



REPORT CISL

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE

DIPARTIMENTO CONTRATTAZIONE

N. 3

10 aprile 2026



CISL

www.cisl.it



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

Gianluca Bianco
Dipartimento Contrattazione

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

Premessa

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

Il terzo Report CISL sulla Contrattazione Nazionale nel secondo semestre 2025 si inserisce in un contesto di progressiva stabilizzazione dopo gli anni della pandemia e di alta inflazione, ma anche al riaffacciarsi di turbolenze dovute ai riflessi economici dei conflitti in corso. In assenza del report semestrale del CNEL sui Contratti Nazionali per il periodo considerato, questo numero si avvale principalmente dei dati ISTAT sul terzo e quarto trimestre 2025, integrati con le analisi dell'Osservatorio sui Conti Pubblici Italiani (OCPI), del Rapporto INPS 2025.

I dati confermano la tendenza di recupero retributivo avviato nel 2023 con le retribuzioni contrattuali orarie che crescono in media del 3,1% sull'intero 2025, superando per il secondo anno consecutivo l'inflazione IPCA (+1,7%).

Un elemento di rilievo metodologico riguarda i dati ISTAT del quarto trimestre, che non incorporano i rinnovi nel settore metalmeccanico e nella gomma-plastica, siglati a dicembre 2025. La loro contabilizzazione avverrà nei dati del primo trimestre 2026, migliorando ulteriormente il quadro della copertura contrattuale nel settore industriale.

Nel presente Report si fa riferimento a tre distinte misure delle retribuzioni, tra loro complementari.

Le **retribuzioni contrattuali orarie**, indice mensile ISTAT, misurano esclusivamente le variazioni definite dalla contrattazione collettiva nazionale: minimi tabellari, EDR, scatti di anzianità convenzionali, mensilità aggiuntive. Restano esclusi tutto ciò che proviene dalla contrattazione aziendale e territoriale, gli straordinari, le indennità variabili e, fatto spesso trascurato, anche le una tantum e gli arretrati previsti dagli stessi CCNL nazionali, che compaiono solo negli indicatori annuali di cassa e di competenza, ben meno visibili nel dibattito pubblico.

Le **retribuzioni di fatto** invece, corrispondono alla retribuzione effettivamente percepita al lordo di imposte e contributi (la RAL media pro capite) e incorporano appunto tutte le componenti aggiuntive. La differenza tra le due misure non è solo tecnica ma sostanziale tra ciò che i contratti nazionali producono in termini retributivi e ciò che i lavoratori percepiscono in termini lordi anche grazie alla contrattazione decentrata.

Le **retribuzioni nette** infine corrispondono a quanto il lavoratore percepisce effettivamente in busta paga, dopo la deduzione delle imposte IRPEF e dei contributi previdenziali a carico del dipendente. Rispetto alle retribuzioni di fatto lorde, introducono una variabile ulteriore: l'effetto delle politiche fiscali redistributive che migliorano il reddito disponibile in misura che nessuno degli indicatori precedenti riesce a catturare.

Usare sistematicamente solo le retribuzioni contrattuali come termometro del potere d'acquisto significa sottostimare il recupero salariale effettivo e oscurare il valore aggiunto della contrattazione decentrata ma anche delle politiche fiscali rispetto alle quali la CISL ha chiesto con forza la riduzione delle aliquote per le fasce di reddito medio-basse. Questo dato oltretutto alimenta indirettamente nel dibattito politico le posizioni favorevoli al salario minimo legale.

La primavera del 2026 vede il nostro sistema contrattuale italiano chiamato a dare risposte tempestive in un contesto economico segnato dall'incertezza internazionale e dal rischio di nuove pressioni inflazionistiche.

La situazione contrattuale nel secondo semestre 2025

Secondo dati ISTAT nel secondo semestre 2025 l'attività negoziale ha mantenuto un ritmo sostenuto, con 14 rinnovi recepiti complessivamente nel periodo luglio-dicembre (5 nel terzo trimestre e 9 nel quarto trimestre). Tra i contratti monitorati nel settore privato, sono stati recepiti i rinnovi dei settori laterizi e manufatti in cemento, telecomunicazioni, radio e televisioni private, lapidei, estrazione minerali solidi, mobilità.

Nel 2025 sono stati recepiti complessivamente 33 contratti, che hanno interessato circa 4,7 milioni di lavoratori dipendenti, per un monte retributivo pari al 37,1% del totale economia.

Tabella 1 - Quadro riassuntivo della copertura contrattuale a fine dicembre 2025

Raggruppamenti principali di contratti (b)	Contratti scaduti alla fine di dicembre 2025			Contratti in vigore alla fine di dicembre 2025			Contratti recepiti nell'anno 2025		
	Numero	% (b)	Dipendenti in migliaia	Numero	% (b)	Dipendenti in migliaia	Numero	% (b)	Dipendenti in migliaia
Agricoltura	0	0,0	0	2	2,2	390	0	0,0	0
Industria	4	18,4	2.373	20	16,5	2.121	10	8,3	1.023
Servizi privati	8	3,0	303	26	36,9	5.055	9	8,4	1.168
Totale settore privato	12	21,4	2.677	48	55,5	7.565	19	16,7	2.191
Pubblica amministrazione	15	23,1	2.847	0	0,0	0	14	20,4	2.466
Totale economia	27	44,5	5.524	48	55,5	7.565	33	37,1	4.657

(a) La somma per settore tra i contratti in vigore e quelli scaduti al 31 dicembre consente di calcolare il numero degli accordi seguiti dalla rilevazione, il relativo numero dei dipendenti e l'incidenza del monte retributivo contrattuale sul totale economia.

(b) Incidenze percentuali dei contratti rispetto al monte retributivo contrattuale sul totale economia. Per l'agricoltura si fa riferimento alle scadenze normative quadriennali valevoli a livello nazionale.

Fonte: ISTAT

A fine dicembre 2025 risultano in vigore 48 contratti, tutti appartenenti al settore privato. Tali contratti regolano il trattamento economico di circa 7,6 milioni di dipendenti (57,8% del totale) e corrispondono al 55,5% del monte retributivo complessivo. La copertura nel settore privato è pari al 73,8% dei dipendenti, con quote differenziate: 100% nel settore agricolo, 47,2% nell'industria e 94,3% nei servizi privati. Nella pubblica amministrazione l'incidenza rimane pari a zero essendo a tale data tutti i contratti scaduti.

Va tuttavia segnalato un limite di natura statistica, già richiamato in premessa, che incide sulla qualità dell'analisi relativo ai dati ISTAT del quarto trimestre che non comprendono i rinnovi contrattuali del settore metalmeccanico e della gomma-plastica, sottoscritti nel dicembre 2025 e che interessano circa 1,8 milioni che migliorerebbe notevolmente il quadro sopra esposto.

Vacanza e tensione contrattuale

Il semestre luglio-dicembre 2025 registra un significativo miglioramento degli indicatori di tensione contrattuale. Il numero di dipendenti in attesa di rinnovo scende da 5,6 milioni a settembre (43,1% del totale) a 5,5 milioni a dicembre (42,2%), con tempi medi di attesa che calano da 27,9 mesi a 18,9 mesi per i lavoratori con contratto scaduto. Considerando il totale dei dipendenti, l'attesa media si riduce da 12,0 mesi a 8,0 mesi.

La riduzione di quasi 10 mesi nell'attesa media specifica rappresenta il risultato più significativo del semestre e segnala la progressiva ripresa dell'attività negoziale.

Tabella 2 - Indicatori di tensione contrattuale: confronto luglio-dicembre 2025

INDICATORE	SETTEMBRE 2025	DICEMBRE 2025	VARIAZIONE
Dipendenti in attesa di rinnovo	5,6 mln (43,1%)	5,5 mln (42,2%)	-0,9 p.p.
Attesa media (specifico)	27,9 mesi	18,9 mesi	-9,0 mesi
Attesa Media (Generico)	12,0 mesi	8,0 mesi	-4,0 mesi
Settore Privato - Quota In Attesa	27,3%	26,1%	-1,2 p.p.
Settore privato - attesa specifica	n.d.	21,1 mesi	—

Fonte: ISTAT, Comunicato stampa contratti collettivi e retribuzioni contrattuali, ottobre-dicembre 2025.

I 27 contratti scaduti a fine dicembre coinvolgono 2,7 milioni di dipendenti nel settore privato (12 contratti) e 2,8 milioni nella pubblica amministrazione (15 contratti). Questa distribuzione quasi paritetica nasconde realtà molto diverse: nel privato si tratta di situazioni settoriali in fase negoziale avanzata, mentre nel pubblico impiego la scadenza riguarda l'intero comparto in modo sistematico, confermando l'urgenza di un intervento strutturale.

Anche in questo caso la mancata rilevazione di alcuni importanti rinnovi avvenuti a dicembre 2025 contribuisce a definire un quadro molto approssimativo e poco credibile: comprendere 1,8 milioni di lavoratori tra coloro che hanno un contratto rinnovato incide significativamente sul dato finale.

Dinamica retributiva: analisi del secondo semestre

L'indice delle retribuzioni contrattuali orarie mostra nel semestre un'evoluzione caratterizzata da decelerazione nei mesi estivi e autunnali, seguita da una moderata ripresa a fine anno. In termini tendenziali, dal +2,8% di luglio-agosto si scende al +2,6% di settembre-ottobre, con ripresa a +2,8% di novembre e +2,9% a dicembre.

Il 2025 si chiude con una crescita media delle retribuzioni contrattuali del 3,1%, valore identico al 2024. Per il secondo anno consecutivo si realizza un parziale recupero rispetto all'inflazione: l'IPCA si ferma al +1,7%, generando un differenziale positivo di circa 1,4 punti percentuali.

Tabella 3 - Retribuzioni contrattuali orarie e per dipendente (ott-dic 2025)

	INDICE OTT 25	INDICE NOV 25	INDICE DIC 25	VAR. TEND. OTT/ OTT24	VAR. TEND. NOV/ NOV24	VAR. TEND. DIC/ DIC24	Media 2025
Retribuzioni orarie	110,8	111,0	111,3	+2,6%	+2,8%	+2,9%	+3,1%
Retribuzioni per dipendente	110,7	111,0	111,3	+2,5%	+2,9%	+3,0%	+3,1%

Fonte: ISTAT, base dicembre 2021=100.

Il confronto con l'inflazione

L'analisi OCPI (ottobre 2025) offre un quadro articolato del rapporto tra retribuzioni e inflazione. Le retribuzioni di fatto per dipendente in termini reali hanno subito una perdita di quasi il 9% tra il picco del terzo trimestre 2021 e la fine del 2022. Successivamente si è avuta una ripresa graduale +5,4% rispetto al minimo, con un gap residuo rispetto al 2019 di circa -1,7% al secondo trimestre 2025.

È fondamentale distinguere tra retribuzioni contrattuali e retribuzioni di fatto. Le prime registrano una perdita del 6,4% rispetto al 2019 (secondo trimestre 2025), mentre le seconde, calcolate da ISTAT come monte retributivo diviso il numero di occupati dipendenti, anch'esse al lordo di imposte e contributi, mostrano una perdita molto più contenuta (-1,7%).

Questo scarto di quasi 5 punti percentuali tra le due misure lorde è spiegato dalla contrattazione di secondo livello, dagli straordinari, dalle indennità e dai compensi accessori non rilevati dall'indice ISTAT delle retribuzioni contrattuali.

Va poi precisato con attenzione che esiste un terzo livello di analisi, concettualmente separato dai precedenti: le politiche fiscali, in particolare il taglio del cuneo contributivo introdotto nel 2022 e ampliato nel 2023-2024, reso strutturale dalla Legge di bilancio 2025, agiscono sulle retribuzioni nette, non sulle retribuzioni di fatto lorde. È quindi un miglioramento ulteriore, che va oltre quanto già evidenziato dal confronto tra retribuzioni di fatto e retribuzioni contrattuali. Come documenta il Rapporto INPS 2025, le retribuzioni nette dei redditi mediani hanno recuperato quasi interamente l'inflazione cumulata (gap residuo di soli 0,5 punti su un'inflazione del +17,4% nel periodo considerato), mentre per i redditi bassi il gap si riduce a 2,9 punti. Un risultato che né le retribuzioni contrattuali né le retribuzioni di fatto lorde riescono a evidenziare.

I tre indicatori ISTAT: perché il dato mensile è il più parziale

È utile ricordare che ISTAT produce in realtà tre distinti indicatori sulle retribuzioni contrattuali, non uno solo.

L'indice mensile, quello diffuso ogni mese con il comunicato stampa e protagonista del dibattito pubblico, misura solo la parte più rigida e strutturale della retribuzione nazionale: minimi tabellari e voci fisse, su un numero di lavoratori artificialmente immobile per qualifica e anzianità (glossario ISTAT sui report).

Due ulteriori indicatori annuali completano il quadro: le retribuzioni contrattuali annue di cassa (che includono le una tantum e gli arretrati nel mese in cui vengono corrisposti) e le retribuzioni contrattuali annue di competenza (che ridistribuiscono quelle somme retroattivamente nei mesi di vacanza contrattuale, restituendo la misura più fedele del recupero salariale effettivo nel tempo).

Questi ultimi due indicatori, pur essendo metodologicamente più corretti, non hanno valenza normativa, non sono presenti nella banca dati "Rivaluta" e hanno visibilità irrisoria nel dibattito pubblico.

Il risultato pratico è che l'indicatore che più viene veicolato anche sul piano politico e mediatico, che alimenta le narrative sulla "perdita salariale" e che sostiene le posizioni favorevoli al salario minimo legale è quello mensile, è strutturalmente il più parziale e quindi fuorviante, utilizzato spesso in termini quindi strumentali.

Il sistema contrattuale italiano produce molto di più di ciò che l'indice mensile ISTAT fotografa.

Leggere la dinamica salariale solo attraverso i minimi tabellari significa ignorare due livelli distinti di miglioramento.

Il primo, già nelle retribuzioni lorde, grazie alla contrattazione decentrata, agli straordinari e alle componenti variabili dei CCNL (che spiega lo scarto tra -6,4% e -1,7% reale);

il secondo, sulle retribuzioni nette, grazie alle politiche fiscali redistributive, taglio del cuneo contributivo e detrazioni, che portano il gap reale a meno di 1 punto per i redditi mediani e al 2,9% per i redditi bassi.

La narrativa della "perdita salariale" basata sui soli minimi tabellari accumula entrambe le distorsioni contemporaneamente aggravando la distorsione della interpretazione dei dati anziché consentire una lettura equilibrata e realistica.

Andamento settoriale delle retribuzioni

Media annuale 2025 per raggruppamento

Tabella 4 - Retribuzioni orarie contrattuali per raggruppamento principale, anno 2025

RAGGRUPPAMENTO PRINCIPALE	INDICE MEDIO 2025	VAR. % 2025/2024
Agricoltura	111,3	+5,0%
Industria	112,9	+3,4%
Settore metalmeccanico	115,4	+3,3%
Chimiche	110,5	+2,7%
Edilizia	110,4	+4,3%
Energia e petroli	112,0	+4,6%
Alimentari	111,7	+4,5%
Servizi privati	108,2	+3,0%
Commercio	108,0	+2,9%
Credito e assicurazioni	113,9	+3,1%
Trasporti, servizi postali	109,5	+3,5%
Telecomunicazioni	102,5	0,0%
Farmacie private	100,0	0,0%
Totale settore privato	110,4	+3,2%
Pubblica amministrazione	109,5	+2,7%
di cui Ministeri	114,9	+6,3%
Servizio Sanitario Nazionale	111,0	+0,7%
Indice generale	110,2	+3,1%

Fonte: ISTAT, base dicembre 2021=100.

Principali dinamiche settoriali

Le dinamiche settoriali del secondo semestre 2025 confermano alcune tendenze di fondo già emerse nel primo semestre:

- **Agricoltura:** dinamica più volatile dell'anno, con crescita annua al +5,0%, ma con decelerazione nella seconda metà del semestre (dal +5,8% di luglio al +1,7% di dicembre). Le specificità della contrattazione provinciale rendono questo settore sensibile ai rinnovi temporali.
- **Industria:** rallentamento tendenziale con media annua +3,4%. Il rinnovo del CCNL metalmeccanico siglato a dicembre 2025, non rilevato, modificherà questo quadro. L'edilizia (+4,7%) e le chimiche (+5,2% a dicembre per l'estrazione) mantengono crescite robuste.
- **Servizi privati:** stabilità intorno al +3,1% nel secondo semestre, con il commercio (13,9% del monte retributivo nazionale) che recepisce l'aumento a novembre (+1,9% orario). Il credito e le assicurazioni confermano una crescita del +3,1% in media annua. Invariate telecomunicazioni e farmacie private, con contratti scaduti.

Focus: retribuzioni, inflazione e distribuzione del reddito (analisi OCPI 2025)

Il documento dell'Osservatorio sui Conti Pubblici Italiani (Galli, Valfrè, Ferraro, ottobre 2025) offre un'analisi approfondita del rapporto tra retribuzioni, inflazione e distribuzione del reddito che integra efficacemente i dati ISTAT di questo semestre, contribuendo a una lettura più equilibrata.

Il recupero delle retribuzioni reali

Dopo la grave erosione del potere d'acquisto del 2022-2023 (quasi -9% dal picco del terzo trimestre 2021 a fine 2022), si è avuta una ripresa graduale ma costante. Le retribuzioni di fatto in termini reali segnano un recupero del 5,4% rispetto al minimo, con un gap residuo rispetto al 2019 di circa -1,7% al secondo trimestre 2025.

La distribuzione del reddito: quota salari in ripresa

La fiammata inflazionistica del 2022-2023 ha prodotto una caduta della quota dei redditi da lavoro dipendente sul valore aggiunto dal 44% al 42,5%. Dal secondo trimestre del 2023 si è avuta una ripresa molto rapida: già nel 2024 la quota dei redditi da lavoro è tornata sui livelli del 2019 (44,7%), spiegata in parte dal recupero salariale e in parte dal forte aumento dell'occupazione dipendente. Questo andamento è coerente con l'analisi Mediobanca, che segnala un recupero di circa un punto percentuale nel 2024.

Il fiscal drag: integralmente compensato

L'analisi BCE (ottobre 2025), condotta da oltre trenta ricercatori, indica che in Italia il fiscal drag nel periodo 2019-2023 risulta integralmente compensato dagli interventi sulla decontribuzione e sulle detrazioni fiscali. È importante precisare che questi effetti operano sulle retribuzioni nette, in aggiunta e separatamente rispetto al recupero già mostrato dalle retribuzioni di fatto lorde (-1,7% reale vs 2019). I tagli ai contributi per i dipendenti, introdotti nel 2022 e ampliati nel 2023-2024, divenuti strutturali con la Legge di bilancio 2025 tramite un nuovo bonus/deduzione in IRPEF, hanno più che compensato la progressività fiscale sulle retribuzioni nominali crescenti. I dati confermano che tra il 2019 e il 2023 le ritenute IRPEF sui dipendenti sono cresciute del 14,73%, sostanzialmente in linea con la crescita del monte redditi da lavoro (+14,62%): la progressività non ha quindi prodotto un aggravio netto reale, perché le riforme l'hanno compensata. Il risultato concreto è un quadro a tre livelli: retribuzioni contrattuali lorde (-6,4% reale), retribuzioni di fatto lorde (-1,7% reale, grazie al secondo livello contrattuale), retribuzioni nette (gap residuo sotto l'1% per i redditi mediani, grazie alla politica fiscale): tre misure diverse, nessuna delle quali da sola racconta la storia completa.

Tabella 5 - Differenza salariale tra 2025 e 2019 (2° trimestre), analisi settoriale

Settore	RETRIB. PRO CAPITE	RETRIB. ORARIA	RETRIB. PRO CAPITE (REALE)	RETRIB. ORARIA (REALE)
Totale	+17,0%	+13,0%	-1,7%	-5,0%
Agricoltura	+19,8%	+10,9%	+0,7%	-6,8%
Industria manifatturiera	+18,4%	+16,8%	-0,5%	-1,8%
Costruzioni	+16,7%	+11,8%	-1,9%	-6,0%
Servizi	+16,8%	+12,6%	-1,8%	-5,4%
Amministrazione pubblica	+12,4%	+11,8%	-5,6%	-6,0%

Fonte: elaborazioni OCPI su dati ISTAT. Le retribuzioni reali sono deflazionate con l'indice NIC.

I dati evidenziano come la manifattura mostri il gap reale minore (-1,8% oraria), mentre la pubblica amministrazione registra le performance peggiori (-6,0% oraria reale), confermando la necessità di interventi urgenti nel pubblico impiego.

Il rinnovo del CCNL istruzione e ricerca 2025-2027 siglato il primo di aprile 2026 che riguarda 1,2 milioni di lavoratrici e lavoratori va nella direzione auspicata in particolare dalla CISL: per la prima volta nella storia delle relazioni industriali nel settore pubblico viene sottoscritto il CCNL alla sua scadenza per il triennio futuro.

L'aumento dell'occupazione è stato trainato dai settori legati al turismo, a basso valore aggiunto, con effetti sul livello medio delle retribuzioni di fatto.

Il contributo della contrattazione di secondo livello: i dati INPS

Il Rapporto annuale INPS 2025 (luglio 2025) fornisce dati rilevanti su entrambi i livelli di recupero descritti sopra.

Sul primo livello, il divario lordo tra retribuzioni contrattuali e di fatto, il Rapporto INPS documenta che circa il **26% dei lavoratori dipendenti** è coperto da contrattazione aziendale o territoriale di secondo livello, con copertura fortemente disomogenea: 78% nelle banche e assicurazioni, 57% nelle *public utilities*, 53% nei trasporti, 41% nella manifattura, meno del 20% negli altri servizi.

Sul secondo livello, l'effetto delle politiche fiscali sulle retribuzioni nette, che va oltre quanto le retribuzioni lorde di fatto già mostrano, il Rapporto INPS documenta che, a fronte di un'inflazione cumulata del 17,4%, le retribuzioni nette sono cresciute del 16,9% per i redditi mediani (gap residuo di 0,5 punti) e del 14,5% per i redditi bassi (gap di 2,9 punti), grazie all'effetto combinato della contrattazione e del taglio del cuneo contributivo. I redditi più alti, invece, scontano un gap residuo di 5,4 punti, poiché gli interventi fiscali erano concentrati sulle fasce medio-basse.

Questi due contributi del Rapporto INPS sono distinti e non vanno sommati meccanicamente: il secondo livello spiega il divario tra retribuzioni lorde e di fatto, la politica fiscale spiega il divario aggiuntivo sul netto.

La realtà duale rimane per i lavoratori coperti solo dal CCNL nazionale, senza contrattazione decentrata né accesso ai benefici del cuneo, per i quali la perdita reale rimane più vicina a quella fotografata dalle retribuzioni contrattuali.

Questa differenziazione è al centro della strategia contrattuale della CISL: estendere la contrattazione decentrata in tutti i luoghi di lavoro e rivendicare politiche fiscali redistributive come strumenti ordinari di tutela del potere d'acquisto.

Principali applicazioni contrattuali del secondo semestre 2025

Il semestre luglio-dicembre 2025 ha visto l'applicazione di aumenti contrattuali in 35 distinte occasioni, con una concentrazione nei mesi di luglio (15 applicazioni) e dicembre (9). Gli incrementi mensili per dipendente variano da un minimo di 1 euro (estrazione minerali energetiche) a un massimo di 178 euro (servizi a terra aeroporti), con variazioni percentuali orarie comprese tra 0,7% e 7,7%.

Tabella 6 - Principali applicazioni contrattuali: luglio-dicembre 2025 (selezione)

Contratto	MESE	QUOTA % MONTE RET.	+€ MENSILIZZATA	VAR. % ORARIA
Serv. a terra aeroporti	Luglio	0,315	+178	+7,7%
Mobilità - att. ferroviarie	Luglio	0,550	+145	+5,4%
Chimiche (1a tranche)	Luglio	1,948	+116	+4,3%
Gas e acqua	Luglio	0,413	+105	+3,5%
Scuola (IVC)	Luglio	9,117	+9	+0,4%
Laterizi e manufatti cemento	Novembre	0,134	+105	+4,6%
Commercio	Novembre	13,859	+45	+1,9%
Distrib. moderna organizzata	Novembre	1,105	+45	+2,0%
SSN	Dicembre	4,347	+66	+2,7%
Chimiche (2a tranche)	Dicembre	1,948	+23	+0,8%
Pelli e cuoio	Dicembre	0,272	+67	+3,2%
PCdM	Dicembre	0,018	+172	+4,7%

Fonte: ISTAT, Prospetto 2. IVC = Indennità di vacanza contrattuale; PCdM = Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Proiezioni primo semestre 2026

Sulla base delle disposizioni definite dai contratti in vigore alla fine di dicembre 2025, l'ISTAT proietta per il primo semestre 2026 una crescita media delle retribuzioni contrattuali orarie del 2,4% e dell'1,9% nella media dell'intero anno 2026. Il profilo mensile delinea una graduale decelerazione: dal +2,8% di gennaio 2026 si scenderebbe al +1,7% di giugno 2026.

Tabella 7 - Proiezioni retribuzioni contrattuali per raggruppamento (gen-giu 2026)

Raggruppamento	GEN 26	FEB 26	MAR 26	Apr 26	Mag 26	Giu 26	Media gen-giu	MEDIA ANNUA
Agricoltura	0,5	0,3	0,3	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1
Industria	2,3	1,8	2,1	2,0	2,0	1,2	2,0	1,5
Servizi privati	2,9	2,9	2,3	2,2	2,4	2,2	2,4	2,2
Totale priv.	2,6	2,4	2,1	2,0	2,1	1,6	2,1	1,8
P.A.	3,4	3,4	3,2	2,7	2,7	2,0	2,8	2,2
Totale economia	2,8	2,6	2,3	2,2	2,3	1,7	2,4	1,9

Fonte: ISTAT. Variazioni percentuali tendenziali; base dicembre 2021=100. Non includono i rinnovi metalmeccanico e gomma-plastica siglati a dic. 2025.

Evoluzione attesa della copertura contrattuale

In assenza di nuovi rinnovi, la quota di dipendenti con contratto in vigore scenderebbe dal 57,8% di dicembre 2025 al 48,2% di gennaio 2026, fino al 44,1% di aprile 2026.

Questo scenario ipotetico è a nostro avviso irrealistico, in quanto l'attività negoziale è in corso su numerosi tavoli e alcuni accordi sono stati già rinnovati in questi primi mesi del 2026, ma segnala la fragilità strutturale del sistema in assenza di rinnovi tempestivi. In particolare, il settore industriale scenderebbe al 38,0% e i servizi privati al 77,0%.

Non rientrano nelle proiezioni ISTAT i rinnovi già siglati a dicembre 2025 del CCNL metalmeccanico (il più importante per numero di dipendenti nel manifatturiero), gomma e plastica, e autorimesse e autonoleggio.

La loro ratifica definitiva a seguito della consultazione tra le lavoratrici e lavoratori e la contabilizzazione nei primi mesi del 2026 migliorerà significativamente sia il dato sulla copertura contrattuale che le proiezioni retributive dell'industria.

Conclusioni

Il secondo semestre 2025 consolida un parziale ma significativo recupero delle retribuzioni.

Il quadro si articola su tre livelli distinti. Le retribuzioni contrattuali lorde mostrano ancora una perdita reale del -6,4% rispetto al 2019. Le retribuzioni di fatto lorde, che includono secondo livello, straordinari e indennità, riducono questa perdita al -1,7%, confermando il ruolo crescente della contrattazione decentrata. Le retribuzioni nette, infine, beneficiano delle politiche fiscali redistributive (taglio del cuneo contributivo, detrazioni IRPEF), che portano il gap reale per i redditi medi a meno dell'1% rispetto al 2019 (dati INPS 2025).

Su questo schema a tre livelli pesa una questione informativa rilevante: la comunicazione statistica ISTAT valorizza quasi esclusivamente l'indice delle retribuzioni contrattuali, il più parziale, alimentando una narrazione della "perdita salariale" sistematicamente più pessimistica della realtà.

Questo problema oscura il valore aggiunto del sistema contrattuale su più livelli e rafforza indirettamente le posizioni a favore del salario minimo legale. La CISL ritiene necessario intervenire con determinazione in questo dibattito, promuovendo una lettura integrata che includa retribuzioni di fatto e retribuzioni nette.

Sul fronte dei rinnovi, la stagione contrattuale del biennio precedente ha dimostrato la capacità della contrattazione collettiva di recuperare potere d'acquisto senza alimentare spirali inflazionistiche. Restano aperti grandi rinnovi contrattuali, Credito ABI, assicurazioni ANIA, farmacie private, sanità privata, spettacolo, informazione, che coinvolgono milioni di lavoratori.

La sfida non è solo quantitativa ma qualitativa: avanzare sulla partecipazione, introdurre nuove tutele, impedire che la vacanza contrattuale diventi strutturale e che il dumping contrattuale, pur contenuto quantitativamente sul piano complessivo ma già in espansione nel terziario, eroda gli spazi della contrattazione rappresentativa.

La contrattazione decentrata, confermata dai dati del Rapporto OCSEL 2025 in dinamica espansiva, continua a produrre risposte concrete su salario variabile, welfare, flessibilità e partecipazione. La sua ulteriore e necessaria diffusione, oltre che dalla revisione degli Accordi Inteconferederali in materia, dipende dalla qualità dei CCNL nazionali e dalla capacità dell'azione sindacale territoriale di accompagnare lo sviluppo e l'innovazione delle imprese e rendere concreto il diritto alla contrattazione di produttività in tutti i luoghi di lavoro.

La primavera del 2026 deve vedere il nostro sistema contrattuale italiano impegnato a dare risposte tempestive, in un contesto economico segnato dall'incertezza internazionale e dal rischio di nuove pressioni inflazionistiche, in grado di garantire il pieno recupero del potere di acquisto delle retribuzioni anche attraverso il superamento della vacanza contrattuale.

Per la CISL far crescere i salari medi e mediani con la contrattazione nazionale, che trascina verso l'alto i salari minimi, e redistribuire la produttività come un vero e proprio diritto alla contrattazione decentrata, aziendale e territoriale in tutti i luoghi di lavoro a tutte le lavoratrici e lavoratori è fondamentale in questa fase per la crescita economica del paese.

Questa è la strada possibile per contribuire a combattere il lavoro povero che dipende però innanzitutto dalla qualità della nostra struttura produttiva, dalla qualità del lavoro.

Il ruolo spetta alle parti sociali che devono aggiornare i contenuti degli Accordi Interconfederali per una riforma della contrattazione collettiva e della rappresentanza in linea con questo obiettivo, scongiurando interventi opportunistici e strumentali della politica il cui ruolo deve essere quello di dare pieno sostegno a quanto previsto dagli Accordi sottoscritti da organizzazioni sindacali e datoriali realmente rappresentative del mondo del lavoro contrastando così il proliferare del dumping.

La CISL è come sempre impegnata a rendere la contrattazione collettiva, nazionale e decentrata, uno strumento efficace e tempestivo, capace di coniugare adeguatezza retributiva, produttività e partecipazione, in coerenza con la legge sulla partecipazione n. 76 del 2025.

Note metodologiche

Fonti utilizzate

- ISTAT, Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali - Ottobre-Dicembre 2025, Flash del 29 gennaio 2026.
- OCPI - Osservatorio sui Conti Pubblici Italiani, "Retribuzioni, inflazione e distribuzione del reddito in Italia", G. Galli, A. Valfrè, V. Ferraro, 22 ottobre 2025.
- CNEL, Report semestrale CNEL sull'Archivio Nazionale dei Contratti, 30 giugno 2025.
- INPS, Rapporto annuale 2025 (presentato luglio 2025).

Avvertenze sui dati del quarto trimestre 2025

I dati ISTAT del quarto trimestre 2025 non includono gli effetti dei rinnovi del CCNL metalmeccanico, gomma e plastica, e autorimesse e autonoleggio, in attesa di ratifica definitiva. La loro contabilizzazione è prevista nelle rilevazioni del primo trimestre 2026 e modificherà significativamente i dati sull'industria.

Definizioni principali

- Retribuzioni contrattuali orarie: indice calcolato da ISTAT sulle misure tabellari dei CCNL, base dicembre 2021=100. Non comprende effetti della contrattazione decentrata, straordinari o indennità non tabellari.
- Retribuzioni di fatto: calcolate da ISTAT come monte retributivo diviso il numero di occupati dipendenti; sono misure **lorde** (al lordo di imposte e contributi a carico del lavoratore), inclusive di tutte le componenti retributive effettive: secondo livello, straordinari, indennità variabili, premi. Vanno distinte dalle retribuzioni nette (il netto in busta paga dopo detrazioni IRPEF e contributi previdenziali), che catturano anche l'effetto delle politiche fiscali redistributive (taglio del cuneo contributivo). L'analisi completa del potere d'acquisto richiede tutti e tre i livelli: retribuzioni contrattuali lorde (solo CCNL nazionale), retribuzioni di fatto lorde (tutti i componenti lordi), retribuzioni nette (lordo meno prelievo fiscale/contributivo).
- Tensione contrattuale: misurata tramite la quota di dipendenti in attesa di rinnovo e la durata media della vacanza contrattuale (indicatori specifico e generico, cfr. ISTAT).
- Fiscal drag: aumento automatico del prelievo che si verifica quando, in un sistema progressivo, i parametri rimangono fissi mentre i redditi nominali crescono per effetto dell'inflazione.
- I tre indicatori ISTAT sulle retribuzioni contrattuali: l'ISTAT produce tre distinti indicatori, non uno solo. (1) *Indice mensile delle retribuzioni contrattuali orarie*: solo minimi tabellari e voci fisse nazionali, su composizione dell'occupazione artificialmente fissa; esclusi *una tantum*, arretrati, contrattazione decentrata, straordinari. È il dato di gran lunga più diffuso e citato. (2) *Retribuzioni contrattuali annue di cassa*: includono una tantum e arretrati nel mese in cui vengono effettivamente corrisposti. (3) *Retribuzioni contrattuali annue di competenza*: redistribuiscono retroattivamente quelle somme nei mesi di vacanza contrattuale, restituendo la misura più fedele del recupero salariale nel tempo. Gli indicatori (2) e (3) non hanno valenza normativa e non sono presenti nella banca dati Rivaluta; la loro visibilità nel dibattito pubblico è molto ridotta.
- IPCA depurato dall'energia importata: indice dei prezzi al consumo armonizzato europeo da cui viene sottratta la componente energetica di importazione. Adottato come parametro di riferimento per i rinnovi contrattuali dall'accordo interconfederale del 2009 (Confindustria, CGIL, CISL, UIL) con l'obiettivo di misurare l'inflazione "domestica" su cui le imprese italiane possono agire. Nel biennio 2022-2023, poiché la crisi inflazionistica era originata prevalentemente da fattori energetici esogeni (prezzi del gas e del petrolio), questo indice ha fortemente sottostimato la perdita di potere d'acquisto effettiva delle famiglie dei lavoratori, amplificando il già significativo divario tra inflazione percepita e base negoziale contrattuale. Da distinguere dal NIC (indice nazionale per l'intera collettività, usato per deflazionare le retribuzioni di fatto nelle analisi OCPI) e dal FOI (per le famiglie di operai e impiegati, usato per la rivalutazione del TFR).

