

**LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN ITALIA
(2024)**

XI INFORME ADAPT

Colección *Per uno studio della contrattazione collettiva*

Director científico de la colección

Michele Tiraboschi

Directora de ADAPT University Press

Giorgia Martini

Grupo de investigación

Francesco Alifano, Chiara Altilio, Ilaria Armaroli,
Silvia Caneve, Federica Chirico, Giulia Comi,
Michele Dalla Sega, Giorgio Impellizzieri, Marco Menegotto,
Giovanni Pigliararmi, Stefania Negri, Diletta Porcheddu,
Sara Prosdocimi, Jacopo Sala, Michele Tiraboschi

Coordinación editorial

Laura Magni

Volúmenes de la Colección

La contrattazione collettiva in Italia (2012-2014), I Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2015

La contrattazione collettiva in Italia (2015), II Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2016

La contrattazione collettiva in Italia (2016), III Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2017

La contrattazione collettiva in Italia (2017), IV Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2018

La contrattazione collettiva in Italia (2018), V Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2019

La contrattazione collettiva in Italia (2019), VI Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2020

La contrattazione collettiva in Italia (2020), VII Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2021

Per uno studio della contrattazione collettiva, di Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2021

Atlante della rappresentanza di imprese e lavoro. La geografia dei settori produttivi e delle attività economiche nel prisma dei sistemi di relazioni industriali, di Ilaria Armaroli, Emmanuele Massagli, Francesco Nespoli, Giovanni Pigliararmi, Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2021

La contrattazione collettiva in Italia (2021). VIII Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2022

La contrattazione collettiva in Italia (2022). IX Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2023

Introduzione allo studio della contrattazione collettiva, di Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2023

Atlante della contrattazione collettiva. La geografia dei mercati del lavoro nel prisma della rappresentanza e dei sistemi di relazioni industriali, di Ilaria Armaroli, Michele Dalla Sega, Giorgio Impellizzieri, Emmanuele Massagli, Francesco Nespoli, Giovanni Pigliararmi, Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2023

La contrattazione collettiva in Italia (2023). X Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2023

Contrattazione collettiva e mercati del lavoro, di Ilaria Armaroli, Giorgio Impellizzieri, Emmanuele Massagli, Giovanni Pigliararmi, Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2024

La struttura della retribuzione. Minimi retributivi, salario di produttività, busta paga, di Michele Dalla Sega, Giorgio Impellizzieri, Marco Menegotto, Giovanni Pigliararmi, Silvia Spattini, Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2024

La contrattazione collettiva in Italia (2024). XI Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2025

RESUMEN EJECUTIVO

(1) Objetivo de la investigación

El presente Informe sobre la negociación colectiva en Italia en 2024, realizado a partir de los textos de los convenios colectivos recogidos en la base de datos *FareContrattazione* de la Scuola di alta formazione di ADAPT (www.farecontrattazione.it), tiene como objeto:

- 1) el examen de las **44 renovaciones de convenios colectivos nacionales de trabajo (CCNL) de categoría/sector firmados en el transcurso de 2024** por las federaciones sindicales pertenecientes a CGIL, CISL y UIL (así como las principales organizaciones que representan a los directivos) y sus homólogas patronales del sector privado, que abarcan un número total de aproximadamente 7,5 millones de trabajadores;
- 2) un estudio sobre la **dinámica salarial en 2024** basado también en datos facilitados por ISTAT (*Istituto Nazionale di Statistica*);
- 3) el análisis de **427 convenios de empresa firmados en 2024** y pertenecientes a distintos sectores de la producción, que abarcan un número total aproximado de 635.000 trabajadores;
- 4) el análisis de **867 convenios de empresa firmados en 2023 y 2024**, con referencia a la **clasificación y encuadramiento de los trabajadores**;
- 5) un estudio en profundidad sobre las disposiciones contractuales relativas al **período de reserva del puesto de trabajo (comporto) para los trabajadores con enfermedades**

crónicas y otras condiciones de vulnerabilidad, realizado sobre una **muestra de 59 CCNL renovados entre abril de 2023 y mayo de 2024**, a la luz de las estrictas indicaciones procedentes de las orientaciones jurisprudenciales más recientes sobre el tema;

- 6) una mirada en profundidad a la regulación del trabajo a tiempo parcial en la negociación colectiva a través del análisis de **9 de los CCNL más aplicados**.

(II) Principales resultados de la investigación

Negociación nacional

Durante 2024, las federaciones sectoriales de CGIL, CISL y UIL firmaron **44 acuerdos de renovación de convenios colectivos nacionales en el sector privado**, en línea con los dos años anteriores. Esto confirma la **recuperación de una cierta regularidad en las renovaciones de convenios** en comparación con la década anterior, que registró cifras inferiores.

A pesar de un contexto político globalmente turbulento, la negociación colectiva en el sector privado produjo resultados significativos, con **renovaciones “en cadena” dentro de sectores idénticos o afines**. En general, **los sectores más implicados en las renovaciones han sido el terciario, el alimentario y el socio-sanitario**.

En materia salarial, las renovaciones de los convenios de 2024 en Italia se inscriben en un contexto económico de descenso de la inflación y de **recuperación parcial (pero no completa) del poder adquisitivo de los salarios**.

Los aumentos salariales varían según los sectores, con incrementos significativos en la industria alimentaria, la vigilancia privada y el sector terciario, distribución y servicios. Además, **el 37% de los**

acuerdos prevé pagos *una tantum*, destinados a compensar los periodos de vacancia contractual.

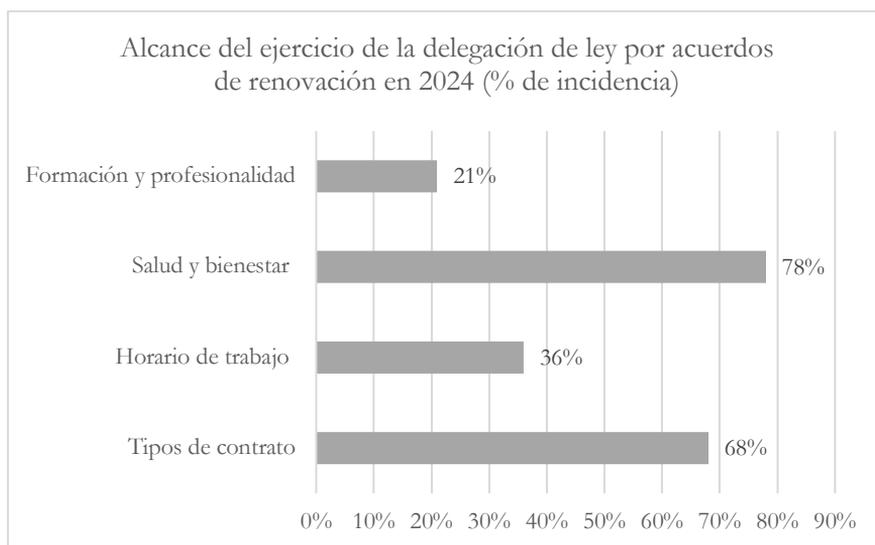
En general, en 2024, **los aumentos salariales parecen más estructurales que en años anteriores**, con un **refuerzo del bienestar contractual** y una consolidación de los aumentos salariales.

Por lo que se refiere a la cuestión de la **coordinación entre el nivel nacional (convenios colectivos sectoriales) y el nivel descentralizado (negociación territorial y de empresa)**, el 17% de las renovaciones analizadas intervienen favoreciendo la extensión de la negociación descentralizada, en particular a través de instrumentos salariales como el llamado “*elemento perequativo*” o “*elemento di garanzia retributiva*”, que se abonará en ausencia de regulación del bono de productividad a nivel de empresa. Además, hasta el 75% de los convenios contienen cláusulas que definen **la relación jerárquica** y los **criterios de reparto de competencias entre el convenio colectivo sectorial y la negociación descentralizada**. Se trata principalmente de **remisiones específicas a temas bien delimitados (en particular, el contrato de duración determinada)** y mayoritariamente **relativos a la organización del trabajo y la gestión de institutos que, de otro modo, serían ingobernables a nivel nacional (como el trabajo a distancia o el banco de horas solidarias)**.

En referencia a las **materias que la ley delega en la negociación colectiva**, las que principalmente se abordan en las renovaciones nacionales de 2024 son:

- **el trabajo de duración determinada:** tratado en el 35% de los acuerdos de renovación analizados, con intervenciones sobre la identificación de las causas para contratos superiores a 12 meses y la regulación de los porcentajes máximos en comparación con el número de empleados con contrato indefinido (*quote di contingentamento*);

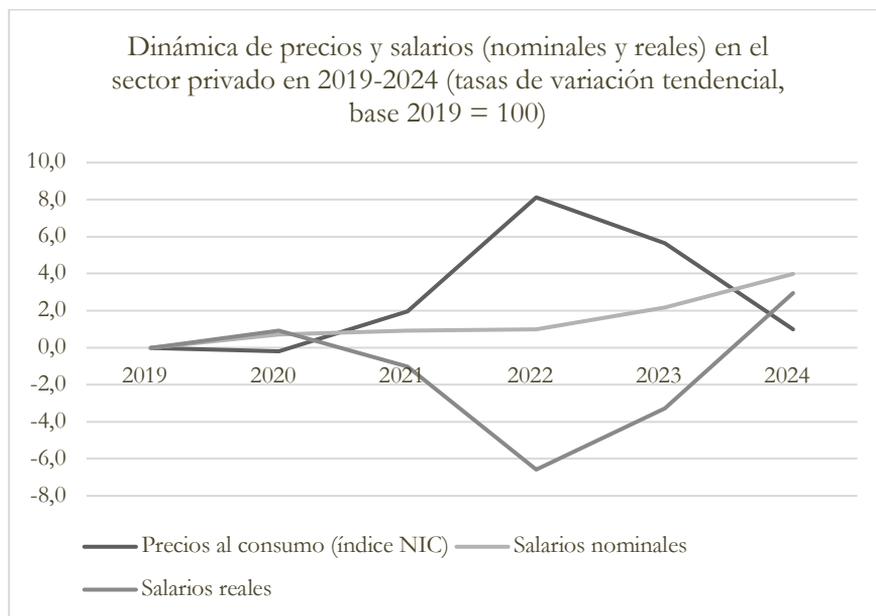
- **aprendizaje:** tema abordado en el 20% de las renovaciones consideradas, especialmente con disposiciones sobre salario y formación de los aprendices, a menudo con el apoyo de fondos u organismos bilaterales;
- **tiempo de trabajo:** presente en el 36% de los acuerdos de renovación, con intervenciones sobre la reducción del horario semanal y modelos flexibles como la jornada plurisemanal;
- **salud y bienestar:** abordado en el 78% de las renovaciones. Se ha prestado especial atención a los trabajadores vulnerables, mediante el fortalecimiento de instrumentos de protección (por ejemplo, en relación con el periodo de reserva del puesto de trabajo), y a la conciliación entre vida personal y laboral. Además, muchos convenios han ampliado la regulación del banco de horas solidarias;
- **formación:** incluida en el 21% de los acuerdos de renovación, con atención al desarrollo profesional, estableciendo también un número de horas anuales dedicadas a la formación.



Fuente: elaboración ADAPT a partir de la base de datos *FareContrattazione*

Finalmente, el **bienestar social** se confirma como un tema central, con el fortalecimiento de los fondos de pensiones complementarias y de asistencia sanitaria, respondiendo a necesidades crecientes vinculadas especialmente al envejecimiento de la población.

En relación con las tendencias inflacionarias actuales, un enfoque temático específico pone de relieve la **mejora significativa de la dinámica salarial registrada en 2024**, con un aumento de los salarios en el sector privado del 4%, frente a una tasa de inflación más contenida (+1%), lo que ha determinado un aumento real de los salarios tras años de pérdidas (+3%). Esta tendencia favorable ha sido impulsada principalmente por las renovaciones de los convenios en el sector industrial y en el ámbito del crédito, mientras que los demás sectores del terciario han mostrado una recuperación más moderada.



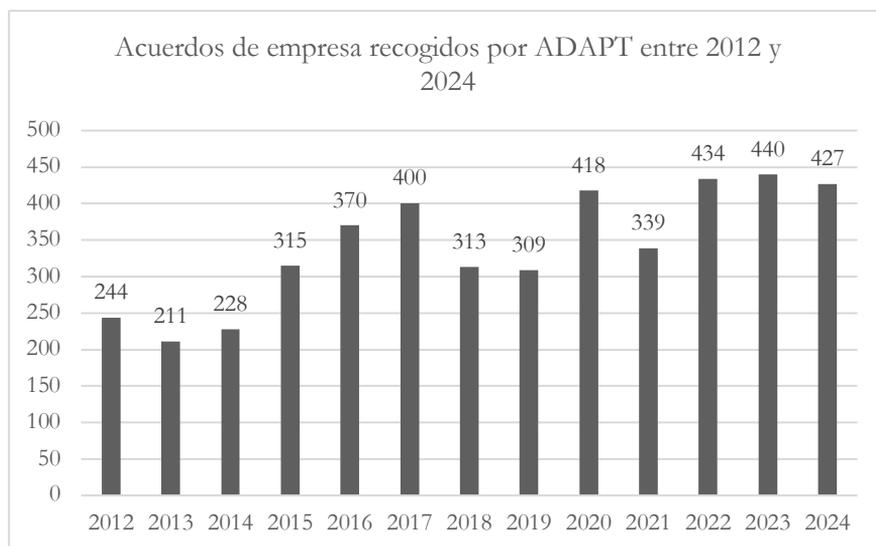
Fuente: elaboración de ADAPT a partir de datos de ISTAT

El mecanismo de ajuste de los salarios mínimos a la inflación, presente en algunos convenios colectivos del sector industrial, **ha desempeñado un papel determinante, al igual que la intensa temporada de renovaciones contractuales** que ha caracterizado al sector de los servicios en el bienio 2023-2024.

Sin embargo, la brecha acumulada entre el aumento de los precios y los incrementos salariales (que ha provocado, para el período 2019-2024, una pérdida de poder adquisitivo del -7,1%), aunque en disminución, pone de manifiesto la existencia de **rigideces estructurales en el sistema de negociación colectiva que limitan la rapidez de los ajustes salariales**.

Negociación a nivel de empresa

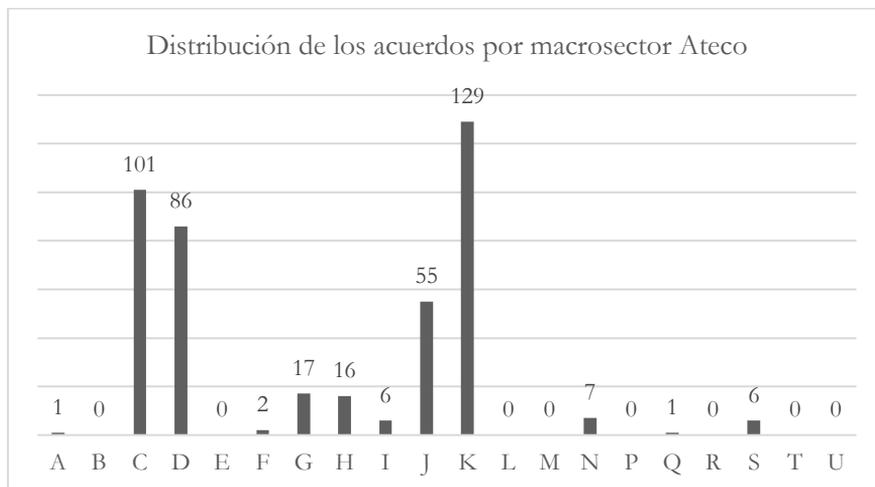
En el informe se han analizado **427 acuerdos firmados en 2024**, en línea con el número de acuerdos recopilados en los años anteriores, **correspondientes a 222 empresas que emplean en total a unos 635.000 trabajadores**, lo que equivale al 4,2% de los empleados en empresas activas del sector privado y al 11% de los trabajadores que, según estima ISTAT, están cubiertos por la negociación descentralizada (ya sea a nivel territorial o empresarial) en empresas con al menos 10 empleados.



Fuente: elaboración ADAPT a partir de la base de datos *FareContrattazione*.

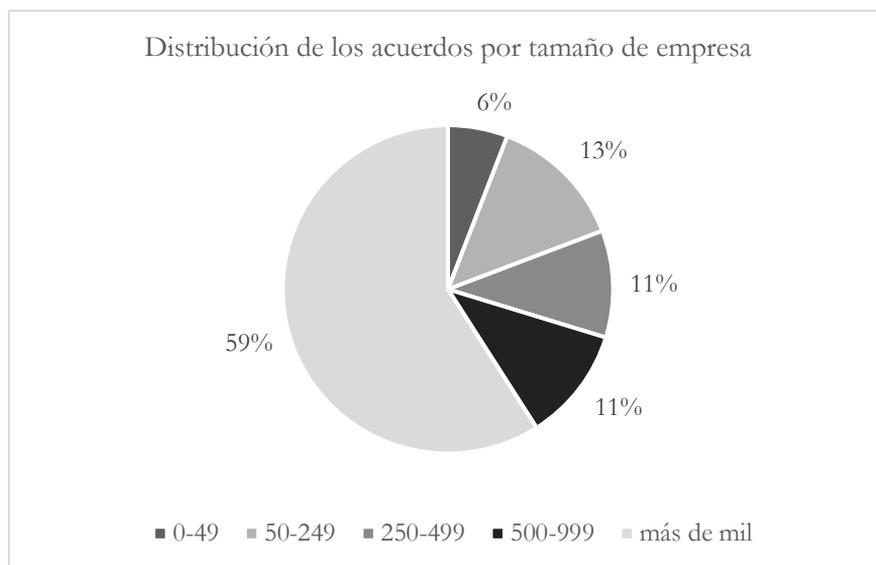
Esto reveló un grado de desarrollo particularmente heterogéneo de la negociación de empresa en los distintos sectores analizados.

Tal y como muestra el siguiente gráfico, alrededor del 30% de los convenios analizados regulan actividades económicas o productivas que pueden rastrearse en el macrosector “**Actividades financieras y seguros**” (código K de “Ateco”, que es la clasificación de las actividades económicas adoptada por ISTAT con fines estadísticos, es decir, para la producción y difusión de datos estadísticos oficiales), con 88 convenios relativos a empresas del sector crediticio, 34 convenios relativos a empresas del sector seguros y 7 convenios estipulados por el Grupo Poste Italiane. Por otro lado, 101 acuerdos se refieren a actividades del macrosector “**Actividades manufactureras**” (código Ateco C), que agrupa diversas actividades industriales, siendo la industria metalmecánica la más representada. También están bien representados los macrosectores “**Suministro de energía eléctrica, gas y aire acondicionado**” (código Ateco D) y “**Servicios de información y comunicación**” (código Ateco J).



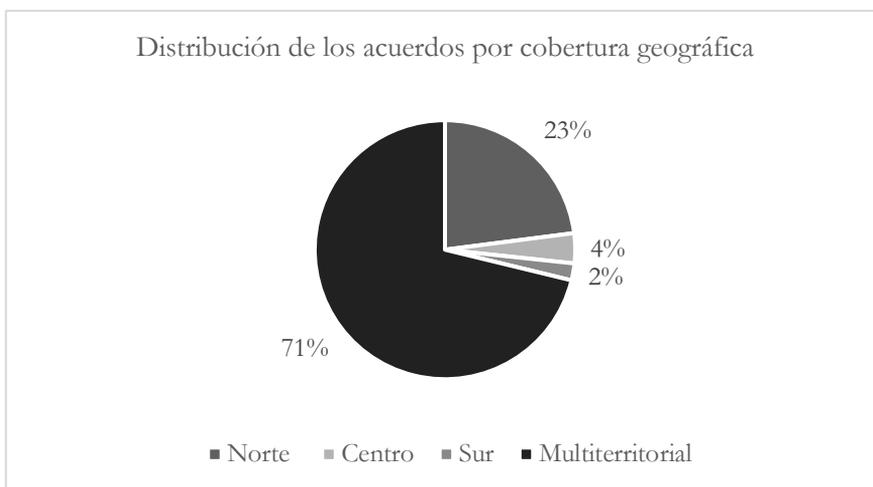
Fuente: elaboración ADAPT a partir de la base de datos *FareContrattazione*

En términos de tamaño empresarial, el 81% de los acuerdos analizados corresponde a **grandes empresas** (más de 250 empleados). Concretamente, el 59% de los acuerdos fueron firmados por empresas con más de 1.000 empleados, el 10,7% por empresas con entre 250 y 499 empleados, y el 10,9% por empresas con una plantilla entre 500 y 999 empleados.



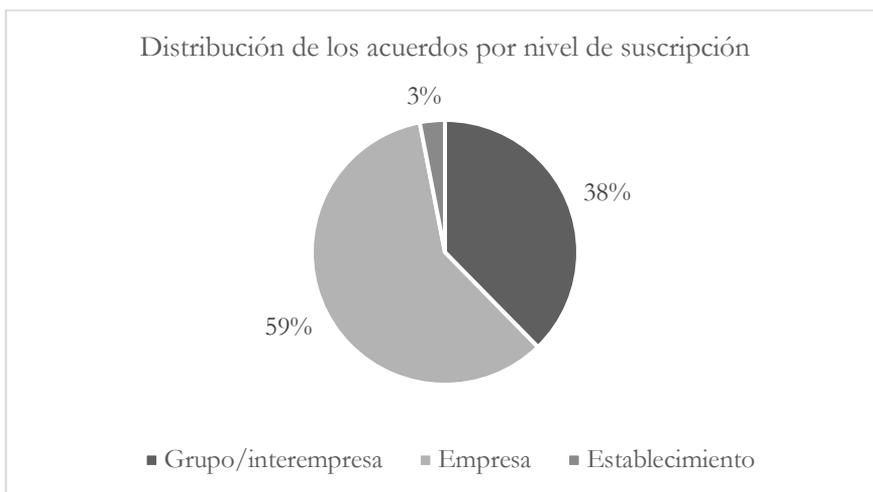
Fuente: elaboración ADAPT a partir de la base de datos *FareContrattazione*

En cuanto a la distribución geográfica de los acuerdos analizados, el 71% tiene **cobertura multiterritorial**, es decir, son aplicables a unidades productivas distribuidas en varias regiones del país – Norte, Centro, Sur – o en todo el territorio nacional. Entre los acuerdos referidos a una sola zona del país, la mayoría se aplican a empresas situadas en el norte de Italia.



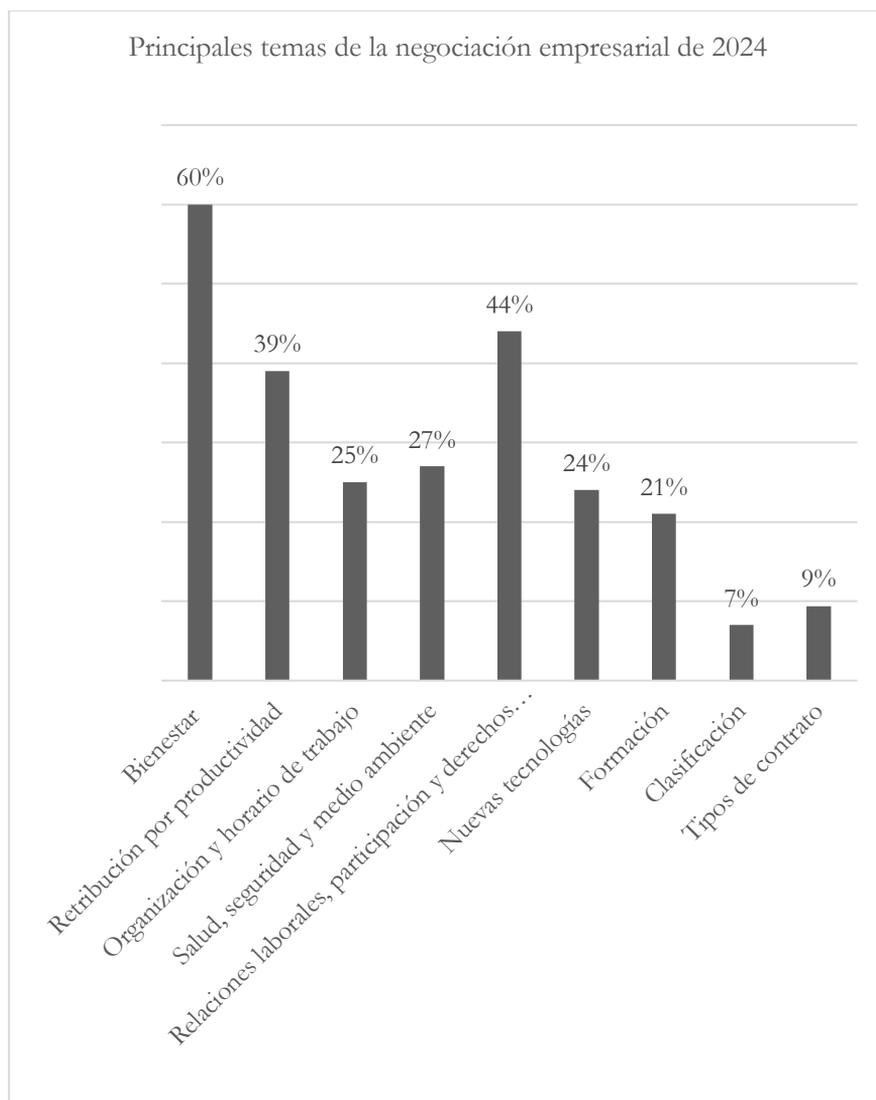
Fuente: elaboración ADAPT a partir de la base de datos *FareContrattazione*

Por último, se observa que los acuerdos analizados fueron en su mayoría firmados a nivel empresarial: son minoría aquellos aplicables a nivel de grupo o solo dentro de uno o varios establecimientos de la empresa o del grupo considerado.



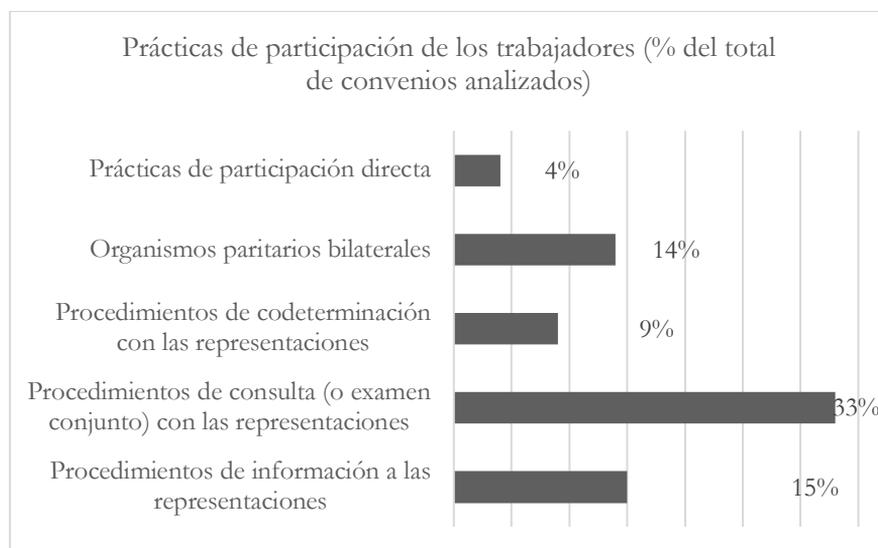
Fuente: elaboración ADAPT a partir de la base de datos *FareContrattazione*

Por lo que respecta a los **temas tratados en la negociación**, a continuación se presenta una representación gráfica de la frecuencia de las principales materias en el conjunto de acuerdos cubiertos por el informe.



Fuente: elaboración ADAPT a partir de la base de datos *FareContrattazione*

En lo que respecta a las relaciones industriales y la participación de los trabajadores, alrededor del **44% de los convenios de empresa analizados incluye formas de participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones con diversos grados de intensidad** (información, consulta, codeterminación), y sobre distintos ámbitos. Estas se concretan generalmente en procedimientos de información y consulta a las representaciones sindicales, a menudo en el marco de organismos paritarios bilaterales, especialmente sobre formación, desarrollo de competencias, seguridad, salud y medio ambiente. Son muy pocos los acuerdos que contemplan mecanismos de verdadera codeterminación fuera del momento contractual. Igualmente escasos son los que regulan prácticas de participación directa de los trabajadores, es decir, sin la mediación sindical.



Fuente: elaboración ADAPT a partir de la base de datos *FareContrattazione*

Al igual que en los informes de años anteriores, **la regulación del tiempo de trabajo no es una materia especialmente cubierta**

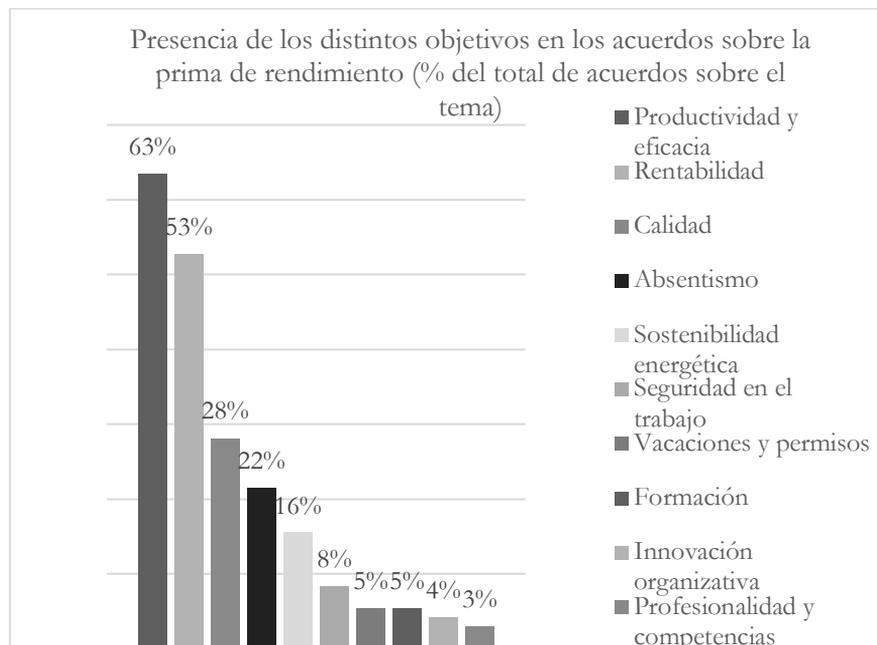
por la negociación colectiva en 2024, estando presente sólo en el 25% de los convenios. Los porcentajes aumentan en los sectores con mayor incidencia de trabajo estacional o picos de producción (como la industria alimentaria y el sector terciario, distribución y servicios). Entre los convenios que regulan la materia, se observa que los temas tratados por las partes firmantes van desde la articulación del horario normal de trabajo (incluyendo la flexibilidad de entrada y salida) hasta las horas extraordinarias, el trabajo festivo y nocturno, las vacaciones, las pausas y los descansos. **También cada vez son más comunes los acuerdos que contemplan reducciones de jornada con el mismo salario.**



Fuente: elaboración ADAPT a partir de la base de datos *FareContrattazione*

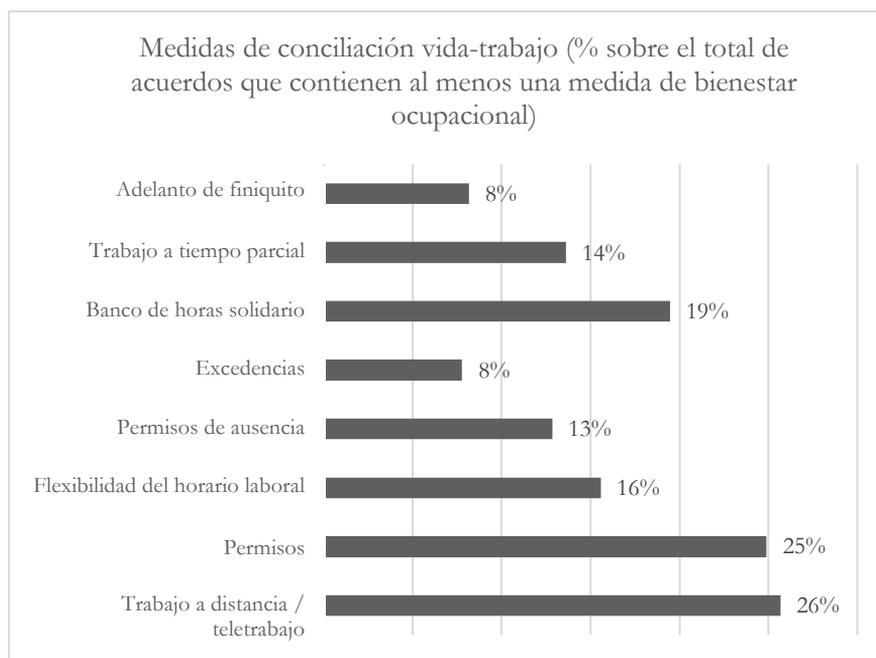
La regulación de **nuevas tecnologías** también es un tema relativamente poco abordado en la negociación empresarial de 2024. Se concreta principalmente en disposiciones sobre control a distancia de los trabajadores, mediante sistemas más o menos avanzados, y sobre el **trabajo a distancia**, aunque muchas veces se limita a prórrogas, menciones o integraciones de normativas anteriores más que una regulación detallada del instituto.

En cuanto a la **dinámica salarial**, se observa que casi la totalidad de los acuerdos sobre remuneración abordan la cuestión desde la perspectiva de la **bonificación por resultados**. Entre los objetivos más recurrentes de este tipo de bonificación se encuentran la productividad y la eficiencia económica, que son los criterios predominantes junto con la rentabilidad y, en menor medida pero aún significativa, la calidad. Más de la mitad de los acuerdos sobre bono de desempeño prevén la opción de **convertir dicho bono en prestaciones de bienestar**.



Fuente: elaboración ADAPT a partir de la base de datos *FareContrattazione*

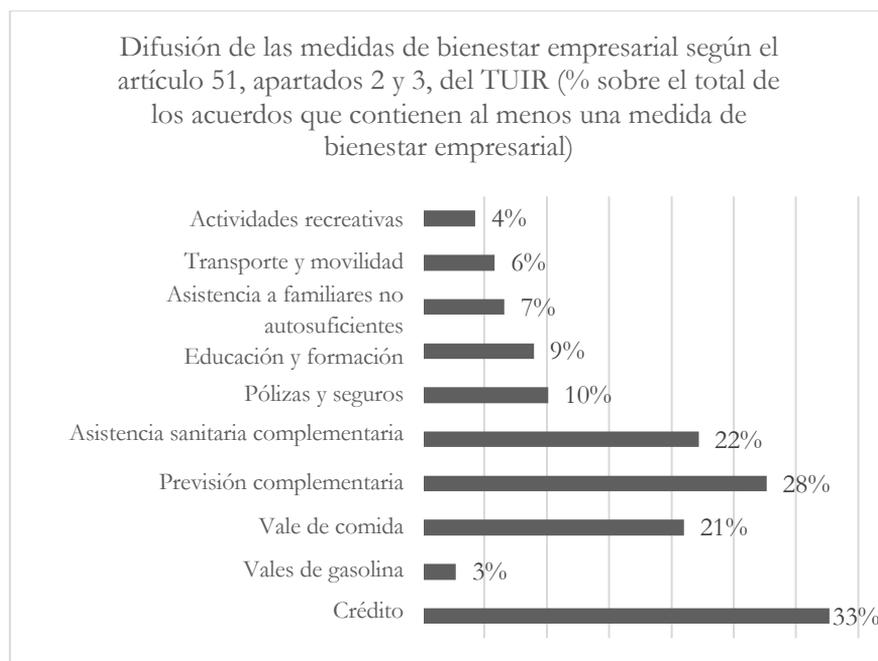
En línea con lo observado en años anteriores, se registra una importante difusión del llamado “**bienestar ocupacional**” (presente en el 60% de los convenios), en particular con medidas que favorecen una mejor conciliación entre vida laboral y personal, también con vistas a proteger la igualdad de oportunidades y la diversidad dentro de la empresa. Entre las medidas más comunes se encuentran soluciones de flexibilidad organizativa y horaria, permisos –otorgados por una amplia variedad de motivos– y condiciones más favorables para la utilización de permisos reconocidos por la ley y los convenios colectivos nacionales.



Fuente: elaboración ADAPT a partir de la base de datos *FareContrattazione*

En cuanto a las medidas de **bienestar empresarial** contempladas por el artículo 51, apartados 2 y 3 del TUIR (*Testo unico delle imposte sui redditi*), las más comunes en la negociación de empresa son el

crédito de bienestar – accesible mediante una plataforma específica para la adquisición de diversos bienes y servicios –, la previsión complementaria, la asistencia sanitaria complementaria y los vales de comida.



Fuente: elaboración ADAPT a partir de la base de datos *FareContrattazione*

El 13% de los acuerdos contiene al menos una medida relacionada con el ámbito de la **inclusión y la diversidad**. Las principales acciones están orientadas especialmente a la **protección de la igualdad de género**.

Aproximadamente el 25% de los convenios de empresa abordan el tema de la **seguridad y salud en el trabajo**, proponiendo diversas medidas, como el uso de la formación como herramienta de prevención, la instauración de jornadas dedicadas y la

vinculación del cumplimiento de normas de seguridad a los bonos de desempeño. La negociación empresarial de 2024 también pone en marcha soluciones similares en materia de **sostenibilidad medioambiental**, que sin embargo se aborda en algo menos de un centenar de convenios.

Las transformaciones del trabajo y el fenómeno generalizado de **desajuste de competencias** (*skill mismatch*) también afectaron a la dinámica de las relaciones industriales italianas durante 2024, reflejándose en el contenido de la negociación colectiva a nivel de empresa. Del total de acuerdos firmados en 2024 incluidos en este informe, el 21% contiene al menos una cláusula sobre formación y desarrollo profesional; el 7% aborda la clasificación o encuadramiento del personal; y el 5% regula ambos aspectos. En lo que se refiere específicamente a la formación, las disposiciones son heterogéneas, aunque prevalecen las que establecen o regulan las actividades de los órganos paritarios o los momentos de debate con los representantes sindicales sobre las acciones de formación.

Por último, los convenios que intervienen, en términos estructurales, sobre **tipos de contrato** constituyen un porcentaje residual (en torno al 9%) del total de convenios recogidos. Estos regulan, con diversos grados de complejidad, aspectos relacionados con el contrato de aprendizaje, el contrato de duración determinada, el contrato a tiempo parcial y el trabajo autónomo.

Focos temáticos

En relación con el tema del **encuadramiento y la profesionalidad**, se han considerado 867 convenios de empresa firmados en el bienio 2023-2024. El análisis ha incluido el seguimiento de cláusulas relativas a la **formación, profesionalidad, criterios de encuadramiento, movilidad y bonificaciones económicas**. Se ha elaborado una taxonomía que distingue entre normas de estructura, que definen el sistema de clasificación económica del trabajo y el encuadramiento jurídico de los trabajadores, y normas

de comando, es decir, orientaciones de conducta para el empleador individual respecto, por ejemplo, a las operaciones de encuadramiento contractual del trabajador o a la movilidad profesional.

Los resultados revelan que **el encuadramiento y la profesionalidad son temas tratados solo en el 14 % de los convenios de empresa** (referentes a unos 428.000 trabajadores; los sectores más activos son la industria alimentaria y la metalmecánica), con una predominancia de medidas relativas a la formación (60 % de los casos) y a las trayectorias profesionales (26,6 %). **Las intervenciones estructurales, dirigidas a los sistemas de clasificación, resultan marginales** (3 %), mientras que la adecuación profesional suele gestionarse mediante comités paritarios e incentivos económicos. Esto confirma la centralidad del nivel nacional sobre el nivel de empresa en el tratamiento de la materia, así como la utilidad de la taxonomía adoptada para impulsar el análisis cualitativo más allá de la simple detección de la frecuencia o ausencia del tema en los convenios.

En cuanto al tema de la **discapacidad**, se ha analizado la evolución de las disposiciones de la negociación colectiva en relación con la normativa del período de reserva del puesto de trabajo (*comporto*) para los trabajadores con discapacidad, a la luz de la reciente jurisprudencia de la Corte di Cassazione. La sentencia n.º 9095/2023 del Tribunal Supremo ha establecido que la aplicación de un período de *comporto* uniforme a todos los trabajadores, sin considerar las condiciones específicas de discapacidad, constituye una discriminación indirecta, instando así a las partes sociales a modificar las disposiciones de los convenios.

A efectos de esta investigación, se examinaron 59 convenios colectivos nacionales renovados entre abril de 2023 y mayo de 2024, de los cuales **sólo 10 introdujeron efectivamente cambios para adaptarse a la nueva interpretación jurisprudencial**. Entre estos 10 convenios nacionales, es posible identificar dos modelos de intervención: por un lado, están los convenios que han ampliado las patologías consideradas para el reconocimiento de un

período de reserva del puesto de trabajo (*comporto*) diferenciado, incluyendo algunas enfermedades crónicas y degenerativas específicas; por otro lado, se encuentran algunos convenios que han subordinado el derecho a la extensión del *comporto* al reconocimiento de la condición de discapacidad, en algunos casos verificada conforme a normativas específicas, como la ley n.º 104/1992 (CCNL crédito) o la ley n.º 68/1999 (CCNL industria alimentaria y CCNL cooperativas alimentarias), y en otros entendida en un sentido amplio según las enseñanzas de la jurisprudencia (CCNL empresas de curtido). Con respecto al plano de las soluciones elaboradas para evitar la discriminación de los trabajadores con discapacidad, se observa una gran variedad: algunos convenios prevén la extensión del período de *comporto*, otros introducen períodos de excedencia no remunerada, y otros excluyen determinadas ausencias ligadas a patologías específicas del cálculo del período de *comporto*. En general, **emerge una notable heterogeneidad en las medidas adoptadas y una tendencia a limitar la aplicación de la protección solo a determinadas patologías**, sin captar plenamente el alcance de la decisión del Tribunal Supremo.

En conclusión, la investigación ha permitido poner de relieve que, si bien la jurisprudencia ha reclamado una reforma de la normativa colectiva en materia de *comporto* por enfermedad, las intervenciones registradas hasta la fecha son limitadas y fragmentarias. **Por lo tanto, sigue abierta la cuestión de qué soluciones razonables debería adoptar la negociación colectiva para garantizar la igualdad de trato efectiva de los trabajadores con discapacidad.**

Un tercer análisis temático se ha ocupado de verificar cómo ha intervenido la negociación colectiva en la regulación del **contrato de trabajo a tiempo parcial**, centrando la atención en los aspectos más relevantes de esta modalidad de relación laboral (como las “cláusulas elásticas”, el trabajo suplementario y las posibilidades de conversión del contrato de jornada completa a parcial). Para ello, se analizaron 9 de los convenios colectivos nacionales

más aplicados según datos del INPS.

La evidencia más destacada que ofrece la observación de los convenios es la persistencia de la **centralidad de la negociación colectiva en la regulación del trabajo a tiempo parcial**, especialmente en lo referente a las “cláusulas elásticas” y el trabajo suplementario. En particular, el análisis confirma la tendencia de los convenios colectivos a recoger lo establecido por la ley, ya sea mediante una remisión precisa a las disposiciones legales o mediante una transposición detallada de los artículos normativos. Además, se registran algunas diferencias entre convenios colectivos en la definición del tiempo de preaviso y en la determinación del porcentaje de recargos previstos para el trabajo suplementario. En lo que respecta a las “cláusulas elásticas”, se observa que la mayoría de los convenios analizados aún utilizan la distinción introducida por el Decreto Legislativo n.º 276/2003 –ya no presente en la normativa vigente– entre “cláusulas elásticas” y cláusulas flexibles. En cuanto al derecho de reconsideración en la aplicación de las “cláusulas elásticas” y la reversibilidad, la exploración revela la tendencia de la negociación colectiva a adaptarse al contenido del Decreto Legislativo n.º 81/2015, legitimando el ejercicio de dicho derecho en presencia de graves condiciones de salud del trabajador o de sus familiares, cuidados parentales o por razones de estudio o formación. Por último, se observa una mayor conciencia de la negociación colectiva sobre la importancia del recurso al trabajo a tiempo parcial por motivos relacionados con la parentalidad y la maternidad.

(III) Estructura de la investigación

Al igual que en años anteriores, el informe se organiza en tres partes.

La **Parte I** está dedicada a la **negociación colectiva nacional** y se divide en dos capítulos. El primero presenta una **evaluación general de las renovaciones de los convenios colectivos**

nacionales (CCNL) que tuvieron lugar durante 2024, centrándose en particular en los salarios, las previsiones de articulación entre el nivel nacional y el nivel descentralizado, y el diálogo entre la ley y la negociación colectiva. El segundo capítulo explora **la relación entre las dinámicas inflacionarias y los salarios en 2024**, utilizando los datos proporcionados por ISTAT.

La **Parte II** desarrolla un análisis sistemático de la **negociación empresarial realizada a lo largo de 2024**. La primera sección se dedica a las **tendencias generales de la negociación a nivel de empresa** y destaca algunas buenas prácticas relacionadas con temas como la participación y las relaciones industriales, la organización y el tiempo de trabajo, las nuevas tecnologías, los salarios, el bienestar, la conciliación y la protección de la diversidad, la salud, la seguridad y el medio ambiente, la clasificación y el encuadramiento de los trabajadores, la formación y los tipos de contrato. Una segunda sección examina **dos estudios de caso**, reconstruyendo su génesis, dinámica de negociación y resultados.

La **Parte III** está dedicada a una serie de **enfoques temáticos**. El primero se centra en la **clasificación y el encuadramiento de los trabajadores** en la negociación empresarial de 2023 y 2024; el segundo analiza las previsiones relativas al **período de reserva del puesto de trabajo (*comporto*) para los trabajadores con enfermedades crónicas y vulnerabilidades particulares** en la reciente negociación colectiva nacional; el tercero presenta un análisis de algunos de los convenios colectivos nacionales más aplicados en Italia, con el objetivo de investigar la **regulación del trabajo a tiempo parcial**.