

# Contratti di produttività: coinvolti oltre 4 milioni di lavoratori privati



**Il 60% degli accordi riguarda i servizi e il 39% l'industria. Marginale l'incidenza dell'agricoltura**

## Studio Adapt

Beneficiari concentrati al Nord: oltre il 90% sono contratti aziendali

### Giorgio Pogliotti

I contratti di produttività coinvolgono poco più di 4 milioni di lavoratori del privato, pari a circa un quarto dei dipendenti, e la quota di salario variabile detassata è pari al 4% della retribuzione fissa. I beneficiari sono concentrati al Nord, la tipologia più diffusa è il contratto aziendale (oltre il 90%), mentre i contratti territoriali mirati ad intercettare i lavoratori delle Pmi hanno un ruolo marginale.

A fare il punto sulla diffusione dei contratti di produttività tra il 2016 e il 2024 è uno studio di Adapt, quanto mai attuale alla luce degli annunci di esponenti della maggioranza di voler estendere con la legge di Bilancio il meccanismo della detassazione del premio di risultato ad altri istituti contrattuali (lavoro straordinario, notturno). La diffusione è limitata: negli anni aumenta il numero complessivo dei contratti depositati al ministero del Lavoro (dai 17.318 del 2016 ai 104.395 del 2024), ma il numero dei contratti vigenti non cresce in modo significativo (nel 2018 erano 12.794, nel 2024 sono 13.761). Dalla legge 208/2015 sono state assegnate ingenti risorse: nel 2016 per mancato gettito si stimava una copertura di oltre 520 milioni di euro, oltre alle mancate addizionali regionali e comunali, stimate rispettivamente in 46 milioni e 17,5 milioni di euro. Per il triennio 2025-2027, con il dimezzamento al 5% dell'aliquota sui premi di risultato, sono stati stanziati 163 milioni al-

anno, ma «mancano strumenti per un effettivo monitoraggio istituzionale dell'efficacia dell'incentivo».

I dati ministeriali 2018-2024 mostrano che la quota maggioritaria degli accordi aziendali è stata sottoscritta da imprese con meno di 50 dipendenti (43%-47%). Le imprese con almeno 100 dipendenti viaggiano intorno al 38-41% nel triennio 2022-2024, quelle intermedie (50-99 dipendenti) intorno al 14-16%. Il dato è strettamente connesso alla composizione del tessuto economico: il 99,3% delle imprese italiane ha meno di 50 dipendenti (il 95% meno di 10 addetti). Dunque le microimprese sono coinvolte proporzionalmente in modo inferiore rispetto alla loro incidenza economica. I lavoratori coinvolti sono passati da 2.735.146 (valore medio del 2020) a 4.052.172 (valore medio del 2024) pari a circa il 25-26% dei dipendenti del privato: la crescita dei lavoratori riflette in parte l'espansione occupazionale nella ripresa post-pandemica. C'è una forte concentrazione territoriale con una prevalenza marcata del Nord: Lombardia, Emilia-Romagna, Veneto e Piemonte assorbono oltre il 70% degli accordi aziendali. Il Nord ha valori almeno tre volte superiori rispetto al Centro e oltre sette volte rispetto al Sud. Anche il Centro Italia (in particolare Lazio e Toscana) ha tra il 15% e il 19%, mentre il Mezzogiorno viaggia intorno al 10% nel triennio 2022-2024. La distribuzione rispecchia la geografia industriale e dimensionale delle imprese italiane. Tra il 2020 e 2024 il valore medio annuo del premio detassabile si è attestato tra 1.300 e 1.500 euro circa per lavoratore, rispetto ad una retribuzione annuale effettiva dei lavoratori italiani calcolata da Inps in 40.256 euro (compresa la PA) l'incidenza del premio di risultato si aggira intorno al 4%.

Il 60% degli accordi riguardano i servizi, il 39% l'industria, marginale è il coinvolgimento dell'agricoltura. Il numero di contratti che prevedono obiettivi legati alla produttività nel

2024 raggiunge il valore più alto (11.020). Un andamento simile si osserva per la redditività, che dopo il minimo del 2021 risale in modo significativo. La qualità, è l'obiettivo meno utilizzato, ma è in ripresa. Un fenomeno che va diffondendosi è quello della welfarizzazione, della conversione anche parziale, del premio di risultato in beni e servizi di welfare (assistenza previdenziale e sanitaria integrativa, formazione, mobilità sostenibile, assistenza familiare) che godono dell'esenzione fiscale integrale, saliti da circa 5.600 a oltre 7.600 unità medie annue. Al contrario, i piani di partecipazione o coinvolgimento paritetico dei lavoratori restano poco diffusi: 2.089 contratti nel 2024, ma con l'entrata in vigore della Legge n. 76 del 15 maggio 2025 sulla partecipazione dei lavoratori potrebbero avere un spinta.

«Lo studio evidenzia la mancanza di strumenti efficaci per monitorare i reali effetti degli incentivi alla contrattazione di produttività - commenta Silvia Spattini, ricercatrice Adapt -: non si verifica se gli obiettivi che giustificano le agevolazioni fiscali vengano effettivamente raggiunti. In vista della Manovra, invece degli ipotizzati vantaggi su poste "ordinarie" della retribuzione, sarebbe più utile rafforzare il sostegno agli strumenti negoziali che incrementano la produttività, introducendo sistemi di controllo qualitativi e quantitativi e valutando misure mirate, come la detassazione selettiva delle quote di retribuzione di garanzia (erogate in sostituzione ai premi di risultato) o la decontribuzione parziale dei premi di risultato».

© RIPRODUZIONE RISERVATA