



# 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 dei 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 voto 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](mailto:X@MicheTiraboschi)

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