



Analisi della contrattazione collettiva nel settore privato non dirigente in Lombardia

Lavoratori e lavoratrici coperti dai CCNL sottoscritti da CGIL, CISL o UIL

UIL Lombardia

Analisi della contrattazione collettiva nel settore privato non dirigente in Lombardia

Lavoratori e lavoratrici coperti dai CCNL sottoscritti da CGIL, CISL o UIL

Quadro regionale, focus sulla Città Metropolitana di Milano e stato dei rinnovi contrattuali

Elaborazione UIL Lombardia su dati e report CNEL – anno 2024

Premessa

L'analisi dei dati CNEL relativi alla contrattazione collettiva consente di mettere a fuoco con maggiore precisione il tema della rappresentatività contrattuale e della reale diffusione dei contratti collettivi nel tessuto economico e produttivo lombardo.

Si tratta di una questione di particolare rilievo non solo sul piano delle relazioni industriali, ma anche sotto il profilo della qualità del lavoro, della correttezza della concorrenza tra imprese, della tenuta delle tutele salariali e normative e del rapporto tra assetto contrattuale, organizzazione dei settori produttivi e funzionamento complessivo del mercato del lavoro.

L'elaborazione qui proposta, realizzata da UIL Lombardia sulla base dei dati CNEL riferiti alla Lombardia, prende in considerazione i lavoratori e le lavoratrici del solo settore privato non dirigente, con riferimento all'anno 2024, ed è finalizzata a verificare quanti risultino coperti da contratti collettivi nei cui firmatari sindacali compare almeno una tra CGIL, CISL o UIL, e quanti, invece, ricadano in contratti privi della presenza di tali organizzazioni.

L'obiettivo è offrire una lettura del sistema contrattuale effettivamente prevalente in Lombardia, mettendo in evidenza il grado di diffusione reale dei CCNL nei diversi comparti del tessuto produttivo e del mercato del lavoro regionale. Attraverso questa ricostruzione, il rapporto intende contribuire a una più puntuale comprensione della struttura della contrattazione collettiva in Lombardia, delle dinamiche della rappresentatività sindacale e datoriale e del rapporto tra qualità del lavoro, organizzazione dei settori produttivi e tenuta complessiva del sistema economico e sociale regionale.

In tale prospettiva, l'analisi assume rilievo anche con riferimento ai rapporti tra pubblico e privato, agli appalti, agli affidamenti, agli accreditamenti, alle convenzioni e, più in generale, a tutti i contesti nei quali la qualità del servizio e la qualità del lavoro risultano strettamente connesse.

All'interno di questo quadro, il rapporto dedica un focus specifico alla Città Metropolitana di Milano, che rappresenta il principale polo economico e occupazionale della regione, e una specifica attenzione al tema dei CCNL scaduti al 31 dicembre 2025, così da affiancare alla lettura della diffusione contrattuale anche quella relativa allo stato di vigenza dei contratti.

Nota metodologica

Ai fini della presente analisi, sono stati considerati come CCNL riconducibili all'area confederale tutti i contratti nei cui firmatari sindacali compare almeno una tra CGIL, CISL o UIL, anche in assenza della sottoscrizione contestuale di tutte e tre le organizzazioni.

L'elaborazione riguarda i lavoratori e le lavoratrici del settore privato non dirigente, con riferimento all'anno 2024.

Nel perimetro complessivo sono stati inclusi anche i contratti con incidenza occupazionale inferiore all'1%, così da restituire una fotografia completa della distribuzione dei lavoratori e delle lavoratrici.

L'analisi è stata costruita:

- a livello regionale, utilizzando i dati CNEL riferiti alla Lombardia;
- a livello territoriale, utilizzando per il focus i dati riferiti a Milano, assunti in questa elaborazione quale riferimento della Città Metropolitana di Milano.

In entrambi i casi, i lavoratori e le lavoratrici sono stati distinti tra quelli coperti da CCNL con presenza di CGIL, CISL o UIL e quelli coperti da altri contratti.

1. Il quadro generale della Lombardia

Dall'elaborazione UIL Lombardia dei dati CNEL emerge che, con riferimento all'anno 2024 e al perimetro dei lavoratori e delle lavoratrici del settore privato non dirigente in Lombardia, gli occupati complessivamente censiti risultano pari a 3.183.750.

Di questi:

- 3.117.296 lavoratori e lavoratrici risultano coperti da 158 CCNL nei cui firmatari compare almeno una tra CGIL, CISL o UIL;
- 66.454 lavoratori e lavoratrici risultano invece collocati in 499 CCNL privi della presenza di CGIL, CISL o UIL tra i firmatari.

In termini percentuali:

- i CCNL riconducibili all'area confederale coprono il 97,9% dei lavoratori e delle lavoratrici del settore privato non dirigente lombardo;
- i restanti CCNL coprono il 2,1%.

Il primo dato che emerge è quindi molto netto: il lavoro dipendente privato non dirigente in Lombardia è regolato, in misura largamente prevalente, da contratti collettivi nei cui firmatari sindacali compaiono CGIL, CISL o UIL.

Questa evidenza consente già di trarre una considerazione di fondo: il numero complessivo dei contratti esistenti non coincide con il loro effettivo peso nel mercato del lavoro. La copertura occupazionale reale è fortemente concentrata nei contratti riconducibili all'area confederale, mentre la vasta platea degli altri contratti intercetta una quota molto più ridotta di lavoratori e lavoratrici.

2. Il quadro settoriale della Lombardia

La prevalenza dei CCNL con presenza di CGIL, CISL o UIL trova conferma anche nell'analisi per settore, che consente di osservare in quali comparti si concentra la copertura occupazionale e dove, al contrario, la quota degli altri contratti appare relativamente più significativa.

Lavoratori e lavoratrici per settore in Lombardia

distinti tra CCNL con CGIL/CISL/UIL e altri CCNL

Settore	CCNL con CGIL/CISL/UIL	Altri CCNL	Totale	% CGIL/CISL/UIL	% altri
Terziario, servizi	1.066.958	26.927	1.093.885	97,5%	2,5%
Meccanici	655.622	1.978	657.600	99,7%	0,3%
Istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti	199.854	9.302	209.156	95,6%	4,4%
Trasporti	191.889	2.853	194.742	98,5%	1,5%
Aziende di servizi	185.980	4.682	190.662	97,5%	2,5%
Chimici	180.106	312	180.418	99,8%	0,2%
Edilizia, legno e arredamento	164.860	1.630	166.490	99,0%	1,0%
CCNL plurisettoriali, microsettoriali e altri	136.271	9.058	145.329	93,8%	6,2%
Credito e assicurazioni	112.477	4.023	116.500	96,5%	3,5%
Alimentaristi	72.389	814	73.203	98,9%	1,1%
Tessili	71.539	876	72.415	98,8%	1,2%
Poligrafici e spettacolo	62.606	3.920	66.526	94,1%	5,9%
Lavoro domestico e di cura	11.582	4	11.586	100,0%	0,0%
Agricoltura	5.163	75	5.238	98,6%	1,4%
Totale Lombardia	3.117.296	66.454	3.183.750	97,9%	2,1%

3. Lettura del dato regionale

Il quadro settoriale conferma con ancora maggiore evidenza che la struttura portante della contrattazione collettiva in Lombardia è riconducibile ai contratti nei cui firmatari compare almeno una delle tre principali organizzazioni confederali.

Il comparto con il maggior numero di lavoratori e lavoratrici è il terziario, servizi, con 1.093.885 occupati, di cui 1.066.958 coperti da CCNL con CGIL, CISL o UIL. Si tratta del settore numericamente più rilevante e di uno degli ambiti nei quali il tema della qualità contrattuale assume particolare rilievo, anche in relazione alla diffusione di esternalizzazioni, appalti e servizi affidati.

Segue il comparto dei meccanici, con 657.600 lavoratori e lavoratrici, dei quali 655.622 risultano coperti da contratti con CGIL, CISL o UIL. Qui la copertura raggiunge il 99,7%, confermando una fortissima prevalenza dei contratti strutturati e maggiormente diffusi.

Molto rilevante è anche il dato relativo all'area istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti, che conta 209.156 lavoratori e lavoratrici, di cui 199.854 coperti da CCNL con CGIL, CISL o UIL. In questo comparto la quota degli altri contratti raggiunge il 4,4%, valore che, pur restando minoritario, merita attenzione per la delicatezza dei servizi coinvolti e per la frequente interazione con sistemi pubblici di convenzionamento, accreditamento o finanziamento.

Anche nei trasporti, nelle aziende di servizi, nei chimici, nell'edilizia, legno e arredamento, nel credito e assicurazioni, negli alimentaristi e nei tessili la copertura dei CCNL riconducibili all'area confederale si colloca su livelli molto elevati, quasi sempre superiori al 97% e in diversi casi prossimi al 99%.

In sostanza, l'analisi per settore mostra che la netta prevalenza dei contratti con CGIL, CISL o UIL non riguarda solo il totale regionale, ma attraversa l'insieme dei principali comparti produttivi e di servizio della Lombardia.

4. I settori nei quali la quota degli altri CCNL è relativamente più elevata in Lombardia

Pur restando largamente minoritaria nel quadro generale, la quota dei lavoratori e delle lavoratrici coperti da contratti privi della presenza di CGIL, CISL o UIL tra i firmatari non è distribuita in modo uniforme.

Le incidenze più elevate si registrano in:

- CCNL plurisettoriali, microsettoriali e altri, con 9.058 lavoratori e lavoratrici, pari al 6,2% del settore;
- Poligrafici e spettacolo, con 3.920 lavoratori e lavoratrici, pari al 5,9%;
- Istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti, con 9.302 lavoratori e lavoratrici, pari al 4,4%;
- Credito e assicurazioni, con 4.023 lavoratori e lavoratrici, pari al 3,5%;
- Terziario, servizi e aziende di servizi, entrambi con una quota del 2,5%.

Questo dato non modifica la lettura complessiva, che resta caratterizzata da una prevalenza molto netta dei CCNL riconducibili all'area confederale. Tuttavia, segnala i comparti nei quali il fenomeno della frammentazione contrattuale può assumere una maggiore rilevanza relativa e nei quali, di conseguenza, è opportuno mantenere alta l'attenzione sul rapporto tra contratto applicato, settore di attività, qualità del lavoro e qualità del servizio erogato.

5. I CCNL scaduti al 31 dicembre 2025: consistenza del fenomeno, lavoratori coinvolti e durata della vacanza contrattuale

Accanto alla distribuzione della copertura contrattuale, l'analisi dei dati CNEI consente di svolgere una ulteriore considerazione sullo stato di vigenza dei contratti collettivi applicati ai lavoratori e alle lavoratrici del settore privato non dirigente in Lombardia.

Considerando i CCNL con scadenza contrattuale intervenuta entro il 31 dicembre 2025, emerge infatti una platea ampia di rapporti di lavoro collocati in contratti già scaduti, con effetti rilevanti sul piano salariale, normativo e della tenuta complessiva del sistema contrattuale.

5.1 L'incidenza dei CCNL scaduti sul totale del settore privato non dirigente

Il dato quantitativo evidenzia subito la rilevanza del fenomeno.

In Lombardia, i lavoratori e le lavoratrici del settore privato non dirigente coinvolti in CCNL scaduti al 31 dicembre 2025 risultano pari a 1.130.471, corrispondenti al 35,5% del totale regionale.

Nella Città Metropolitana di Milano, i lavoratori e le lavoratrici interessati da CCNL scaduti risultano pari a 478.826, corrispondenti al 30,2% del totale territoriale.

In altri termini, oltre un terzo dei lavoratori e delle lavoratrici del settore privato non dirigente in Lombardia e quasi un terzo di quelli occupati nella principale area metropolitana della regione risultano collocati in contratti già scaduti al 31 dicembre 2025.

5.2 La consistenza del fenomeno

Dall'elaborazione UIL Lombardia dei dati CNEL risulta che i CCNL scaduti al 31 dicembre 2025 sono 89.

Di questi:

- 73 CCNL presentano tra i firmatari sindacali almeno una tra CGIL, CISL o UIL;
- i restanti 16 CCNL non presentano la presenza di CGIL, CISL o UIL tra i firmatari.

La platea occupazionale complessivamente coinvolta risulta pari a:

- 1.130.471 lavoratori e lavoratrici in Lombardia;
- 478.826 lavoratori e lavoratrici nella Città Metropolitana di Milano.

Per il solo perimetro dei contratti con presenza di CGIL, CISL o UIL, i lavoratori e le lavoratrici coinvolti risultano pari a:

- 1.112.166 in Lombardia;
- 471.688 a Milano.

Il dato evidenzia che la questione del rinnovo dei CCNL non riguarda una parte residuale del mercato del lavoro, ma investe una quota molto ampia del lavoro privato non dirigente, tanto a livello regionale quanto nel principale territorio economico e occupazionale della Lombardia.

5.3 I principali CCNL scaduti per numero di lavoratori coinvolti

Tra i contratti scaduti che coinvolgono il maggior numero di lavoratori e lavoratrici in Lombardia si segnalano, in particolare:

- il CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche private e della installazione di impianti, scaduto il 31 dicembre 2024, che coinvolge 448.586 lavoratori e lavoratrici in Lombardia e 186.558 a Milano;
- il CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro, scaduto il 31 dicembre 2024, che coinvolge 105.386 lavoratori e lavoratrici in Lombardia e 44.545 a Milano;
- il CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica Confapi, scaduto il 31 dicembre 2024, che coinvolge 84.221 lavoratori e lavoratrici in Lombardia e 27.923 a Milano;
- il CCNL Cooperative Sociali, scaduto il 31 dicembre 2025, che coinvolge 83.577 lavoratori e lavoratrici in Lombardia e 31.675 a Milano;
- il CCNL per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e delle materie plastiche, scaduto il 31 dicembre 2025, che coinvolge 64.166 lavoratori e lavoratrici in Lombardia e 16.603 a Milano;
- il CCNL per le imprese ed i lavoratori del settore tessile-abbigliamento-moda, scaduto il 31 marzo 2024, che coinvolge 42.534 lavoratori e lavoratrici in Lombardia e 14.017 a Milano;
- il CCNL per il personale dipendente dai settori socio-assistenziale, socio-sanitario ed educativo UNEBA, scaduto il 31 dicembre 2025, che coinvolge 37.925 lavoratori e lavoratrici in Lombardia e 8.832 a Milano;
- il CCNL per il personale non medico dipendente degli IRCCS e delle strutture sanitarie ospedaliere iscritte ad Aiop e Aris, scaduto il 31 dicembre 2018, che coinvolge 34.998 lavoratori e lavoratrici in Lombardia e 18.386 a Milano;
- il CCNL Legno, Sughero, Mobile, Arredamento e Boschivi e Forestali, scaduto il 31 dicembre 2025, che coinvolge 35.821 lavoratori e lavoratrici in Lombardia e 9.108 a Milano;
- il CCNL per i dipendenti delle imprese artigiane di pulizia e servizi/tinto lavanderie, scaduto il 31 dicembre 2024, che coinvolge 28.494 lavoratori e lavoratrici in Lombardia e 11.997 a Milano.

Questi dati mostrano che il fenomeno della vacanza contrattuale interessa non soltanto comparti numericamente contenuti, ma investe direttamente contratti fondamentali dell'industria, dei servizi, della cooperazione sociale, della sanità privata e del lavoro somministrato.

5.4 La durata della vacanza contrattuale

La tabella allegata al rapporto consente di osservare, per ciascun contratto, la data di scadenza e la durata della vacanza contrattuale espressa in mesi al 26 marzo 2026.

Anche questo aspetto è particolarmente rilevante, perché consente di distinguere tra:

- contratti scaduti da pochi mesi;
- contratti scaduti da oltre un anno;
- contratti per i quali la vacanza contrattuale risulta ormai molto lunga.

Tra i casi più significativi, si segnalano:

- i principali contratti industriali e del lavoro somministrato scaduti al 31 dicembre 2024, con una vacanza contrattuale di 14 mesi;
- il CCNL del tessile-abbigliamento-moda, con una vacanza contrattuale di 23 mesi;
- il CCNL del personale non medico degli IRCCS e delle strutture sanitarie ospedaliere Aiop e Aris, con una vacanza contrattuale di 86 mesi.

Il tema, quindi, non riguarda solo il numero dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolti, ma anche la durata effettiva del mancato rinnovo, che in alcuni casi assume una dimensione particolarmente critica.

5.5 Il significato del dato sui contratti scaduti

L'analisi dei CCNL scaduti consente di aggiungere una dimensione importante alla lettura del sistema contrattuale lombardo. Non basta infatti osservare quali contratti coprano in via prevalente il mercato del lavoro; è necessario anche verificare in quale stato di vigenza essi si trovino e quanti lavoratori e lavoratrici siano collocati in una condizione di vacanza contrattuale.

Questo elemento assume un rilievo diretto sul piano delle condizioni materiali di lavoro. La questione del rinnovo contrattuale, infatti, non riguarda solo la tenuta formale del sistema delle relazioni industriali, ma incide sulla capacità della contrattazione collettiva di aggiornare salari, classificazioni, tutele normative e strumenti di welfare contrattuale.

In questa prospettiva, la questione non è affatto solo formale. L'applicazione di contratti significativamente peggiorativi o comunque collocati fuori dal perimetro della contrattazione maggiormente rappresentativa può determinare perdite economiche molto rilevanti per i lavoratori, quantificate nel dibattito pubblico nazionale in alcuni casi fino a circa 12.000 euro annui, considerando non solo il trattamento retributivo diretto ma anche il complesso delle tutele indirette e differite.

Il tema della rappresentatività contrattuale e quello del rinnovo dei CCNL si intrecciano dunque in modo diretto: la qualità della contrattazione collettiva si misura non solo dalla sua diffusione, ma anche dalla sua capacità di garantire nel tempo un aggiornamento effettivo delle condizioni economiche e normative dei lavoratori e delle lavoratrici.

5.6 Rilievo del dato per Lombardia e Milano

Il dato sui CCNL scaduti conferma, sia a livello lombardo sia nel focus sulla Città Metropolitana di Milano, che il tema della contrattazione collettiva non può essere letto soltanto in termini di copertura formale. Esso investe la capacità del sistema contrattuale di rinnovarsi, di mantenere attuale la disciplina del rapporto di lavoro e di difendere il potere d'acquisto e la qualità complessiva delle condizioni di lavoro.

Il fatto che una parte così significativa dei lavoratori e delle lavoratrici lombarde, e in particolare di quelli occupati nella principale area metropolitana della regione, sia collocata in CCNL già scaduti, richiama quindi con forza il tema della centralità del rinnovo contrattuale come elemento essenziale di qualità del lavoro e di tenuta del sistema produttivo e sociale.

6. Focus – Città Metropolitana di Milano

All'interno del quadro regionale lombardo, assume un rilievo specifico il dato riferito alla Città Metropolitana di Milano, che rappresenta il principale polo economico, occupazionale e produttivo della regione, nonché uno dei territori nei quali si concentra maggiormente il ricorso ad appalti, affidamenti, esternalizzazioni, convenzioni, sistemi di accreditamento e rapporti tra soggetti privati e risorse pubbliche.

L'elaborazione UIL Lombardia sui dati CNEL riferiti all'anno 2024, limitatamente ai lavoratori e alle lavoratrici del settore privato non dirigente di Milano, evidenzia che gli occupati complessivamente considerati risultano pari a 1.587.124.

Di questi:

- 1.551.646 lavoratori e lavoratrici risultano coperti da 143 CCNL nei cui firmatari compare almeno una tra CGIL, CISL o UIL;
- 35.478 lavoratori e lavoratrici risultano invece coperti da 173 CCNL privi della presenza di CGIL, CISL o UIL tra i firmatari.

In termini percentuali:

- i CCNL con presenza di CGIL, CISL o UIL coprono il 97,8% dei lavoratori e delle lavoratrici del settore privato non dirigente di Milano;
- gli altri CCNL coprono il 2,2%.

Anche nel territorio milanese, dunque, il quadro conferma con nettezza che il sistema contrattuale effettivamente prevalente è riconducibile ai contratti nei cui firmatari compare almeno una tra le principali organizzazioni confederali.

Lavoratori e lavoratrici per settore a Milano distinti tra CCNL con CGIL/CISL/UIL e altri CCNL

Settore	CCNL con CGIL/CISL/UIL	Altri CCNL	Totale	% CGIL/CISL/UIL	% altri
Terziario, servizi	619.171	17.859	637.030	97,2%	2,8%
Meccanici	244.871	0	244.871	100,0%	0,0%
Aziende di servizi	114.495	2.129	116.624	98,2%	1,8%
Trasporti	99.091	165	99.256	99,8%	0,2%
Chimici	92.843	0	92.843	100,0%	0,0%
Istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti	81.444	4.334	85.778	94,9%	5,1%
Credito e assicurazioni	82.075	1.539	83.614	98,2%	1,8%
Edilizia, legno e arredamento	66.379	296	66.675	99,6%	0,4%
CCNL plurisettoriali, microsettoriali e altri	52.438	5.834	58.272	90,0%	10,0%
Poligrafici e spettacolo	40.281	3.160	43.441	92,7%	7,3%
Tessili	26.995	130	27.125	99,5%	0,5%
Alimentaristi	21.374	28	21.402	99,9%	0,1%
Lavoro domestico e di cura	4.875	4	4.879	99,9%	0,1%
Agricoltura	7.314	0	7.314	100,0%	0,0%
Totale Milano	1.551.646	35.478	1.587.124	97,8%	2,2%

7. Lettura coordinata del dato regionale e del focus milanese

Il focus sulla Città Metropolitana di Milano rafforza ulteriormente la lettura del dato lombardo. Se già a livello regionale il 97,9% dei lavoratori e delle lavoratrici del settore privato non dirigente risulta coperto da CCNL con presenza di CGIL, CISL o UIL, nel principale territorio economico della regione questa quota si attesta al 97,8%.

Ciò conferma che non siamo di fronte a una dinamica confinata in singole aree o in settori residuali, ma a una caratteristica strutturale dell'intero mercato del lavoro lombardo e, in particolare, della sua principale area metropolitana.

Il raffronto tra livello regionale e focus milanese mostra, inoltre, una sostanziale coerenza di fondo:

- in entrambi i casi la quota di lavoratori e lavoratrici coperta da contratti riconducibili all'area confederale è largamente prevalente;
- in entrambi i casi le quote relativamente più alte di altri CCNL si concentrano soprattutto nei comparti plurisetoriali/microsettoriali, nei poligrafici e spettacolo e nell'area istruzione-sanità-assistenza-cultura-enti;
- in entrambi i casi i comparti portanti del sistema economico e dei servizi risultano regolati in misura quasi totale da CCNL nei cui firmatari compare almeno una tra CGIL, CISL o UIL.

Milano, quindi, non smentisce il dato lombardo, ma lo conferma e lo rende ancora più significativo, proprio perché si tratta del territorio in cui più forte è la concentrazione di servizi, appalti, partecipate, affidamenti, sistemi di accreditamento e attività private che operano stabilmente dentro filiere regolate o finanziate dal pubblico.

8. Il significato dei dati per la rappresentatività contrattuale

Il dato lombardo e il focus milanese consentono di affermare con chiarezza che la contrattazione collettiva effettivamente applicata nel settore privato non dirigente non è dispersa in modo uniforme tra tutti i contratti formalmente esistenti. Al contrario, essa si concentra in modo molto forte entro il perimetro dei contratti che vedono la presenza di CGIL, CISL o UIL tra i firmatari.

Questo significa che il tema della rappresentatività non può essere affrontato solo sul piano nominale o formale. La mera esistenza di un contratto non basta, di per sé, a collocarlo sullo stesso piano di altri contratti che coprono quote molto più ampie di lavoratori e lavoratrici e che risultano radicati nei principali comparti produttivi e di servizio.

In altri termini, la fotografia del mercato del lavoro lombardo mostra che la rappresentatività contrattuale deve essere letta anche alla luce della copertura effettiva dei lavoratori, della diffusione reale nei settori di riferimento e della funzione regolativa concretamente svolta dai contratti nel mercato del lavoro.

Qui si colloca un primo punto politico-sindacale decisivo. I dati mostrano che i contratti nei cui firmatari compaiono CGIL, CISL o UIL non sono una presenza formale tra le tante, ma rappresentano la struttura contrattuale che regge in via prevalente il lavoro privato non dirigente in Lombardia. Per questa ragione, il tema della rappresentatività non può essere relativizzato o neutralizzato mettendo sullo stesso piano contratti che, sul piano della diffusione reale e della copertura occupazionale, non hanno lo stesso peso.

Da questo discende anche la questione del dumping contrattuale. Quando il mercato del lavoro viene frammentato da contratti meno rappresentativi, marginali o significativamente peggiorativi, il problema non è solo ordinamentale: è un problema concreto di salari, diritti, tutele e qualità del lavoro. Non si tratta, quindi, di una disputa tra sigle, ma di capire quali contratti sorreggano davvero il lavoro e quali, invece, possano essere utilizzati per comprimere il costo del lavoro e abbassare il livello delle garanzie.

9. Rappresentatività contrattuale, qualità del lavoro e qualità dei servizi

L'analisi UIL Lombardia dei dati CNEL mette in evidenza una connessione diretta tra struttura della contrattazione collettiva e qualità del lavoro.

Dove prevalgono contratti largamente diffusi e strutturati, sottoscritti da organizzazioni sindacali dotate di una presenza effettiva nei luoghi di lavoro e nei settori produttivi, risultano in genere più solide anche le tutele:

- salariali;
- normative;
- professionali;
- relative agli orari di lavoro;
- relative al welfare contrattuale e alla bilateralità.

Viceversa, la frammentazione contrattuale può produrre effetti distorsivi quando viene utilizzata come leva competitiva per abbassare il costo del lavoro, comprimere i diritti o collocare gruppi di lavoratori e lavoratrici in contesti contrattuali meno strutturati e meno tutelanti.

In questa prospettiva, la questione non è affatto solo formale. L'applicazione di contratti significativamente peggiorativi o comunque collocati fuori dal perimetro della contrattazione comparativamente maggiormente rappresentativa può determinare perdite economiche molto rilevanti per i lavoratori, quantificate nel dibattito pubblico nazionale in alcuni casi fino a circa 12.000 euro annui, considerando non solo il trattamento retributivo diretto ma anche il complesso delle tutele indirette e differite.

Questo significa che il dumping contrattuale non produce solo un abbassamento nominale del contratto applicato, ma può incidere direttamente sul reddito effettivo, sulle condizioni di vita e sulla dignità del lavoro. La rappresentatività contrattuale, quindi, non è un tema tecnico per addetti ai lavori: è un tema che tocca in profondità la qualità della vita delle persone che lavorano.

Per questo motivo, l'analisi dei dati contrattuali non è un semplice esercizio descrittivo. Essa riguarda la tenuta concreta delle condizioni di lavoro e la qualità complessiva del sistema produttivo e dei servizi.

10. Le implicazioni per la Lombardia e per la Città Metropolitana di Milano sul piano istituzionale e regolativo

Il quadro che emerge dall'elaborazione UIL Lombardia dei dati CNEL assume un rilievo diretto anche nei confronti istituzionali e nelle scelte regolative regionali e territoriali.

In una regione nella quale il 97,9% dei lavoratori e delle lavoratrici del settore privato non dirigente risulta coperto da contratti nei cui firmatari compare almeno una tra CGIL, CISL o UIL, e in un territorio come Milano dove questa quota raggiunge il 97,8%, non appare sostenibile trattare come sostanzialmente equivalenti contratti che, sul piano della diffusione reale e della copertura occupazionale, equivalenti non sono.

Questo vale in particolare:

- negli appalti pubblici;
- nelle aziende partecipate e municipalizzate;
- nei sistemi di accreditamento;
- nelle convenzioni con soggetti privati;
- negli affidamenti di servizi;
- nei casi di accesso a risorse, contributi o sostegni pubblici da parte di operatori privati.

Se il pubblico finanzia, affida, accredita o convenziona, allora deve anche pretendere che il contratto collettivo applicato sia coerente con il settore di attività e con la reale struttura della rappresentanza contrattuale. Si pone anche il tema dei finanziamenti pubblici agli erogatori privati che pretestuosamente ritardano nel rinnovo dei CCNL come nel caso della sanità privata delle associazioni datoriali di ARIS e AIOP, il CCNL scaduto da oltre 7 anni e oltre 39.000 lavoratori/lavoratrici coinvolti.

Ma il valore dei dati non si esaurisce nel rapporto tra pubblico e privato. Più in generale, essi restituiscono una fotografia del tessuto produttivo lombardo che mette in evidenza quali siano i contratti realmente diffusi e quali, invece, si collochino in una posizione marginale. Questo ha rilievo per la lettura complessiva del mercato del lavoro, per la valutazione delle dinamiche settoriali e per la comprensione del rapporto tra contrattazione collettiva, qualità dell'occupazione e competitività del sistema regionale.

Su questo terreno, i dati CNEL offrono un supporto rilevante ai confronti aperti in Lombardia con gli assessorati regionali, in particolare Welfare, Istruzione, Formazione e Lavoro, nonché con gli enti locali, con la Città Metropolitana di Milano, con il Comune di Milano e con i soggetti del sistema pubblico allargato.

II. La posizione UIL Lombardia

Alla luce dei dati esaminati, UIL Lombardia ritiene che il quadro regionale e il focus sulla Città Metropolitana di Milano confermino con forza la necessità di valorizzare, in tutte le sedi istituzionali e negoziali, il riferimento ai contratti collettivi realmente diffusi e sostanzialmente rappresentativi.

Non si tratta di introdurre automatismi astratti, ma di riconoscere una evidenza concreta: il mercato del lavoro privato non dirigente, tanto a livello regionale quanto nel principale territorio metropolitano lombardo, è regolato in misura quasi totale da contratti nei cui firmatari compaiono CGIL, CISL o UIL.

Da ciò deriva l'esigenza di:

- rafforzare il criterio della coerenza tra attività svolta e contratto applicato;
- contrastare le forme di dumping contrattuale;
- evitare che il ricorso a contratti marginali o meno strutturati diventi uno strumento di ribasso competitivo;
- subordinare l'accesso a risorse pubbliche, affidamenti, convenzioni e accreditamenti al rispetto di standard contrattuali coerenti con il settore e con la reale diffusione del contratto;
- riaffermare la centralità del rinnovo tempestivo dei CCNL, come elemento essenziale di tutela salariale, aggiornamento normativo e qualità complessiva del lavoro.

Conclusioni complessive

L'elaborazione UIL Lombardia sui dati CNEL riferiti all'anno 2024, limitatamente ai lavoratori e alle lavoratrici del settore privato non dirigente, restituisce una fotografia molto chiara sia a livello regionale sia nel focus dedicato alla Città Metropolitana di Milano.

In Lombardia, su 3.183.750 lavoratori e lavoratrici complessivamente considerati:

- 3.117.296, pari al 97,9%, risultano coperti da 158 CCNL nei cui firmatari compare almeno una tra CGIL, CISL o UIL;
- 66.454, pari al 2,1%, risultano invece coperti da 499 CCNL privi della presenza di tali organizzazioni.

Nella Città Metropolitana di Milano, su 1.587.124 lavoratori e lavoratrici complessivamente considerati:

- 1.551.646, pari al 97,8%, risultano coperti da 143 CCNL nei cui firmatari compare almeno una tra CGIL, CISL o UIL;
- 35.478, pari al 2,2%, risultano invece coperti da 173 CCNL privi della presenza di tali organizzazioni.

A questo quadro si aggiunge il dato relativo ai CCNL scaduti al 31 dicembre 2025, che coinvolgono in Lombardia 1.130.471 lavoratori e lavoratrici, pari al 35,5% del totale del settore privato non dirigente, e a Milano 478.826 lavoratori e lavoratrici, pari al 30,2% del totale territoriale. Si tratta di una platea molto ampia, che conferma come il tema della rappresentatività contrattuale si intrecci direttamente con quello del rinnovo dei contratti e della tutela effettiva delle condizioni economiche e normative del lavoro.

Le conclusioni che se ne ricavano sono, in sintesi, due.

La prima riguarda la rappresentatività sostanziale dei CCNL. I dati mostrano in modo inequivocabile che il sistema contrattuale effettivamente prevalente in Lombardia, e nel suo principale territorio economico e occupazionale, è quello riconducibile ai contratti nei cui firmatari sindacali compaiono CGIL, CISL o UIL. Questo significa che il tema della rappresentatività non può essere trattato in modo indifferenziato. Mettere sullo stesso piano contratti profondamente diversi per diffusione reale, radicamento settoriale e copertura occupazionale rischia di legittimare forme di dumping contrattuale che penalizzano direttamente lavoratori e lavoratrici, comprimendo salari, diritti e qualità del lavoro.

La seconda riguarda la scadenza dei CCNL e la durata della vacanza contrattuale. Non basta infatti che i contratti maggiormente diffusi coprano in via prevalente il mercato del lavoro: occorre anche che essi vengano rinnovati in tempi coerenti con la tutela del potere d'acquisto, con l'aggiornamento delle classificazioni e con l'evoluzione dei modelli organizzativi e produttivi. Il dato sui contratti scaduti al 31 dicembre 2025 evidenzia una criticità rilevante, resa ancora più grave nei casi di vacanza contrattuale particolarmente lunga, come quelli che superano abbondantemente l'anno e, in alcune situazioni, assumono una durata pluriennale. **Quando il rinnovo tarda troppo, non si produce solo un ritardo formale: si determina un indebolimento concreto della tutela economica e normativa del lavoro.**

Per UIL Lombardia questo non è un dato neutro. È un elemento che deve orientare il confronto sulle politiche del lavoro, sulla struttura della contrattazione collettiva, sugli appalti, sugli accreditamenti, sulle convenzioni, sugli affidamenti e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

In definitiva, la qualità del lavoro, la correttezza della concorrenza e la qualità dei servizi passano anche da due condizioni fondamentali: contratti realmente rappresentativi e contratti tempestivamente rinnovati.

Milano, 27/03/2026

Salvatore Monteduro
Segretario UIL Lombardia