

LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE E I PREMI DI RISULTATO (PDR) IN AGRICOLTURA

Francesco MANENTE e Massimo RESCE

Roma | 19-07-2023



**SALARI E PRODUTTIVITA' IN
ITALIA**

**STRUTTURA E ASSETTO DELLA
CONTRATTAZIONE AZIENDALE IN
AGRICOLTURA**

**GLI INCENTIVI FISCALI SUI PDR
E IL MONITORAGGIO
AMMINISTRATIVO**

**EVIDENZE EMPIRICHE PDR
IN AGRICOLTURA**

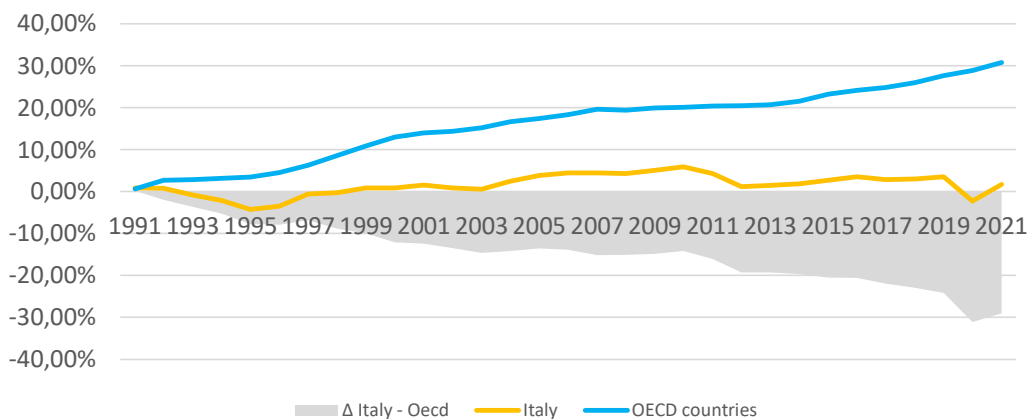
**CONSIDERAZIONI
FINALI**



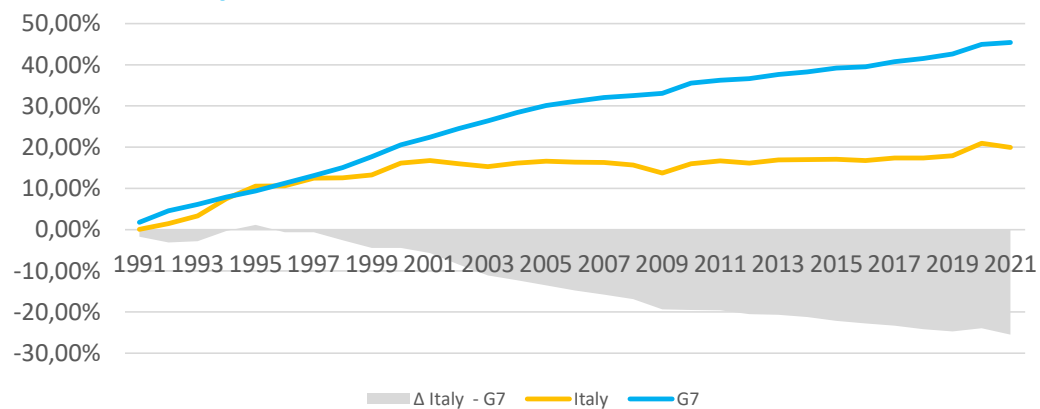
SALARI E PRODUTTIVITA' IN ITALIA



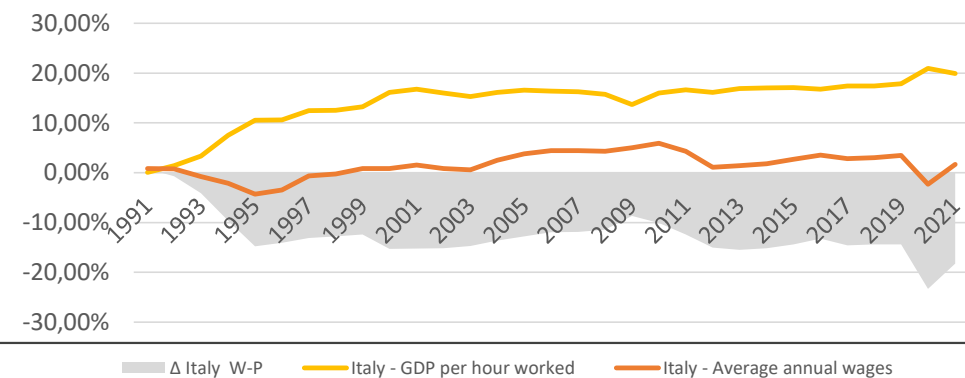
Andamento salari reali medi annuali



Andamento produttività del lavoro



Andamento della produttività del lavoro e dei salari in Italia



STRUTTURA E ASSETTO DELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE IN AGRICOLTURA



La **contrattazione in agricoltura**, a differenza degli altri settori dove sono presenti due livelli uno basato sul contratto nazionale (CCNL) e uno decentrato (aziendale e territoriale), presenta una specificità: oltre alla presenza di un **contratto nazionale** si registra la presenza anche di un **contratto provinciale**. (Cfr. *Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti 19 Giugno 2018*).

Il **contratto nazionale** definisce il sistema di relazioni tra le parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro, nonché il ruolo e le competenze del livello provinciale di contrattazione.

Il **contratto provinciale** definisce i **salari contrattuali** e può riguardare istituti e materie diversi e non ripetitivi rispetto a quelli stabiliti dal livello nazionale. Oltre alla negoziazione dei salari contrattuali coerenti con l'obiettivo di salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, tenendo conto dell'andamento dell'economia territoriale del settore e della realtà provinciale, possono essere riconosciute **erogazioni premiali** finalizzate ad aumentare l'efficienza e la produttività aziendale (le **Linee guida** prevedono un elenco di indicatori di premialità).

Viene riconosciuta la possibilità di negoziare anche **contratti aziendali**, soprattutto per le aziende pluri-localizzate, e di riconoscere in questa sede trattamenti economici di miglior favore.



GLI INCENTIVI FISCALI SUI PDR E IL MONITORAGGIO AMMINISTRATIVO



**2016/2017
2023**

Con la L. 208/2015 e la L. 232/2016 (rispettivamente Legge di Bilancio per l'anno 2016 e per l'anno 2017) il legislatore reintroduce, a titolo definitivo dopo una fase sperimentale, la tassazione agevolata dei premi di risultato. Oggi, la nuova **Legge di Bilancio per il 2023** (L. 197/2022) ha potenziato ulteriormente la misura dimezzando al 5% l'aliquota fiscale sui premi di risultato.

5 OBIETTIVI DI PERFORMANCE + 20 INDICATORI				
PRODUTTIVITÀ	REDDITIVITÀ	QUALITÀ	EFFICIENZA	INNOVAZIONE
ISTITUTI ULTERIORI PREMIATI				
WELFARE AZIENDALE	PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI		
PERIODO DI TASSAZIONE	PREMIO DI RISULTATO	TETTO MASSIMO REDDITO PERCEPITO		
2016	2,000/2,500* €	2015 – 50,000 €		
Anni successivi	3,000/4,000* €	Anni successivi – 80.000 €		

**Presenza di forme di partecipazione dei lavoratori*



Il monitoraggio amministrativo

La misura governativa ha previsto anche un'azione di monitoraggio, con la raccolta delle “schede di conformità” (DI 25 marzo 2016) in un apposito Repository presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, i cui dati sono processati anche da INAPP.

Le elaborazioni presentate sono state condotte sul Repository MLPS “Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato” (versione marzo '23) che comprende le istanze depositate da giugno 2016 a settembre 2022.



EVIDENZE EMPIRICHE SUI PDR IN AGRICOLTURA

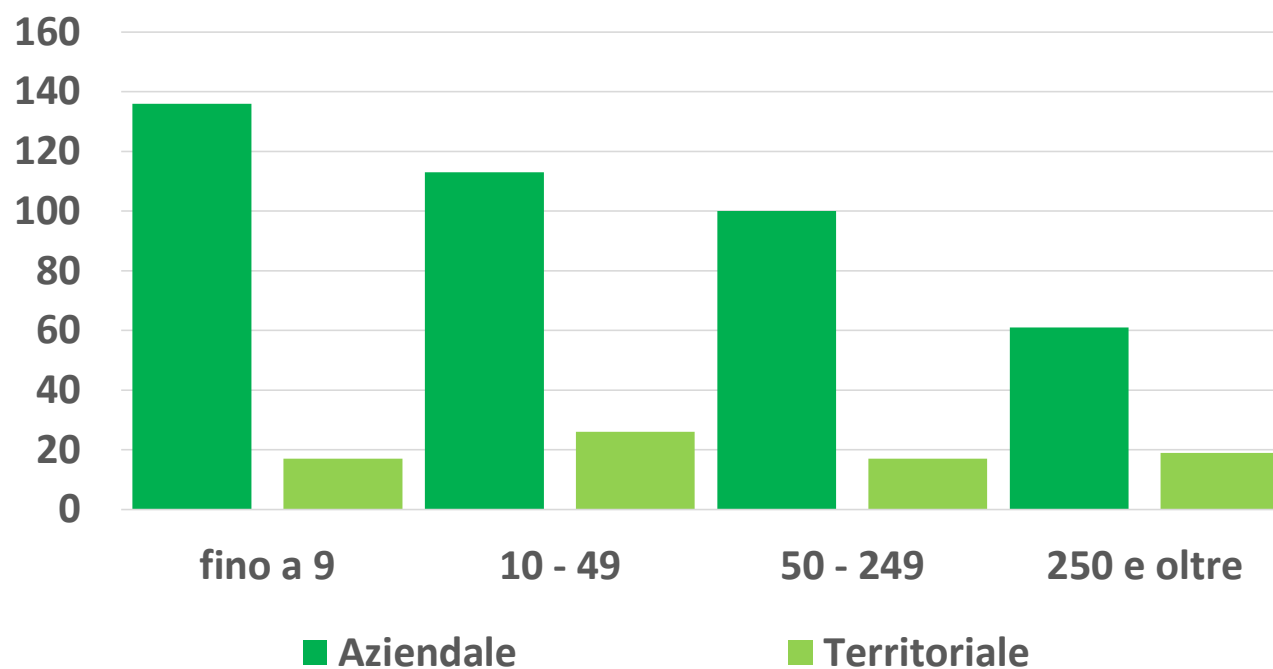


SETTORI	N. Istanze	N. Imprese	di cui n. ditte individuali
A) Settore agricoltura, silvicoltura e pesca	489	183	22
B) Tutti i settori	95.085	28.799	1.369
<i>Peso %</i>	<i>0,51%</i>	<i>0,64%</i>	<i>1,61%</i>

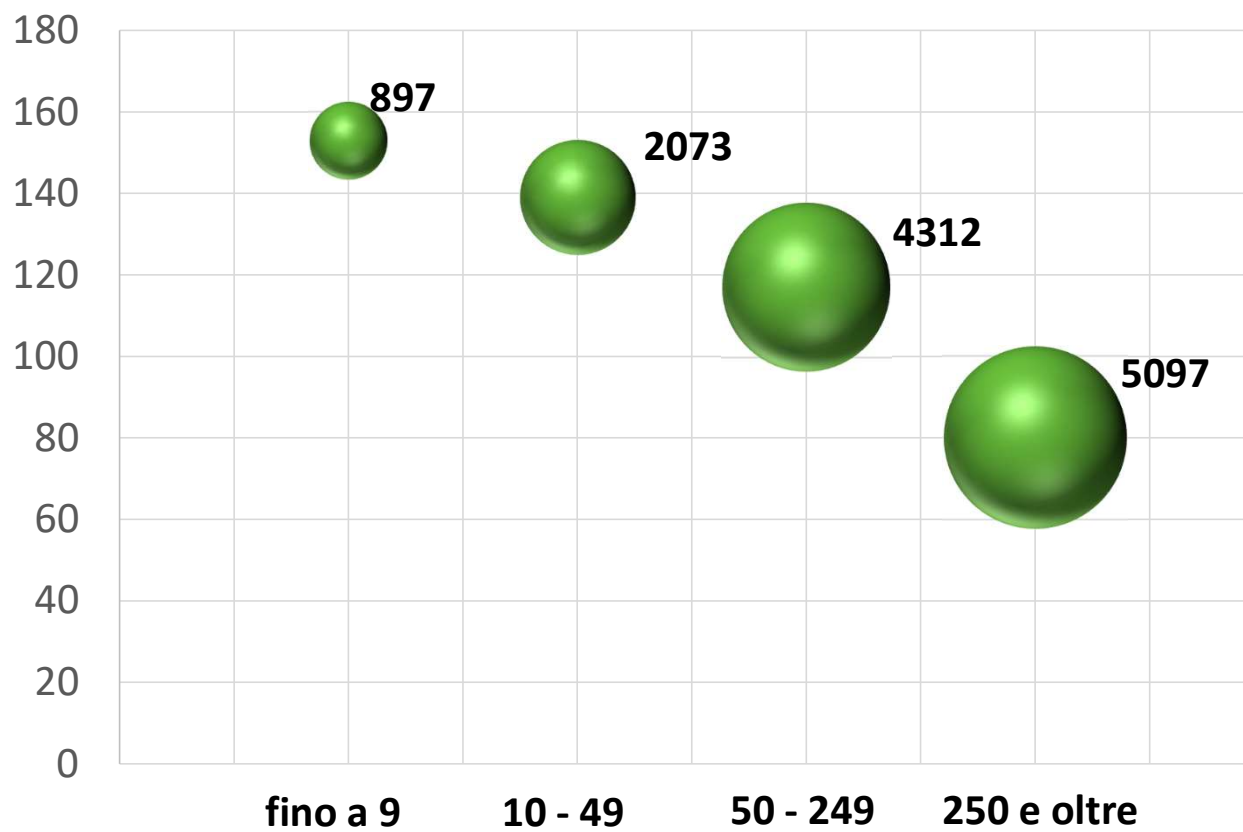
TIPOLOGIA CONTRATTO	Istanze		Beneficiari		
	n.	%	Media	n.	%
Aziendale	410	83,8%	28	11.556	93,7%
Territoriale	79	16,2%	10	777	6,3%
<i>Totale</i>	<i>489</i>	<i>100%</i>	<i>25</i>	<i>12.333</i>	<i>100,0%</i>



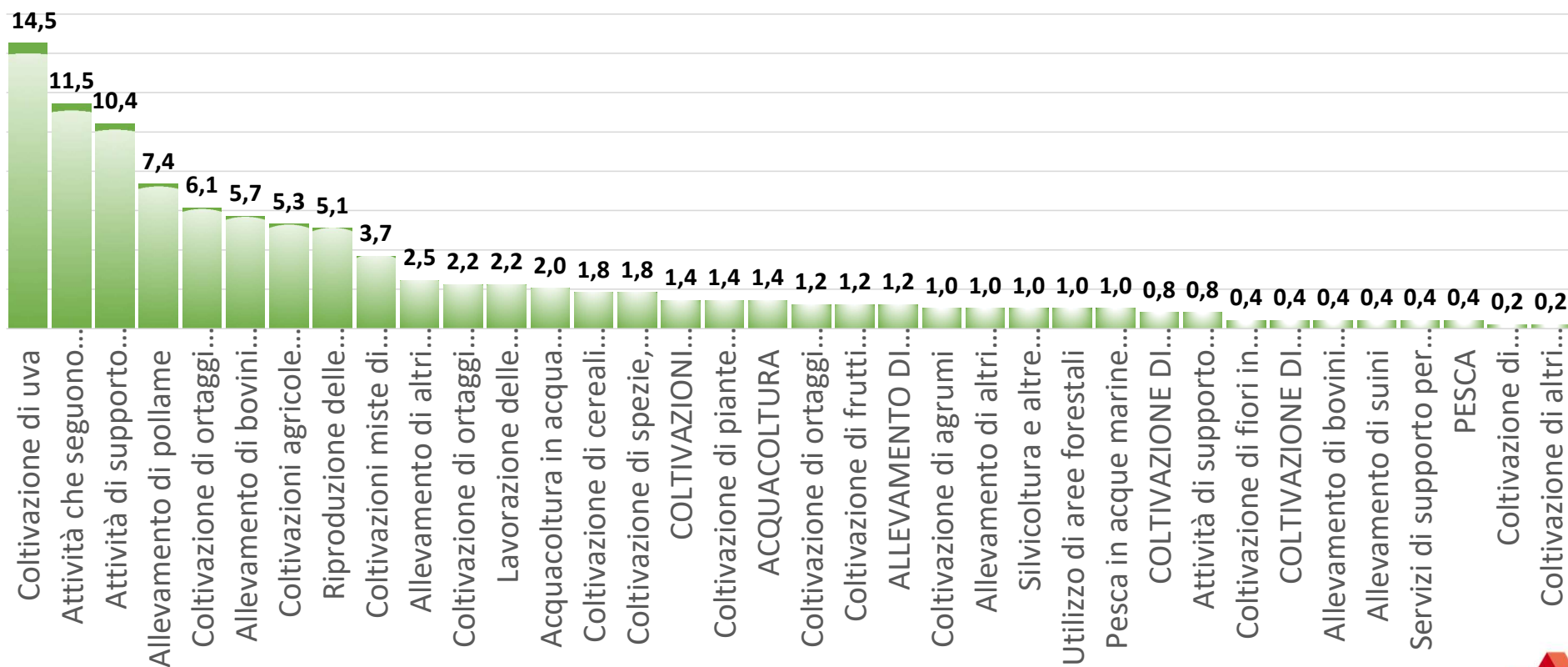
Distribuzione istanze per tipologia contrattuale e per dimensione aziendale



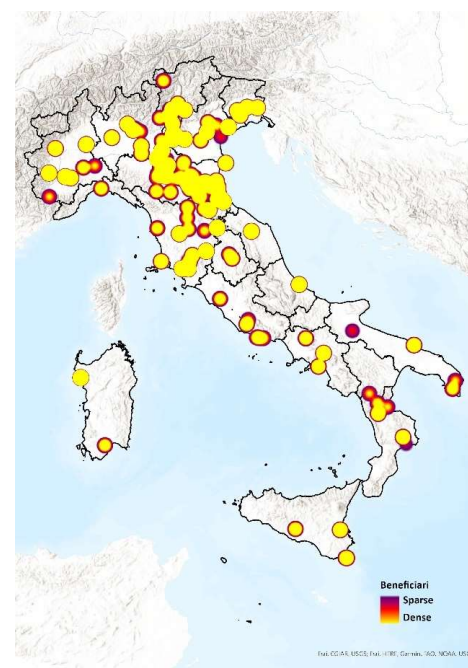
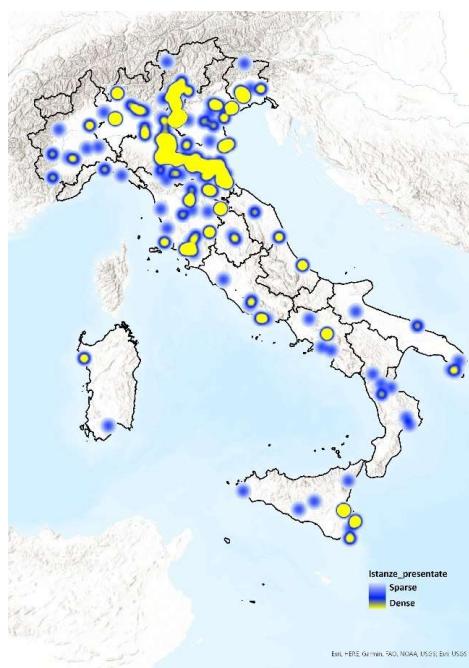
Distribuzione beneficiari detassazione PdR per istanze e per dimensione aziendale



Distribuzione istanze per settore economico



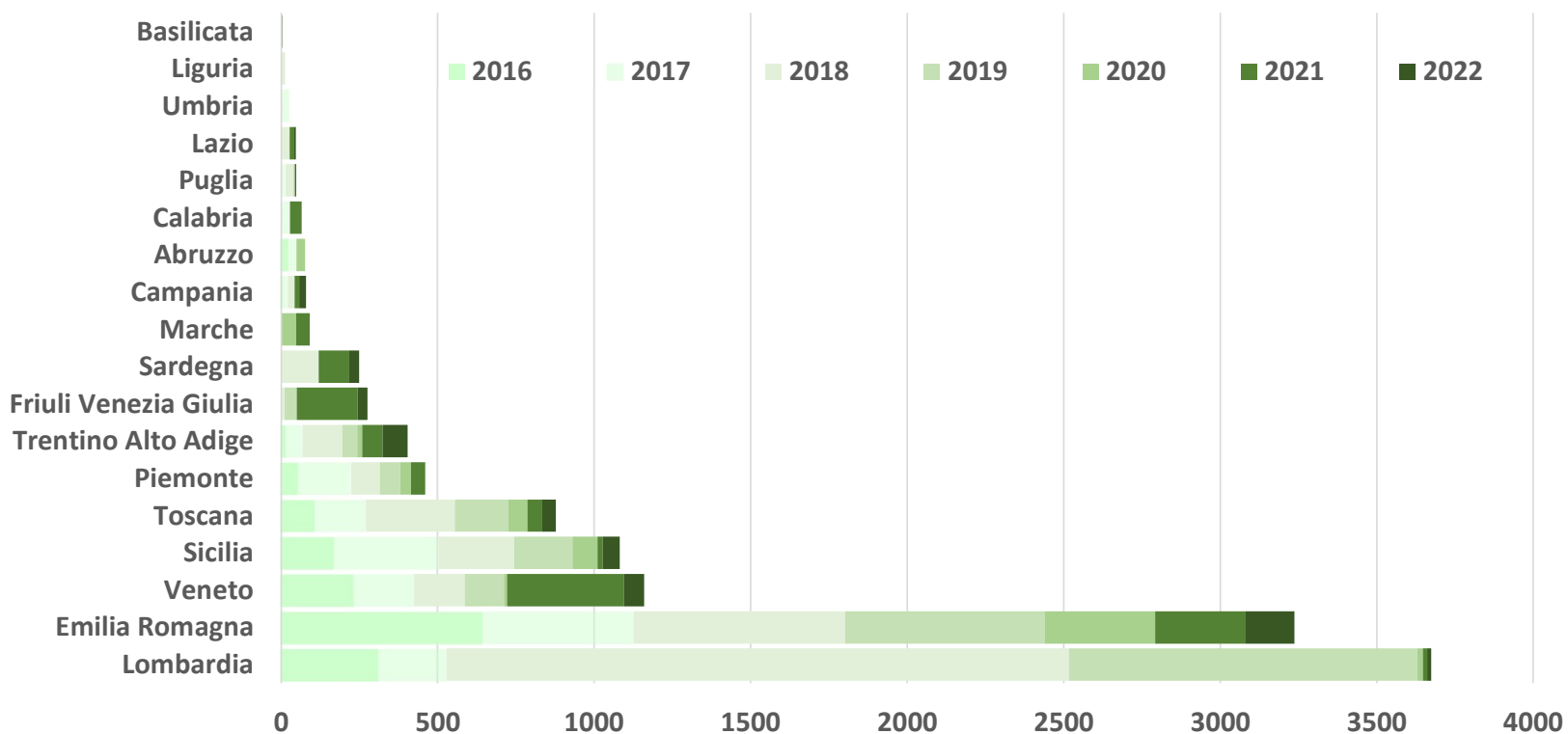
Distribuzione territoriale imprese, istanze presentate e beneficiari coinvolti nella detassazione dei PdR



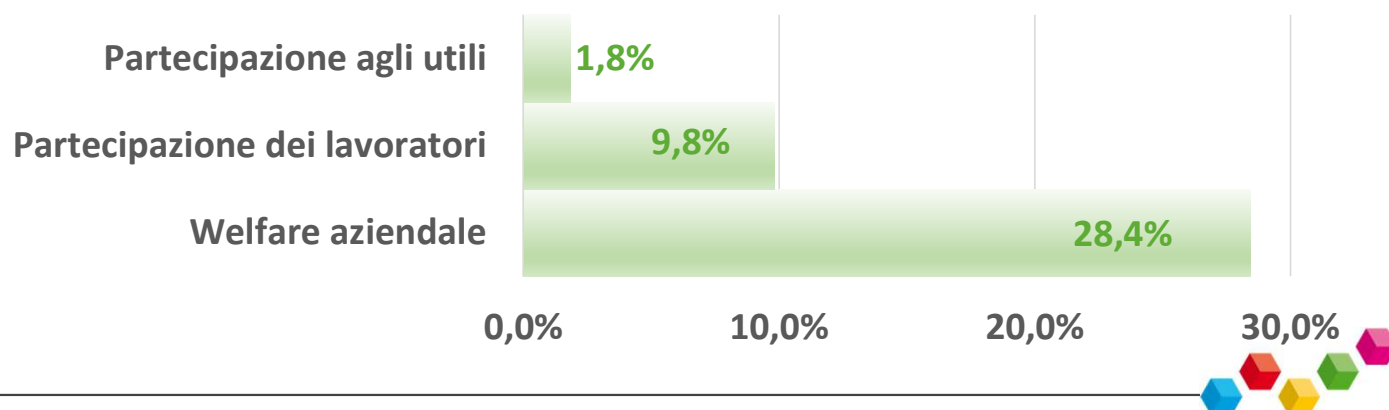
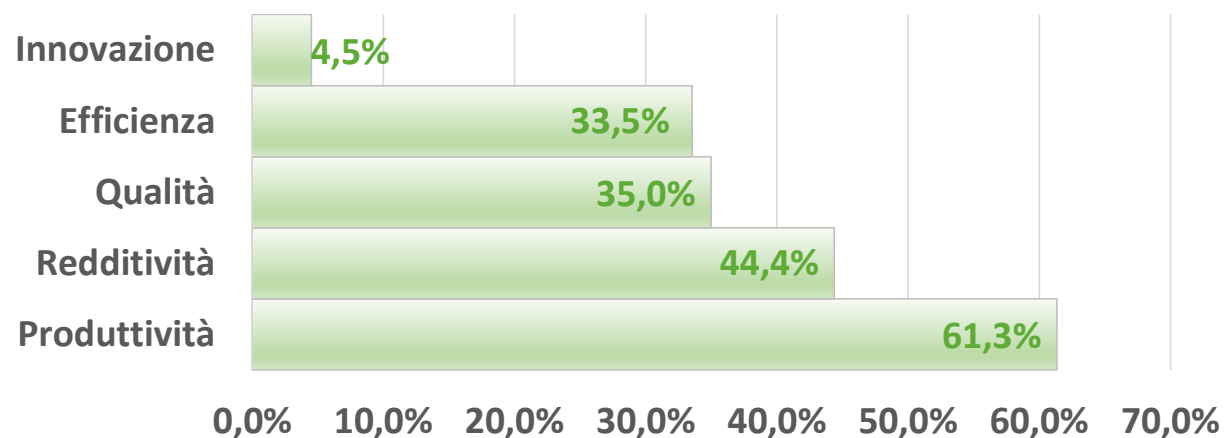
	Istanze	Beneficiari
Emilia Romagna	34,2%	28,7%
Veneto	13,5%	9,6%
Sicilia	10,4%	9,6%
Toscana	8,2%	7,2%
Lombardia	8,0%	29,8%
Trentino Alto Adige	8,0%	3,3%
Friuli Venezia Giulia	4,3%	2,3%
Piemonte	2,7%	3,7%
Lazio	2,2%	0,4%
Campania	1,8%	0,7%
Puglia	1,4%	0,4%
Calabria	1,2%	0,5%
Marche	1,0%	0,7%
Abruzzo	0,8%	0,6%
Sardegna	0,8%	2,0%
Liguria	0,6%	0,1%
Umbria	0,6%	0,2%
Basilicata	0,2%	0,0%
Valle d'Aosta	0,0%	0,0%
Molise	0,0%	0,0%



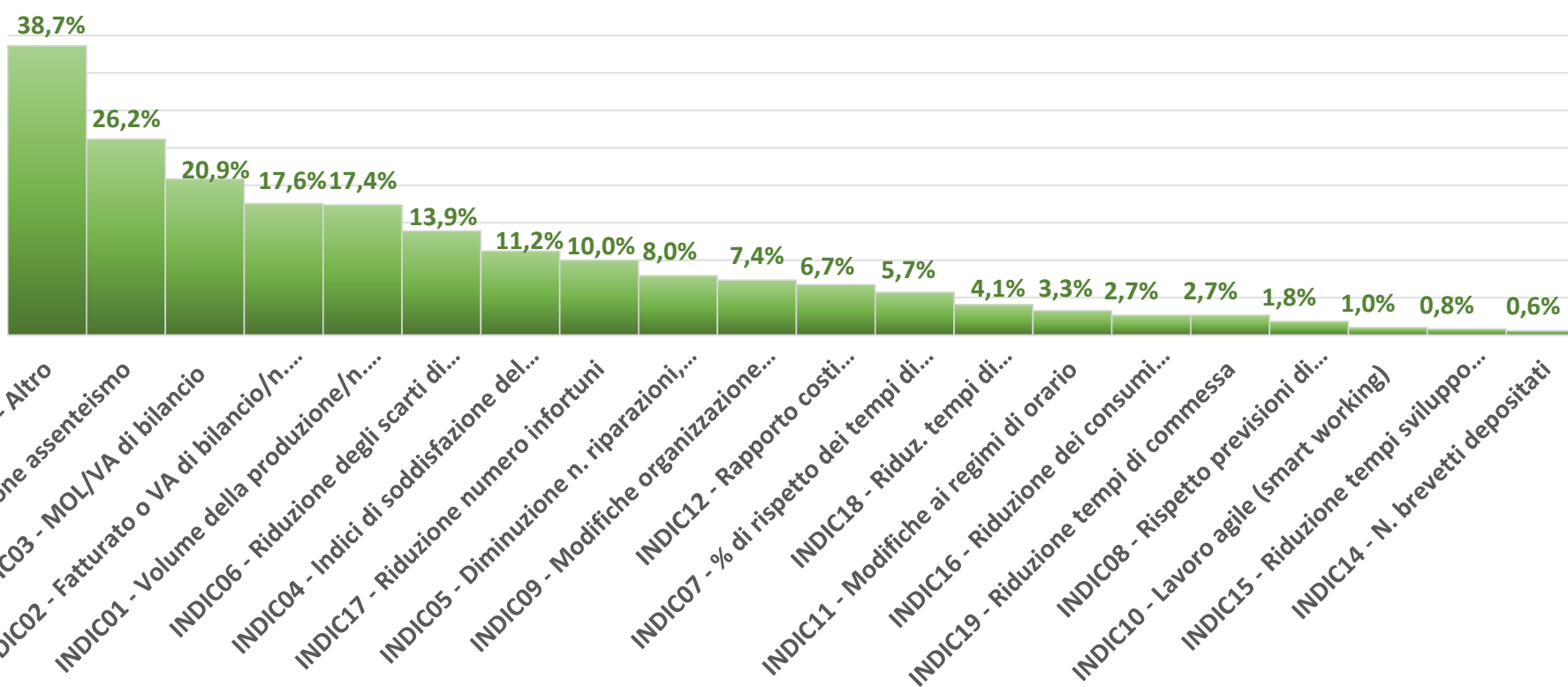
Distribuzione regionale dei beneficiari della detassazione dei PdR



Distribuzione istanze per obiettivi di *performance* scelti nei contratti e per strumenti complementari



Distribuzione istanze per indicatori di *performance* scelti nei contratti



CONSIDERAZIONI FINALI



In generale i lavoratori che hanno usufruito dei premi di risultato rappresentano circa **il 9% dei lavoratori dipendenti**, quindi il ricorso alla contrattazione decentrata è già limitato nella totalità dei settori economici.

In agricoltura è ancor più risicato: i beneficiari del PdR rappresentano solo lo **0,1% del totale dei beneficiari**. Se il raffronto viene fatto come quota di imprese agricole sulla quota totale delle imprese che hanno depositato un contratto si registra un'incidenza dello 0,6%, se si calcola invece in termini di istanze presentate si riscontra uno 0,5%.

I principali aspetti distributivi sono:

- maggiore concentrazione nelle **regioni del Nord** piuttosto che in quelle del Mezzogiorno, nonostante la specializzazione agricola di quest'area;
- gli obiettivi di performance prevalentemente scelti sono quelli di **“Produttività” e “Redditività”**, l'obiettivo “Innovazione”, invece, è quello meno opzionato ma in regioni come Umbria e Puglia registra delle quotazioni interessanti;
- l'indicatore principalmente scelto per misurare gli incrementi di performance è **l'indicatore “Altro”** a riprova della capacità della contrattazione decentrata di adattarsi alle esigenze delle aziende; tra gli indicatori opzionati spicca anche **“Assenteismo”**, aspetto a cui le imprese pongono evidentemente ancora attenzione;
- tra gli istituti complementari previsti, il **welfare aziendale** sta crescendo anche se non è ancora sufficientemente diffuso, ancor meno presenti sono le forme di partecipazione dei lavoratori ai processi aziendali e agli utili;
- tra i comparti economici maggiormente attivi per il ricorso ai PdR spiccano le attività da campo dedite alla **coltivazione dell'uva**, alle attività che seguono la **raccolta e alle attività di supporto alla produzione vegetale.**





Per concludere, dopo trent'anni dal Protocollo Ciampi del '93, che ha introdotto il meccanismo di negoziazione dei salari basato su due livelli negoziali, si può dichiarare che questo assetto mostra dei limiti soprattutto nella diffusione della contrattazione aziendale.

Questa condizione valida per tutti i settori economici è maggiormente marcata nel settore agricolo, complice anche l'ulteriore ripartizione in un contratto nazionale e in uno provinciale, che può rendere le negoziazioni decentrate più farraginose.

Nonostante questi limiti la contrattazione dei premi di risultato (PdR) conserva un potenziale da non trascurare, poiché rappresenta un meccanismo di stimolo e regolazione per i salari e la produttività del lavoro anche in agricoltura, che in un sistema economico come quello italiano, caratterizzato da una problematica di crescita di queste due componenti, potrebbe rappresentare un'importante leva.



Riferimenti bibliografici



- D'Alessio M. (2018), *I numeri chiave delle retribuzioni degli operai agricoli in Italia*, Agriregionieuropa anno 14 n. 55, dicembre 2018
- Marocco M., Resce M. (a cura di) (2020), *L'obiettivo innovazione nella contrattazione di secondo livello. Studio di casi di imprese beneficiarie degli incentivi al premio di risultato*, INAPP Report n. 15
Modena - n. 3/2002
- Paliotta A.P., Resce M. (2019), *Decentralized bargaining and measures for productivity and occupational welfare growth in Italy. Empirical evidence from administrative data*, «E-Journal of International and Comparative - Labour Studies», n.3, pp. 115-152
- Paliotta A.P., Resce M. (a cura di) (2022), *Il premio di risultato nella contrattazione collettiva in Italia - Evoluzioni e modifiche a seguito dello shock pandemico*, INAPP Report n. 29, Settembre 2022, ISSN 2533-1795 - ISBN 978-88-543-0243-3
- Resce M. (2018), *Produttività del lavoro in Italia e misure di sostegno nella contrattazione aziendale*, Economia & Lavoro, n. 3, pp. 153-178
- Resce M., Sestili E. (2021), *Evidence from Monitoring on Tax Incentives on the Performance Related Pay in Italy*, in Addabbo T., Ales E., Curzi Y., Fabbri T., Rymkevich O., Senatori I. (eds) *The Collective Dimensions of Employment Relations*, Palgrave Macmillan, Cham.
<https://bit.ly/3Dw6OO6>
- Serra C. (2002), *La contrattazione collettiva in agricoltura: i problemi e le prospettive*, Collana ADAPT n. 3/2022 Modena



Francesco Manente: f.manente@inapp.org | Massimo Resce: m.resce@inapp.org

GRAZIE PER L'ATTENZIONE



www.inapp.gov.it

