezza del ritardo e la probabilità che gli aumenti abbiano un profilo decrescente è positiva e statisticamente significativa, ma di entità contenuta rispetto al valore medio (colonna 2). Non è invece significativa l'associazione tra il ritardo e la quota dell'aumento retributivo riconosciuta con la prima tranche (colonna 3).

Nei pannelli B e C, le regressioni stimate separatamente per l'industria e i servizi privati mostrano l'esistenza di eterogeneità settoriali. Come illustrato nella Sezione 4.3, nei servizi privati – dove i ritardi sono più diffusi – il ricorso alle una tantum è mediamente più frequente e il loro importo più elevato. La relazione tra il ricorso alle una tantum e la durata del ritardo è tuttavia nettamente più marcata nell'industria: per ogni mese aggiuntivo di ritardo, la probabilità di erogare una tantum aumenta di circa 2,5 punti percentuali nell'industria, mentre non emerge una relazione statisticamente significativa nei servizi privati. Tra i rinnovi che prevedono una tantum, ogni mese di ritardo si associa inoltre a un aumento dell'importo pari a circa il 10 per cento del valore medio nell'industria, contro il 3 per cento nei servizi privati.

5. La relazione tra le retribuzioni contrattuali e quelle effettive

Secondo i dati di contabilità nazionale, nel periodo 2000-2025 nel settore privato non agricolo le retribuzioni lorde di fatto per dipendente – la principale voce del costo del lavoro – sono aumentate di quasi il 60 per cento – un tasso sostanzialmente identico a quello delle retribuzioni tabellari minime dei CCNL dell'archivio³⁷. Anch'esse, dunque, sono diminuite in termini reali, del 2,5 per cento.

Le retribuzioni di fatto mensili per dipendente differiscono da quelle tabellari previste dai contratti collettivi a causa di tre principali fattori: (i) il numero di ore effettivamente retribuite, che può essere inferiore rispetto all'orario contrattuale, in caso di ricorso al lavoro parziale o assenze non pienamente retribuite (ad esempio, congedi parentali o lunga malattia) oppure superiore in caso di prestazioni straordinarie; (ii) voci retributive aggiuntive previste dalla contrattazione di secondo livello territoriale o aziendale o da accordi individuali; (iii) l'effettivo livello di inquadramento del lavoratore rispetto a quello più basso solitamente analizzato in relazione alle retribuzioni contrattuali. Inoltre, incide sui livelli e sulla dinamica delle retribuzioni effettive medie anche la composizione sociodemografica dei lavoratori, per esempio in termini di età ed esperienza accumulata o di genere e paese di origine, che determinano tra l'altro il potere contrattuale individuale e il *sorting* nelle imprese.

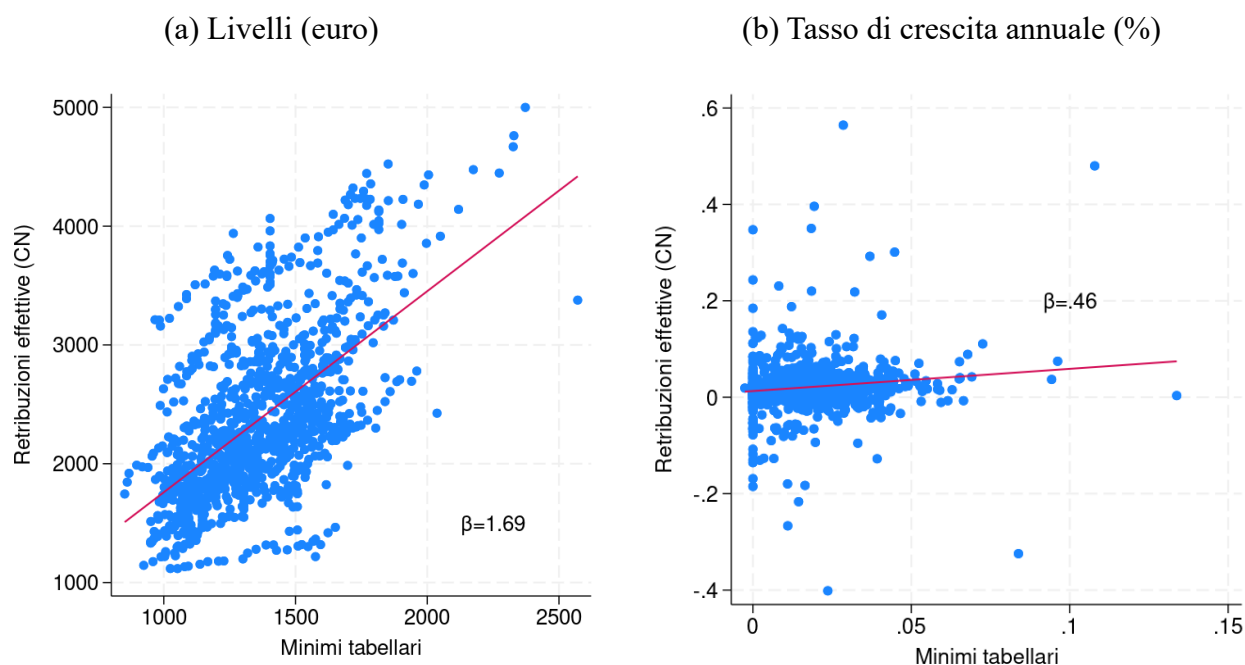
In questa sezione si confrontano i minimi tabellari dei CCNL dell'archivio con la retribuzione media mensile effettiva dei dipendenti coperti da tali contratti. Le retribuzioni effettive per contratto sono stimate combinando due fonti di dati: (i) i Conti Nazionali (CN) annuali, che forniscono informazioni sulle retribuzioni medie effettive percepite mensilmente, disaggregate per settore di attività (classificazione Ateco); (ii) il campione BI-UNIEMENS, che riporta per ciascun rapporto di lavoro il CCNL applicato e il settore Ateco di appartenenza. Quest'ultima fonte consente di stimare la composizione settoriale di ciascun contratto collettivo. Le retribuzioni medie effettive a livello di contratto sono quindi calcolate come media ponderata delle retribuzioni settoriali dei Conti Nazionali, utilizzando i pesi ricavati dall'archivio BI-UNIEMENS.

Il pannello (a) della Figura 12 confronta i valori delle retribuzioni medie mensili di fatto e quelle tabellari per la figura professionale più bassa, per contratto e anno. Le due variabili sono altamente

³⁷ Le retribuzioni di fatto per dipendente riportate nei dati di contabilità nazionale sono al lordo dei contributi sociali a carico del lavoratore e delle imposte dirette. La dinamica analizzata nell'analisi condotta in questa sezione non riflette, dunque, le modifiche che negli ultimi venticinque anni hanno interessato la tassazione dei redditi da lavoro. Per un'analisi della variazione del reddito disponibile delle famiglie italiane tra il 2021 e il 2025 si veda Curci e Tomasi (2026).

correlate: nel periodo di analisi, in media, a 100 euro in più di minimo tabellare sono associati 169 euro in più di retribuzione effettiva. L'eterogeneità però è ampia e tutti i fattori elencati sopra incidono sul confronto tra i due tipi di retribuzione; tuttavia, non è possibile determinare il contributo di ciascuno per le scarse informazioni presenti nei dati – aggregati – di contabilità nazionale. Il pannello (b) mostra i tassi di crescita annuali delle retribuzioni effettive e contrattuali: la correlazione media è molto meno marcata e sono frequenti i casi in cui a un aumento della retribuzione minima tabellare è associata una riduzione di quella effettiva per un dato contratto nello stesso anno. Questo può essere determinato da aggiustamenti di altre voci retributive, delle ore lavorate ma anche da variazioni nella composizione sociodemografica dei lavoratori coperti dal contratto. La composizione dei dipendenti per livelli di inquadramento dovrebbe, invece, incidere poco sul confronto tra i tassi di crescita, in quanto i minimi tabellari sono nella maggior parte dei casi adeguati, in percentuale, in misura simile per i diversi livelli di inquadramento di un contratto collettivo.

Figura 12. Confronto tra retribuzioni effettive e minimi tabellari per i CCNL dell'archivio



Fonte: elaborazione sul campione BI-UNIEMENS, sull'archivio della Banca d'Italia sulla contrattazione collettiva e sui Conti Nazionali (CN) annuali di Istat.

Note: la figura mostra, per ciascun CCNL contenuto nell'archivio, il confronto nel periodo 2000-2024 tra il minimo tabellare mensile per la figura con livello di inquadramento più basso prevista dal CCNL ("minimo dei minimi") e la retribuzione media effettiva mensile dei dipendenti coperti dal CCNL, stimata a partire dai Conti Nazionali annuali. Nel pannello (a) si riportano i livelli, nel pannello (b) i tassi di crescita annuali. Le rette rosse rappresentano il fit di un modello di regressione univariata lineare.

L'analisi della relazione tra retribuzioni effettive e contrattuali è utile per prevedere la dinamica delle pressioni salariali sull'inflazione, poiché l'indice delle retribuzioni contrattuali è rilasciato con frequenza mensile, superiore a quella trimestrale dei dati di contabilità nazionale sulle retribuzioni effettive. Questa analisi tipicamente esamina il differenziale tra i tassi di crescita, definito *drift*. La letteratura ha individuato un insieme di variabili macroeconomiche che influenzano il *drift* a livello

aggregato o di comparto settoriale (Yellen, 2015; Nickel et al. 2019), tra le quali vi sono: la dinamica del valore aggiunto, il margine estensivo del fattore lavoro (i.e., la disponibilità di forza lavoro non occupata) e il margine intensivo (i.e., le ore lavorate) qualora l'analisi non sia a livello orario.

Il dataset che combina i minimi tabellari dei CCNL dell'archivio con le retribuzioni effettive dei dipendenti coperti da tali contratti, stimate come descritto sopra, consente di esaminare la relazione tra retribuzioni effettive e minimi contrattuali anche al livello, molto più disaggregato, di contratto. A questo livello di disaggregazione è possibile esaminare il ruolo delle caratteristiche dei CCNL. L'analisi considera tre elementi: i) la fase del ciclo di vita del contratto (in vigore o scaduto), per valutare se nelle vacanze contrattuali – quando i minimi tabellari restano fermi – la contrattazione aziendale o individuale contribuisca a sostenere il potere d'acquisto delle retribuzioni; ii) l'erogazione di una tantum, che incrementa le retribuzioni effettive senza modificare i livelli minimi; iii) il tasso di crescita della dispersione tra minimo dei minimi e massimo dei minimi tabellari, che può influenzare il tasso di crescita delle retribuzioni effettive qualora gli adeguamenti per i livelli superiori non siano proporzionali a quelli del livello più basso. È inoltre possibile tenere conto della composizione della forza lavoro a cui si applica il contratto. La scomposizione del *drift* viene qui presentata sotto forma di regressione lineare sul panel dei 50 contratti coperti dall'archivio. Il panel copre il periodo 2000-2024 in quanto i dati sulle retribuzioni nei Conti nazionali non sono disponibili per tutti i settori negli anni successivi al momento in cui scriviamo. La regressione è la seguente:

$$y_{a,c} = X'_{a,c}\beta + Z'_{a,c}\gamma + T'_{a,c}\delta + \varphi_a + \vartheta_c + \varepsilon_{a,c} \quad (1)$$

dove y rappresenta il *drift* a livello di anno, a , e contratto, c . I controlli sono:

- X è un vettore di controlli che cattura le caratteristiche congiunturali dei *settori* in cui è diffuso il contratto collettivo³⁸: comprende quindi la crescita della produttività oraria, la crescita del deflatore del valore aggiunto a prezzi di base del settore e la deviazione delle ore lavorate per addetto rispetto alla media di tutto il periodo;
- Z è un vettore di caratteristiche del *contratto collettivo*: comprende l'indicatore sull'erogazione di una tantum nell'anno, la dispersione tra i minimi dei diversi livelli di inquadramento, lo status prevalente del contratto nell'anno (in vigore, in vigore ma prossimo alla scadenza, scaduto da meno di un anno, scaduto da più di un anno);
- T è un vettore di caratteristiche della *forza lavoro* coperta da ciascun contratto collettivo nell'anno, come misurato nei dati del campione BI-UNIAMENS: comprende la quota di donne, di immigrati, di lavoratori part-time, di lavoratori a tempo determinato, di operai e di lavoratori di età superiore ai 50 anni.

La Tavola 3 mostra i risultati della regressione. Controllando per il ciclo economico aggregato e per le caratteristiche invarianti dei contratti attraverso gli effetti fissi di anno e CCNL, i tre modelli con, di volta in volta, le sole variabili settoriali, contrattuali o di composizione della forza lavoro spiegano una quota ampia della variazione del *drift*. Le variabili settoriali correlano positivamente con il *drift*, ma il loro effetto marginale è piccolo. A parità di condizioni, un aumento della produttività e la

³⁸ Le variabili settoriali sono aggregate a livello di contratto utilizzando i pesi stimati sul campione BI-UNIAMENS.

crescita del deflatore del settore dell'1 per cento si associano, rispettivamente, a un aumento del *drift* di circa lo 0,02 e lo 0,03 per cento (quest'ultimo, non statisticamente significativo; colonna 1). Fa eccezione il numero di ore lavorate per addetto che risulta essere un'importante determinante della dinamica salariale (Lo Bello e Viviano, 2024; Lombardi et al., 2023): un incremento dell'1 per cento delle ore pro capite rispetto alla media del periodo è associato a un aumento del *drift* dello 0,5 per cento.

Le caratteristiche dei CCNL hanno un minore potere esplicativo se considerate separatamente da altre variabili (colonna 2). Tuttavia, il pagamento delle una tantum e la presenza di un contratto scaduto correlano positivamente e significativamente con il *drift*. Quest'ultima associazione suggerisce che la contrattazione decentrata e iniziative autonome del datore di lavoro tendono a riconoscere aumenti retributivi volti a compensare – ancorché parzialmente – i lavoratori per il mancato adeguamento delle retribuzioni tabellari previsto dai CCNL nei periodi di vacanza contrattuale prolungata.

Infine, anche la composizione sociodemografica e per tipo di posizione lavorativa dell'occupazione incide – ma in misura limitata – sulla dinamica delle retribuzioni effettive nel confronto con quella dei minimi tabellari. Quote maggiori di donne e di operai sono associate in maniera statisticamente significativa a una riduzione del *drift* (colonna 3).

La capacità esplicativa del modello cresce fino al 45 per cento combinando tutte le determinanti, che sono correlate tra loro. Tutti gli effetti commentati in precedenza rimangono robusti all'inclusione degli altri controlli, o si rafforzano (come nel caso della fase del ciclo di vita dei contratti; colonna 4).

La stima condotta sul nostro dataset fornisce indicazioni su come arricchire i modelli di previsione del *drift* a livello aggregato o settoriale. L'inclusione di variabili che tengano conto delle caratteristiche dei CCNL (ad esempio, la quota di contratti collettivi scaduti in un dato periodo) e della composizione della forza lavoro può migliorare la stima del *drift*.

Tavola 3. Determinanti del *drift* a livello di contratto collettivo e anno

	(1)	(2)	(3)	(4)
$\Delta\%$ produttività	0,024** (0,007)			0,028** (0,008)
$\Delta\%$ deflatore del VA settoriale	0,032 (0,028)			0,037 (0,030)
Δ ore rispetto al trend	0,498** (0,103)			0,443** (0,112)
$\Delta\%$ max-min dei minimi tabellari		0,086 (0,101)		0,079 (0,107)
1 = una tantum		0,008* (0,004)		0,011** (0,004)
1 = contratto in vigore ma in scadenza		0,002 (0,006)		0,005 (0,005)
1 = contratto scaduto da meno di un anno		0,004 (0,006)		0,005 (0,004)
1 = contratto scaduto da un anno o più		0,015* (0,007)		0,021** (0,006)
% donne			-0,101** (0,034)	-0,198** (0,067)
% immigrati			0,286+ (0,152)	0,366* (0,162)
% part time			-0,019 (0,034)	-0,056 (0,078)
% a tempo determinato			0,025 (0,041)	-0,010 (0,054)
% operai			-0,094** (0,033)	-0,133+ (0,079)
% età ≥ 50			-0,024 (0,048)	0,245 (0,162)
Effetti fissi di contratto	Sì	Sì	Sì	Sì
Effetti fissi di anno	Sì	Sì	Sì	Sì
Osservazioni	1067	1051	983	927
Adj. R2	0,410	0,191	0,223	0,447

Fonte: elaborazione sul campione BI-UNIEMENS, sull'archivio della Banca d'Italia sulla contrattazione collettiva e sui Conti Nazionali (CN) annuali di Istat

Note: la regressione include effetti fissi di contratto e anno oltre a una variabile di lag per ciascuna di quelle riportate (con l'eccezione dello status del contratto); i coefficienti per le variabili lag non sono riportati. La categoria omessa nello status del contratto è se il contratto è in vigore e lontano dalla scadenza. Gli standard error, in parentesi, sono robusti all'eteroschedasticità. + $p < 0,1$, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$.

6. Conclusioni

Nonostante un impianto unitario, l'assetto della contrattazione collettiva in Italia lascia alle parti sociali ampi margini di flessibilità negoziale. I CCNL possono adottare durate contrattuali o indici di riferimento per l'adeguamento delle retribuzioni diversi rispetto a quanto stabilito dall'Accordo interconfederale del 2009. Non esistono, inoltre, termini rigidi per il rinnovo dei contratti scaduti, che mantengono la propria efficacia normativa ed economica fino al rinnovo successivo (clausola di "ultrattività"), né prescrizioni riguardo il numero e la struttura delle tranche con cui erogare gli aumenti retributivi o sull'eventuale recupero di scostamenti tra l'inflazione prevista e quella realizzata.

La flessibilità del sistema di contrattazione limita potenziali spirali tra prezzi e salari ma ha inevitabili conseguenze in termini di eterogeneità dei tassi di crescita e di dispersione delle retribuzioni contrattuali. Tra il 2000 e il 2025 è aumentata significativamente la quota di CCNL che sono stati rinnovati con ritardo, così come l'ampiezza del ritardo. Nello stesso periodo le retribuzioni contrattuali si sono ridotte in termini reali – per effetto della forte inflazione del periodo 2021-2023 – ed è aumentata la dispersione tra contratti e all'interno degli stessi. Le componenti retributive erogate a livello decentrato, che concorrono a determinare le retribuzioni di fatto, hanno avuto un effetto compensativo parziale, maggiore in presenza di CCNL scaduti e di un miglior andamento della produttività del settore di riferimento.

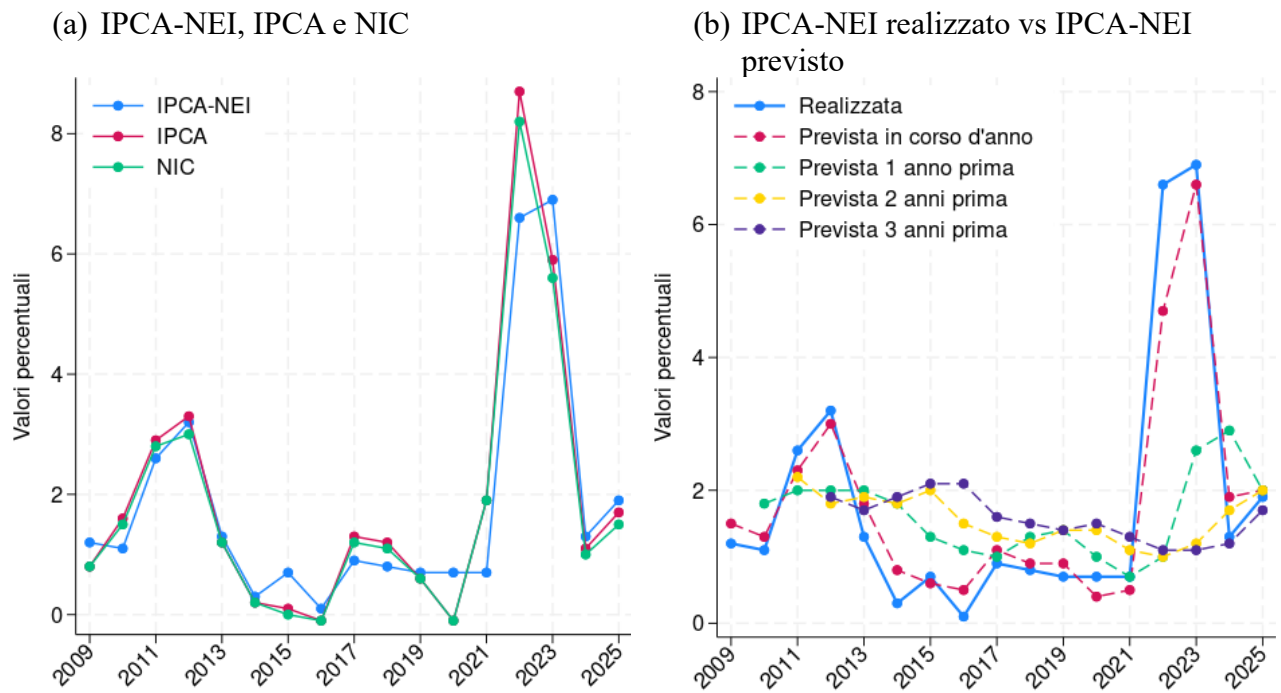
Bibliografia

- Banca d'Italia, 2022. "La contrattazione collettiva nei principali paesi dell'area dell'euro", in *Relazione annuale sul 2022*, cap. 2.
- Boeri, T. e G. Bertola, 2002. "Il dibattito sul Tasso di Inflazione Programmata", *lavoce.info*, 21 ottobre.
- Bovini, G., E. Ciani, M. De Philippis e S. Romano, 2023. "La disuguaglianza dei redditi da lavoro e la povertà lavorativa: un confronto tra paesi dell'area dell'euro", Banca d'Italia, *Questioni di economia e finanza*, n. 806.
- Brandolini, A., P. Casadio, P. Cipollone, M. Magnani, A. Rosolia e R. Torrini, 2007. "Employment Growth in Italy in the 1990s: Institutional Arrangements and Market Forces", in N. Acocella e R. Leoni (eds), *Social Pacts, Employment and Growth: A Reappraisal of Ezio Tarantelli's Thought*, pp. 31-68. Heidelberg: Physica-Verlag.
- CNEL, 2026. *XXVII Rapporto Mercato del lavoro e contrattazione collettiva*.
- Cova, J., 2026. "Introducing CCNL-Open: A Machine-Readable Corpus of Italy's Collective Bargaining Agreements (1946-2026)", mimeo.
- Curci, N. e A. Tomasi, 2026. "Fiscal Drag, Discretionary Policy Measures and the Purchasing Power of Italian Households in 2022-2025", Banca d'Italia, *Questioni di economia e finanza*, n. 998, gennaio.
- Dachille, G., A. Dalla Zuanna, M. Paiella ed E. Viviano, 2025. "Employment Growth, Inflation, and the Distribution of Household Labour Income", *WorkINPS Papers*, n. 117.
- D'Amuri, F. e C. Giorgiantonio, 2015. "The institutional and economic limits to bargaining decentralization in Italy", *IZA Policy Papers*, n. 98.
- D'Amuri, F., R. Nizzi e S. Pereda Fernández, 2022. "La contrattazione collettiva nelle piccole imprese dell'industria", *Economia & Lavoro. Rivista di politica sindacale, sociologia e relazioni industriali*, n. 3, pp. 111-124.
- Della Rocca, G., 2023. "La stella polare dell'art. 39 e i contratti collettivi di prossimità", *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. 2, pp. 258-275.
- Devicienti, F. e B. Fanfani, 2025. "Firms' margins of adjustment to wage growth: the case of Italian collective bargaining", *Economica*, 92(365), pp. 107-149.
- Dustmann, C., C. Giannetto, L. Incoronato, C. Lacava, V. Pezone, R. Saggio e B. Schoefer, 2025. "Opting Out of Centralized Collective Bargaining: Evidence from Italy", *NBER Working Paper*, n. 34076.
- Fanfani, B., 2023. "The employment effects of collective wage bargaining", *Journal of Public Economics*, 227, 105006.
- Fanfani, B., 2025. "Contractual Minimum Wages and Collective Bargaining: Italian Evidence from Forty Years of Data", *IZA Discussion Paper*, n. 18051.
- Fanfani, B., C. Lucifora e D. Vigani, 2024. "Employer associations in Italy: Trends and economic outcomes", *British Journal of Industrial Relations*, 62(2), pp. 206-232.
- Ichino, P., 2019. "La crepa interna dell'articolo 39", *pietroichino.it*, <https://www.pietroichino.it/?p=49855>.
- Lo Bello, S. e E. Viviano, 2024. "Some considerations on the Phillips curve after the pandemic", Banca d'Italia, *Questioni di economia e finanza*, n. 842.

- Lombardi, M. J., M. Riggi e E. Viviano, 2023. “Workers’ bargaining power and the Phillips curve: a micro-macro analysis”, *Journal of the European Economic Association*, pp. 1-39.
- Nickel, C., E. Bobeica, G. Koester, E. Lis e M. Porqueddu, 2019. “Understanding low wage growth in the euro area and European countries”, *ECB Occasional Paper Series*, n. 232.
- Sestito, P., 2002. “Il modello di contrattazione salariale italiano: verso una nuova svolta?”, *Economia e Lavoro. Rivista trimestrale di politica economica e relazioni industriali*, n. 3, pp. 131-139.
- Yellen, J. L., 2015. “Inflation Dynamics and Monetary Policy”, discorso presso la Philip Gamble Memorial Lecture, University of Massachusetts, Amherst.

Appendice A. Figure e tavole aggiuntive

Figura A1. IPCA, NIC, IPCA-NEI previsto e IPCA-NEI realizzato



Fonte: elaborazione su dati Istat.

Figura A2. Archivio dei minimi tabellari

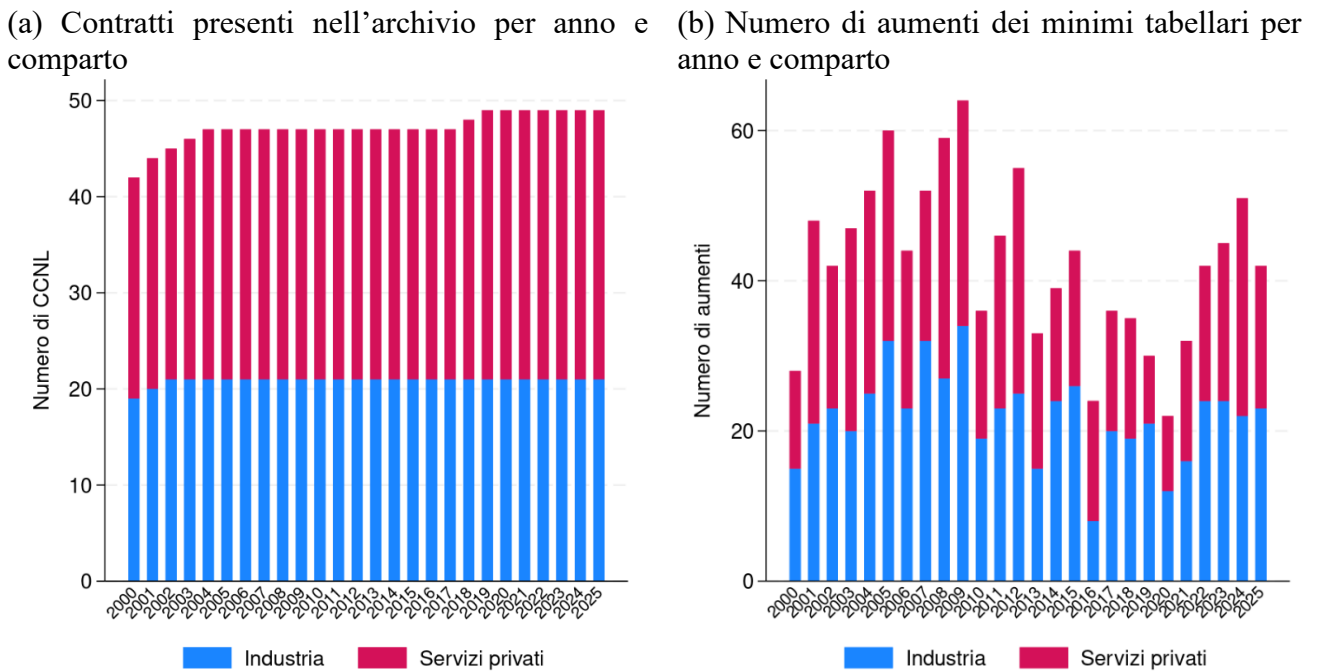


Figura A3. Archivio degli accordi di rinnovo

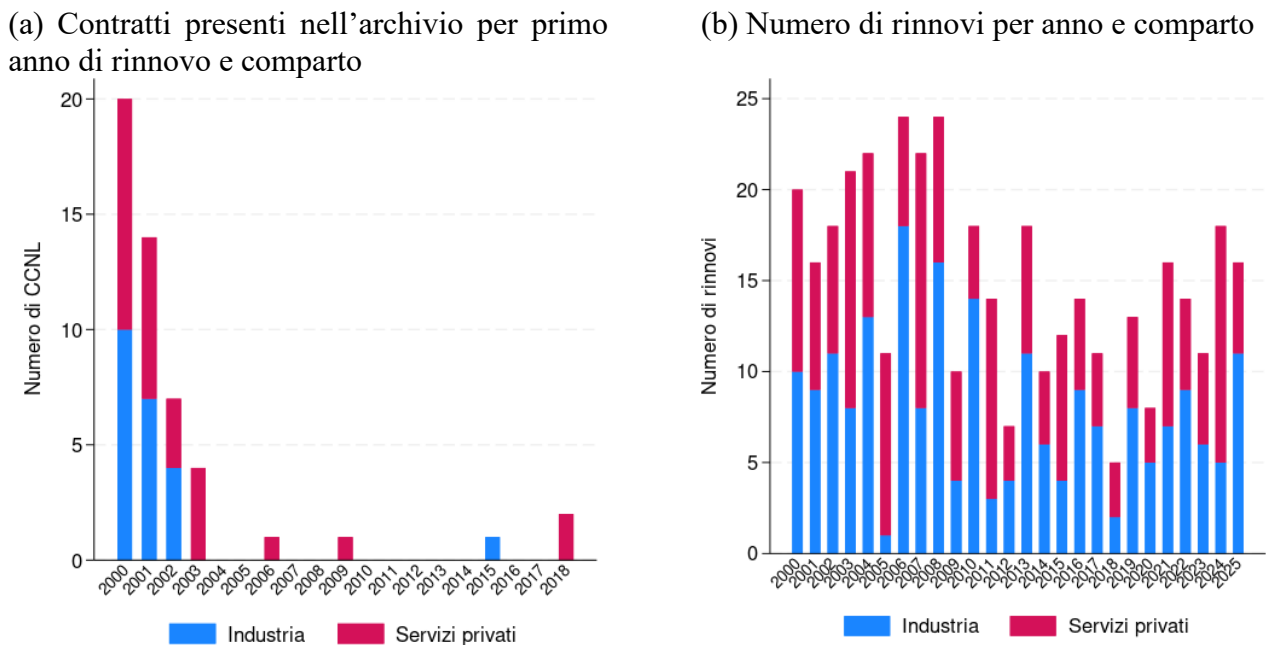
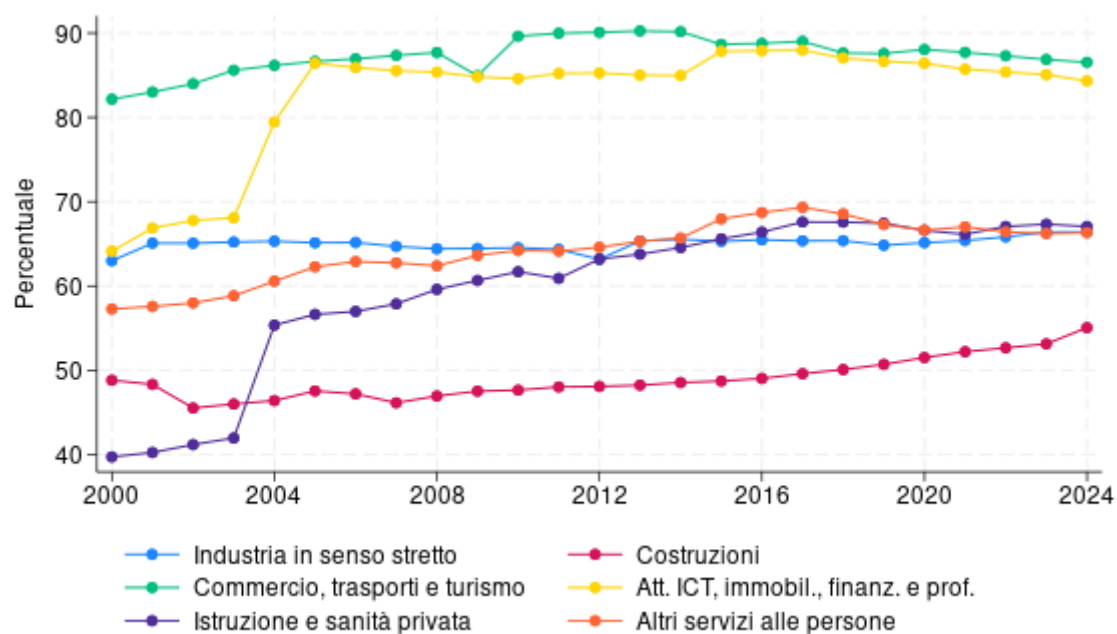


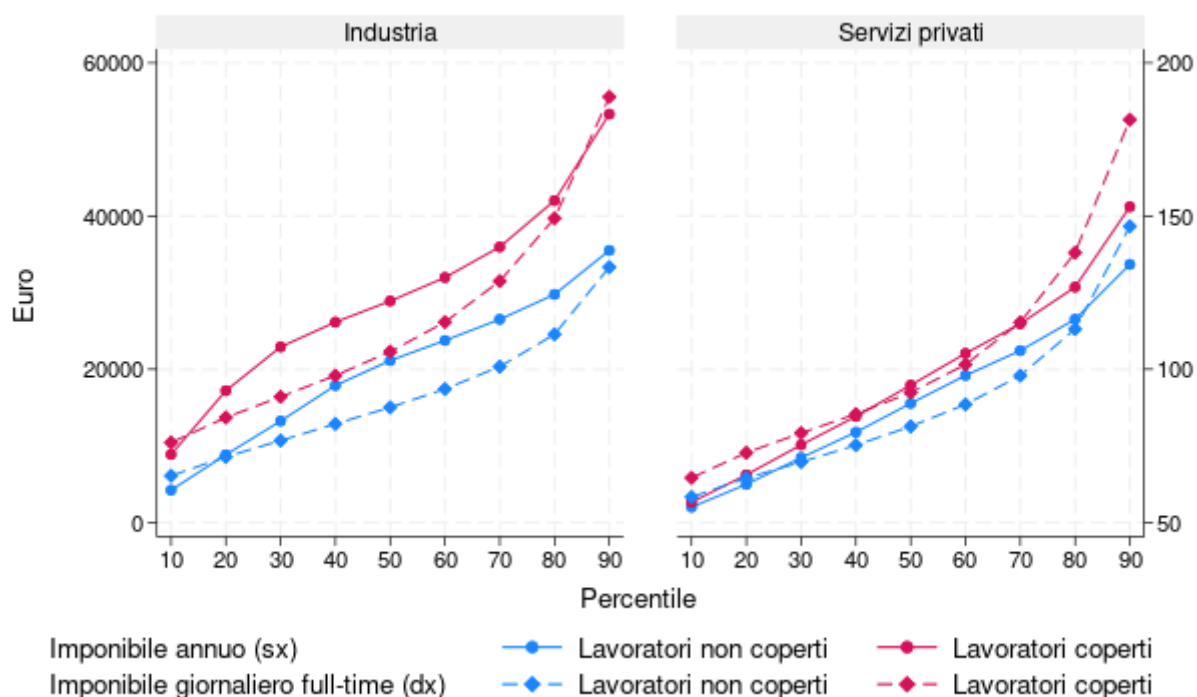
Figura A4. Tasso di copertura dei CCNL dell'archivio, per settore di attività dell'impresa



Fonte: elaborazione sul campione BI-UNIEMENS e sull'archivio della Banca d'Italia sulla contrattazione collettiva.

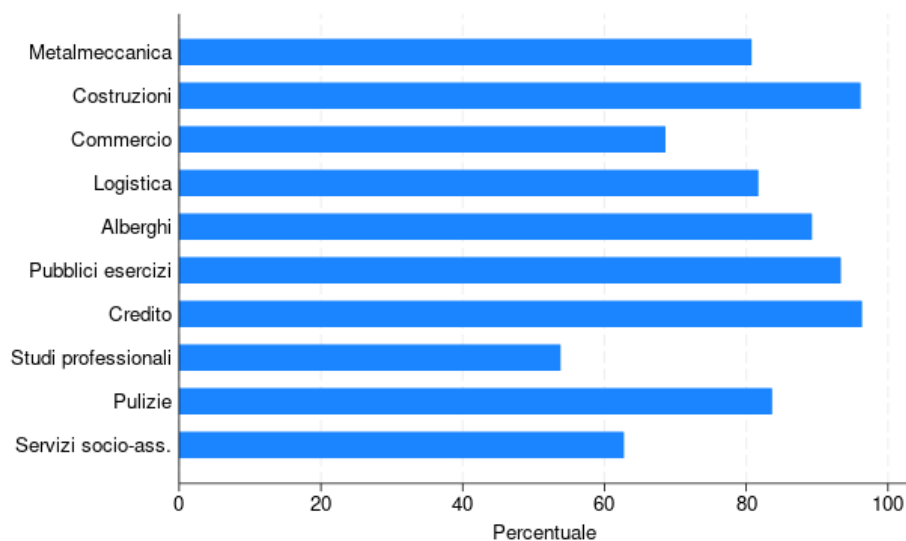
Note: la figura riporta la quota di dipendenti del campione BI-UNIEMENS coperti dai CCNL inclusi nell'archivio, per macro-settore. La suddivisione dei dipendenti tra settori è effettuata sulla base del settore di attività dell'impresa (classificazione Ateco 2007).

Figura A5. Imponibile annuo e imponibile giornaliero full-time dei dipendenti coperti dai CCNL dell'archivio e dei dipendenti non coperti, per comparto



Fonte: elaborazione sul campione BI-UNIEMENS e sull'archivio della Banca d'Italia sulla contrattazione collettiva.
Note: la figura riporta alcuni percentili della distribuzione dell'imponibile annuo, per tutti i dipendenti, e di quello giornaliero, per i soli dipendenti a tempo pieno, nel 2024. La suddivisione dei dipendenti tra industria e servizi privati si basa sul settore di attività dell'impresa (classificazione Ateco). In ogni comparto, i dipendenti sono suddivisi in due gruppi: quelli coperti dai CCNL inclusi nell'archivio e quelli coperti da altri CCNL.

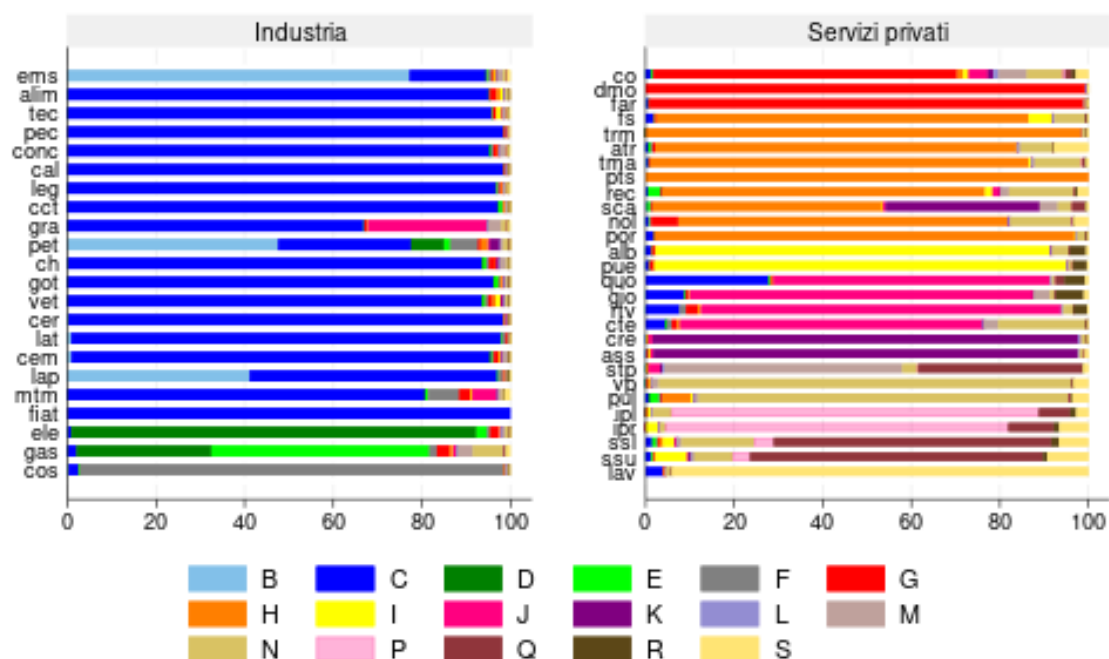
Figura A6. Distribuzione settoriale dei dipendenti coperti dai 10 principali CCNL dell'archivio: quota nel settore prevalente



Fonte: elaborazione sul campione BI-UNIEMENS e sull'archivio della Banca d'Italia sulla contrattazione collettiva.

Note: la figura riporta, per ciascuno dei 10 CCNL dell'archivio maggiormente diffusi nel 2024, la quota di dipendenti occupati nel settore prevalente (ad esempio, il settore manifatturiero per il contratto della metalmeccanica). Le quote sono calcolate sulla media del periodo 2000-2024.

Figura A7. Distribuzione settoriale dei dipendenti coperti dai CCNL dell'archivio

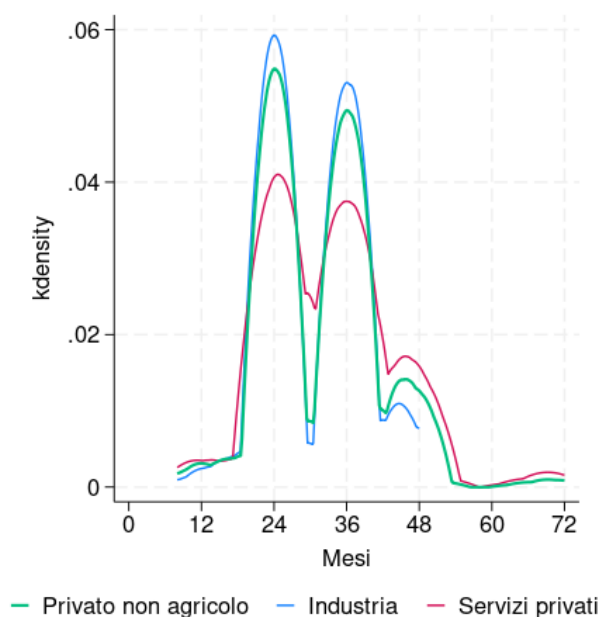


Fonte: elaborazione degli autori sul campione BI-UNIEMENS e sull'archivio della Banca d'Italia sulla contrattazione collettiva.

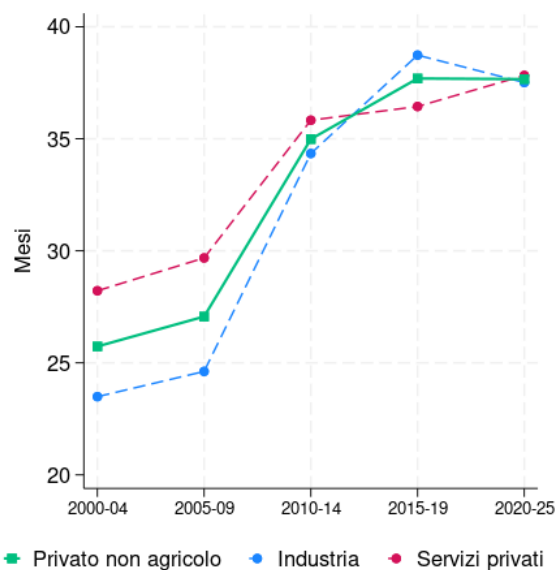
Note: La figura riporta la distribuzione settoriale (per sezione Ateco) dei dipendenti coperti dai CCNL inclusi nell'archivio, nella media del periodo 2000-2024. I CCNL sono suddivisi tra industria e servizi privati sulla base della classificazione adottata da Istat nell'ambito dell'indagine *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali*. Nella legenda, B = estrazione di minerali da cave e miniere; C = attività manifatturiere; D = fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata; E = fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento; F = costruzioni; G = commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli; H = trasporto e magazzinaggio; I = attività dei servizi di alloggio e di ristorazione; J = servizi di informazione e comunicazione; K = attività finanziarie e assicurative; L = attività immobiliari; M = attività professionali, scientifiche e tecniche; N = noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese; P = istruzione; Q = sanità e assistenza sociale; R = attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento; S = altre attività di servizi.

Figura A8. Durata degli accordi di rinnovo dei CCNL dell'archivio, per comparto

(a) Distribuzione, nel periodo 2000-2025



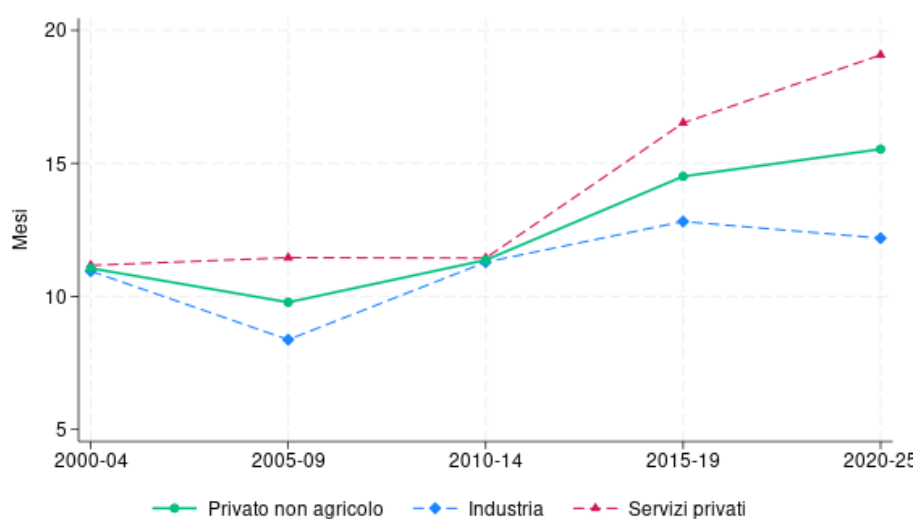
(b) Media, per periodo di stipula



Fonte: elaborazione sull'archivio della Banca d'Italia sulla contrattazione collettiva.

Note: il pannello (a) mostra la distribuzione della durata degli accordi di rinnovo stipulati tra il 2000 e il 2025. Il pannello (b) mostra l'evoluzione della durata media degli accordi di rinnovo per periodo di stipula. La suddivisione dei contratti tra industria e servizi privati segue la classificazione adottata dall'Istat nell'ambito dell'indagine *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali*.

Figura A9. Distanza media tra due adeguamenti successivi delle retribuzioni tabellari dei CCNL dell'archivio, per comparto

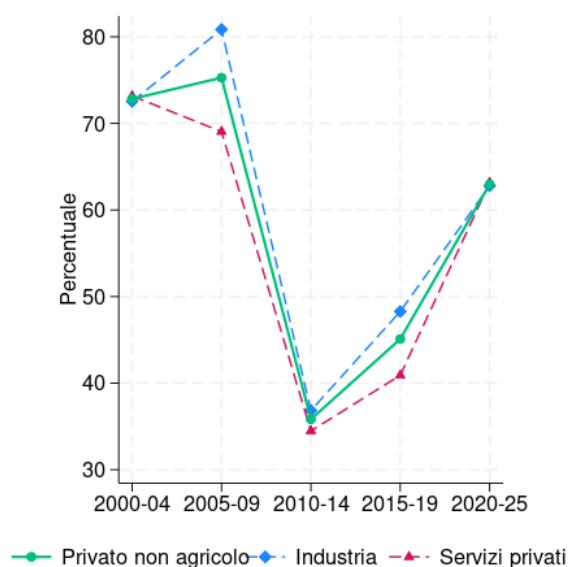


Fonte: elaborazione sull'archivio della Banca d'Italia sulla contrattazione collettiva.

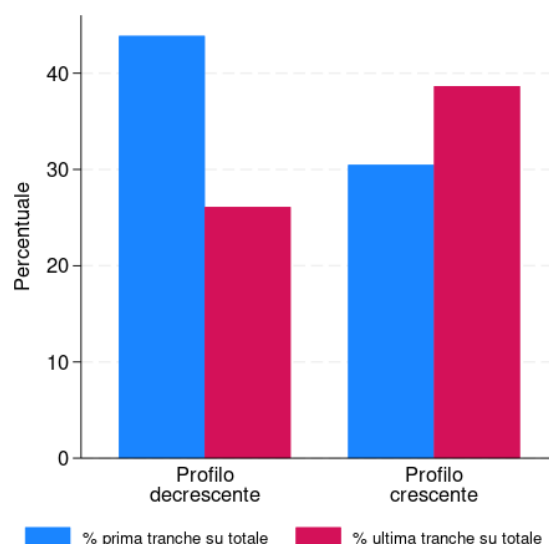
Note: la figura mostra la media della distanza tra due adeguamenti successivi delle retribuzioni tabellari stabiliti dagli accordi di rinnovo stipulati tra il 2000 e il 2025. Si tengono in considerazione solo le tranche corrisposte tra il 2000 e il 2025. La suddivisione dei contratti tra industria e servizi privati segue la classificazione adottata dall'Istat nell'ambito dell'indagine *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali*.

Figura A10. Struttura delle tranche dei CCNL dell'archivio (solo accordi che corrispondono almeno due tranche)

(a) Quota di rinnovi con profilo delle tranche decrescente, per comparto e periodo di stipula



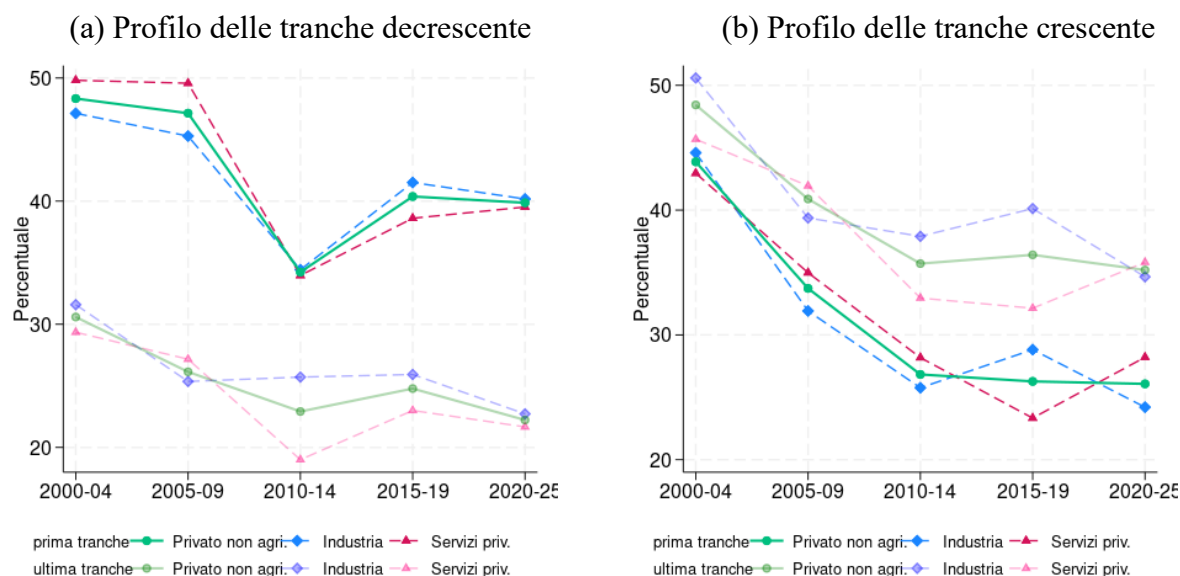
(b) Rapporto tra prima o ultima tranche e totale delle tranche, per tipo di profilo delle tranche



Fonte: elaborazione sull'archivio della Banca d'Italia sulla contrattazione collettiva.

Note: il pannello (a) riporta la quota di accordi di rinnovo stipulati tra il 2000 e il 2025 che ha previsto un profilo delle tranche decrescente, per periodo di stipula. Il pannello (b) mostra il rapporto tra la prima tranche e il totale delle tranche e il rapporto tra l'ultima tranche e il totale delle tranche, separatamente per gli accordi di rinnovo con un profilo delle tranche crescente e per gli accordi di rinnovo con un profilo delle tranche decrescente. La suddivisione dei contratti tra industria e servizi privati segue la classificazione adottata dall'Istat nell'ambito dell'indagine *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali*.

Figura A11. Rapporto tra la prima o l'ultima tranche e il totale delle tranche degli accordi di rinnovo dei CCNL dell'archivio per comparto e periodo di stipula

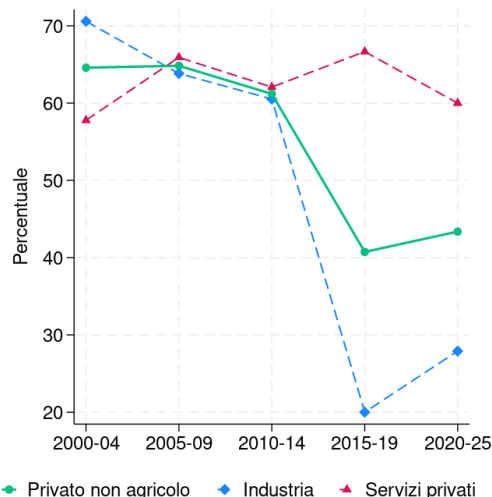


Fonte: elaborazione sull'archivio della Banca d'Italia sulla contrattazione collettiva.

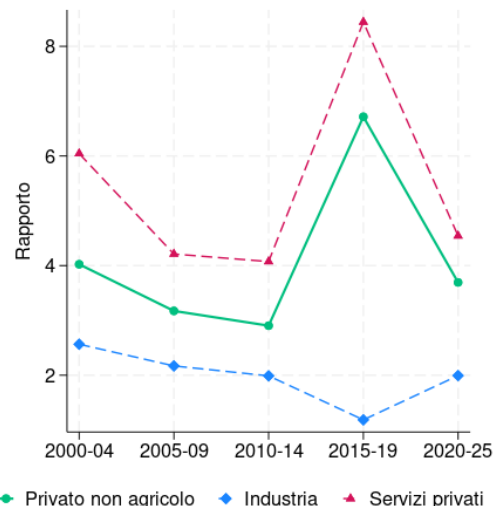
Note: la figura riporta il rapporto tra la prima tranche e il totale delle tranche o tra l'ultima tranche e il totale delle tranche per gli accordi di rinnovo stipulati tra il 2000 e il 2025. Il pannello (a) si concentra sugli accordi di rinnovo con profilo delle tranche decrescente, mentre il pannello (b) si focalizza sugli accordi di rinnovo con profilo delle tranche crescente. La suddivisione dei contratti tra industria e servizi privati segue la classificazione adottata dall'Istat nell'ambito dell'indagine *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali*.

Figura A12. Una tantum degli accordi di rinnovo dei CCNL dell'archivio, per comparto e periodo di stipula

(a) Percentuale di accordi che hanno erogato una tantum



(b) Rapporto tra importo delle una tantum e importo delle tranches (per i soli accordi che hanno corrisposto una tantum)



Fonte: elaborazione sull'archivio della Banca d'Italia sulla contrattazione collettiva.

Note: il pannello (a) riporta la quota di accordi di rinnovo stipulati tra il 2000 e il 2025 che ha previsto l'erogazione di una tantum. Il pannello (b) mostra, per i soli accordi di rinnovo che hanno corrisposto una tantum, il rapporto medio tra l'importo delle una tantum e l'importo delle tranches. La suddivisione dei contratti tra industria e servizi privati segue la classificazione adottata dall'Istat nell'ambito dell'indagine *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali*.

Appendice B: Le voci della retribuzione contrattuale

La retribuzione contrattuale è composta da voci dirette, indirette e differite.

La *retribuzione diretta* comprende le componenti legate alla prestazione resa dal lavoratore e corrisposte a scadenze periodiche (in genere ogni mese). Le principali voci sono:

- **paga base:** corrispondente al minimo tabellare fissato dal CCNL in relazione al livello di inquadramento del dipendente.
- **indennità di contingenza:** introdotta nel dopoguerra dalla contrattazione collettiva con l'obiettivo di adeguare le retribuzioni al costo della vita, veniva calcolata periodicamente da una apposita Commissione istituita presso l'ISTAT prendendo come riferimento un "paniere della spesa", cioè i prezzi di alcuni beni di uso comune da parte delle famiglie italiane. L'indicizzazione automatica delle retribuzioni è cessata all'inizio degli anni Novanta, definitivamente con il Protocollo d'intesa del 1992 tra Governo e parti sociali. Gli importi di indennità di contingenza già maturati sono rimasti congelati. Per questo motivo l'indennità è ancora presente in alcuni contratti collettivi come voce retributiva distinta, sebbene non sia più soggetta ad adeguamenti automatici; in altri contratti è stata invece incorporata nella paga base, dando luogo alla cosiddetta "paga conglobata".
- **elemento distinto della retribuzione (E. D. R.):** introdotto per tutti i lavoratori del settore privato, esclusi i dirigenti, dall'Accordo Interconfederale del 31 luglio 1992 e successivamente disciplinato dal Protocollo del 23 luglio 1993 quale compensazione del mancato riconoscimento

di una quota degli incrementi della scala mobile. L'importo è pari a 10,33 euro mensili per 13 mensilità. Generalmente è ricompreso all'interno della voce "paga base"; in alcuni contratti, come ad esempio in quello del settore chimico-farmaceutico, costituisce voce a sé.

Ulteriori voci della retribuzione diretta presenti in alcuni CCNL sono:

- elemento economico territoriale: è collegato a parametri economici, produttivi o territoriali definiti dalla contrattazione decentrata e può variare in funzione degli indicatori individuati dalle parti.
- elemento di garanzia retributiva o elemento perequativo della retribuzione: inserito in alcuni CCNL (ad esempio in quello dell'abbigliamento o dei lapidei) come elemento da corrispondere ai lavoratori di aziende prive di contrattazione di secondo livello, ossia che non percepiscono trattamenti economici in aggiunta a quanto previsto dal livello nazionale.

La retribuzione diretta può includere anche: maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno o festivo; maggiorazioni per lavoro supplementare (prestazione svolta dal lavoratore a tempo parziale in aggiunta all'orario di lavoro concordato ma comunque entro l'orario a tempo pieno definito nel CCNL); indennità varie (di cassa, di trasporto o di mensa) introdotte in alcuni CCNL allo scopo di compensare il dipendente chiamato a svolgere mansioni che richiedono particolari responsabilità o disagi; superminimi, ossia somme finalizzate a differenziare i lavoratori secondo criteri professionali o altri criteri stabiliti unilateralmente dalle aziende. I superminimi si distinguono in individuali, se pattuiti nel contratto individuale tra le parti, e collettivi se previsti dal CCNL.

La *retribuzione indiretta* comprende le somme che il lavoratore percepisce una volta l'anno, quali ad esempio:

- tredicesima mensilità: introdotta dal CCNL del 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e solo in seguito estesa a tutti i dipendenti (con l'Accordo Interconfederale per l'industria 27 ottobre 1946, reso efficace *erga omnes* dal DPR n. 1070/1960).
- eventuale quattordicesima mensilità: prevista in alcuni CCNL che ne stabiliscono anche l'entità, la maturazione e il momento dell'erogazione.
- somme a copertura di periodi di riposo retribuito (ferie, festività, permessi annui retribuiti), premio di risultato (quest'ultimo solo nel caso venga erogato annualmente).

La *retribuzione differita* è la retribuzione accantonata dal datore di lavoro e corrisposta al lavoratore in un momento successivo rispetto alla prestazione effettuata. La voce principale è il trattamento di fine rapporto (TFR), ossia il contributo erogato al dipendente nel momento in cui termina il rapporto di lavoro, il cui importo è determinato accantonando annualmente una quota pari alla retribuzione annua divisa per 13,5 e dalle relative rivalutazioni.

Non sempre la distinzione tra retribuzione indiretta e differita è netta.

Appendice C. Cenni alla contrattazione collettiva dei principali paesi dell'area dell'euro

La contrattazione collettiva è diffusa nei paesi dell'area dell'euro (Banca d'Italia, 2022), benché meno che in Italia. Coesiste quasi ovunque con un salario minimo legale, non presente nel nostro paese; oltre all'Italia, solo Austria e Finlandia ne sono privi.

Nella gran parte dei paesi dell'area dell'euro i contratti collettivi hanno una validità pluriennale. Fanno eccezione la Francia e i Paesi Bassi dove i contratti nazionali vengono siglati con maggiore frequenza. In Francia, l'aspetto retributivo degli accordi deve essere rivisto annualmente; nei Paesi Bassi, la durata dei contratti collettivi è scelta dalle parti e nella larga maggioranza dei casi è pari a uno o due anni e si è ridotta significativamente dopo l'accelerazione dei prezzi registrata a partire dal 2021. Anche in Germania e Spagna la durata effettiva degli accordi può essere maggiore di quella statutaria, ritardando ulteriormente l'adeguamento delle retribuzioni a shock economici inattesi.

Nel complesso dell'area dell'euro è scarsa la diffusione di clausole di indicizzazione, che riguardano meno di un quinto del monte salari. Il Belgio è l'unico paese dove è previsto un adeguamento automatico completo dei salari per tutti i lavoratori dipendenti basato sull'inflazione osservata; a Cipro, Malta e in Lussemburgo la maggior parte dei lavoratori privati è coperta da clausole di indicizzazione. In Spagna le clausole di indicizzazione sono previste esclusivamente in specifici comparti. In Francia solo il salario minimo legale è indicizzato all'inflazione, ma, analogamente ad altri paesi, i suoi rialzi influenzano parzialmente la contrattazione collettiva e incidono soprattutto sulle retribuzioni dei lavoratori a basso reddito.

Durante l'episodio inflativo del 2021-2023 i principali paesi dell'area dell'euro non hanno sostanzialmente modificato l'assetto della contrattazione collettiva; il parziale recupero delle retribuzioni reali tabellari è avvenuto attraverso un intensificarsi dei rinnovi o l'erogazione di una tantum.

Appendice D. L'abbinamento tra i codici contratto di fonte INPS e i codici contratto di fonte CNEL

L'archivio dei flussi UNIEMENS contiene l'informazione sul contratto collettivo che si applica a un determinato rapporto di lavoro. Fino al 2021 il contratto è riportato con un codice numerico di fonte INPS mentre dal 2022 anche INPS adotta la classificazione alfa-numerica del CNEL. In preparazione al passaggio dalla classificazione INPS a quella CNEL, con una serie di messaggi emanati tra il 2018 e il 2021 INPS ha avviato un processo di riordino dei codici contratto INPS, per riflettere l'evoluzione della contrattazione collettiva: istituzione di nuovi contratti, soppressione di contratti esistenti per cessazione o per confluenza in altri contratti. Per quanto riguarda gli episodi di confluenza, è possibile distinguere due principali fattispecie: (a) *n* codici contratto INPS vengono soppressi poiché confluiti in un accordo associato a un codice contratto INPS *preesistente*; oppure, (b) *n* codici contratto INPS vengono soppressi poiché confluiti in un accordo associato a un codice contratto INPS di *nuova e contemporanea istituzione*. Nella mappatura tra le due classificazioni dei contratti pubblicata da INPS e CNEL questi casi danno origine all'abbinamento di molteplici codici contratto INPS al medesimo codice CNEL.

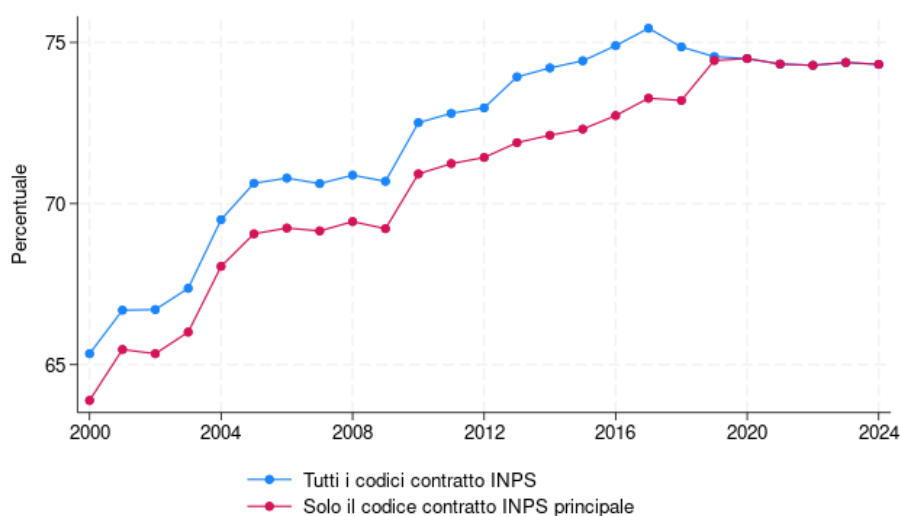
Tra i 50 contratti collettivi presenti nell'archivio della Banca d'Italia, 16 hanno un codice CNEL che risulta abbinato a più di un codice INPS: nel complesso, i 16 codici CNEL associati a questi contratti sono abbinati a 79 codici contratto INPS. Ad esempio, i codici CNEL dei due accordi più diffusi – la metalmeccanica (C011) e il commercio (H011) – sono associati a due e tre codici contratto INPS, rispettivamente; il codice CNEL dell'accordo del trasporto marittimo (I391) è abbinato a 27 codici contratto INPS.

Ai fini della ricostruzione accurata del tasso di copertura di questi contratti dal 2000, occorre reperire l'informazione su quale sia l'anno in cui gli accordi con codice contratto INPS soppresso sono confluiti nell'accordo con codice INPS – preesistente o di nuova istituzione – “principale”³⁹, poiché la confluenza può essere stata anteriore all'anno di emanazione del messaggio INPS che riporta tale variazione. A questo fine, si è seguita questa procedura: (i) attraverso un abbinamento manuale basato sul titolo del contratto, si è cercato di individuare per ogni codice contratto INPS confluito quale era l'associato codice contratto CNEL prima della confluenza; (ii) utilizzando il codice CNEL pre-confluenza, si è cercato nell'archivio dei contratti collettivi confluiti pubblicato dal CNEL quale fosse l'ultimo anno di scadenza del contratto confluito e si è ipotizzato che la confluenza sia avvenuta in tale anno. Nel caso non sia stato possibile individuare il codice CNEL pre-confluenza, si è ipotizzato che la confluenza sia avvenuta nel 2000 (o nell'anno di istituzione del contratto principale, se successiva al 2000). Questa procedura presenta dei margini di errore legati alle ipotesi elencate al punto (ii).

La Figura D1 riporta l'evoluzione del tasso di copertura dell'archivio sia sulla base della procedura di abbinamento sopra descritta sia abbinando ciascun codice contratto CNEL al solo codice contratto INPS “principale”. Le due serie coincidono dal 2019 in poi, anno da cui la maggior parte dei casi di abbinamenti multipli cessano di esistere a seguito del riordino dei codici contratto INPS. Negli anni precedenti, il tasso di copertura che non considera gli abbinamenti multipli è in media inferiore di 1,6 punti percentuali. La discrepanza è dunque contenuta nel complesso del settore privato non agricolo e non emerge una significativa eterogeneità tra industria e servizi privati.

³⁹ Per i casi appartenenti alla fattispecie (a), si considera come codice contratto INPS principale il codice INPS preesistente in cui sono confluiti gli altri codici INPS. Per i casi appartenenti alla fattispecie (b), il codice contratto INPS principale è quello di nuova istituzione dall'anno della sua istituzione; per gli anni precedenti, si considera come principale il codice contratto INPS che si applicava alla maggioranza dei lavoratori coperti dal nuovo contratto negli anni precedenti alla sua istituzione (a partire dal 1990) sulla base di quanto riportato nell'archivio dei flussi UNIMENS.

Figura D1. Tasso di copertura dell'archivio, con e senza abbinamento multiplo tra codici contratto CNEL e codici contratto INPS



Fonte: elaborazione sul campione BI-UNIEMENS e sull'archivio della Banca d'Italia sulla contrattazione collettiva.

Note: la figura mostra il tasso di copertura nel campione BI-UNIEMENS dei CCNL dell'archivio. La linea blu riporta il tasso di copertura che si ottiene se si abbina il codice CNEL del contratto a tutti i codici INPS associati. La linea rossa riporta il tasso di copertura che si ottiene se si abbina il codice CNEL del contratto al solo codice INPS individuato come "principale".