



Rapporto Osservatorio Mercato del Lavoro  
**2023**

# **La contrattazione collettiva: un quadro alla luce degli avviamenti al lavoro**

A cura di  
*Livio Lo Verso e Andrea Oldrini*



Città  
metropolitana  
di Milano



Osservatorio  
Mercato del Lavoro



Fonti Dati: SIUL-COB di Regione Lombardia

(aggiornati al 30/06/2023)

Città Metropolitana di Milano

Via Vivaio, 1

20122 – Milano

Salvo diversa indicazione, tutti i contenuti pubblicati sono soggetti alla licenza:

Creative Commons - Attribuzione - versione 3.0. <https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/it/>

È dunque possibile riprodurre, distribuire, trasmettere e adattare liberamente dati e analisi dell'Osservatorio Mercato del Lavoro, anche a scopi commerciali, a condizione che venga citata la fonte.

La copertina è stata realizzata dall'Ufficio Grafico di Città Metropolitana di Milano

Immagini, loghi, marchi registrati e altri contenuti di proprietà di terzi appartengono ai rispettivi proprietari e non possono essere riprodotti senza il loro consenso.

---

## INDICE

<b>Prefazione</b> .....	<b>4</b>
<b>Introduzione</b> .....	<b>5</b>
CONGIUNTURA DEL MERCATO DEL LAVORO .....	7
<b>Premessa</b> .....	<b>8</b>
<b>Cosa è successo negli ultimi 18 mesi?</b> .....	<b>10</b>
<b>Gli impatti sull'occupazione</b> .....	<b>13</b>
CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI .....	19
<b>Quadro di osservazione</b> .....	<b>20</b>
<b>Identificare il CCNL</b> .....	<b>20</b>
<b>La costruzione della banca dati di analisi</b> .....	<b>23</b>
<b>L'evoluzione dell'impiego dei CCNL negli anni</b> .....	<b>26</b>
<b>Sguardo d'insieme qualitativo</b> .....	<b>29</b>
<b>Il dettaglio dei CCNL "non Confederali"</b> .....	<b>36</b>
<b>Le imprese</b> .....	<b>39</b>
<b>Conclusioni</b> .....	<b>41</b>
<b>Gli autori</b> .....	<b>47</b>
Appendice 1 - Riferimenti Normativi.....	48
Appendice 2 – Tassonomia CNEL .....	50
Appendice 3 - Dataset Avviamenti .....	53
Appendice 4 - Output analisi Group Characterisation .....	56
Appendice 5 – Bibliografia .....	57

---

## Prefazione

Anche quest'anno il Rapporto dell'Osservatorio Mercato del Lavoro della Città metropolitana di Milano è un prezioso contributo per quanti vogliono conoscere e approfondire le tematiche dell'economia e del lavoro nel nostro territorio.

L'edizione di quest'anno, in particolare, getta una luce su un argomento molto discusso ma su cui si hanno pochissimi elementi di conoscenza: l'impiego e la diffusione dei contratti collettivi nazionali non siglati dai sindacati confederali, CGIL CISL e UIL. In effetti, questo contributo è il primo studio analitico del fenomeno sul nostro territorio.

Il tema è strettamente legato al dibattito nazionale riguardo all'introduzione, per legge, di una paga minima oraria. La diffusione dei contratti collettivi nazionali è, inoltre, un importante indicatore dello stato di salute dell'economia locale.

I dati presentati dal Rapporto sono incoraggianti. La maggior parte delle aziende con sede nel territorio metropolitano applica i contratti collettivi nazionali siglati dai sindacati confederali. Questo dimostra che le imprese milanesi riconoscono come un valore la salvaguardia delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, anche a fronte della opportunità di facili risparmi sul fronte salariale.

Le sacche di utilizzo di contratti collettivi alternativi, nei quali sovente vengono sacrificati i lavoratori, appaiono marginali nella quantità e tuttavia allarmanti per la loro concentrazione nei settori trasversali dell'economia locale.

La Città metropolitana di Milano, per quanto la sua azione istituzionale in materia di lavoro sia circoscritta alla gestione dei servizi per l'impiego, resta ferma nel sostenere ed incentivare la massima salvaguardia e tutela dei lavoratori, anche partendo dalle condizioni dettate dai contratti nazionali applicati.

Questo obiettivo, sono certa, è condiviso da tutte le parti sociali aderenti al Patto per il Lavoro siglato con il Comune di Milano e reso concreto dalle scelte che verranno intraprese dal Tavolo metropolitano per il lavoro con azioni mirate ad informare e sensibilizzare lavoratrici, lavoratori e datori di lavoro sui benefici dei contratti collettivi nazionali, nonché ad adottare misure che disincentivino l'utilizzo di contratti collettivi alternativi.

**Diana De Marchi**

*Consigliera delegata alle Politiche del lavoro,  
politiche sociali e pari opportunità*

*Città metropolitana di Milano*

---

## Introduzione

Con questo Rapporto intendiamo offrire un contributo significativo alla capacità di interpretare le dinamiche del mercato del lavoro. Il Rapporto presenta i primi risultati operativi dell'Osservatorio regionale partecipato, nato dalla convenzione tra Città metropolitana di Milano, Province lombarde e Regione Lombardia stipulata nel febbraio del 2023. Questa rinnovata collaborazione ci consente di accedere a una banca dati delle comunicazioni obbligatorie di qualità, strumento essenziale per poter elaborare nuovi indicatori, quali i rapporti di lavoro e i saldi dei flussi di nuovi rapporti al netto delle cessazioni dal lavoro.

La prima parte del Rapporto, basandosi su questa rinnovata fonte dati, si focalizza sull'analisi della congiuntura dei diciotto mesi, da gennaio 2022 a giugno 2023, introducendo e illustrando questi nuovi indicatori, che rivelano un mercato del lavoro locale in grado di superare lo shock della pandemia e di affrontare in parte le pressioni economiche internazionali sulla nostra economia, preservando i livelli occupazionali raggiunti. Come ogni anno, il quadro completo dell'andamento del mercato del lavoro nel 2023 si avrà solamente a marzo, quando saranno disponibili i dati delle comunicazioni obbligatorie fino a dicembre 2023.

Anche l'approfondimento analitico di quest'anno si avvale della rinnovata disponibilità di una banca dati omogenea degli ultimi dieci anni di comunicazioni obbligatorie al lavoro, che ha consentito la ricostruzione dell'impiego dei contratti collettivi nazionali. La natura amministrativa delle comunicazioni di avviamento consente di disporre di una base di conoscenza unica ed incontrovertibile da cui è stato possibile ricostruire l'evoluzione della contrattazione collettiva nel corso degli anni nel nostro territorio.

Queste conoscenze e informazioni ci permettono di ampliare la nostra comprensione dei fenomeni e quindi di progettare e implementare migliori servizi e politiche attive del lavoro, proprio nel momento in cui i Centri per l'impiego sono chiamati a dare piena attuazione al piano GOL. Il piano GOL è un programma di riforma dei servizi per il lavoro, finanziato dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, che mira a migliorare l'occupabilità dei lavoratori e il loro inserimento al lavoro attraverso percorsi personalizzati di accompagnamento, formazione e riqualificazione.

**Federico Ottolenghi**

*Direttore Settore Politiche del lavoro,  
welfare metropolitano e promozione delle pari opportunità*

*Città metropolitana di Milano*



---

## **Parte prima**

### **Congiuntura del mercato del lavoro**

---

## Premessa

L'edizione di quest'anno del Rapporto sul mercato del lavoro segna una cesura rispetto al passato per via dell'utilizzo dei dati di SI.STA.L. 2.0 in luogo di quelli contenuti nella banca dati SINTESI. Il passaggio a questa nuova fonte informativa, indubbiamente, rappresenta un importante salto in avanti sul piano metodologico, per via di una serie di innovazioni che sono state introdotte nel trattamento delle informazioni e nelle procedure per la loro messa in qualità.

SI.STA.L. (acronimo di Sistema STATistico Lavoro) è lo strumento statistico concepito per il monitoraggio e l'analisi dell'andamento del mercato del lavoro lombardo e per la definizione di modelli di servizio puntuali ed efficaci. La sua reingegnerizzazione, che ha condotto alla versione 2.0, è il frutto di un progetto di ampio respiro, che ha visto il diretto coinvolgimento dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro (OML) della Città Metropolitana di Milano insieme ad un gruppo di lavoro composto da esperti di Regione Lombardia, ARIA, Polis e Provincia di Monza e della Brianza. L'obiettivo ultimo di tale attività è la realizzazione di un sistema informativo sui temi dell'occupazione unico a livello regionale, contraddistinto da metodologie trasparenti e modalità di elaborazione omogenee per i vari territori.

Le comunicazioni obbligatorie<sup>1</sup> rimangono sempre la base a partire dalla quale vengono effettuate tutte le analisi, ma a fronte di un accresciuto valore conoscitivo, derivante da modalità di controllo e messa in coerenza dei dati via via più raffinate, nonché da nuovi livelli di analisi appositamente concepiti per offrire una rappresentazione delle dinamiche occupazionali più precisa e puntuale. Accanto alla lettura degli eventi lavorativi, di cui lo studio degli avviamenti, tradizionalmente, rappresenta la principale espressione, sono state, infatti, introdotte nuove e più ampie visioni. Da un lato, si è proceduto ad allargare il set delle grandezze esaminabili includendo anche altre tipologie di accadimenti, quali le cessazioni, le trasformazioni e le proroghe, nonché i saldi delle posizioni lavorative. D'altro canto, partendo dagli eventi, sarà possibile procedere alla rielaborazione dei rapporti lavorativi, intesi come la successione ordinata degli accadimenti temporalmente contigui riferiti alla stessa coppia lavoratore - datore di lavoro, nonché alla ricostruzione delle carriere individuali, definite dall'insieme di tutti i rapporti instaurati dal medesimo lavoratore.

Sebbene le attività su questo fronte siano tutt'altro che concluse e, anzi, necessiteranno di un cospicuo impegno anche nei mesi a venire (soprattutto per quanto riguarda i rapporti e le carriere), già oggi è possibile fruire di alcuni interessanti risultati e constatare quanto questi possano aiutare a descrivere e comprendere il funzionamento del mercato del lavoro milanese meglio rispetto a quanto si poteva fare in passato.

---

<sup>1</sup> Comunicazioni Obbligatorie previste dal art. 17 del Decreto Legislativo n. 276/2003: "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge 30/2003", che istituisce il "Monitoraggio statistico e valutazione delle politiche del lavoro, (attraverso ...) le registrazioni delle comunicazioni dovute dai datori di lavoro ai servizi competenti (quale) base statistica". Le comunicazioni provenienti dai datori di lavoro guardano

esclusivamente i contratti di lavoro subordinati o parasubordinati. Sebbene tutte le informazioni siano raccolte per scopi amministrativi di certificazione, se accuratamente impiegate, costituiscono un grande patrimonio conoscitivo.

---

Rimandando alla disponibilità dei dati completi sul 2023 per una visione più particolareggiata, con il Rapporto si fornisce una prima restituzione delle potenzialità di questo nuovo strumento, dapprima presentando un breve excursus degli andamenti che hanno caratterizzato gli ultimi 18 mesi, quindi dedicando spazio ad un approfondimento sul livello di tutela e garanzia che caratterizza il mondo del lavoro della Città Metropolitana di Milano, così come si può desumere dalla riaggregazione dei dati per contratto collettivo nazionale (CCNL).

Prima di entrare nel merito di un argomento così complesso, è, però, opportuno inquadrare la fase attuale richiamando i principali elementi caratterizzanti il contesto di fondo, emersi dall'analisi dei dati.

A questo proposito si osserva, innanzi tutto, come l'ultimo anno e mezzo rappresenti una fase di progressivo abbandono delle condizioni di eccezionalità che avevano contraddistinto il mercato del lavoro milanese durante i mesi della pandemia, nonostante il permanere di diverse incertezze che continuano ad appesantire soprattutto gli scenari internazionali. Dopo il tracollo del 2020 ed il rimbalzo del 2021, imputabile più che altro ad un progressivo ritorno alla normalità, a partire dalla seconda metà dell'anno successivo, la dinamica degli avviamenti al lavoro, così come quella delle cessazioni, delle proroghe e delle trasformazioni a tempo indeterminato ha vistosamente rallentato, ritornando su tassi di variazione ad una sola cifra. Al di là del dato aggregato, tale processo di riaggiustamento pare un fenomeno diffuso, dal momento che, pur con tempistiche e modalità di realizzazione in parte eterogenee, si è palesato in maniera trasversale in tutti i sottosistemi produttivi presenti sul territorio della Città Metropolitana di Milano.

Analizzati più nel dettaglio, il rallentamento delle dinamiche e l'inversione del loro segno, che si è avuto modo di registrare nel primo semestre del 2023 (-1,5% per quanto riguarda gli avviamenti al lavoro, -0,9% per le cessazioni) non sottintenderebbero tanto una situazione occupazionale negativa, quanto, piuttosto, andrebbero letti alla luce di una riduzione del turnover complessivo dei flussi occupazionali. Anticipando quanto verrà discusso in maniera più approfondita nelle prossime pagine, a sostegno di questa tesi si notano alcune evidenze che è opportuno portare all'attenzione fin da subito.

In primo luogo, l'area starebbe vivendo una fase di crescita occupazionale, testimoniata dai valori positivi dei saldi delle posizioni lavorative. Questo risultato, oltre ad emergere dai dati delle comunicazioni obbligatorie, sarebbe confermato anche da informazioni di diversa natura, desumibili da altre fonti, quali le indagini sulle forze di lavoro (ISTAT) piuttosto che l'Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo (INPS).

In aggiunta a ciò, si apprezza una certa capacità del sistema socioeconomico locale di mantenere nel tempo l'occupazione creata. Ne è riprova il fatto che i tassi di sopravvivenza a 12 mesi, calcolati con riferimento ai rapporti lavorativi attivati, evidenziano una serie di regolarità strutturali che pongono le dinamiche del 2022 e quelle del primo semestre 2023 su un piano di continuità con i periodi precedenti, non essendovi, al riguardo fluttuazioni al ribasso o altre anomalie di particolare rilievo.

## Cosa è successo negli ultimi 18 mesi?

### La dinamica degli eventi lavorativi

Entrando nel merito dei dati, il primo punto di vista, che si propone per esaminare gli andamenti del mercato del lavoro milanese, è quello degli eventi lavorativi<sup>2</sup>. Con questa chiave di lettura si intende verificare e mettere in luce ciò che è successo nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2022 ed il 30 giugno 2023, andando a considerare e conteggiare gli accadimenti che hanno generato degli impatti sull'occupazione, ovvero gli avviamenti al lavoro, le cessazioni, le proroghe e le trasformazioni.

#### Eventi e variazioni negli anni

tipologia di evento	anni			semestri		variazioni annue (%)		
	2020	2021	2022	1° semestre 2022	1° semestre 2023	2020 2021	2021 2022	1°sem 2022 1°sem 2023
avviamenti	592.10	737.70	867.957	435.450	429.024	24,6%	17,7%	-1,5%
cessazioni	580.639	673.334	808.380	387.848	384.240	16,0%	20,1%	-0,9%
proroghe	288.739	318.241	345.139	180.377	182.329	10,2%	8,5%	1,1%
Trasformazioni a tempo indeterminato	50.260	47.976	71.339	34.509	39.904	-4,5%	48,7	15,6%

Eventi lavorativi per tipologia. Area: Città Metropolitana di Milano. Fonte: Regione Lombardia - SISTAL 2.0. Elaborazioni: Osservatorio Mercato del Lavoro – Città Metropolitana di Milano.

Sotto questo profilo, nel 2022 si contano 867.957 avviamenti al lavoro e 808.380 cessazioni, e, dal lato degli eventi in costanza di lavoro, 345.139 proroghe e 71.339 trasformazioni a tempo indeterminato<sup>3</sup>. Considerando, poi, i primi 6 mesi del 2023, a tali flussi si devono aggiungere altri 429.024 avviamenti, 384.240 cessazioni, 182.329 proroghe e 39.904 stabilizzazioni.

Come è già stato in parte anticipato, il 2022 ed il 2023 si caratterizzano per un diverso grado di espansività delle dinamiche che altro non è che la risultante di un processo di progressivo riassetto del turnover interno al mercato del lavoro. Pur evidenziando già nella seconda parte dell'anno alcuni primi segnali di queste tendenze, considerato nel suo insieme, il 2022 conferma sostanzialmente i livelli di crescita (per lo meno da un punto di vista quantitativo) che avevano contraddistinto il 2021, segnando ancora una serie di tassi di variazione di tutto rilievo.

Da questo punto di vista si osservano, infatti, dei valori a due cifre per quanto riguarda gli avviamenti (+17,7%), le cessazioni (+20,1%) e le trasformazioni (+48,7%), e livelli comunque sostenuti ed in linea con i periodi addietro anche per quanto riguarda le proroghe (+8,5%).

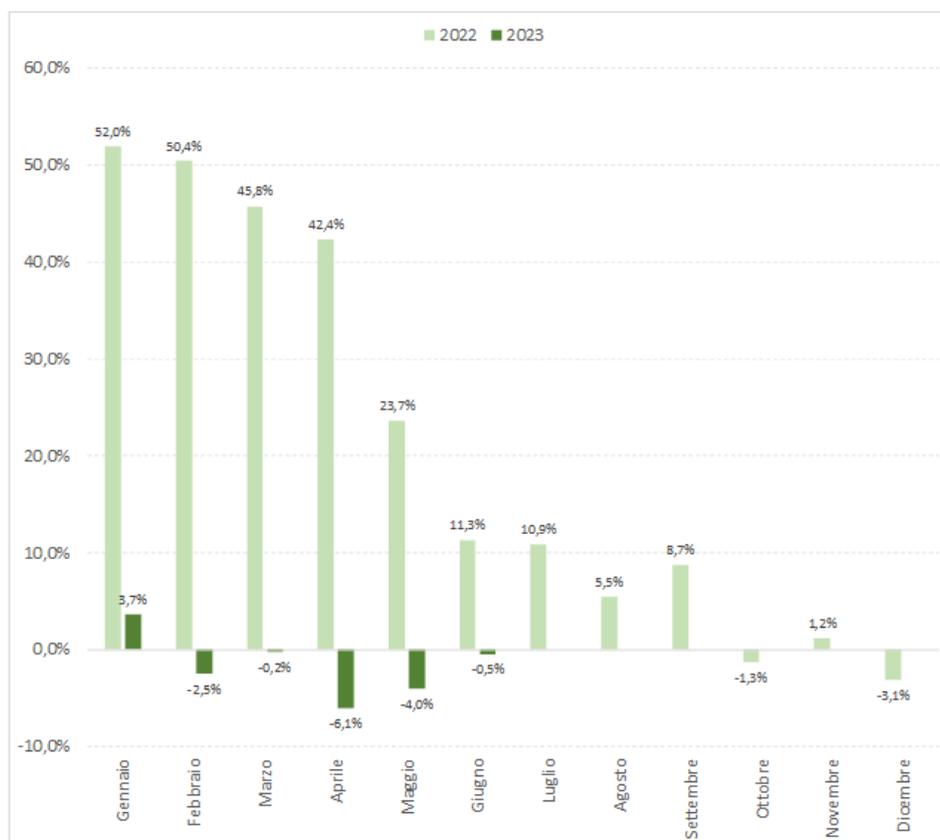
<sup>2</sup> I dati fanno riferimento agli eventi lavorativi di durata superiore ai due giorni che hanno interessato i lavoratori di età compresa tra i 15 ed i 64 anni, escludendo le fattispecie che non costituiscono dei rapporti di lavoro in senso stretto (tirocini, tirocini estivi di orientamento, lavoro o attività socialmente utile, contratti di borsa lavoro e altre work experiences). Nell'analisi si è adottato un'ottica incentrata sul punto di vista della domanda, ossia si sono considerati tutti gli accadimenti generati dai datori di lavoro la cui sede

operativa ricade in uno dei comuni della Città Metropolitana di Milano a prescindere dal domicilio del lavoratore.

<sup>3</sup> Salvo diversa indicazione, in questa sede, ogni qualvolta si parla di trasformazioni ci si riferisce esclusivamente alle stabilizzazioni a tempo indeterminato

Il bilancio del primo semestre del 2023 si chiude, invece, all’insegna di un quadro di relativa stasi per quanto riguarda i volumi, in considerazione del deciso affievolimento delle dinamiche, riportatesi su livelli non particolarmente distanti dalla soglia di parità (-1,5% per quanto riguarda gli avviamenti, -0,9% nel caso delle cessazioni<sup>4</sup> e +1,1% per le proroghe). L’unica grandezza che procede ancora ad un ritmo sostenuto è rappresentata dalle trasformazioni, benché, anche in questo caso, sia innegabile la vistosa decelerazione (+15,6% contro +48,7%) al pari di quanto si è potuto constatare a proposito delle altre tipologie di eventi.

Andamenti mensili degli avviamenti al lavoro



Variazioni annue<sup>5</sup> del numero degli avviamenti al lavoro. Area: Città Metropolitana di Milano. Periodo: 1/1/2022 – 30/6/2023. Fonte: Regione Lombardia - SISTAL 2.0. Elaborazioni: Osservatorio Mercato del Lavoro – Città Metropolitana di Milano.

La situazione che è stato possibile constatare in aggregato per l’intera area milanese trova numerose conferme anche su base locale<sup>6</sup>, riproponendo una dinamica a due velocità.

Tanto per quanto riguarda gli avviamenti al lavoro, quanto con riferimento alle cessazioni, il 2022 presenta dei tassi di variazioni ampiamente positivi.

<sup>4</sup> In entrambi i casi, il dato complessivo, comprensivo anche degli eventi relativi ai rapporti di brevissima durata, assume dei valori positivi (rispettivamente + 2,6% per gli avviamenti e +3,3% per le cessazioni).

<sup>5</sup> Ciascun mese è stato comparato con il corrispondente mese dell’anno precedente

<sup>6</sup> Il livello considerato è quello dei bacini di competenza dei singoli Centri per l’Impiego

La progressione delle assunzioni risulta particolarmente decisa nelle circoscrizioni di Corsico (+26,3%), Milano (+19,0%), Nord Milano (+18,1%) e Rho (+17,1%), a fronte di andamenti attestati su livelli meno espansivi, ma pur sempre ragguardevoli, anche per quanto riguarda le zone di Melzo (+15,3%), Legnano (+12,1%), Rozzano (+10,5%) e Magenta (+10,3%). Il territorio di San Donato Milanese, invece, pur confermando il comune orientamento alla crescita, si discosta da questo quadro, evidenziando le performance relativamente più contenute (+6,3%).

Sul versante opposto, i flussi delle cessazioni segnano degli incrementi particolarmente vistosi ovunque, con variazioni comprese tra +11,6% (San Donato Milanese) e +23% (Corsico). Per quanto riguarda, infine, le altre tipologie di eventi, si nota come le trasformazioni palesino ovunque un'avanzata superiore al +20% annuo, mentre le proroghe mostrano una serie di andamenti generalmente orientati in senso crescente, ma meno intensi di quanto non si sia potuto constatare a proposito degli altri eventi. Alcune eccezioni sono rappresentate dalle aree di Corsico (-8,0%) e San Donato Milanese (-0,3%), le uniche per le quali si osserva un segno discorde rispetto agli andamenti complessivi.

La situazione riscontrata nei primi sei mesi del 2023 riflette anche nei singoli territori un diffuso ridimensionamento in linea con la media provinciale, che inverte la rotta all'espansione degli avviamenti e delle cessazioni dei 12 mesi precedenti. Al riguardo, si osservano delle contrazioni decise nelle circoscrizioni di San Donato Milanese e Melzo, con tassi di variazione pari, rispettivamente, a -7,8% e -5,9% per quanto riguarda gli avviamenti ed a -11,4% e -5,3% per le cessazioni. Quest'ultima tipologia di eventi segna una rilevante battuta di arresto anche nell'area di Magenta (-7,8%). D'altro canto, si notano diversi segnali in controtendenza nelle zone del Nord Milano, di Rozzano e, parzialmente, anche nel caso del Rhodense, dove si assiste ad una serie di variazioni tendenziali orientate in senso positivo o, quando ciò non avvenga, comunque indicative di una certa tenuta.

Anno 2022

Area	Avviamenti		Cessazioni		Proroghe		Trasformazioni a tempo indeterminato	
	Anno 2022	Var. % annua	Anno 2022	Var. % annua	Anno 2022	Var. % annua	Anno 2022	Var. % annua
CPI Corsico	29.719	26,3%	27.578	23,0%	11.882	-8,0%	2.839	51,4%
CPI Legnano	29.900	12,1%	29.249	19,7%	15.265	15,3%	3.313	49,7%
CPI Magenta	21.127	10,3%	20.645	13,4%	9.886	4,5%	2.300	44,0%
CPI Melzo	57.491	15,3%	53.803	16,6%	26.896	11,4%	5.943	54,1%
CPI Milano	569.824	19,0%	525.137	21,9%	212.524	9,8%	40.894	51,9%
CPI Nord Milano	55.336	18,1%	52.394	18,6%	20.592	12,1%	4.725	49,1%
CPI Rho	56.814	17,1%	53.782	14,6%	25.545	1,8%	5.675	47,0%
CPI Rozzano	19.391	10,5%	17.872	16,7%	8.329	15,0%	2.172	34,1%
CPI San Donato Milanese	28.355	6,3%	27.920	11,6%	14.220	-0,3%	3.478	21,5%
<b>Totale</b>	<b>867.957</b>	<b>17,7%</b>	<b>808.380</b>	<b>20,1%</b>	<b>345.139</b>	<b>8,5%</b>	<b>71.339</b>	<b>48,7%</b>

Eventi lavorativi per tipologia e zona di competenza dei vari Centri per l'impiego. Area: Città Metropolitana di Milano. Periodo: 2022 e confronto con l'anno precedente. Fonte: Regione Lombardia - SISTAL 2.0. Elaborazioni: Osservatorio Mercato del Lavoro – Città Metropolitana di Milano.

## Primo semestre 2023

Area	Avviamenti		Cessazioni		Proroghe		Trasformazioni a tempo indeterminato	
	1° sem. 2023	Var. annue %	1° sem. 2023	Var. annue %	1°sem. 2023	Var. annue %	1°sem. 2023	Var. annue %
<b>CPI Corsico</b>	14.506	-2,2%	13.561	-0,8%	7.466	24,3%	1.659	21,4%
<b>CPI Legnano</b>	14.595	-1,7%	13.578	-3,1%	7.745	-1,4%	1.906	21,3%
<b>CPI Magenta</b>	10.264	-2,8%	9.435	-7,8%	4.839	-8,3%	1.229	6,2%
<b>CPI Melzo</b>	27.603	-5,9%	25.581	-5,3%	13.969	-1,4%	3.212	10,4%
<b>CPI Milano</b>	281.262	-1,9%	247.249	-1,1%	111.906	1,2%	23.499	20,4%
<b>CPI Nord Milano</b>	29.703	9,9%	27.592	8,7%	12.208	12,5%	2.484	5,7%
<b>CPI Rho</b>	28.370	-0,5%	25.989	4,5%	12.843	-4,2%	3.004	8,2%
<b>CPI Rozzano</b>	9.740	1,7%	8.703	1,4%	4.357	-3,0%	1.115	4,8%
<b>CPI San Donato Milanese</b>	12.981	-7,8%	12.552	-11,4%	6.996	-9,3%	1.796	0,3%
<b>Totale</b>	429.024	-1,5%	384.240	-0,9%	182.329	1,1%	39.904	15,6%

Eventi lavorativi per tipologia e zona di competenza dei vari Centri per l'impiego. Area: Città Metropolitana di Milano. Periodo: 1° semestre 2023 e confronto con il corrispondente periodo dell'anno precedente. Fonte: Regione Lombardia - SISTAL 2.0. Elaborazioni: Osservatorio Mercato del Lavoro – Città Metropolitana di Milano.

## Gli impatti sull'occupazione

### I saldi delle posizioni lavorative

La seconda chiave di lettura, che si propone per tracciare un quadro dell'ultimo anno e mezzo, attiene gli effetti della dinamica degli eventi lavorativi sul bilancio occupazionale dell'area metropolitana milanese. In altre parole, l'interrogativo di fondo che ci si è posti ruota attorno alla questione se gli accadimenti occorsi nel 2022 e nella prima parte del 2023 abbiano determinato una crescita o un calo del numero delle persone occupate.

I risultati emersi dagli indicatori esaminati evidenziano chiaramente un incremento. Tuttavia, prima di addentrarsi nella discussione dei dati è opportuno illustrare alcuni aspetti di metodo, onde evitare fraintendimenti interpretativi. A tal riguardo, è necessario ricordare che le comunicazioni obbligatorie, per la loro stessa natura, non consentono di osservare direttamente e in maniera completa il numero degli occupati. Anche a fronte di questo limite, tuttavia, il confronto tra i flussi in entrata (gli avviamenti) e quelli in uscita (le cessazioni) permette comunque di approssimare e monitorare nel tempo le variazioni intervenute a livello di stock, ma – lo si ribadisce – la misura che si ottiene opera da un'angolazione completamente diversa rispetto ai tradizionali tassi di variazione, calcolati raffrontando la consistenza degli occupati rilevata in momenti precisi (es. la fine dell'anno in corso e quella dell'anno precedente). In sostanza, la logica di fondo è quella di studiare gli andamenti sulla base degli eventi lavorativi che si sono verificati, senza conoscere la numerosità della platea degli occupati.

La grandezza che è stata costruita a tal fine è il saldo delle posizioni lavorative, inteso come differenza algebrica tra il numero degli avviamenti e quello delle cessazioni<sup>7</sup> rilevate in un certo lasso di tempo<sup>8</sup>. Grazie ad essa è, dunque, possibile sintetizzare in maniera efficace lo stato di salute del mercato del lavoro, nonché rendere conto delle traiettorie evolutive che lo hanno caratterizzato durante il periodo considerato<sup>9</sup>.

Da questo punto di vista, tanto 2022, quanto il primo semestre del 2023 si caratterizzano per una serie di saldi positivi, pari rispettivamente a +51.420 e +48.615 unità. Ciò significa, dunque, che l'ultimo anno e mezzo rappresenta una fase espansiva per il mercato del lavoro milanese, che ha dato seguito, rafforzandone la portata, alla ripresa post pandemia: mentre nel 2020 il saldo era pari a -15.756 unità, indicando un calo dell'occupazione, già nel 2021 si registrava una svolta con un valore in attivo ed attestato su +51.029 unità, poi confermata nel 2022 e nei mesi più recenti del 2023.

#### Saldi per Settore produttivo

Periodi	Settori					Totale
	Industria in senso stretto	Costruzioni	Commercio, logistica e pubblici esercizi	Servizi alle imprese	Servizi alla persona	
<b>2020</b>	-1.422	2.358	-15.184	1.767	-3.275	-15.756
<b>2021</b>	4.752	8.546	15.963	20.662	1.106	51.029
<b>2022</b>	4.614	8.036	12.063	25.178	1.529	51.420
<b>1° sem. 2023</b>	4.066	7.516	15.433	19.777	1.823	48.615

Saldi annualizzati delle posizioni lavorative per macrosettore di attività economica. Area: Città Metropolitana di Milano. Fonte: Regione Lombardia - SISTAL 2.0. Elaborazioni: Osservatorio Mercato del Lavoro – Città Metropolitana di Milano.

I periodi successivi, come si diceva, hanno consolidato questo recupero, mostrando una tendenza abbastanza trasversale ai vari macrosettori, per quanto internamente a ciascuno di essi si rilevino comunque una serie di specificità. Senza addentrarsi eccessivamente sulla questione, per la cui trattazione si rimanda ad altra sede, qui basti solo far osservare il comune segno positivo e la relativa regolarità per quanto riguarda il contributo offerto dai vari comparti alla progressione dell'occupazione all'interno del tessuto produttivo milanese. Uniche note di rilievo a proposito del 2022 sono il ridimensionamento dei saldi nelle attività afferenti al commercio, la logistica ed i pubblici esercizi (+12.063 unità a fronte delle +15.963 unità dell'anno precedente), poi recuperato con il primo semestre del 2023 (+15.433 unità).

<sup>7</sup> Nel calcolo dei saldi delle posizioni lavorative le cessazioni sono state ritardate di un giorno, dal momento che nella data in cui si conclude il rapporto di lavoro la persona è ancora occupata.

<sup>8</sup> Da un punto di vista metodologico è opportuno fare alcune precisazioni sulle modalità di calcolo di tale misura. Al fine di avere una visione quanto più chiara possibile (per quanto approssimata) delle effettive variazioni del numero degli occupati sono stati esclusi i segmenti i cui andamenti non seguono il ciclo economico o, comunque, con caratteristiche

sui generis. In particolare, si è circoscritta l'attenzione al lavoro subordinato (tempo indeterminato, apprendistato, tempo determinato e somministrazione) nell'ambito dei settori privati dell'economia (esclusione delle divisioni ATECO '01', '02', '03', '97', '98', '99', '84', '85', '86', '87', '88').

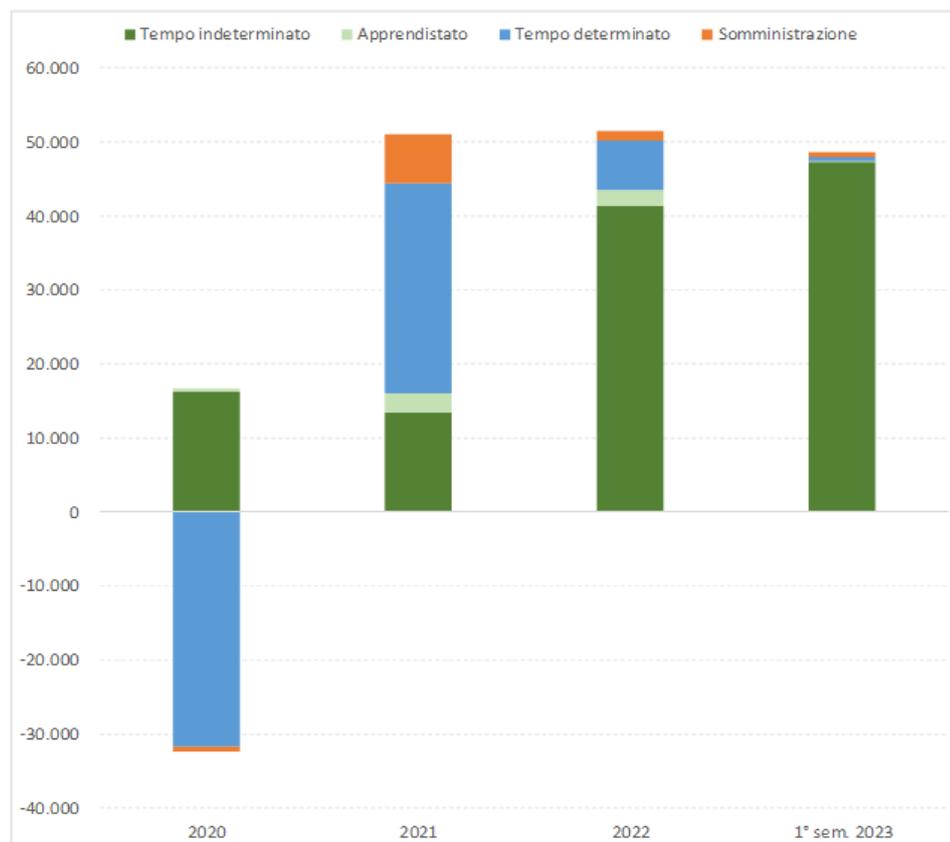
<sup>9</sup> Viste le finalità delle analisi si sono considerati i saldi annualizzati, quali proxy delle variazioni tendenziali (annue) dello stock degli occupati. Essi sono definiti come la somma dei saldi mensili degli ultimi 12 mesi (il mese in esame e gli 11 precedenti).

A fronte di ciò, si è assistito ad una visibile accelerazione nel caso delle restanti attività terziarie, quali i servizi alle imprese ed i servizi alla persona, passate, rispettivamente, da un saldo pari a +20.662 unità (2021) a +25.178 unità (2022) e da +1.106 unità (2021) a +1.529 unità (2022).

Più interessante è lo spaccato per tipologia contrattuale<sup>10</sup>, dal momento che questa prospettiva mette in luce chiaramente come l'avanzata dell'ultimo anno e mezzo sia trainata dal tempo indeterminato, a differenza di quanto, invece, non avveniva nel 2021, quando il tempo determinato costituiva la componente che, più delle altre, sosteneva i saldi delle posizioni lavorative.

A fronte di un valore complessivo che, nel 2022, ammontava a +51.420 unità, il ruolo delle diverse tipologie contrattuali è sintetizzato da un contributo pari +41.364 unità per il tempo indeterminato, +2.187 per l'apprendistato, +6.577 nel caso del tempo determinato e +1.292 per quanto riguarda la somministrazione. Analoghe indicazioni emergono anche a proposito dei dati relativi al primo semestre del 2023. Nel 2021, invece, queste stesse tipologie contrattuali si caratterizzano per dei risultati pur sempre positivi ma indicativi di uno sbilanciamento a favore delle forme di impiego a termine, con dei risultati pari, rispettivamente a +13.394 unità (tempo indeterminato), +2.611 unità (apprendistato), +28.337 unità (tempo determinato) e +6.687 unità (somministrazione).

Andamento delle principali tipologie dei rapporti di lavoro



Saldi annualizzati delle posizioni lavorative per tipologia contrattuale. Area: Città Metropolitana di Milano. Fonte: Regione Lombardia - SISTAL 2.0. Elaborazioni: Osservatorio Mercato del Lavoro – Città Metropolitana di Milano.

<sup>10</sup> L'analisi dei saldi per tipologia contrattuale permette di trarre alcune indicazioni sugli andamenti dei vari segmenti del mercato del lavoro in considerazione del livello di stabilità lavorativa che li contraddistingue. Per fare ciò, da un punto di vista metodologico, accanto alle movimentazioni connesse alle attivazioni ed alle conclusioni dei rapporti di lavoro

(differenza tra avviamenti e cessazioni) è importante considerare anche i passaggi interni legati alle trasformazioni a tempo indeterminato, da cui deriva un travaso da un sottoinsieme di occupati (a termine o in apprendistato) ad un altro (a tempo indeterminato).

Un elemento importante da evidenziare in tutto ciò è il ruolo decisivo delle trasformazioni, la cui crescita ha sostenuto in maniera massiccia la progressione dell'occupazione stabile. In via generale, il mero confronto tra il numero degli avviamenti e quello delle cessazioni a tempo indeterminato, al netto delle stabilizzazioni, evidenzia una situazione di sostanziale deficit, dal momento che i volumi delle assunzioni risultano strutturalmente inferiori rispetto a quello delle cessazioni. Nel corso del 2022, infatti, si rilevavano 171.988 avviamenti e 195.550 cessazioni e, parimenti, anche nel primo semestre dell'anno in corso a fronte di 166.196 avviamenti (annualizzati<sup>11</sup>) si contano 188.752 cessazioni (annualizzate).

La crescita degli occupati stabili, dunque, non deriva tanto da una domanda che fin da subito nasce a tempo indeterminato, quanto, piuttosto, dalla decisione dei datori di lavoro di stabilizzare la forza lavoro reclutata nei periodi addietro. Sotto questo profilo, nell'ultimo anno e mezzo vi è stato un impulso particolarmente marcato in questa direzione, quantificato, rispettivamente, da 64.926 (2022) e 69.849<sup>12</sup> (1° semestre 2023) trasformazioni a tempo indeterminato.

#### Saldi occupazionali per le principali tipologie di rapporto

Tipologia contrattuale	Eventi			Saldo
	Avviamenti	Trasformazioni a tempo indeterminato <sup>13</sup>	Cessazioni	
<b>Anno 2022</b>				
Tempo indeterminato	171.988	64.926	195.550	41.364
Apprendistato	31.776	-10.410	19.179	2.187
Tempo determinato	424.229	-54.516	363.136	6.577
Somministrazione	188.010		186.718	1.292
<b>Totale</b>				<b>51.420</b>
<b>1° semestre 2023<sup>14</sup></b>				
Tempo indeterminato	166.196	69.849	188.752	47.293
Apprendistato	30.856	-11.831	18.900	125
Tempo determinato	438.487	-58.018	379.868	601
Somministrazione	192.016		191.420	596
<b>Totale</b>				<b>48.615</b>

Saldi annualizzati delle posizioni lavorative per tipologia contrattuale e analisi degli eventi alla base degli stessi. Area: Città Metropolitana di Milano. Fonte: Regione Lombardia - SISTAL 2.0. Elaborazioni: Osservatorio Mercato del Lavoro – Città Metropolitana di Milano.

Pur con un grado di espansività nettamente inferiore, anche nel caso di tutte le restanti forme di lavoro subordinato emerge una tendenza positiva, evidenziata da una serie di saldi delle posizioni lavorative in avanzo.

<sup>11</sup> Onde evitare fraintendimenti, è opportuno precisare che i dati sono esposti in forma annualizzata. Questa scelta deriva dalla natura dei saldi considerati (i saldi annualizzati), costruiti al fine di approssimare le variazioni tendenziali del numero degli occupati, ovvero in relazione al confronto con il corrispondente periodo dell'anno precedente. Se per il dato relativo al 2022 non vi sono particolari annotazioni da fare, poiché i volumi corrispondono alla somma degli eventi registrati nel corso dell'anno, nel caso dei dati esposti a proposito del primo semestre del 2023 le poste sono la risultante degli eventi registrati tra il 1/7/2022 ed il 30/6/2023. Non si confonda tale valore interpretandolo come il numero degli avviamenti, piuttosto che delle

cessazioni o delle trasformazioni realizzate nei primi sei mesi di tale anno.

<sup>12</sup> Dato annualizzato

<sup>13</sup> Le trasformazioni a tempo indeterminato sono indicative dei travasi occupazionali da una forma di inquadramento all'altro. Esse contribuiscono positivamente al saldo delle posizioni lavorative a tempo indeterminato, mentre rappresentano un deflusso nel caso dell'apprendistato e del tempo determinato.

<sup>14</sup> Dati annualizzati

---

Tanto per l'apprendistato quanto per l'impiego a tempo determinato il bilancio è quantificato, rispettivamente, da +2.187 e +6.577 unità (2022) e da +125 e +601 unità (1° semestre 2023). Al di là dei volumi, in ambedue i casi, l'ultimo anno e mezzo presenta una domanda sistematicamente superiore alle cessazioni, affiancata, però, da un significativo travaso a favore dell'occupazione a tempo indeterminato, elemento che è indice di una certa propensione del sistema economico a dare continuità ai rapporti di lavoro in essere.

Da questo punto di vista, nel 2022 si contano 10.410 contratti in apprendistato poi proseguiti a tempo indeterminato, a cui, nel corso del primo semestre del 2023, 11.831<sup>15</sup>. Le stabilizzazioni di lavori esorditi a tempo determinato, invece, ammontano, rispettivamente a 54.516 (2022) e 58.018 (1° semestre 2023) unità.

Infine, per quanto riguarda la somministrazione, si osservano dei saldi pari a +1.292 (2022) e +596 (1° semestre 2023) unità, esito, rispettivamente, di 188.010 attivazioni e 186.718 cessazioni e di 192.016 attivazioni (annualizzate) e 191.420 cessazioni (annualizzate).

---

<sup>15</sup> Dati annualizzati.



---

Parte seconda

## Contratti Collettivi Nazionali

---

## Quadro di osservazione

Nel corso del 2023 la politica ed i media hanno alimentato un acceso dibattito sull'opportunità di introdurre in Italia un salario minimo legale, che ha portato alla luce anche la confusa situazione dei contratti collettivi nazionali (CCNL) che regolano le condizioni di lavoro dei lavoratori dipendenti. Pochi studi e contributi di analisi sono però disponibili sul versante accademico per sostenere almeno la conoscenza di base del fenomeno.

Questo studio si occupa di analizzare quantitativamente l'applicazione dei CCNL, utilizzando i dati provenienti dalle comunicazioni obbligatorie che le imprese devono inviare<sup>16</sup>.

Per una corretta lettura e comprensione del fenomeno sotteso ai dati, si inizia con una descrizione del contesto normativo e delle modalità di classificazione e registrazione dei CCNL nelle comunicazioni obbligatorie. Si passa poi a esaminare l'evoluzione nel tempo dell'uso dei CCNL, quindi a valutare gli aspetti qualitativi che caratterizzano i rapporti di lavoro disciplinati dai vari CCNL. Nella parte finale, si illustrano alcune caratteristiche dei lavoratori e delle imprese che rientrano nei diversi CCNL.

## Identificare il CCNL

Il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) è un organismo costituzionale che ha un ruolo fondamentale nella contrattazione collettiva in Italia. La Legge n. 936 del 30 dicembre 1986 ne definisce la composizione, le funzioni e l'organizzazione, assegnandogli un compito chiave nel sistema italiano. Il CNEL ha, infatti, il compito di gestire l'archivio dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL). Questa funzione di gestione dell'archivio dei CCNL conferisce al CNEL una responsabilità rilevante nel contesto del diritto del lavoro italiano (per maggiori dettagli normativi si veda l'*Appendice 1*).

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) sono gli accordi che stabiliscono le condizioni di lavoro e di retribuzione dei lavoratori dipendenti in Italia. Sono siglati tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e quelle dei datori di lavoro, a livello nazionale, settoriale o aziendale, e hanno una durata limitata nel tempo. I CCNL fissano i diritti e i doveri delle parti, le regole per l'applicazione e l'interpretazione delle norme contrattuali, i criteri per la classificazione dei lavoratori, le tabelle salariali, le indennità, i premi, gli istituti di previdenza e assistenza, le norme sulla disciplina, sulle mansioni, sull'orario di lavoro, sulle ferie, sui permessi, sulle malattie, sugli infortuni, sulle trasferte, sulle trasformazioni del rapporto di lavoro, le procedure di conciliazione e arbitrato, ecc.

---

<sup>16</sup> Le comunicazioni obbligatorie sono state istituite nel 1996: L'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito con modificazioni in Legge 28 novembre 1996, n. 608, stabilisce che in caso di instaurazione del rapporto di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici sono tenuti a darne comunicazione al

Servizio competente entro il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti. Il Decreto Interministeriale del 30 ottobre 2007 ha reso obbligatorio l'invio delle comunicazioni per via telematica.

---

Per assicurare la trasparenza e l'autenticità dei CCNL, la normativa italiana prevede che i nuovi contratti siano depositati presso l'archivio del CNEL. Quest'ultimo contiene i testi autentici dei CCNL depositati dalle parti sociali dal 1990 in poi. Per alcuni settori gli esordi risalgono agli anni 50. L'archivio del CNEL è consultabile online da chiunque voglia conoscere la normativa contrattuale in vigore o passata. Inoltre, l'archivio permette di vedere i CCNL "confluiti", cioè quelli che sono stati sostituiti da altri CCNL, e quelli "cessati", ovvero che non sono più validi perché non rinnovati o decaduti. Di conseguenza, l'archivio del CNEL costituisce l'unica fonte per ricostruire la storia della contrattazione collettiva nazionale in Italia e per verificare i diritti e le prestazioni spettanti ai lavoratori in base al CCNL applicabile al loro rapporto di lavoro [Archivio contratti CNEL](#).

La ricerca qui presentata si basa sull'elenco dei contratti presenti nell'archivio CNEL aggiornato al 30 giugno 2023, che raccoglie 976 contratti collettivi nazionali di lavoro CCNL, ciascuno corredato dalle informazioni relative alle sigle dei contraenti, sia datoriali sia sindacali. La metodologia di codifica impiegata permette di riconoscere in modo univoco i CCNL applicati ai lavoratori dipendenti del settore privato, grazie a un codice alfanumerico unico assegnato dal CNEL.

La codifica dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL), elaborata dal Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), si avvale di una classificazione per comparti contrattuali, che mira a facilitare la consultazione dei CCNL da parte degli utenti interessati. La classificazione comprende 14 comparti settoriali, a loro volta suddivisi in 96 sottosettori contrattuali. Il codice alfanumerico unico è formato da una lettera che segnala il settore di attività (per esempio, A per agricoltura, B per industria, C per commercio, ecc.) e da una serie di numeri che segnala il CCNL specifico (l'intera tassonomia è riportata all'Appendice 2).

Ogni CCNL del settore privato è assegnato a un unico settore, salvo i casi in cui il CCNL si applichi a più settori, per cui è assegnato al settore "V - contratti multisettoriali".

Questa codifica ha anche lo scopo di semplificare e uniformare le comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro alle autorità competenti, riguardanti il CCNL applicato ai lavoratori. In particolare, a seguito della Legge 11 settembre 2020, n. 120, che ha introdotto una nuova codifica dei CCNL con un codice alfanumerico unico, i datori di lavoro devono indicare tale codice nella denuncia retributiva mensile "Uniemens", che è il flusso informativo principale per la gestione delle posizioni assicurative e contributive dei lavoratori dipendenti. La corrispondenza tra la codifica INPS e la codifica CNEL è garantita da una mappatura ufficiale, che viene mantenuta e aggiornata dall'INPS. Questo rappresenta un passo significativo verso una maggiore trasparenza e uniformità nel sistema contrattuale italiano (questo materiale è liberamente scaricabile dal sito:

[https://servizi2.inps.it/docallegati/Mig/Prestazioni\\_e\\_servizi/Uniemens-Aziende-Private/CodContrUniemens\\_AzConDip.xlsx](https://servizi2.inps.it/docallegati/Mig/Prestazioni_e_servizi/Uniemens-Aziende-Private/CodContrUniemens_AzConDip.xlsx)

Il sistema di codifica dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) presenta ancora alcune criticità, che richiedono ulteriori approfondimenti e revisioni, in particolare per quanto riguarda i settori dell'agricoltura e del lavoro domestico. In questi settori, infatti, la codifica dei CCNL non è ancora pienamente funzionante, in quanto le comunicazioni all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) avvengono principalmente tramite altri flussi informativi, come il Libro Unico del Lavoro (LUL) o il Modello DM10. Questo comporta che le informazioni sui CCNL di questi settori presenti nell'archivio del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) siano incomplete e non sempre aggiornate. Tuttavia, a breve anche questi settori saranno correttamente catalogati nel sistema della codifica dei CCNL.

La tassonomia dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) elaborata dal Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) è soggetta a continue e costanti variazioni nel tempo, a seguito della creazione, cessazione o incorporazione di contratti.

---

Il CNEL ha l'obbligo di comunicare mensilmente all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) le modifiche alla codifica dei CCNL, che prevede un codice alfanumerico unico per ogni contratto. Tuttavia, il portale del Ministero del Lavoro che raccoglie le comunicazioni di avviamento al lavoro (UNILAV) consente di inserire sia la nuova codifica CNEL sia i pre-esistenti sistemi di codifica, per assicurare la storicizzazione della banca dati che contiene l'informazione nel formato in vigore alla data della comunicazione. Infatti, la tassonomia di tutti i campi contenuti nelle comunicazioni di avviamento riporta ancora la codifica precedente mutuata dall'INPS, aggiornata al 10 dicembre 2019, che comprende 517 codifiche vigenti e 407 non più vigenti, per un totale di 924 codici contrattuali (foglio ST-CCNL degli standard ministeriali Rev.085-ST-Classificazioni-Standard.xls). Tale situazione evidenzia la necessità di un aggiornamento per garantire una maggiore coerenza e uniformità nel sistema di codifica dei CCNL. Questo flusso incessante di cambiamenti rende estremamente complessa, se non quasi impossibile, una precisa rilevazione longitudinale nel tempo. Per supportare gli utenti nella consultazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL), il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) fornisce tre documenti di approfondimento, che consentono di ricostruire la storia e le trasformazioni dei CCNL nel tempo. Questi documenti sono:

- Il foglio "a. CCNL confluiti", che indica, per ogni CCNL confluito in un altro CCNL vigente, l'identificativo, il titolo e i contraenti sindacali e datoriali del CCNL confluito e del CCNL vigente.
- Il foglio "b. CCNL cessati", che raccoglie i CCNL non più in uso, con l'identificativo, il titolo e i contraenti sindacali e datoriali.
- Il foglio "c. CCNL vigenti in date passate", che consente di individuare i CCNL vigenti depositati al CNEL in una data qualsiasi successiva al 01/01/1992, con l'identificativo, il titolo e i contraenti sindacali e datoriali.

Le già citate comunicazioni obbligatorie di avviamento al lavoro (COB) sono il sistema informativo che sostituisce le precedenti modalità di comunicazione che i datori di lavoro trasmettevano agli enti competenti (Centri per l'Impiego, INPS, INAIL e Ministero del Lavoro) in occasione dell'instaurazione, della proroga, della trasformazione e della cessazione di un rapporto di lavoro. Queste comunicazioni vengono effettuate tramite l'invio telematico al Sistema Informativo dei modelli UNILAV e UNISOM, che alimentano la banca dati delle comunicazioni obbligatorie gestita dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Questa banca dati ha un valore certificativo e storico, pertanto non è possibile modificare le informazioni originariamente inserite, tra cui quelle relative ai contratti collettivi applicati al momento dell'avviamento. Queste informazioni rimangono fisse nel tempo, anche se i contratti collettivi subiscono variazioni, decadenze o incorporazioni in altre categorie.

L'Osservatorio ha condotto un meticoloso lavoro di allineamento delle codifiche e delle informazioni disponibili, al fine di identificare, per ciascun avviamento dal gennaio 2015 al dicembre 2022, i firmatari del contratto nazionale impiegato, piuttosto che la sua esatta denominazione al momento dell'avviamento. Questo lavoro ha permesso di ottenere una visione più precisa e dettagliata del panorama contrattuale italiano.

---

## La costruzione della banca dati di analisi

Per presentare i risultati dell'analisi effettuata, è necessario esplicitare le motivazioni che hanno guidato la selezione dei dati, al fine di rendere conto dei limiti e delle potenzialità dello studio, ovvero di ciò che è stato possibile studiare e ciò che, invece, non è stato possibile o opportuno analizzare. Di fatti, la selezione dei rapporti di lavoro da includere nel database, che costituisce il punto di partenza di questo studio, ha richiesto alcune scelte discrezionali, che vengono qui illustrate. Il database degli avviamenti analizzati rappresenta un sottoinsieme del database generale, ottenuto mediante l'esclusione mirata di vari gruppi di comunicazioni di avviamento. Il criterio di selezione dei dati è stato quello di garantire la leggibilità e l'omogeneità delle informazioni relative all'oggetto di studio, ovvero i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. In particolare, si è cercato di garantire sia l'omogeneità interna tra i settori produttivi, sia la lettura longitudinale nel tempo. Questo approccio ha permesso di ottenere un quadro chiaro e coerente dei CCNL, facilitando l'analisi e l'interpretazione dei dati. Gli avviamenti selezionati per questa analisi rappresentano un sottoinsieme specifico del mercato del lavoro, focalizzato sull'impiego dei CCNL nelle assunzioni di lavoratori dipendenti nel comparto privato. Il periodo temporale preso in considerazione per questa analisi si estende dal 2015 al 2022<sup>17</sup>.

Le esclusioni mirate dei gruppi di comunicazioni di avviamento sono state effettuate sulla base delle seguenti motivazioni:

- I contratti in somministrazione sono stati esclusi per evitare che gli avviamenti intermediati potessero rendere la lettura dei risultati meno agevole, a causa dell'imprecisione nel reperire l'esatta identificazione del contratto nazionale impiegato dall'azienda utilizzatrice, così come altre forme contrattuali dipendenti dove il rapporto con il datore di lavoro non si configura come gli altri rapporti di subordinazione<sup>18</sup>.
- Il comparto pubblico e le famiglie sono stati esclusi per evidenziare le scelte e i comportamenti dei soli soggetti economici imprenditoriali attivi sul mercato del lavoro.
- L'intervallo temporale incluso nell'analisi è stato determinato tenendo conto di tre esigenze: la volontà di preservare la massima profondità temporale possibile, per consentire un'analisi storica quanto più estesa; la garanzia di una costanza normativa rispetto alle tipologie contrattuali, al fine di evitare che eventuali interventi normativi possano aver influenzato in maniera esogena l'impiego dei contratti di lavoro nelle comunicazioni di avviamento; l'inclusione di un arco temporale antecedente e successivo all'anno della pandemia, tale da attenuare gli effetti di quell'anno anomalo sia per i nuovi rapporti di lavoro sia per il blocco dei licenziamenti.

L'ambito territoriale di studio comprende i rapporti di lavoro instaurati da imprese private con sede operativa in uno dei 133 comuni della Città metropolitana.

---

<sup>17</sup> I volumi annuali riportati nel sottoinsieme identificato ricalcano l'effettivo andamento del mercato del lavoro nel periodo. Infatti, si riscontra l'effetto trainante dell'esposizione universale del 2015 che ha generato una crescente richiesta di manodopera legata all'aumento del flusso turistico innescato dal cambiamento dell'immagine dell'area metropolitana diventata una meta ambita, sia per il turismo d'affari e fieristico sia per quello dei vacanzieri. Andamento interrotto bruscamente nell'anno 2020 a causa del blocco dei viaggi internazionali dovuti alle restrizioni

pandemia, nonché il positivo rimbalzo già nel 2021, e soprattutto nel 2022.

<sup>18</sup> Non sono quindi inclusi tutti i rapporti di lavoro in somministrazione, ed i contratti stipulati con inquadramenti dirigenziali, così come i contratti parasubordinati o autonomi, questi ultimi tipici degli avviamenti nel settore dello spettacolo, che include anche gran parte delle attività dell'industria televisiva basata a Milano e a Cologno Monzese.

---

Per costruire il database di analisi, che costituisce il punto di partenza di questo studio, si è proceduto a una preliminare analisi “*desk*”, che ha consentito di identificare le forme contrattuali regolate nei principali Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. Infatti, l’eterogeneità delle tipologie contrattuali presenti in ciascun CCNL ha evidenziato come solo tre forme contrattuali vengano contemplate in tutti gli accordi e in tutti i settori economici: il “Tempo Determinato”, il “Tempo Indeterminato” e l’“Apprendistato”. Le altre forme contrattuali non godono della stessa diffusione settoriale; pertanto, è stata necessaria la loro esclusione. La presenza di forme contrattuali utilizzate in alcuni settori produttivi e non in altri avrebbe potuto, infatti, causare distorsioni nell’analisi.

Ad esempio, il contratto a chiamata è contemplato solo in CCNL specifici per alcuni settori produttivi. Allo stesso modo, i rapporti autonomi dello spettacolo non trovano un’adeguata codificazione contrattuale e sono caratteristici dell’industria televisiva, che ha una forte presenza nel territorio milanese. Queste peculiarità hanno richiesto un’attenta considerazione durante la fase di selezione e categorizzazione dei dati per l’analisi.

A causa delle limitazioni derivanti dalla stratificazione temporale di codifiche e aggiornamenti diverse, non è possibile fornire un resoconto preciso dell’evoluzione temporale di ciascun contratto collettivo nazionale, sia esso vigente, accorpato o subentrato. Di conseguenza, l’analisi longitudinale, condotta nel corso degli otto anni considerati nello studio, si limiterà a due elementi qualificanti, ricostruiti sulla base delle informazioni contenute in ciascuna comunicazione di avviamento registrata nel database. I due elementi conoscitivi impiegati sono: i contraenti sindacali e i settori produttivi ATECO.

Nonostante, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro subiscano continue evoluzioni e cambiamenti nel corso degli anni, è stato comunque possibile ricostruire queste due informazioni attraverso un accurato lavoro di ricerca. Queste informazioni hanno il vantaggio di mantenere, salvo rare eccezioni, stabilità e coerenza nel tempo.

Lo studio presentato in questo approfondimento del Rapporto annuale dell’Osservatorio Mercato del Lavoro si basa su una variabile dipendente ricostruita e denominata “Confederali”, che sintetizza due dimensioni concettuali: la qualità del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) e il livello di rappresentanza sindacale. La qualità del CCNL è stata misurata utilizzando i dati UNIEMENS dell’Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), che consentono di identificare i soggetti firmatari del contratto applicato ai lavoratori. Si è ipotizzato, semplificando la realtà, che i CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali confederali offrano condizioni di lavoro e retribuzioni più favorevoli rispetto ai CCNL stipulati da altre sigle sindacali, spesso definiti come “contratti pirata” dai media.

Questa variabile, quindi, riflette anche la capacità negoziale dei sindacati confederali nel determinare gli standard minimi di tutela dei lavoratori. Questa variabile costituisce l’architrova dello studio, in quanto consente di analizzare le dinamiche e le differenze tra i CCNL “confederali” e “non confederali” nel mercato del lavoro milanese.

---

In estrema semplificazione, si può affermare, che i cosiddetti “contratti pirata” sono contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali o datoriali che non godono di una significativa rappresentanza delle parti sociali. Queste organizzazioni, spesso definite come “sindacati gialli” o “sindacati di comodo”, nascono con la finalità di offrire una soluzione alternativa ai contratti collettivi nazionali tradizionali, ma si caratterizzano per il fatto di prevedere condizioni di lavoro più svantaggiose per i lavoratori rispetto a quelle accettate dai sindacati confederali o le maggiori organizzazioni datoriali. Questi contratti, infatti, prevedono spesso retribuzioni inferiori, orari di lavoro più lunghi, minori tutele in caso di malattia, infortunio, licenziamento o maternità, minori diritti di partecipazione e di rappresentanza sindacale. Questi contratti, inoltre, non sono sottoposti a verifica di legittimità da parte del Ministero del Lavoro, né a controllo di congruità da parte della Commissione di garanzia dell’attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali. Questi contratti, infine, non sempre sono oggetto di monitoraggio e di aggiornamento da parte del Consiglio Nazionale dell’Economia e del Lavoro.

La seconda variabile alla base dello studio è rappresentata dal settore produttivo secondo la codifica ATECO, che costituisce un elemento distintivo e informativo per l’analisi dei CCNL. Questa variabile permette di esaminare le differenze e le somiglianze tra i vari settori economici in termini di impiego dei CCNL, di qualità dei CCNL e di rappresentanza sindacale. Questa variabile, inoltre, consente di valutare l’impatto dei fattori economici, sociali e tecnologici sulle scelte contrattuali delle imprese e dei lavoratori.

Importante sottolineare che per individuare il settore produttivo di appartenenza dell’impresa, si è fatto riferimento al codice ATECO, ovvero il codice di classificazione delle attività economiche utilizzato in Italia. Il codice ATECO consente di identificare con precisione il tipo di attività svolta da un’impresa, suddividendo le attività economiche in sezioni, divisioni, gruppi, classi e categorie<sup>19</sup>. Si precisa che la fonte di informazione utilizzata per determinare il settore produttivo di appartenenza dell’impresa, ovvero il codice ATECO, non coincide con la classificazione dei CCNL per comparto produttivo adottata dal CNEL. Tale scelta metodologica si è resa necessaria per tenere conto della diffusione dei CCNL in ambiti produttivi eterogenei. Ad esempio, il CCNL del commercio riguarda realtà produttive diverse, che spaziano dai piccoli esercizi commerciali alle grandi imprese di distribuzione. Analogamente, il CCNL metalmeccanico, pur essendo specifico per il settore della meccanica, viene applicato anche da imprese del settore delle Tecnologie dell’Informazione e della Comunicazione (ICT)<sup>20</sup>. Pertanto, l’analisi del settore produttivo, così come definito dal codice ATECO, offre una visione più dettagliata del contesto in cui opera ciascuna impresa e del tipo di CCNL applicato. Questo consente di avere una conoscenza più approfondita delle dinamiche contrattuali e delle condizioni di lavoro in diversi settori economici. Si sottolinea, inoltre, che questa è solo una delle numerose variabili che possono incidere sulle condizioni di lavoro e sulla qualità dei CCNL. Altri fattori, come le politiche aziendali, le normative locali e nazionali, e le dinamiche del mercato del lavoro, rivestono un ruolo altrettanto rilevante.

---

<sup>19</sup> A questo fine è stata impiegata la transcodifica elaborata dal CNEL (file Excel [CCNL settore privato (CNEL).XLS] foglio [5. ATECO da 1a a 6a cifra].

<sup>20</sup> Questa apparente stranezza trae origine nell’impiego del contratto metalmeccanico in Olivetti, agli albori dell’informatica.

---

## L'evoluzione dell'impiego dei CCNL negli anni

Questa prima fase dello studio si propone di analizzare la relazione tra il settore produttivo di appartenenza dell'impresa e il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicato al momento dell'assunzione del lavoratore. Per realizzare questo obiettivo, si è proceduto a creare una banca dati di analisi, basata sulle comunicazioni di avviamento riconducibili a contratti nazionali stipulati dai sindacati confederali nel periodo 2015-2022. A tal fine, è stato impiegato il database degli eventi lavorativi, fornito dal sistema regionale SIUL-COB, applicando i criteri di filtraggio descritti in precedenza. Il campione così ottenuto, relativo al territorio della Città metropolitana di Milano, è composto da 4.318.655 eventi di avviamento diretto (Indeterminato, Determinato od Apprendistato), effettuati da aziende private. Ogni evento di avviamento è corredato da 12 variabili esplicative, il cui tracciato e le relative distribuzioni di frequenza sono riportati nell'Appendice 3.

Si ricorda che si tratta di dati che descrivono il flusso in entrata dei nuovi rapporti di lavoro, non si considera quindi la condizione occupazionali precedente dei lavoratori interessati, né si è in condizione di stimare stock quantitativi dei lavoratori occupati.

Il primo passaggio dello studio ha riguardato l'analisi quantitativa dell'impiego dei CCNL siglati dai sindacati confederali rispetto a quelli "non confederali". A questo fine, è stata creata la variabile: "Confederali", che segmenta gli avviamenti rispetto alla organizzazione sindacale firmataria del CCNL applicato al momento dell'assunzione. Questa variabile risulta ripartita su tre modalità:

- «Sì», se la comunicazione di avviamento riporta un CCNL siglato da almeno un sindacato confederale (CGIL – CISL – UIL).
- «CD», se la comunicazione di avviamento non riporta un CCNL riconosciuto dalla tassonomia impiegata dalle Comunicazioni Obbligatorie (COB)<sup>21</sup>.
- «No», se la comunicazione di avviamento riporta un CCNL non siglato dai sindacati confederali.

La *Tabella 1* presenta la distribuzione degli avviamenti al lavoro a partire dall'anno 2015 fino all'anno 2022. Per facilitare la lettura la Tabella 1 suddivisa in due sezioni affiancate:

- La sezione A mostra i valori assoluti e le percentuali degli avviamenti al lavoro per ciascuna modalità della variabile "Confederali" (Sì, CD, No), calcolate per colonna. Questa sezione consente di osservare l'andamento temporale dell'impiego dei CCNL siglati dai sindacati confederali rispetto a quelli dei sindacati "pirata".
- La sezione B mostra i valori assoluti e le percentuali degli avviamenti al lavoro per ciascuna modalità della variabile "Confederali" (Sì, CD, No), calcolate per riga. Questa sezione consente di osservare la composizione degli avviamenti al lavoro per ciascun anno in termini di qualità e rappresentanza dei CCNL applicati.

---

<sup>21</sup> Questa voce è prevista dal Ministro del Lavoro, così come riportato alla pagina di accesso (<https://www.co.lavoro.gov.it/co/login.aspx>) dove viene indicato l'uso di questo codice, nel caso di difficoltà ad identificare il CCNL contrattuale. Si noti che per le comunicazioni di avviamento marcate dal codice di contratto nazionale CD non

è possibile risalire né alle sigle sindacali sottoscrittrici né al comparto contrattuale; ma solamente la divisione per lettera del settore di applicazione; ma solamente la divisione ATECO del settore produttivo.

Tabella 1

Sezione A		Anno avviamento per "Confederale"			Sezione B				
Valori assoluti e percentuale di colonna					Valori assoluti e percentuale di riga				
	Si	CD	No	Sum		Si	CD	No	Sum
AVV_22	571.914	30.914	30.626	633.454	AVV_22	571.914	30.914	30.626	633.454
	14,41%	13,02%	27,06%	15%		90,29%	4,88%	4,83%	100%
AVV_21	456.622	28.805	22.853	508.280	AVV_21	456.622	28.805	22.853	508.280
	11,51%	12,14%	20,19%	12%		89,84%	5,67%	4,50%	100%
AVV_20	336.186	24.813	18.240	379.239	AVV_20	336.186	24.813	18.240	379.239
	8,47%	10,45%	16,11%	9%		88,65%	6,54%	4,81%	100%
AVV_19	560.592	29.818	18.112	608.522	AVV_19	560.592	29.818	18.112	608.522
	14,13%	12,56%	16,00%	14%		92,12%	4,90%	2,98%	100%
AVV_18	550.944	33.770	6.531	591.245	AVV_18	550.944	33.770	6.531	591.245
	13,88%	14,23%	5,77%	14%		93,18%	5,71%	1,10%	100%
AVV_17	515.377	33.183	5.420	553.980	AVV_17	515.377	33.183	5.420	553.980
	12,99%	13,98%	4,79%	13%		93,03%	5,99%	0,98%	100%
AVV_16	480.200	29.301	5.192	514.693	AVV_16	480.200	29.301	5.192	514.693
	12,10%	12,35%	4,59%	12%		93,30%	5,69%	1,01%	100%
AVV_15	496.284	26.740	6.218	529.242	AVV_15	496.284	26.740	6.218	529.242
	12,51%	11,27%	5,49%	12%		93,77%	5,05%	1,17%	100%
Sum	3.968.11	237.344	113.192	4.318.655	Sum	3.968.119	237.344	113.192	4.318.65
	100,00%	100,00%	100,00%	100%		92,00%	5,00%	3,00%	100%

L'analisi della distribuzione degli avviamenti al lavoro riportati nella sezione A della *Tabella 1* mostra le seguenti tendenze:

- Gli avviamenti al lavoro con CCNL siglato dai sindacati confederali ("Si") presentano una distribuzione pressoché uniforme nel periodo considerato, con valori che variano tra il 12% e il 14%. L'unico anno che si discosta da questa tendenza è il 2020, caratterizzato dal blocco del mercato del lavoro a causa della pandemia, in cui si registra il valore minimo della modalità "Si" pari all'8,5% dei casi.
- Gli avviamenti al lavoro con CCNL per cui non è stato possibile risalire ai sindacati firmatari ("CD") mostrano una variazione di tre punti percentuali nel periodo considerato; anche in questo caso, il 2020 segna il valore più basso della serie, pari al 10,5% dei casi. Questa modalità rappresenta una quota media del 12,5% degli avviamenti al lavoro nel periodo considerato.
- Gli avviamenti al lavoro con CCNL non siglato dai sindacati confederali ("No") non hanno una distribuzione omogenea. Il 79,4% dei casi di questa modalità si concentra nell'ultimo quadriennio, tra il 2019 e il 2022, evidenziando valori in costante crescita dal 2019. In questa distribuzione, il 2020 non rappresenta un valore anomalo, come per le altre modalità della variabile, ma si inserisce nel trend di crescita riscontrato, raggiungendo il 27,1% dei casi. Questa modalità rappresenta una quota media del 12,5% degli avviamenti al lavoro nel periodo considerato.

---

La sezione B della Tabella 1 consente di osservare la composizione degli avviamenti al lavoro per ciascun anno in termini di qualità e rappresentanza dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicati. L'analisi dei dati mostra le seguenti tendenze:

- Gli avviamenti al lavoro con CCNL siglato dai sindacati confederali (“Si”) presentano una quota prevalente, pari a oltre il 90% del totale, in tutti gli anni considerati. Tuttavia, si osserva una discontinuità temporale tra il periodo 2015-2018 e il periodo successivo, in cui si registra una diminuzione dell'incidenza dei contratti siglati dai confederali di oltre tre punti percentuali.
- Gli avviamenti al lavoro con CCNL per cui non è stato possibile risalire ai sindacati firmatari (“CD”) presentano una quota media del 5% del totale, ma con fluttuazioni minime tra un anno e l'altro. Pertanto, questa modalità rappresenta una categoria residuale, che include i casi in cui il datore di lavoro non ha specificato il contratto nazionale applicato.
- Gli avviamenti al lavoro con CCNL non siglato dai sindacati confederali (“No”) presentano una quota marginale, pari a meno del 5% del totale, nel periodo 2015-2018. Tuttavia, si osserva un incremento significativo di questa quota nel periodo successivo, in cui raggiunge il 4,8% del totale nel 2022. Questo dato evidenzia la crescita dell'impiego dei siglati da organizzazioni sindacali “non confederali”.

## Commento

Si può quindi concludere che, indipendentemente dal ciclo economico annuale, la serie storica dei dati elaborati dimostra che sia in atto una lenta, ma costante, espansione della quota di avviamenti al lavoro il cui contratto nazionale risulta non essere stato sottoscritto dai sindacati confederali.

La quota di questi avviamenti, attualmente, risulta ancora contenuta tale da non costituire un elemento in grado di variare la composizione generale dello stock degli occupati, ma considerato il volume degli avviamenti che coinvolgono una porzione crescente di lavoratori, soprattutto in specifici ambiti dove si concentra l'impiego dei contratti nazionali non siglati dai sindacati confederali, risulta necessario procedere ulteriormente con una analisi conoscitiva che delinei i contorni qualitativi del fenomeno.

---

## Sguardo d'insieme qualitativo

La lettura dei dati delle comunicazioni di avviamento al lavoro ha rivelato che, in Città metropolitana di Milano, l'impiego dei CCNL sottoscritti da sindacati "non confederali" è un fenomeno relativamente recente, che ha assunto una certa consistenza solo negli ultimi anni. Volendo quindi proseguire con un'analisi approfondita delle caratteristiche qualitative distintive di questi avviamenti rispetto a quelli in cui sono stati applicati i contratti nazionali sottoscritti dai sindacati confederali, è necessario limitare l'arco temporale di osservazione. Di fatto, nel periodo precedente al 2019 i CCNL "non confederali" non erano presenti nel mercato del lavoro milanese; in seguito, la quota di questi avviamenti è cresciuta fino a raggiungere il 4,2% degli avviamenti registrati nel settore privato.

Pertanto, al fine di esaminare le caratteristiche qualitative peculiari dei rapporti di lavoro normati attraverso contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) siglati da sindacati confederali o da altre organizzazioni sindacali si è utilizzato il campione dei 2.129.495 avviamenti registrati negli ultimi quattro anni, circa il 50% degli avviamenti totali.

Le analisi successive si baseranno sui seguenti aspetti qualitativi:

- Uno sguardo di insieme per caratterizzare gli ambiti di impiego dei CCNL confederali e di comodo, per sintetizzare le principali differenze qualitative tra i due tipi di contratti.
- La relazione tra i comparti settoriali CNEL dei CCNL e i settori ATECO, per individuare le aree di attività in cui si concentrano i CCNL di comodo.
- Una disamina dei principali contratti siglati da sindacati "non confederali", per analizzare la diffusione e numerosità di queste sigle sindacali.
- La controparte datoriale dei sindacati "non confederali", per verificare la rappresentatività e la diffusione di queste organizzazioni imprenditoriali.
- Il numero e le caratteristiche dei lavoratori coinvolti dagli avviamenti dei due gruppi di CCNL, per confrontare il profilo sociodemografico e professionale dei lavoratori assunti con CCNL confederali o di comodo.

La numerosità e l'eterogeneità delle variabili dipendenti disponibili nel database di analisi per ciascun avviamento rendono necessario l'utilizzo di una tecnica statistica che consenta di facilitarne la lettura, identificando le modalità che maggiormente differenziano le modalità della variabile dipendente.

In questo paragrafo, quindi, si delinearanno i profili dei tre gruppi (Confederali, CD, Non confederali) e le differenze dell'ambito di impiego degli avviamenti al lavoro suddivisi dalla variabile dipendente "confederali", definita in precedenza.

---

L'obiettivo di questo studio consta nella identificazione delle caratteristiche distintive degli avviamenti suddivisi per le tre modalità della variabile "Confederali", utilizzando la tecnica di "Group Characterisation"<sup>22</sup> implementata attraverso il software statistico Tanagra<sup>23</sup>. Questa tecnica consente di descrivere e interpretare le modalità di una variabile dipendente in funzione delle variabili indipendenti presenti nel campione<sup>24</sup>. In altre parole, si tratta di definire il "Profilo" di ciascun gruppo individuando le modalità delle variabili esplicative che meglio caratterizzano ciascuna modalità della variabile di interesse.

Per effettuare questa analisi, il software Tanagra si avvale di due indicatori statistici elementari: la "Precision" e il "Recall". La "Precision" misura la fedeltà o l'esattezza di una cella in una tabella a doppia entrata, ovvero la proporzione dei casi pertinenti tra quelli selezionati dal filtro. Il "Recall" misura la completezza o la sensibilità della cella, ovvero la proporzione dei casi pertinenti tra quelli che presentano una determinata caratteristica. Questi due indicatori permettono di valutare la capacità del filtro di identificare i casi che appartengono a un gruppo.

La lettura della *Tabella 2*, ottenuta da questa elaborazione per la modalità "Si", consente di illustrare e rendere più accessibile l'interpretazione di questo approccio.

La prima informazione desumibile dalla tabella è l'incidenza percentuale del sottogruppo [Group] degli avviamenti con contratto collettivo siglato dai sindacati confederali sul totale [Overall] degli avviamenti ( $1.925.314 / 2.129.495 * 100 = \mathbf{90,4\%}$ ). Questa informazione rileva che anche nel periodo 2019-2022 la maggior parte dei nuovi rapporti di lavoro è regolato da un contratto collettivo sottoscritto dai sindacati confederali.

Nelle successive righe della *Tabella 2* si può osservare la distribuzione delle diverse modalità delle variabili descrittive per il sottogruppo. La prima riga, evidenziata in rosa, riporta la frequenza relativa del sottogruppo rispetto alla modalità "Costruzioni" della variabile "Settore\_AZI" (indica il settore ATECO dell'impresa che ha comunicato l'avviamento). Questa informazione indica che quasi tutti gli avviamenti registrati nell'edilizia applicavano un CCNL siglato dai sindacati confederali (si veda *Tabella 2c*: Recall: **97,8%**).

A seguire, sulla stessa riga si trova anche la frequenza relativa che il settore costruzioni assume nel sottogruppo degli avviamenti con contratti siglati dai sindacati confederali (si veda *Tabella 2b*: Precision: **9,9%**) dato infine confrontato con l'incidenza sul totale modalità "Costruzioni" (indipendentemente dalla suddivisione della variabile "confederali") rispetto al complessivo degli avviamenti considerati ( $195.051 / 2.129.495 * 100 = \mathbf{9,2\%}$ ).

In termini sintetici esplicativi, la lettura delle prime due righe della *Tabella 2* ci indica che gli avviamenti con contratti siglati dai sindacati confederali sono largamente prevalenti sia nel settore costruzioni, sia in quello dell'industria.

---

<sup>22</sup> R. Rakotomalala "en\_Tanagra\_Group\_Exploration", Univesité Lumièr Lyon 2, 2006.

<sup>23</sup> Il software è gratuitamente disponibile per uso accademico: [https://tanagra-machine-](https://tanagra-machine-learning.blogspot.com/)

[learning.blogspot.com/](https://tanagra-machine-learning.blogspot.com/) viene comunemente impiegato a scopo didattico da università nel mondo.

<sup>24</sup> Questo metodo di analisi è stato scelto per la semplicità di lettura e perché non è soggetto a distorsioni dovute alla disparità nella dimensione dei gruppi in analisi.

Tabella 2 - Group Characterisation - Confederali (SI)

Confederali = Si	[90,4%]		1.925.314
Attributo - Descrizione	Group		Overall
	Precision	Recall	
Settore_AZI=Costruzioni	[97,8%]	9,9%	9,2%
Settore_AZI=Industria	[97,1%]	8,9%	8,3%
Contratto_AVV=Indeterminato	[93,8%]	26,3%	25,3%
Durata_G=D) > 1 di anno	[93,3%]	31,5%	30,5%
Settore_AZI=Commercio e logistica	[92,5%]	34,4%	33,6%
Datore_AZI=Imprese	[90,9%]	90,4%	89,9%
Datore_AZI=Ditte	[95,8%]	5,5%	5,2%
Qualifica_AVV=ARTIGIANI OPERAI	[93,4%]	13,2%	12,7%
Contratto_AVV=Apprendistato	[95,4%]	5,2%	4,9%
Orario_AVV=Pieno	[91,0%]	75,1%	74,7%
Sesso_LAVO=M	[91,1%]	64,6%	64,1%
Qualifica_AVV=PROFESSIONI TECNICHE	[91,3%]	15,3%	15,1%
Qualifica_AVV=COMMERCIALI SERVIZI	[91,1%]	22,7%	22,6%
Nazione_LAVO=ITALIA	[90,6%]	69,5%	69,3%

Le Tabella 2b e Tabella 2c riportano, per la variabile indipendente "Settore\_AZI", le analisi da cui è derivato il quadro riassuntivo della "Group Characterisation" esposto in Tabella 2.

Tabella 2b Precision

Tabella 2c Recall

	Si	CD	No	Sum		Si	CD	No	Sum
Costruzioni	19.0742 9,9%	2.940 2,57%	1.369 1,52%	195.051 9%	Costruzioni	19.0742 97,8%	2.940 1,51%	1.369 0,70%	195.051 100%
Commercio e logistica	662.697 34,42%	18.884 16,51%	34.594 38,51%	716.175 34%	Commercio e logistica	662.697 92,53%	18.884 2,64%	34.594 4,83%	716.175 100%
Servizi imprese	784.832 40,76%	69.935 61,16%	45.607 50,77%	900.374 42%	Servizi imprese	784.832 87,17%	69.935 7,77%	45.607 5,07%	900.374 100%
Servizi persona	109.480 5,69%	18.563 16,23%	5.058 5,63%	133.101 6%	Servizi persona	109.480 82,25%	18.563 13,95%	5.058 3,80%	133.101 100%
Industria	170.861 8,87%	1.903 1,66%	3.178 3,54%	175.942 8%	Industria	170.861 97,11%	1.903 1,08%	3.178 1,81%	175.942 100%
Agricoltura	6.702 0,35%	2.125 1,86%	25 0,03%	8.852 0%	Agricoltura	6.702 75,71%	2.125 24,01%	25 0,28%	8.852 100%
Sum	1.925.314 100%	114.350 100%	89.831 100%	2.129.495 100%	Sum	1.925.314 90%	114.350 5%	89.831 4%	2.129.495 5 100%

Per completare l'esposizione tecnica della "Group Characterisation" è importante segnalare come l'incidenza delle variabili indipendenti sulla variabile dipendente viene calcolata in base al "valore di test" di ciascuna delle modalità. Il "valore di test" è un indicatore che misura il grado di differenziazione tra i sottogruppi. Il calcolo è effettuato mediante formule specifiche, a seconda che la variabile sia quantitativa o qualitativa, e si confronta con soglie predefinite per stabilire la significatività statistica della differenza<sup>25</sup>.

Nella *Tabella 2*, ottenuta da questa elaborazione, le modalità delle variabili indipendenti vengono presentate in ordine decrescente di "valore di test", evidenziando così le variabili più rilevanti per la descrizione dei gruppi. In altre parole, un "valore di test" elevato indica che la modalità della variabile dipendente ha una forte influenza sul gruppo considerato.

A partire dalle informazioni esposte, si procede a delineare tre profili distinti per ciascuna modalità, utilizzando analoghe categorie di analisi. Si adotta una metodologia qualitativa, basata sull'osservazione e sull'interpretazione dei dati raccolti.

## Gli avviamenti con CCNL Confederali

Alla luce delle risultanze di questa analisi gli avviamenti al lavoro con CCNL confederale risultano essere la modalità standard di inserimento lavorativo. Pertanto, il mercato del lavoro di Milano, nella sua generalità, risponde al seguente profilo.

### *Durata / Contratto*

La prima caratteristica è la durata. I contratti a tempo pieno e indeterminato e di apprendistato a tempo pieno, che sono i più diffusi in questo ambito, prevedono un rapporto lavorativo che può durare per diversi anni. Ciò è in linea con la funzione dei contratti collettivi nazionali, che sono finalizzati a garantire ai lavoratori un'occupazione di qualità, con diritti e tutele adeguati.

### *Qualifica dei lavoratori*

La seconda caratteristica degli avviamenti al lavoro con CCNL confederale è la qualifica dei lavoratori interessati. Le qualifiche che caratterizzano questo gruppo di avviamenti si riferiscono a professionalità intermedie: operai artigiani e professioni tecniche.

<sup>25</sup> La formula del "valore di test" per le variabili qualitative è la seguente:

$$T_d = \frac{jg - \frac{n_g X n_j}{n}}{\sqrt{\frac{n-n_g}{n-1} X \left(1 - \frac{n_j}{n}\right) X \frac{n_g X n_j}{n}}}$$

Dove:

- T<sub>d</sub> rappresenta il valore di test per la variabile qualitativa.
- jg è il numero di osservazioni nel gruppo specifico (Y = j) nel sotto-insieme di dati.

- n<sub>j</sub> è il numero di osservazioni nella popolazione generale con la stessa modalità della variabile qualitativa.

- n è il numero totale di osservazioni nella popolazione generale.

- n<sub>g</sub> è il numero di osservazioni nel gruppo specifico (Y = j) nel sottoinsieme di dati.

La distribuzione del valore di test per le variabili qualitative è approssimativamente gaussiana. Pertanto, è possibile confrontare il valore di test con soglie predefinite per determinare se la differenza tra i gruppi è statisticamente significativa.

Fonte: L. Lebart, A. Morineau, M. Piron, « Statistique Exploratoire Multidimensionnelle », Dunod, pp.181-184, 2000.

---

### *Tipologia di datore di lavoro*

La terza caratteristica degli avviamenti al lavoro con CCNL confederale è la tipologia di datore di lavoro. Questi sono sia imprese di capitali che ditte artigiane. Ciò testimonia la diffusione di questo tipo di contratti in diversi settori dell'economia. Ad esempio, i contratti a tempo indeterminato con CCNL confederale sono diffusi in settori come l'industria manifatturiera, i servizi, il commercio, la finanza.

### *Settori produttivi*

Non sorprende che la diffusione di questi avviamenti si concentri nei settori tradizionali dell'economia milanese, quali l'industria manifatturiera e l'edilizia, ma anche il commercio e la logistica, probabilmente principalmente per posizioni di alta e media specializzazione.

### *Lavoratori*

I lavoratori che con maggior frequenza risultano avviati in questo gruppo sono uomini di nazionalità italiana.

## **Gli avviamenti con CCNL NON Confederali**

L'analisi delle tabelle riportate in *Appendice 4* rivela che gli avviamenti al lavoro regolati da CCNL "non confederali", hanno una incidenza contenuta sul totale degli avviamenti delle imprese private milanesi (il 4,2%), ma mostrano un profilo di impiego decisamente differente rispetto a quelli regolati da CCNL "confederali".

### *Durata / Contratto*

La prima differenza riguarda la durata dei contratti. Gli avviamenti a termine di media durata (sotto i dodici mesi) sono infatti nettamente più diffusi rispetto ai contratti a tempo indeterminato. Ciò è in linea con la funzione dei CCNL non confederali, che sono spesso utilizzati per assunzioni di carattere temporaneo o stagionale. Questo gruppo di avviamenti si distingue dagli altri per l'elevata incidenza dell'impiego di contratti part time.

### *Qualifica dei lavoratori*

Questi sono in prevalenza lavoratori non italiani, con un livello di istruzione basso o medio. Ciò è dovuto al fatto che i CCNL non confederali sono spesso utilizzati per assunzioni di manodopera altamente sostituibile, che non richiede una specifica qualifica professionale.

### *Tipologia di datore di lavoro*

Gli avviamenti a termine con CCNL non confederale sono effettuati in prevalenza da cooperative. Ciò è dovuto al fatto che le cooperative sono spesso utilizzate per l'assunzione di manodopera flessibile, che può essere impiegata in diversi settori e attività.

### *Settori produttivi*

I settori produttivi in cui si concentrano gli avviamenti a termine con CCNL non confederale sono i servizi alle imprese, il commercio e la logistica. Questi settori sono caratterizzati da un'elevata domanda di manodopera flessibile, per mansioni di bassa qualificazione, come i servizi di pulizia e guardiania, o le attività di magazzinaggio.

---

## Lavoratori

In aggiunta questi contratti coinvolgono categorie svantaggiate, come i lavoratori non italiani e le donne. Tuttavia, è importante notare che questi avviamenti possono anche contribuire alla precarietà del lavoro, in quanto prevedono contratti di durata limitata e a bassa qualificazione.

### **Gli avviamenti con CCNL non identificati**

L'analisi dei risultati della "Group Characterisation" per la terza modalità della variabile dipendente "Confederali" rivela che gli avviamenti al lavoro regolati da *CCNL non identificabili* (CD), rappresentano il 5,4% degli avviamenti al lavoro, perché si caratterizzano per la loro brevissima durata e reiterazione, sebbene presentino un profilo di impiego complesso e articolato.

#### *Durata / Contratto*

La prima caratteristica riguarda la durata dei contratti. Gli avviamenti a termine di breve durata (sotto i due mesi) sono infatti più diffusi anche rispetto ai contratti a tempo determinato di maggiore durata. Il rapporto di lavoro risulta essere prevalentemente a tempo pieno.

#### *Qualifica dei lavoratori*

La seconda caratteristica riguarda la qualifica dei lavoratori interessati. Questi sono in prevalenza bipolari, ovvero appaiono dividersi in due gruppi:

- Un gruppo di lavoratori altamente qualificati e tecnici, che operano in settori ad alta tecnologia, come l'informatica, la robotica e l'intelligenza artificiale.
- Il secondo gruppo svolge mansioni manuali, sia operaie sia di servizi alla persona, ed opera in settori come i servizi alle imprese, il commercio e la logistica.

#### *Tipologia di datore di lavoro*

Gli avviamenti a termine con CCNL non identificabile sono effettuati da tutte le tipologie di datore di lavoro considerate, includendo anche le aziende agricole.

#### *Settori produttivi*

I settori produttivi in cui si concentrano gli avviamenti a termine con CCNL non identificabile spaziano dai servizi alla persona ai servizi alle imprese.

#### *Lavoratori*

I lavoratori maggiormente interessati da questi avviamenti risultano essere donne italiane.

Pertanto, le risultanze dello studio rivelano la presenza di uno stretto legame tra l'impiego diversificato dei contratti collettivi al variare delle condizioni di mercato in cui operano le imprese, di fatti là dove le imprese operano in ambiti a basso valore aggiunto il ricorso a contratti collettivi non siglati dai sindacati confederali risulta maggiore.

Sintetizzando, l'analisi dei profili dei tre gruppi di avviamento al lavoro rispetto alla tipologia di contratto collettivo nazionale, ha consentito di verificare l'effettiva presenza di distinzioni di applicazione, confermando empiricamente e consentendo di misurare diversi elementi già noti al dibattito pubblico:

- La effettiva crescita del corso degli anni del numero di avviamenti coperti da contratti nazionali non sottoscritti da sindacati confederali.
- La ridotta incidenza di questi avviamenti rispetto al complessivo dei nuovi rapporti di lavoro.
- L'intreccio, tra settori produttivi e mansioni povere.

Per approfondire la conoscenza dell'intreccio tra mansioni povere e settori produttivi si legga la *Tabella 3* che evidenzia l'anomala concentrazione, nel comparto CNEL: "V plurisetoriale", in cui otto avviamenti su dieci risultano essere regolati da un contratto stipulato da sindacati non rappresentativi.

*Tabella 3 – Comparti CNEL suddivisi per Confederali*

	Si	CD	No	incidenza	Sum
H	798.577	-	46.180	5,5%	844.757
V	8.610	-	29.346	77,3%	37.956
K	162.513	-	6.882	4,1%	169.395
G	381.219	-	4.388	1,1%	385.607
I	141.397	-	2.216	1,5%	143.613
F	142.103	-	311	0,2%	142.414
C	175.535	-	210	0,1%	175.745
T	15.136	-	102	0,7%	15.238
B	32.255	-	77	0,2%	32.332
J	31.154	-	53	0,2%	31.207
E	8.864	-	39	0,4%	8.903
A	4.021	-	27	0,7%	4.048
CD	-	114.350	-	0,0%	114.350
D	23.930	-	-	0,0%	23.930
<b>Sum</b>	<b>1.925.314</b>	<b>114.350</b>	<b>89.831</b>		<b>2.129.495</b>

Seguendo questa linea di indagine, in *Tabella 4*, si è proceduto alla scomposizione dei soli avviamenti afferenti comparto "V plurisetoriali" rispetto al settore Ateco dell'impresa che li ha comunicati.

Tabella 4 – Distribuzione avviamenti del comparto CNEL V per Ateco e per Confederali

	Si	Incidenza	NO	Incidenza
<b>Costruzioni</b>	<b>43</b>	<b>0,50%</b>	<b>807</b>	<b>2,75%</b>
<b>Commercio e logistica</b>	<b>371</b>	<b>4,31%</b>	<b>9.326</b>	<b>31,78%</b>
<b>Servizi imprese</b>	<b>517</b>	<b>6,00%</b>	<b>16.053</b>	<b>54,70%</b>
<b>Servizi persona</b>	<b>1.201</b>	<b>13,95%</b>	<b>1.086</b>	<b>3,70%</b>
<b>Industria</b>	<b>6.402</b>	<b>74,36%</b>	<b>2.072</b>	<b>7,06%</b>
<b>Agricoltura</b>	<b>76</b>	<b>0,88%</b>	<b>2</b>	<b>0,01%</b>
<b>Sum</b>	<b>8.610</b>	<b>100%</b>	<b>29.347</b>	<b>100%</b>

I pochi avviamenti del comparto V siglati dai sindacati confederali risultano concentrati nel settore manifatturiero tradizionale “Industria” (74,4%); per contro, i ben più numerosi avviamenti con contratti collettivi non confederali si concentrano in due settori Ateco, che da soli rappresentano l’86,5%: “Servizi Imprese” e “Commercio e Logistica. L’analisi effettuata evidenzia la doppia peculiarità dell’utilizzo di questi contratti collettivi da parte delle imprese milanesi, che li confinano alla parte più vulnerabile del sistema economico locale, ma che al tempo stesso svolgono una funzione non solo in crescita in termini di quantità, ma anche di diffusione rispetto ai settori produttivi in cui vengono impiegati. Questo aspetto è probabilmente la causa della scarsa rilevanza nel contesto economico non solo di Milano<sup>26</sup>.

## Il dettaglio dei CCNL “non Confederali”

L’analisi precedentemente evidenzia la necessità di approfondire la conoscenza degli avviamenti in cui è stato applicato un CCNL non siglato dai sindacati confederali. Le caratteristiche che distinguono questi avviamenti dagli altri hanno bisogno di essere contestualizzati, per poter meglio comprendere la loro diffusione nel tempo ed il loro ambito reale di utilizzo.

Questa ulteriore analisi sarà condotta scendendo al livello di dettaglio dei singoli CCNL impiegati. Poiché l’arco di tempo considerato, degli ultimi quattro anni, include la fase di passaggio dalla precedente codifica INPS alla nuova modalità di etichettatura elaborata dal CNEL è stata condotta una ulteriore analisi desk per consentire di ricondurre tutte le elaborazioni impiegando quest’ultima nuova tassonomia.

<sup>26</sup> A tal proposito si vedano: “Davvero esiste una proliferazione incontrollata e non monitorata di CCNL in Italia?” Bollettino Adapt, n.41 del 27 novembre 2023 e “La contrattazione collettiva, il ruolo dei sindacati confederali e i

lavoratori interessati nel 2022”, di Nicolò Giangrande per la Fondazione Di Vittorio.

---

Tra il 2019 e il 2022, i contratti nazionali “non confederali” sono stati impiegati in 89.831 avviamenti, distribuiti su poco meno 70 contratti collettivi diversi. Tuttavia, l'elemento saliente emerso da questo conteggio è la forte concentrazione di questi avviamenti su un numero relativamente ristretto di contratti nazionali. Infatti, 16 CCNL “non confederali” (20% dei CCNL del gruppo) coprono la quasi la totalità degli avviamenti (87,1%).

Nella *Tabella 5* sinottica sono riportati i dati relativi agli avviamenti complessivi nei quattro anni di riferimento per ciascuno di questi sedici contratti, con l'indicazione del titolo descrittivo del contratto, della codifica CNEL, che consente di identificare l'ambito produttivo di riferimento, nonché delle parti contraenti, sia datoriali sia sindacali. Dalla descrizione del titolo di ciascun contratto non confederale risulta evidente come la maggior parte di essi abbia un ambito di applicazione trasversale, ciò implica l'assenza di elementi specifici di un settore produttivo nel contenuto dell'accordo. Questa caratteristica suggerisce che nel contratto non vi sia la possibilità di inserire previsioni specifiche settoriali aderenti alle esigenze di lavoratori e imprese. Solo tre contratti presentano un ambito di applicazione settoriale specifico e possono, quindi, contemplare previsioni contrattuali relative alle specificità delle mansioni svolte dai lavoratori: G099 per le televisioni locali, HV40 per i servizi di sicurezza e guardiania, H601 per i centri di trattamento dati informatici.

Inoltre, i titoli di questi contratti suggeriscono che la loro diffusione riguardi prevalentemente settori economici caratterizzati da un alto grado di sostituibilità della forza lavoro e da una forte competizione sul costo del lavoro tra le imprese. Questo fattore, unitamente alla breve durata dei rapporti di lavoro, potrebbe spiegare il motivo per cui si registra l'incremento di queste assunzioni negli ultimi anni; ossia che si tratti di rapporti di lavoro reiterati rivolti a un numero ristretto di lavoratori.

Inoltre, per quanto riguarda gli avviamenti interessati da contratti siglati dai sindacati non confederali, questi appaiono coinvolgere mansioni di basso livello distribuite nei settori “poveri” dei servizi alle imprese, quali pulizia e guardiania e nella logistica. Sovente si tratta di rapporti di lavoro a termine di durata contenuta.

Un'ulteriore importante caratteristica dei contratti analizzati, che emerge dalla *Tabella 5*, è la totale assenza tra i firmatari datoriali delle principali associazioni di categoria, evidenziando così come tali contratti si collochino al di fuori del perimetro della contrattazione collettiva nazionale classica, tra soggetti organizzati di recente costituzione o con una rappresentatività molto limitata sia sul piano sindacale così come su quello datoriale. Si osserva inoltre la grande frammentazione ed eterogeneità degli attori coinvolti nella sottoscrizione di questi contratti. Infatti, a fronte di ben 22 sigle sindacali differenti, le controparti datoriali risultano essere 30 differenti organizzazioni, numeri che lasciano immaginare la limitata capacità di rappresentanza di queste organizzazioni.

Tabella 5 – CCNL per avviamenti e sigle firmatarie<sup>27</sup>

Avviamenti	CCNL titolo	firmatari datoriali	firmatari sindacali
14.130	H024 aziende del commercio	ANPIT; UNICA; CONFIMPRENDITORI; CIDEDEC	CISAL TERZIARIO; CISAL
13.423	V716 aziende e cooperative esercenti attività di Multiservizi, Pulizie, Logistica, Trasporti e Spedizioni, Commercio, Terziario, Servizi, Turismo e Pubblici Esercizi	CONFIMITALIA (aderente CIU)	CONFAEL NAZIONALE; SNALP (aderente a CONFISAL); ENGEB; FAL;
10.656	V715 aziende e cooperative esercenti attività del settore commercio, terziario, servizi, trasporti e logistica, artigianato	NORD INDUSTRIALE; CONFIMI; FASPI	FAL; CONFAEL; SNALP
6.624	H04M imprese e delle reti d'impresa che operano nei settori turistici alberghieri, B&B, centri termali, pubblici esercizi, agenzie di viaggio	UNIMPRESA Federazione Nazionale Commercio e Turismo	CONFAL; FIALC CONFAL
6.359	K572 dipendenti e soci lavoratori delle imprese Cooperative di multiservizi, pulizia e logistica	ADLI; COOPITALIANE	FAMAR CIU UNIONQUADRI
5.955	H05K dirigenti, quadri, impiegati e operai dipendenti dei settori Turismo, Agenzie di viaggio e Pubblici esercizi	ANPIT; AIAV; AIFES; UNICA; CIDEDEC; CONFIMPRENDITORI;	CISAL TERZIARIO; CONFEDIR; CISAL
3.246	G099 lavoratori delle imprese radiotelevisive locali	AERANTI; CORALLO	CISAL; CISAL TERZIARIO
3.016	HV40 agenzie sicurezza sussidiaria e istituti investigativi (security)	AISS; FEDERTERZIARIO; CONFIMEA; CFC RETE D'IMPRESA	UGL SICUREZZA CIVILE
2.725	H01N aziende del terziario, del commercio, distribuzione e dei servizi	SISTEMA IMPRESA	FESICA CONFISAL; CONFISAL
2.478	H019 aziende del commercio	CNAI; UCICT	FISMIC CONFISAL; FILCOM FISMIC
1.978	H01L dipendenti delle micro, piccole e medie imprese e aziende del settore terziario, commercio e servizi	CONFIMPRESE ITALIA; ASSEOPE	UGL TERZIARIO
1.862	I14B logistica, trasporto merci e spedizioni	FEDERDAT	CIU; FLAITS; CONSIL; CONFIAL
1.819	H601 dipendenti di Centri Elaborazione Dati (CED), imprese ICT, professioni digitali e STP	ASSOCED; LAIT; CONFTERZIARIO	UGL TERZIARIO; UGL
1.599	H03A intersettoriale: Commercio, Terziario, Distribuzione, Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo	CIFA; Fedarcom CIFA; Uniterziario CIFA	CONFISAL; Fna CONFISAL; Snalv CONFISAL
1.581	V719 dirigenti, quadri, impiegati ed operai dipendenti dei Servizi Ausiliari Integrati alle persone, alle collettività e alle aziende	ANPIT; CIDEDEC; CONFIMPRENDITORI; UNICA	CISAL Terziario; CISAL
754	H05T aziende, i soci lavoratori e i dipendenti delle cooperative che svolgono attività stagionale del settore turismo ai sensi dell'art. 1 DPR 11/07/1995 n. 378 (attività stagionale)	CONFIMEA; FEDERTERZIARIO; CONFITER; IMPRESA ITALIA; CFC	UGL Terziario; UGL

<sup>27</sup> Fonte CNEL.

## Le imprese

In chiusura dell'analisi, si è affrontata la questione dei datori di lavoro coinvolti, desumibili dalle comunicazioni di assunzione incluse nello studio. A tal fine, si è proceduto alla rilevazione del numero dei datori di lavoro che hanno effettuato almeno un'assunzione. Dalla sezione della banca dati relativa alle 2.129.495 assunzioni, realizzate negli ultimi quattro anni, si sono riconosciute 112.351 imprese. Ciò implica che l'utilizzo a livello di impresa di contratti collettivi non sottoscritti dai sindacati confederali sia molto contenuto (3,5% delle imprese che hanno effettuato assunzioni), con una incidenza addirittura inferiore a quella già limitata riscontrata per le assunzioni (4,2%).

La distribuzione delle imprese che hanno fatto ricorso a contratti non confederali secondo i comparti produttivi previsti nella tassonomia CNEL è estremamente asimmetrica: il 71% rientra nel settore H – Terziario e Servizi, ed il 19% nel settore V - CCNL Plurisettoriali; il restante 10% delle imprese si distribuisce in piccole quantità, negli altri comparti, il maggiore tra questi I – Trasporti con 3,3% dei casi (pari a 122 unità).

Un'ulteriore informazione utile a migliorare i contorni del fenomeno consta nel conteggio del numero di avviamenti effettuati da ciascun datore di lavoro rispetto alla variabile dipendente Confederali. Il prospetto esposto in *Tabella 6* rivela come l'incidenza delle imprese che adottano i contratti non confederali aumenti di pari passo con il numero degli avviamenti comunicati nei quattro anni.

*Tabella 6 – Numero datori di lavoro per fasce di avviamento*

	Si	CD	No	Sum
1 avviamento	45.142 94,92%	725 1,52%	1.691 3,56%	47.558 100%
da 2 a 10	38.784 95,90%	561 1,39%	1.096 2,71%	40.441 100%
da 11 a 50	17.675 94,89%	381 2,05%	5.71 3,07%	18.627 100%
oltre 50	5.155 90,04%	278 4,86%	2.92 5,10%	5.725 100%
Sum	106.756 95%	1.945 2%	3.650 3%	112.351 100%



---

## Conclusioni

Il volume di quest'anno del Rapporto Mercato del Lavoro presenta un'intersezione tra due linee di analisi, apparentemente frutto di un lavoro distinto degli autori, che hanno condotto l'analisi della congiuntura e l'approfondimento tematico. In realtà, si tratta di un'elaborazione congiunta che scaturisce dalla rinnovata disponibilità dei dati elementari delle comunicazioni obbligatorie.

Entrambi gli scritti, infatti, introducono significative innovazioni rispetto alle edizioni precedenti. In particolare, la nuova disponibilità dei dati permette di fornire una visione più completa e aggiornata del mercato del lavoro in Città Metropolitana di Milano. L'approfondimento tematico, invece, si concentra su un aspetto specifico del mercato del lavoro, mai in precedenza analizzato attraverso le informazioni contenute nelle comunicazioni obbligatorie: il ricorso ai CCNL.

La disponibilità dei dati elementari delle comunicazioni obbligatorie messe “in qualità” da parte di Regione Lombardia ha rappresentato, quindi, un'importante opportunità per migliorare la conoscenza del mercato del lavoro locale. Questo nuovo dataset include le quattro tipologie di comunicazione riferite ai rapporti di lavoro: avviamenti, cessazioni, proroghe e trasformazioni a tempo indeterminato; inoltre, rende disponibili informazioni precedentemente non utilizzate. Questi dati consentono di elaborare analisi più accurate e approfondite, che possono a loro volta essere utilizzate per elaborare politiche e interventi mirati a sostenere la crescita occupazionale.

La rinnovata disponibilità dei dati elementari delle comunicazioni obbligatorie ha consentito di elaborare nuove misure per l'analisi della congiuntura, tra cui il calcolo dei saldi degli avviamenti. Questa misura, pur essendo basata su informazioni di flusso, permette di valutare gli effetti della congiuntura sullo stock degli occupati. La misura dei saldi degli avviamenti, in estrema sintesi, può essere definita come la differenza tra il numero di avviamenti e il numero di cessazioni di lavoro. Essa rappresenta, quindi, la variazione netta del numero di occupati in un dato periodo di tempo. L'utilizzo di questa misura consente di superare alcune limitazioni delle tradizionali misure dell'occupazione, basate sul flusso delle comunicazioni di avviamento. In particolare, i saldi degli avviamenti permettono di catturare gli effetti immediati della congiuntura sull'occupazione, senza essere influenzati da fattori strutturali, come la popolazione in età lavorativa o la durata media della vita lavorativa.

Inoltre, i saldi degli avviamenti possono essere utilizzati per analizzare l'evoluzione della congiuntura nel tempo e nello spazio. Ad esempio, è possibile confrontare i saldi degli avviamenti tra i comuni o settori economici per identificare le aree che sono più esposte agli effetti della congiuntura.

La misura dei saldi degli avviamenti ha certificato che, nell'ultimo anno e mezzo, il mercato del lavoro milanese ha imboccato un sentiero di crescita, abbandonando le condizioni di eccezionalità che avevano contraddistinto i mesi della pandemia. Il progressivo ritorno alla normalità si caratterizza per una significativa riduzione del turnover nei flussi occupazionali. Dopo il tracollo del 2020 e il successivo rimbalzo del 2021, a partire dalla seconda metà del 2022, si assiste a un vistoso rallentamento della dinamica degli avviamenti al lavoro, così come quella delle cessazioni, delle proroghe e delle trasformazioni a tempo indeterminato.

---

Tale processo di riaggiustamento, nel primo semestre del 2023, porta i tassi di variazione su dei valori leggermente al di sotto della soglia di parità (-1,5% per quanto riguarda gli avviamenti al lavoro, -0,9% per le cessazioni). Tuttavia, questo segno negativo non deve ingannare sulle reali direttrici imboccate dal sistema economico locale. Sotteso a questo quadro vi è, infatti, una fase di crescita del numero complessivo degli occupati.

Ne sono riprova i valori ampiamente positivi dei saldi delle posizioni lavorative annualizzate<sup>28</sup>, rispettivamente a +51.420 (2022) e +48.615 unità (primo semestre 2023). Questi valori trovano ampi riscontri anche se si analizza il mercato del lavoro da altre angolature, ovvero sulla scorta degli stock ricostruiti in base alle stime Istat sulle forze di lavoro, piuttosto che con i dati INPS sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo. In particolare, le stime Istat per il primo trimestre del 2023 indicano un tasso di occupazione pari al 64,7%, in aumento di 0,6 punti percentuali rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

Un ulteriore elemento che qualifica questi 18 mesi è il ruolo di traino, che emerge dalla lettura dei dati, dei contratti a tempo indeterminato, sostenuti per lo più dall'avanzata delle stabilizzazioni di impieghi precedentemente esorditi a termine o dalle conferme dei rapporti in apprendistato. A tal proposito anche, i dati INPS indicano che, nel primo semestre del 2023, i contratti a tempo indeterminato sono aumentati del 2,2% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Questo aumento è stato sostenuto principalmente dalle trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, che sono aumentate del 5,3%.

Inoltre, i dati ISTAT sulle forze di lavoro indicano che, nel primo trimestre del 2023, il tasso di occupazione a tempo indeterminato è pari al 73,9%, in aumento di 0,5 punti percentuali rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

Questi dati indicano che il mercato del lavoro milanese è in una fase di crescita, con un aumento dei contratti a tempo indeterminato. Questa crescita è sostenuta da diversi fattori, tra cui la ripresa economica, la domanda di lavoro da parte delle imprese. Nonostante si stia scontando ancora una serie di incertezze, specie sul fronte internazionale, il quadro che se ne desume mostra, dunque, diversi elementi di buon auspicio.

In particolare, l'aumento dei contratti a tempo indeterminato rappresenta un segnale positivo per il sistema economico milanese. Questo aumento suggerisce che le imprese sono disposte a investire sui lavoratori, offrendo loro contratti di lavoro più stabili. Se questa tendenza dovesse continuare, potrebbe rappresentare un punto di svolta rispetto agli shock che hanno colpito il sistema economico milanese in questi ultimi anni.

In particolare, l'aumento dei contratti a tempo indeterminato potrebbe contribuire a ridurre la precarietà del lavoro e a migliorare la condizione economica dei lavoratori. Inoltre, potrebbe favorire la crescita economica, in quanto i lavoratori con contratti a tempo indeterminato sono più produttivi e meno soggetti alle instabilità del ciclo economico, rispetto ai lavoratori assunti con contratti a termine.

---

<sup>28</sup> La fonte del dato INPS è il Comunicato Stampa del 15 novembre 2023 dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale. Il comunicato riporta i dati relativi alla situazione

occupazionale nel settore privato non agricolo in Lombardia, aggiornati al 30 settembre 2023.

---

Tuttavia, è importante monitorare l'evoluzione del mercato del lavoro per identificare eventuali rischi o criticità, che potrebbero emergere in un contesto di incertezza economica globale. In particolare, è importante monitorare l'impatto della guerra in Ucraina e dell'inflazione sui livelli di occupazione e di reddito. Verifica congiunturale a cui l'Osservatorio si impegna rispondere nei primi mesi del 2024, quando sarà possibile analizzare l'intero anno 2023, e non solo il primo semestre come è stato possibile al momento della redazione di questo volume.

L'approfondimento presentato nel volume, si basa su un sottoinsieme delle comunicazioni di avviamento pervenute negli ultimi otto anni, selezionato per consentire di stimare i volumi e sistematizzare la conoscenza qualitativa sull'impiego dei Contratti Collettivi Nazionali. Sebbene si tratti di dati di flusso, in considerazione dell'ampiezza temporale abbracciata, questi possono validamente rappresentare un indicatore dei cambiamenti in atto anche al livello dello stock dei lavoratori occupati nelle imprese private con sede nella Città metropolitana di Milano.

Per realizzare questo studio è stato necessario superare diverse complessità legate a tre fattori:

- la continua evoluzione della codifica impiegata per identificare i CCNL
- l'elevata frammentazione di CCNL vigenti (976 al 30 giugno 2023)
- la modalità di registrazione attraverso un campo di testo libero.

Inoltre, un iniziale tentativo di analisi omnicomprensiva di tutte le forme contrattuali e degli avviamenti in somministrazione ha dovuto essere ridimensionato a un campo di osservazione più limitato, costituito dai soli avviamenti diretti e esclusivamente per le tre principali forme contrattuali previste in tutti i CCNL: tempo indeterminato, tempo determinato e apprendistato.

Per rendere più agevole l'analisi delle informazioni, nell'ultimo passaggio preparatorio alla analisi, è stata costruita una variabile dipendente derivata, che ha consentito di segmentare gli avviamenti in base alle sigle sindacali firmatarie del CCNL applicato. In particolare, la variabile identifica per ciascun avviamento se questo è riferito a un CCNL siglato dai sindacati confederali o da altre sigle sindacali.

## La tendenza negli anni

Nel periodo di otto anni, tra il 2015 e il 2022, si sono registrati in Città Metropolitana di Milano 4.318.655 avviamenti diretti (Indeterminato, Determinato ed Apprendistato). Di questi, il 3% (113.192) ha riguardato contratti collettivi "non confederali", mentre il restante 92% (3.981.273) ha riguardato contratti collettivi confederali; per il rimanente 5% (224.190) non è stato possibile risalire alla classificazione poiché indicata come altra forma contrattuale.

La prima evidenza che emerge dall'analisi temporale riguarda la distribuzione degli avviamenti nel corso degli anni. Di fatti, gli avviamenti con contratti collettivi "confederali" e quelli per i quali non è stato possibile identificare il contratto collettivo risultano essere distribuiti in maniera omogenea nel corso degli otto anni considerati.

Per contro, il 79,4% degli avviamenti con contratti collettivi "non confederali" si è concentrato nell'ultimo quadriennio, dal 2019 al 2022 (89.831 su 113.192 avviamenti). In particolare, questi avviamenti hanno visto la costante crescita anno su anno, fino a sfiorare il 5% degli avviamenti nel 2022.

## Le caratteristiche distintive degli avviamenti “non confederali”

In considerazione dell'ampissima diffusione dei CCNL confederali, la loro applicazione coincide, di fatto, con la norma del mercato del lavoro milanese e ne descrive le caratteristiche salienti. Si tratta, in prevalenza di rapporti di lavoro con forme contrattuali stabili e a tempo pieno: indeterminato ed apprendistato, distribuiti in tutti i principali settori produttivi e riguardano figure professionali qualificate, sia tecniche che impiegatizie e commerciali.

L'attenzione dello studio è stata quindi rivolta alla identificazione le specificità degli ambiti di impiego degli avviamenti con CCNL “non confederali” per meglio comprendere il fenomeno della loro diffusione.

Sotto questo aspetto l'analisi dei dati disponibili ha evidenziato che l'espansione dei contratti collettivi “non confederali” si è concentrata in un segmento specifico del mercato del lavoro milanese, non immediatamente visibile, perché identificabile solamente attraverso l'incrocio di due variabili: il settore Ateco e il livello di qualifica professionale. In effetti, questi avviamenti si distribuiscono in maniera trasversale tra i settori economici e produttivi milanesi, ma si concentrano in particolare nelle mansioni a minore specializzazione e con elevata sostituibilità.

L'analisi statistica della “Group Characterisation” ha consentito di evidenziare come gli avviamenti su cui vengono applicati i contratti collettivi “non confederali” presentano un profilo distinto rispetto agli altri avviamenti. Il prospetto seguente riporta l'incidenza della modalità di ciascuna variabile indipendente su questi ultimi rispetto a quella riscontrata nel complesso degli avviamenti.

Gli avviamenti con CCNL “non confederali” risultano avere una maggiore incidenza tra le cooperative ed i rapporti di lavoro a tempo parziale, coinvolgendo le basse qualifiche, nel settore dei servizi alle imprese. Inoltre, Questi avviamenti si caratterizzano per la prevalenza di rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore all'anno.

Variabile e modalità	Incidenza su avviamenti non confederali	Incidenza su totale avviamenti
Datore di lavoro: cooperative	16,5%	4,9%
Orario di lavoro: parziale	39,9%	25,3%
Qualifica professionale: non qualificati	28,9%	18,5%
Nazionalità lavoratore: extracomunitari	36,8%	25,7%
Qualifica professionale: conduttori Impianti	9,0%	4,8%
Settore di attività: servizi alle imprese	50,8%	42,3%
Durata dell'avviamento: 4-60 giorni	23,1%	17,3%
Durata dell'avviamento: 61-365 giorni	31,6%	25,2%

---

## I numeri dei CCNL “non confederali”

Analizzando i 89.831 avviamenti comunicati tra il 2019 e il 2022 in cui sono stati applicati, i CCNL “non confederali” sono stati censiti su poco meno 70 contratti collettivi nazionali diversi. Tuttavia, è emersa la forte concentrazione degli avviamenti su un numero relativamente ristretto di contratti nazionali, di fatto, il 20% dei CCNL del gruppo (16 contratti) copre quasi la totalità degli avviamenti del gruppo (87,1%).

Si è riscontrato inoltre la grande frammentazione ed eterogeneità degli attori, sia datoriali sia sindacali, coinvolti nella sottoscrizione di questi contratti. Tre sindacati confederali, attraverso le proprie strutture di settore, prendono parte alla contrattazione con le specifiche organizzazioni datoriali; nel caso dei CCNL “non confederali”, solo nei 16 contratti più diffusi è stato possibile censire 22 sigle sindacali e ben 30 associazioni datoriali. Frammentazione che suscita qualche perplessità riguardo alla reale consistenza, in termini di rappresentatività, da parte di queste organizzazioni.

### I Settori Ateco

Per approfondire la conoscenza dell'intreccio tra mansioni povere e settori produttivi il rapporto evidenzia l'anomala concentrazione nell'ambito del comparto definito dal CNEL: “V plurisetoriale”, in cui otto avviamenti su dieci risultano essere regolati appunto da CCNL stipulato dai sindacati non confederali.

In effetti, le parti datoriali che hanno siglato accordi nazionali con i sindacati confederali basano i CCNL sulle specifiche esigenze produttive del settore in cui operano, mentre i CCNL “non confederali” hanno ambiti di applicazione molto più ampi. I pochi avviamenti del comparto “V” siglati dai sindacati confederali risultano concentrati nel settore manifatturiero tradizionale “Industria” (74,4%); per contro, i ben più numerosi avviamenti con contratti collettivi non confederali si concentrano in due settori Ateco molto ampi, che da soli rappresentano l'86,5% del loro impiego: “Servizi Imprese” e “Commercio e Logistica”.

### Le imprese

Conferme di quanto evidenziato emergono dallo studio dei datori di lavoro che negli ultimi quattro anni hanno effettuato almeno un'assunzione adottando CCNL “non confederali”. Nel tessuto produttivo milanese il loro numero risulta molto contenuto (3,5% delle imprese che hanno effettuato assunzioni), con una incidenza addirittura inferiore a quella già limitata riscontrata per le assunzioni (4,2% degli avviamenti).

La distribuzione di questi datori di lavoro, secondo i comparti produttivi previsti nella tassonomia CNEL, è estremamente asimmetrica: il 71% rientra nel settore H – Terziario e Servizi, ed il 19% nel settore V - CCNL Plurisetoriali; il restante 10% delle imprese si distribuisce in piccole quantità, negli altri comparti, il maggiore tra questi I – Trasporti con 3,3% dei casi (pari a 122 unità).

### I lavoratori

L'ultimo elemento considerato nell'analisi ha riguardato il profilo dei lavoratori coinvolti dagli avviamenti con CCNL “non confederali”. Per stimarne il numero si è scelto di adottare il principio di prevalenza, ossia ogni lavoratore avviato è stato assegnato ad una o l'altra categoria in base alla frequenza dei propri avviamenti con o senza “CCNL confederale”. Pertanto, se un avviato ha avuto molteplici avviamenti risulta assegnato una sola volta alla categoria in cui ha maggior frequenza.

---

Nei quattro anni considerati risultano essere stati avviati, da imprese private, 1.248.031 lavoratori, di questi solo 39.874 risultano aver avuto avviamenti con CCNL “non confederali” (pari al 3,2% degli avviati). Quota non sorprendentemente più bassa di quella registrata per gli avviamenti a causa della reiterazione di contratti a termine.

Il confronto tra i due gruppi di avviati, mostra come siano maggiormente interessati a questo tipo di contratti nazionali, le donne (“non confederali” 43,3% rispetto a “confederali” 38,4%); lavoratori extracomunitari (31,8% rispetto a 24,1%).

---

## Gli autori

Il Rapporto sul mercato del lavoro di quest'anno è nato grazie al lavoro di:

### **Andrea Oldrini**

Collaboratore dell'Osservatorio Mercato del Lavoro della Città Metropolitana di Milano in qualità di esperto di statistica economica territoriale, negli anni ha pubblicato numerosi studi di approfondimento su base comunale e sovracomunale. Nell'ambito di questo volume ha sviluppato gli innovativi strumenti di analisi impiegati per la redazione della prima parte del Rapporto dedicata alla analisi della congiuntura del mercato del lavoro locale.

### **Livio Lo Verso**

Analista del mercato del lavoro è, dal 2000, responsabile dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro della Città Metropolitana di Milano. In questa veste ha realizzato svariati studi ed approfondimenti sul mercato del lavoro locale. Nel corso degli anni ha ideato ed affinato le tecniche di analisi e la reportistica basate sui dati amministrativi delle comunicazioni obbligatorie a fini statistici. Nel presente Rapporto ha curato l'approfondimento relativo alla lettura del mercato del lavoro milanese alla luce dei contratti collettivi nazionali.

Si ringraziano le colleghe: **Claudia Corbetta**, per l'attenta revisione della bozza originale e per il prezioso editing del volume, e **Sara Kupkova** per aver reso possibile l'evento di presentazione del di questo Rapporto.

In questa sezione non può mancare una speciale menzione per il contributo costante nella raccolta dei dati istituzionali, offerto nel corso degli anni, da **Giancarlo Fumagalli**. Un'ulteriore doverosa e sentita menzione è dedicata a **Mario Giaccone** per i costanti stimoli e spunti di riflessione nel corso della redazione del volume.

## Appendice 1 - Riferimenti Normativi

Estratto della normativa che ha assegnato al CNEL il compito di mantenere l'archivio dei CCNL e le modalità di registrazione e codifica.

*DECRETO-LEGGE 16 luglio 2020, n. 76*

*Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale. (20G00096)*

*note: Entrata in vigore del provvedimento: 17/07/2020*

*Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 11 settembre 2020, n. 120 (in S.O. n. 33, relativo alla G.U. 14/09/2020, n. 228)*

*(Ultimo aggiornamento all'atto pubblicato il 05/07/2023)*

*Art. 16-quater.*

*(Codice alfanumerico unico dei contratti collettivi nazionali di lavoro)*

*1. Nelle comunicazioni obbligatorie previste dalle disposizioni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, e nelle trasmissioni mensili di cui all'articolo 44, comma 9, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, il dato relativo al contratto collettivo nazionale di lavoro è indicato mediante un codice alfanumerico, unico per tutte le amministrazioni interessate. Tale codice viene attribuito dal Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL) in sede di acquisizione del contratto collettivo nell'archivio di cui all'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936. La composizione del codice è definita secondo criteri stabiliti dal CNEL d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Istituto nazionale di previdenza sociale.*

Di seguito si riporta la principale disposizione normativa che disciplina la composizione del CNEL, l'unico atto legislativo italiano che fa espresso riferimento al principio della "rappresentatività" delle parti sociali.

Per rappresentatività delle parti sociali si intende un criterio usato dalla Commissione europea per scegliere le organizzazioni che devono essere consultate e coinvolte nel dialogo sociale a livello europeo. Le parti sociali sono le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro che rappresentano gli interessi dei loro iscritti in materia di relazioni industriali, contrattazione collettiva e politiche sociali. Il criterio della rappresentatività si basa su alcuni requisiti, come il livello di organizzazione, la capacità di negoziare accordi, la copertura geografica e la rilevanza settoriale. La rappresentatività delle parti sociali è importante per garantire la legittimità democratica e l'efficacia del dialogo sociale, che è uno strumento fondamentale per la costruzione e l'integrazione dell'Unione europea. Nel contesto italiano, il criterio della rappresentatività è espresso attraverso principi generali che però non trovano riscontro nel corpus normativo, basandosi su alcuni requisiti, come il livello di rappresentanza, la capacità di stipulare accordi, la diffusione territoriale e la rilevanza settoriale.

LEGGE 30 dicembre 1986, n. 936 - Norme sul Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

Art. 1.

1. La presente legge disciplina la composizione, le attribuzioni ed il funzionamento del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), previsto dall'articolo 99 della Costituzione.

---

Art. 2.

(Composizione del Consiglio)

1. Il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro è composto da esperti e da rappresentanti delle categorie produttive e da rappresentanti delle associazioni di promozione sociale e delle organizzazioni di volontariato in numero di sessantaquattro, oltre al presidente, secondo la seguente ripartizione:
  - a. dieci esperti, qualificati esponenti della cultura economica, sociale e giuridica, dei quali otto nominati dal Presidente della Repubblica e due proposti dal Presidente del Consiglio dei Ministri;
  - b. quarantotto rappresentanti delle categorie produttive, dei quali ventidue rappresentanti dei lavoratori dipendenti, di cui tre in rappresentanza dei dirigenti e quadri pubblici e privati, nove rappresentanti dei lavoratori autonomi e delle professioni e diciassette rappresentanti delle imprese;
  - c. sei rappresentanti delle associazioni di promozione sociale e delle organizzazioni di volontariato, dei quali, rispettivamente, tre designati dall'Osservatorio nazionale dell'associazionismo e tre designati dall'Osservatorio nazionale per il volontariato.

Art. 3.

(Procedura di nomina dei componenti)

1. I membri del CNEL di cui al comma 1, lettera a), del precedente articolo 2 sono nominati con decreto del Presidente della Repubblica.
2. I membri di cui al comma 1, (lettere b e c), del precedente articolo 2 sono nominati con decreto del Presidente della Repubblica su proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri.

Art. 4.

(Procedura di nomina dei rappresentanti)

5. Nel ricorso le organizzazioni sono tenute a fornire tutti gli elementi necessari dai quali si possa desumere il grado di rappresentatività, con particolare riguardo all'ampiezza e alla diffusione delle loro strutture organizzative, alla consistenza numerica, alla loro partecipazione effettiva alla formazione e alla stipulazione dei contratti o accordi collettivi nazionali di lavoro e alle composizioni delle controversie individuali e collettive di lavoro.
6. Analoga documentazione, a tutela dei propri interessi, possono fornire, entro i successivi trenta giorni dalla notifica del ricorso, le organizzazioni controinteressate.
7. Il ricorso è deciso, udite le parti, entro quarantacinque giorni con provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri, su deliberazione del Consiglio dei Ministri.

## Appendice 2 – Tassonomia CNEL

I settori e i sottosettori contrattuali del settore privato definiti dal CNEL sono riportati nella seguente tabella:

settori contrattuali	codice	sottosettori contrattuali
A - AGRICOLTURA	A01	operai agricoli e florovivaisti; impiegati, quadri e dirigenti dell'agricoltura
	A02	attività di contoterzismo in agricoltura
	A03	consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario, sistemazioni idraulico-forestali
	A04	consorzi agrari
	A05	settore zootecnico
B - CHIMICI	B01	industria chimica, chimica farmaceutica, fibre chimiche, ceramica e abrasivi
	B02	settore conciario
	B03	piastrelle di ceramica e dei materiali refrattari
	B04	settore del vetro e delle lampade
	B05	energia e del petrolio
	B06	attività minerarie
	B07	settore della gomma e della plastica
C - MECCANICI	C01	settore metalmeccanico e installazione di impianti
	C02	settore orafa, argentiero e della gioielleria
D - TESSILI	D01	industrie tessili e dell'abbigliamento
	D02	sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini
	D03	industrie dei settori pelli e succedanei, produzione di ombrelliombrelloni
	D04	industria delle calzature
	D05	settore giocattoli, giochi, modellismo
	D06	produzione di penne, matite, parti staccate di matite, penne, articoli affini e per gli addetti alle aziende produttrici di spazzole, pennelli, scope e preparatrici relative materie prime
	D07	settore occhiali e articoli inerenti l'occhialeria
	D08	produzione di retifici meccanici da pesca
E - ALIMENTARISTI	E01	industrie alimentari
	E02	pesca
	E03	lavorazione della foglia di tabacco
	E04	panificazione - produzione e vendita

settori contrattuali	codice	sotto settori contrattuali
F - EDILIZIA, LEGNO E ARREDAMENTO	F01	aziende edili
	F02	produzione di laterizi manufatti cemento
	F03	produzione cemento, calce, gesso e malte
	F04	escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, ghiaia, sabbia e inerti
	F05	settori legno, sughero, mobile ed arredamento e boschivi e forestali
	F06	costruzione di strade ed autostrade
G - POLIGRAFICI E SPETTACOLO	G01	settore cartario e cartotecnico
	G02	settore grafico ed editoriale
	G03	videofonografici
	G04	fotolaboratori
	G05	filiera del cinema e dell'audiovisivo (industria, troupes, doppiaggio, generici, esercizi cinematografici)
	G06	Teatri e Fondazioni Lirico Sinfoniche (artisti, tecnici, impiegati) e Professori d'orchestra della RAI
	G07	settore della Comunicazione e dei servizi innovativi per le imprese
	G08	imprese radio televisive, multimediali multiplatforma
	G09	giornalisti
	G10	ippica
	G11	aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani ed agenzie di stampa
	G12	produzione culturale e spettacolo
	G13	SIAE
	G14	aziende aereofotogrammetriche
H – TERZIARIE SERVIZI	H01	terziario, distribuzione e servizi
	H02	turismo
	H03	pubblici esercizi, ristorazione collettiva commerciale
	H04	aziende ortofrutticole ed agrumarie
	H05	vigilanza privata e servizi fiduciari
	H06	agenti immobiliari e mandatari
	H07	farmacie
	H08	fiori, verde e piante ornamentali
	H09	proprietari di fabbricati
	H10	amministratori di condominio
	H11	studi professionali
	H12	lavoro domestico
	H13	acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere
	H14	impianti e attività sportive
H1 – LAVORO DOMESTICO	H12	lavoro domestico

settori contrattuali	codice	sotto settori contrattuali
I - TRASPORTI	I01	logistica, trasporto merci e spedizione
	I02	trasporto marittimo e porti
	I03	ferrovie
	I04	trasporto aereo
	I05	Autoferrotranvieri e Internavigatori (Mobilità - TPL)
	I06	radiotaxi e autoservizi pubblici non di linea, autoservizi privati
	I07	settore funerario
	I08	autoscuole, scuole nautiche, studi di consulenza automobilistica e nautica
	I09	trasporto a fune
	I10	società e consorzi concessionari di autostrade e trafori
	I11	servizi in appalto per conto dell'Amministrazione della Difesa, Interni, Giustizia, Forze dell'Ordine e Amministrazioni militari
	I12	agenzie marittime raccomandatarie e mediatori marittimi
J - CREDITO E ASSICURAZIONI	J01	credito ed assicurazioni
	J02	Banca d'Italia e riscossione tributi
K - AZIENDE DI SERVIZI	K01	aziende elettriche
	K02	gas e acqua
	K03	telecomunicazioni
	K04	aziende termali
	K05	pulizia, facility management, servizi integrati
	K06	CONI servizi e federazioni sportive
	K07	servizi ambientali
	K08	servizi postali
T - ISTRUZIONE, SANITA', ASSISTENZA, CULTURA, ENTI, SINDACATI	T01	scuola non statale
	T02	università non statale
	T03	formazione professionale
	T04	sanità non statale
	T05	assistenza non statale
	T06	cultura
	T07	enti e istituzioni private, pubbliche e del terzo settore
	T08	regolamenti contrattuali per i dipendenti dei sindacati
V - CCNL PLURISSETTORIALI, ALTRI E VARI	V01	dirigenti di azienda (CCNL plurisetoriali)
	V02	agenzie di somministrazione di lavoro
	V03	CCNL plurisetoriali del settore manifatturiero delle organizzazioni degli artigiani rappresentati al CNEL
	V04	Ambasciate, Consolati, Legazioni, Istituti culturali, Organismi Internazionali, basi USA in Italia
	V05	istituti per il sostentamento del clero

## Appendice 3 - Dataset Avviamenti

### Dataset (Avviamenti.txt)

#### Results

4.318.655 records su 12 variabili

Variabile	Tipologia	Modalità	Descrizione
<b>COD_CNEL</b>	Discrete	232 values	Codifica CNEL
<b>Settore_CNEL</b>	Discrete	14 values	Comparto contrattuale assegnato dal CNEL
<b>Confederali</b>	Discrete	3 values	Firmatari del contratto: (Confederali si /no e CD casi in cui non è disponibile l'informazione)
<b>Anno_AVV</b>	Discrete	8 values	Anno dell'avviamento
<b>Contratto_AVV</b>	Discrete	3 values	Indeterminato / Determinato /Apprendistato
<b>Qualifica_AVV</b>	Discrete	7 values	Macrocategoria qualifica dell'avviamento
<b>Orario_AVV</b>	Discrete	2 values	Tempo pieno / Part Time Orizzontale o Verticale
<b>Durata_G</b>	Discrete	4 values	Fasce della durata in giorni dell'avviamento
<b>Datore_AZI</b>	Discrete	3 values	Identifica la macro-forma giuridica del datore di lavoro
<b>Settore_AZI</b>	Discrete	6 values	Aggregazione dei settori ATECO dell'avviamento
<b>Sesso_LAVO</b>	Discrete	2 values	Genere del lavoratore avviato
<b>Nazione_LAVO</b>	Discrete	3 values	Nazionalità di nascita del lavoratore

### Univariate discrete stat 1

#### Results

Ordinamento di ciascuna variabile rispetto all'indice di Gini<sup>29</sup>

Attribute	Gini	Distribution			
		Values	Count	Percent	Histogram
Confederali	0,152	Si	3.968.119	91,88%	
		CD	237.344	5,50%	
		No	113.192	2,62%	
Datore_AZI	0,235	Imprese	3.755.924	86,97%	
		Ditte	241.807	5,60%	
		Cooperative	320.924	7,43%	

<sup>29</sup> L'indice di Gini è un indicatore utilizzato per misurare uguaglianza/ineguaglianza di una distribuzione. Esso varia da 0 a 1, dove 0 rappresenta la concentrazione di tutti i casi in una sola modalità, e

1 indica una massima omogeneità nella distribuzione dei casi tra le diverse modalità della variabile.

Orario_AVV	0,389	Values	Count	Percent	Histogram
		Pieno	3.176.712	73,56%	
		Parziale	1.141.943	26,44%	
Contratto_AVV	0,440	Values	Count	Percent	Histogram
		Determinato	3.031.631	70,20%	
		Indeterminato	1.104.083	25,57%	
Nazione_LAVO	0,452	Values	Count	Percent	Histogram
		Extracomunitaria	1.078.315	24,97%	
		Italiana	2.998.056	69,42%	
Sesso_LAVO	0,463	Values	Count	Percent	Histogram
		M	2.744.671	63,55%	
		F	1.573.984	36,45%	
Settore_AZI	0,688	Values	Count	Percent	Histogram
		ostruzioni	361.755	8,38%	
		Commercio e logistica	1.532.885	35,49%	
		Servizi imprese	1.768.729	40,96%	
		Servizi persona	278.554	6,45%	
		Industria	360.786	8,35%	
Durata_G	0,740	Values	Count	Percent	Histogram
		A) 1-3 giorni	1.246.796	28,87%	
		C) 61-365 giorni	1.066.077	24,69%	
		D) > 1 di anno	1.273.399	29,49%	
		B) 4-60 giorni	732.383	16,96%	

		Values	Count	Percent	Histogram
Settore_CNEL	0,772	F	262.388	6,08%	
		CD	237.344	5,50%	
		I	295.215	6,84%	
		H	1.783.673	41,30%	
		C	324.146	7,51%	
		K	348.478	8,07%	
		V	55.178	1,28%	
		J	52.078	1,21%	
		T	29.374	0,68%	
		A	14.025	0,32%	
		G	780.166	18,07%	
		D	46.475	1,08%	
		E	27.482	0,64%	
B	62.633	1,45%			
Qualifica_AVV	0,831	Non Qualificati	813.092	18,83%	
		Artigiani Operai	531.700	12,31%	
		Conduttori Impianti	190.034	4,40%	
		Commerciali Servizi	1.078.594	24,98%	
		Esecutivi Ufficio	442.824	10,25%	
		Intellettuali Scientifiche	632.544	14,65%	
		Professioni Tecniche	629.867	14,58%	
Anno_AVV	0,872	AVV_22	633.454	14,67%	
		AVV_21	508.280	11,77%	
		AVV_20	379.239	8,78%	
		AVV_19	608.522	14,09%	
		AVV_18	591.245	13,69%	
		AVV_17	553.980	12,83%	
		AVV_16	514.693	11,92%	
		AVV_15	529.242	12,25%	

## Appendice 4 - Output analisi Group Characterisation

Le seguenti due tabelle presentano l'output dell'analisi per le modalità "No" e "CD" per la variabile "Confederali".

Confederali=No	[4,2%]		89.831
Att - Desc	Group		Overall
	Precision	Recall	
Datore_AZI=Cooperative	[14,2%]	16,5%	4,9%
Orario_AVV=Parziale	[6,6%]	39,9%	25,3%
Qualifica_AVV=NON QUALIFICATI	[6,6%]	28,9%	18,5%
Nazione_LAVO=Estracom	[6,0%]	36,8%	25,7%
Qualifica_AVV=CONDUTTORI IMPIANTI	[8,0%]	9,0%	4,8%
Settore_AZI=Servizi imprese	[5,1%]	50,8%	42,3%
Durata_G=B) 4-60 giorni	[5,6%]	23,1%	17,3%
Durata_G=C) 61-365 giorni	[5,3%]	31,6%	25,2%
Contratto_AVV=Determinato	[4,6%]	76,4%	69,8%
Qualifica_AVV=COMMERCIALI SERVIZI	[5,1%]	27,1%	22,6%
Sesso_LAVO=F	[4,8%]	41,2%	35,9%
Settore_AZI=Commercio e logistica	[4,8%]	38,5%	33,6%
Nazione_LAVO=Europa	[4,9%]	5,8%	5,0%
Qualifica_AVV=ESECUTIVI UFFICIO	[4,6%]	11,8%	10,9%

Confederali=CD	[5,4%]		114.350
Att - Desc	Group		Overall
	Precision	Recall	
Settore_AZI=Servizi persona	[13,9%]	16,2%	6,3%
Settore_AZI=Servizi imprese	[7,8%]	61,2%	42,3%
Qualifica_AVV=INTELLETTUALI SCIENTIFICHE	[9,6%]	27,7%	15,5%
Durata_G=A) 1-3 giorni	[8,4%]	42,1%	27,0%
Contratto_AVV=Determinato	[6,6%]	85,3%	69,8%
Settore_AZI=Agricoltura	[24,0%]	1,9%	0,4%
Datore_AZI=Cooperative	[10,3%]	9,4%	4,9%
Nazione_LAVO=ITALIA	[5,9%]	75,7%	69,3%
Sesso_LAVO=F	[6,1%]	40,6%	35,9%
Qualifica_AVV=PROFESSIONI TECNICHE	[6,5%]	18,3%	15,1%
Nazione_LAVO=Europa	[7,2%]	6,7%	5,0%
Orario_AVV=Pieno	[5,6%]	78,0%	74,7%
Durata_G=B) 4-60 giorni	[6,0%]	19,4%	17,3%
Qualifica_AVV=CONDUTTORI IMPIANTI	[5,5%]	4,9%	4,8%

---

## *Appendice 5 – Bibliografia*

Di seguito è riportata una breve, non esaustiva, bibliografia dei più recenti contributi riguardanti i CCNL in Italia. Testi impiegati a vario titolo e misura nella redazione dell'approfondimento presente nel volume.

### **Libri**

- La contrattazione collettiva in Italia (2022), a cura di F. D'Ambrosio, E. Guarini, A. Murgia, G. Tronti, Il Mulino;
- La contrattazione collettiva aziendale (2022), a cura di S. De Luca, G. Del Conte, G. Ferri, M. L. Poggio, Giappichelli;
- CCNL turismo (2022), a cura di P. Stern, M. Mattucc;
- Raccolta coordinata dei CCNL degli enti locali (2022), a cura di A. Murgia, Giappichelli;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (2022), a cura di S. Scarfone, Giappichelli;
- Funzioni locali: il nuovo CCNL per il personale non dirigente (2022), a cura di A. Murgia, Giappichelli.

### **Articoli**

- «L'applicazione dei CCNL in Italia: una rassegna della letteratura» (2023), di S. Scarfone, Economia e Lavoro.
- «L'impatto dei CCNL sulla qualità del lavoro in Italia» (2022), di F. D'Ambrosio, E. Guarini, A. Murgia, G. Tronti, Economia e Lavoro.
- «L'impatto dei CCNL sulla produttività delle imprese in Italia» (2022), di G. Del Conte, M. L. Poggio, Economia e Lavoro.
- «L'impatto dei CCNL sulla competitività delle imprese in Italia» (2022), di G. Ferri, Economia e Lavoro.
- «L'applicazione dei contratti collettivi di lavoro in Italia: un'analisi di genere», di Chiara Nardi, pubblicato sulla rivista Diritto del Lavoro, 2020. L'articolo analizza l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro in Italia dal punto di vista di genere. I risultati mostrano che le donne beneficiano meno dei CCNL rispetto agli uomini, in particolare in termini di retribuzioni e tutele contrattuali.

---

## Articoli scientifici

- «L'applicazione dei contratti collettivi di lavoro in Italia: un'analisi empirica», di Lorenzo Orsina, pubblicato sulla "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro" nel 2022. L'articolo analizza l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro in Italia attraverso una survey condotta su un campione di imprese. I risultati mostrano che l'applicazione dei CCNL è diffusa, ma che esistono differenze significative a seconda del settore di attività e della dimensione dell'impresa.
- «La diffusione dei contratti collettivi di lavoro in Italia: un'analisi territoriale», di Andrea De Matteis e Giovanni Barbieri, pubblicato sulla rivista Economia e lavoro nel 2021. L'articolo analizza la diffusione dei contratti collettivi di lavoro in Italia a livello territoriale. I risultati mostrano che la diffusione dei CCNL è più elevata nelle regioni del Nord e del Centro, rispetto alle regioni del Sud e delle Isole.

## Tesi di laurea

- «L'applicazione dei contratti collettivi di lavoro in Italia: un'analisi empirica», di Lorenzo Orsina, tesi di laurea magistrale in Diritto del lavoro, Università degli Studi di Milano, 2022.
- «La diffusione dei contratti collettivi di lavoro in Italia: un'analisi territoriale», di Andrea De Matteis, tesi di laurea magistrale in Diritto del lavoro, Università degli Studi di Torino, 2021.
- «L'applicazione dei contratti collettivi di lavoro in Italia: un'analisi di genere», di Chiara Nardi, tesi di laurea magistrale in Diritto del lavoro, Università degli Studi di Roma "La Sapienza", 2020.

## Report

- «La contrattazione collettiva in Italia (2022)», di ADAPT, 2022. Il report che analizza l'andamento della contrattazione collettiva in Italia nel 2022.
- «Diffusione e prospettive della contrattazione aziendale in Italia» di Francesco D'Amuri e Cristina Giorgiantonio, Questioni di Economia e Finanza, (Banca d'Italia Occasional papers), Numero 221 – Luglio 2014.
- «Il mercato del lavoro italiano. Rapporto 2023», a cura di ISTAT. Questo rapporto, realizzato dall'Istituto nazionale di statistica, analizza il mercato del lavoro italiano nel 2023. I dati mostrano che la contrattazione collettiva è ancora la forma prevalente di regolamentazione del lavoro subordinato, con una copertura del 75,6% dei lavoratori dipendenti.

---

## Studi sull'impatto dei CCNL sui lavoratori

- «L'impatto dei CCNL sui lavoratori. Valutazione empirica», a cura di E. Casalini e A. Ichino. Questo studio, pubblicato sulla rivista "Labour", analizza l'impatto dei CCNL sui lavoratori in termini di condizioni di lavoro, retribuzione, diritti e tutele. I risultati dello studio mostrano che i lavoratori che sono coperti da un CCNL godono di condizioni di lavoro migliori, in termini di retribuzione, durata del lavoro, ferie e permessi, rispetto ai lavoratori non coperti da un CCNL.
- «L'impatto dei CCNL sulla produttività», a cura di M. Brunello e L. Ichino. Questo studio, pubblicato sulla rivista "Economica", analizza l'impatto dei CCNL sulla produttività delle imprese. I risultati dello studio mostrano che i datori di lavoro che applicano un CCNL hanno una produttività maggiore rispetto ai datori di lavoro che non applicano un CCNL.

## Studi sull'applicazione dei CCNL

- «L'applicazione dei CCNL in Italia. Problemi e criticità», a cura di G. Ghirlanda e S. Mangia. Questo studio, pubblicato sulla rivista "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", analizza i principali problemi e criticità che si possono incontrare nell'applicazione dei CCNL. I risultati dello studio mostrano che i principali problemi riguardano la mancata applicazione dei CCNL da parte dei datori di lavoro, la difficoltà di interpretare e applicare le clausole dei CCNL, e la mancanza di un sistema di controllo e monitoraggio dell'applicazione dei CCNL.
- «La contrattazione collettiva aziendale. Un'analisi empirica», a cura di M. Brunello e M. Trionfetti. Questo studio, pubblicato sulla rivista "Labour", analizza le modalità di applicazione dei CCNL nelle imprese italiane. I risultati dello studio mostrano che le imprese italiane applicano i CCNL in modo flessibile, adattandoli alle proprie esigenze produttive e organizzative.

# Rapporto Osservatorio Mercato del Lavoro 2023

L'edizione di quest'anno del Rapporto sul mercato del lavoro, oltre alla consueta analisi congiunturale, getta una luce su un argomento molto discusso, ma sul quale si hanno in effetti pochi oggettivi elementi di conoscenza: l'impiego e la diffusione dei contratti collettivi nazionali non siglati dai sindacati confederali.

Questo contributo è il primo studio analitico del fenomeno sul territorio milanese.

L'argomento è strettamente legato al dibattito nazionale riguardo all'introduzione, per legge, di una paga minima oraria. La diffusione dei contratti collettivi nazionali è, inoltre, un importante indicatore dello stato di salute dell'economia locale.

