

Volano i contratti di produttività, il 49% sono nelle Pmi

Claudio Tucci

Nuovo balzo in avanti per i premi di produttività che si stanno sempre più espandendo nelle Pmi. Dei 14.158 contratti attivi il 49%, vale a dire uno su due, riguarda aziende fino a 50 dipendenti, quindi realtà medio-piccole. E si conferma una buona vitalità della contrattazione territoriale, sostenuta, storicamente, dall'accordo Confindustria-sindacati del luglio 2016 che aveva proprio l'obiettivo di sviluppare la cultura del premio di produttività nelle imprese, specie Pmi, prive di rappresentanze sindacali.

La fotografia scattata dal ministero del Lavoro, aggiornamento al 15 giugno, è piuttosto chiara: oggi sono oltre 3,7 milioni i lavoratori beneficiari della contrattazione di secondo livello strettamente legata alla produttività, che riescono quindi a mettere in tasca, in media, 1.596,50 euro di premio al raggiungimento degli obiettivi previsti dalla legge. Una buona notizia specie in un periodo, come l'attuale, dove la questione salariale è centrale.

Il trend cresce costantemente, ha evidenziato il ministro Calderone, sospinto soprattutto dal dimezzamento delle tasse sul premio introdotto dal governo Meloni nel 2023 «a dimostrazione - ha spiegato l'esponente dell'esecutivo - della resilienza delle aziende e della buona contrattazione di secondo livello. Cresce la produttività delle aziende e in tal mondo crescono gli stipendi dei lavoratori. Il governo continuerà su questa strada, premiata dai dati, dalla fiducia dei mercati e degli investitori internazionali».

Guardando ai dati, a metà giugno risultano depositati al dicastero guidato da Marina Calderone oltre 110mila contratti, di cui più di 80mila nei primi sei mesi dell'anno. I contratti attivi sono 14.158, con un incremento di 1.116 nuovi contratti rispetto al 15 maggio scorso e in crescita anche rispetto allo scorso anno (+4 per cento). Di questi contratti attivi la stragrande maggioranza, cioè 11.602, si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 9.083 di redditività (si possono indicare più obiettivi, *ndr*), 7.181 di qualità, mentre 1.489 prevedono un piano di partecipazione e 8.771 prevedono misure di welfare aziendale.

Tra gli oltre 14mila contratti depositati e attivi, la quota principale (11.581) fa riferimento a contratti aziendali, mentre i restanti sono contratti territoriali (2.577), una tipologia che continua a far registrare il tasso di crescita maggiore rispetto all'anno precedente (+10,1%).

Rispetto alla dimensione delle aziende che si avvalgono di questo strumento per riconoscere ai propri lavoratori importi aggiuntivi alla retribuzione in funzione del

raggiungimento degli obiettivi, il 49%, come detto, riguarda imprese con meno di 50 dipendenti. La quota restante si divide tra le aziende con almeno 100 addetti (36%) e quelle di fascia intermedia con numero di dipendenti compreso tra 50 e 99 (15%). Se guardiamo invece alla distribuzione geografica il 73% dei contratti attivi è al Nord. A seguire il Centro (17%) e il Sud (10 per cento). I due settori trainanti sono industria e servizi.

Passando ai lavoratori beneficiari, i numeri del ministero del Lavoro evidenziano che parliamo complessivamente di 3.705.749 persone, di cui 2.633.134 lavoratori riferiti a contratti aziendali e 1.072.615 a contratti territoriali. Il valore annuo medio del premio è pari a 1.596,50 euro, di cui 1.809,08 euro riferiti a contratti aziendali e 765,71 euro a contratti territoriali.

I premi corrisposti ai lavoratori sono sottoposti a un'aliquota per l'imposta sostitutiva che la legge di bilancio per il 2023 (articolo 1, comma 63, legge 197/2022) ha dimezzato rispetto al passato e portato al 5%. La detassazione è stata confermata nella manovra per il 2024 (articolo 1, comma 18, legge 213/2023) e sarà attiva nel triennio 2025-2027 secondo quanto disposto dalla legge di bilancio per il 2025 (articolo 1, comma 385, legge 207/2024). Il prossimo passo (risorse permettendo) potrebbe essere l'azzeramento, come chiedono anche i partiti di maggioranza.

La riduzione della tassazione opera per i lavoratori dipendenti del settore privato, titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato e con un reddito da lavoro dipendente non superiore a 80mila euro nell'anno precedente, fino a un massimo di 3mila euro lordi, incrementabili a 4mila euro nelle imprese che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA