



Premi di produttività: una misura per pochi. Platea ristretta, costi elevati e benefici marginali per i lavoratori nei dati ministeriali

di Michele Tiraboschi

Si succedono con cadenza quasi mensile [i report del Ministero del lavoro sulla contrattazione di produttività](#) di monitoraggio della misura di detassazione dei premi di produttività (decreto interministeriale 25 marzo 2016) ricavati dalla procedura per il deposito telematico dei contratti aziendali e territoriali di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 (in tema vedi G. Comi, M. Tiraboschi, [Di cosa parliamo quando parliamo di contrattazione di produttività? – La normativa di incentivazione](#), in *Bollettino ADAPT* 5 maggio 2025, n. 17).

I dati dei report ministeriali sono poi meccanicamente recepiti e amplificati dalla stampa specializzata che registra in modo acritico, sulla base di una parziale quanto sommaria analisi quantitativa, il buon andamento della misura. Così è avvenuto anche per l'ultimo rilascio del 15 gennaio che segnala come i premi medi corrisposti a ciascun lavoratore cui si applica un contratto di produttività salgono a 1.712 euro lordi annui pari a 107 euro in più rispetto alla media rilevata al 15 dicembre 2025.

Una misura così importante per la crescita della produttività e dei salari meriterebbe invero maggiore attenzione tanto nel dibattito pubblico che nella fase valutazione e monitoraggio. Ricordiamoci che per il triennio 2025-2027, in ragione dell'abbassamento dal 10% al 5% dell'aliquota fiscale sui premi di risultato, erano stati stanziati 163 milioni all'anno a sostegno dell'onere finanziario stimato. Se guardiamo invece all'avvio della misura, introdotta dalla legge n. 208/2015, la copertura per mancato gettito si stimava in oltre 520 milioni di euro, a cui si doveva aggiungere quella relativa alle mancate addizionali regionali e comunali, stimate rispettivamente in quasi 46 milioni e 17,5 milioni di euro. Come noto, con la manovra di bilancio per il 2026, a questi premi (riconosciuti ai dipendenti del settore privato con un reddito da lavoro dipendente non superiore a 80mila euro nell'anno precedente) si applica ora una aliquota di tassazione pari all'1% fino a un massimo di 5.000 euro lordi con ulteriori costi a carico della finanza pubblica.

Sulla bontà astratta della misura, in relazione ai noti problemi di bassa produttività e stagnazione salariale del nostro Paese, vi sarebbe ben poco da eccepire. Ciò che merita invece di essere messo in discussione è l'effettiva capacità dello strumento di incidere in modo strutturale su tali criticità.

Se è vero che risultano complessivamente depositati presso il Ministero del Lavoro 117.947 contratti di produttività, redatti ai sensi dell'articolo 5 del decreto interministeriale 25 marzo 2016, è altrettanto vero che, alla data del 15 gennaio 2026, i contratti effettivamente attivi sono soltanto 9.114, di cui 8.073 di livello aziendale e 1.041 di livello territoriale. Sempre alla medesima data, i lavoratori interessati dalla misura risultano essere 2.653.251. Un dato in sensibile riduzione rispetto

al 2024, quando i beneficiari erano stati 4.052.172, e sostanzialmente in linea con i livelli del 2020, quando i lavoratori coinvolti erano 2.735.146. A livello statistico questi dati ovviamente andrebbero meglio analizzati, considerato che è sempre delicato comparare mese su anno e sapendo che i numeri nella prima parte dell'anno sono solitamente più bassi. In questa sede interessa tuttavia attenuare l'enfasi con cui la stampa specializzata e non riporta puntualmente i dati mensili che, in sé, dicono ben poco.

Ribaltando la prospettiva possiamo allora dire che, alla data 15 gennaio 2026, ben 15 milioni i lavoratori senza contrattazione di produttività o che, quantomeno, non beneficiano della misura di incentivazione pubblica. Troppo poco per chiedere di abbandonare il contratto nazionale in favore della contrattazione di prossimità. E troppo poco anche per persistere (quantomeno fuori dalla manifattura) ad alimentare un veto verso la contrattazione territoriale e a condizione, ovviamente, che non ci si limiti a perseguire la prassi dei c.d. accordi fotocopia: accordi territoriali fittizi che sono puramente funzionali a ricondurre al regime fiscale di vantaggio anche erogazioni economiche non rientranti nel campo di applicazione della misura di detassazione (vedi già F. Fazio, M. Tiraboschi, [*Una occasione mancata per la crescita*](#), in Bollettino ADAPT del 19 dicembre 2011 e P. Tomassetti, [*Detassazione 2016: il ritorno degli accordi "fotocopia" di livello territoriale*](#), in Bollettino ADAPT del 18 ottobre 2016).

La verità è che, dal 2016 a oggi, la contrattazione di produttività non ha mai superato, anno dopo anno, la soglia del 20% sul totale dei lavoratori italiani (vedi G. Comi, M. Menegotto, J. Sala, F. Seghezzi, S. Spattini, M. Tiraboschi, [*Incentivi pubblici e contrattazione di produttività. Cosa emerge dai report del Ministero del lavoro \(2016-2024\)?*](#), working paper ADAPT n. 10/2025). Si tratta di una incidenza assai limitata, difficilmente in grado di incidere in modo significativo sui problemi della bassa produttività e dei bassi salari, anche alla luce delle forti asimmetrie che caratterizzano i lavoratori coperti dalla misura in termini di settore merceologico, dimensione d'impresa e, soprattutto, area geografica.

Altro dato non banale, documentato in una recente ricerca ADAPT, è che l'importo medio erogato ai lavoratori che ne beneficiano non supera in ogni caso il 4% della retribuzione globale riconosciuta al singolo dipendente (ancora [*Incentivi pubblici e contrattazione di produttività. Cosa emerge dai report del Ministero del lavoro \(2016-2024\)?*](#)).

Di fronte a questi dati le parti sociali sono chiamate a chiarirsi su un punto non banale di questa nuova stagione di relazioni industriali dove la contrattazione collettiva è fortemente incentivata dall'attore pubblico (legge di bilancio 2026) per avviare su basi corrette il confronto sui rinnovi e lo spazio da assegnare alla contrattazione decentrata.

La domanda è semplice e cioè se le misure di incentivazione economica dei contratti di produttività vadano utilizzate nel corso delle trattative negoziali come una leva per aumentare nel lungo periodo produttività e salari, in ragione di scambi reali tra maggiore produttività e maggiori salari reali, o non siano piuttosto da gestire nei termini di una comoda ma anche poco lungimirante scorciatoia per abbassare il carico fiscale sul lavoro senza alcuna contropartita reale rispetto a due nodi che pesano come macini sulla crescita del Paese e sulla tenuta del potere di acquisto dei lavoratori.

[Michele Tiraboschi](#)
Professore Ordinario di diritto del lavoro
Università di Modena e Reggio Emilia
[X@MicheTiraboschi](#)

* Il presente articolo è stato pubblicato anche su *Bollettino ADAPT* 26 gennaio 2026, n.3