



Dipartimento di Impresa & Management
Cattedra di Scienza delle Finanze

IL CUNEO FISCALE SUL LAVORO IN ITALIA.
EFFETTI SULLA COMPETITIVITA' E CONFRONTI INTERNAZIONALI.

RELATORE:

Prof. Angelo Cremonese

CANDIDATO:

Martina Tavone

Matricola 199371

ANNO ACCADEMICO 2018/2019

Indice

Introduzione.....	3
Capitolo 1: Il cuneo fiscale sul lavoro.....	6
1.1: La tassazione dei redditi da lavoro dipendente.....	9
1.1.1: IRPEF.....	9
1.1.2: I contributi sociali.....	10
1.2: Il cuneo fiscale.....	11
1.3: Il cuneo fiscale in Italia e negli altri Paesi OCSE.....	13
Capitolo 2: La competitività.....	17
2.1: Il costo del lavoro.....	22
2.2: La produttività del lavoro.....	25
2.3: Il costo del lavoro per unità di prodotto.....	27
2.4: Confronti internazionali.....	28
2.4.1: Germania: flessibilità e innovazione.....	30
2.4.2: Francia: equilibrio tra salario minimo e costo del lavoro.....	34
2.4.3: Italia: produttività stagnante e misallocation.....	39
Capitolo 3: Proposte d'intervento.....	44
3.1: Taglio del cuneo fiscale: il bonus Renzi e la Manovra 2020.....	47
3.2: Aumento della produttività e dell'occupazione: il Jobs Act.....	51
Conclusioni.....	55
Riferimenti bibliografici.....	56
Riferimenti sitografici.....	58

Introduzione

A partire dagli ultimi decenni del 1900, le economie di tutto il mondo sono state interessate da un fenomeno di interconnessione e di accrescimenti degli scambi, che è stato definito globalizzazione. Con questo termine si indica il processo attraverso la quale i mercati mondiali, i consumi, e con essi anche il modo di pensare dei cittadini di tutti gli stati sono entrati in contatto e hanno avviato un percorso che li ha portati ad essere interdipendenti tra loro. Ciò è stato possibile anche e soprattutto grazie alla diffusione di nuove tecnologie di comunicazione ed ha posto le basi per la nascita delle imprese multinazionali, con conseguente aumento della competizione e dell'import-export.

La globalizzazione economica è stata catalizzata innanzitutto dalla deregolamentazione dei mercati interazionali, cioè della rimozione degli ostacoli che potrebbero influire in modo negativo sul libero mercato. Essa ha portato la competitività tra le aziende ad essere basata non solo sui vantaggi di prezzo, ma anche di differenziazione dei prodotti. Per questo, un'azienda che vuole essere competitiva nel panorama economico odierno, non deve rivolgere i propri sforzi solo alla diminuzione dei costi di produzione, ma anche a molti altri aspetti che riguardano le capacità manageriali, l'innovazione tecnologica e la qualità del capitale umano.

La globalizzazione ha comportato l'inserimento nel gioco competitivo di molti Paesi definiti "emergenti", ma ha anche accentuato le disparità sociali e ha messo in crisi l'economia occidentale. Le multinazionali hanno infatti preferito spostare la produzione verso i Paesi del Sud-Est asiatico e dell'Est Europa, che hanno un costo della manodopera più basso, ma anche tutele dei lavoratori meno forti. Si è assistito alla crescita vertiginosa della Cina e di altri Stati orientali che hanno basato il proprio vantaggio competitivo sul prezzo dei propri prodotti, che nasconde però anche un processo produttivo basato sulla violazione di diritti umani fondamentali che da noi vengono dati per scontati. Questo lavoro nasce per spiegare la problematica del cuneo fiscale in Italia e gli effetti che esso ha sulle performance delle aziende operanti sul nostro territorio.

La mondializzazione dei mercati ha visto inoltre diminuire la competitività delle piccole aziende, mentre ha favorito la crescita delle grandi aziende sia per quanto riguarda la penetrazione del mercato, sia la quota di valore aggiunto per occupato.

Sulla competitività delle imprese pesa, dunque, anche il contesto in cui esse operano, ovvero le loro performance sono determinate anche dalle leggi dello Stato in cui queste producono i loro prodotti, oltre che da fattori considerati "interni" alle aziende stesse.

La tassazione dei redditi dei lavoratori può essere un primo punto su cui gli Stati dovrebbero agire per migliorare le performance delle loro aziende, dato che questo influisce sui costi della produzione. Il lavoro è suddiviso in tre capitoli. Nel primo capitolo introdurrò la tematica della tassazione del lavoro dipendente in Italia. Spiegherò quali imposte vengono pagate dai lavoratori dipendenti sui loro stipendi e quali altre forme di prelievo vengono attuate sui redditi da lavoro subordinato. In

seguito descriverò come si misura il cuneo fiscale e come questo si differenzia nei paesi dell'area OCSE.

Nel secondo capitolo parlerò della competitività, intesa sia come costo del lavoro per unità di prodotto, sia come l'insieme dei fattori non dipendenti dal costo del lavoro che influiscono sulla stessa. Nella seconda parte del secondo capitolo confronterò le performance competitive dell'Italia con quelle della Germania e della Francia, che hanno un cuneo fiscale sul lavoro simile al nostro ma che ottengono risultati competitivi più elevati. Spiegherò come si è evoluto il mercato del lavoro in questi tre paesi, e dunque anche il modo in cui questo ha influenzato la competitività dei prezzi delle tre nazioni. Il metro di misura che utilizzerò per misurare la competitività di questi tre Paesi è innanzitutto il CLUP (Costo del Lavoro per Unità di Prodotto), e poi farà riferimento all'analisi svolta dal World Economic Forum e pubblicata in un rapporto intitolato *The Global Competitiveness Report*. Nel terzo capitolo esporrò gli interventi che sono stati attuati negli ultimi anni dal nostro governo per tagliare il cuneo fiscale e aumentare la produttività, gli effetti che queste manovre hanno avuto sull'economia nazionale e cosa si potrebbe fare per spingere la competitività delle aziende italiane.

CAPITOLO 1

Il cuneo fiscale sul lavoro

Durante ogni campagna elettorale che viene attuata in Italia, un tema spesso citato da politici di ogni partito è quello dell'eccessiva pressione fiscale. In particolare, molti politici promettono spesso una diminuzione del cuneo fiscale. Facciamo un po' di chiarezza, distinguendo le due espressioni. Per pressione fiscale si intende la somma di contributi sociali, imposte dirette e indirette in rapporto al Pil. È un indice che può essere utilizzato per determinare la misura in cui lo Stato ridistribuisce la ricchezza tra i cittadini. Normalmente, gli Stati con un'elevata pressione fiscale tendono a prelevare maggiori risorse dalle classi più benestanti, che hanno dunque un reddito più alto, per destinarla alle classi più povere (con un reddito medio-basso) attraverso politiche che mirano alla redistribuzione della ricchezza. Destinano spesso queste entrate tributarie a favore del welfare, che viene finanziato appunto dal prelievo fiscale ed è al servizio di tutti i cittadini, che essi siano lavoratori o meno. Un'alta pressione fiscale, dunque, non è necessariamente un elemento negativo per l'economia nazionale, ma anzi esprime la volontà di uno Stato di equilibrare la ricchezza tra i cittadini e di fornire dei servizi, come la sanità pubblica, gratuitamente anche a coloro che non possiedono un reddito.

Il cuneo fiscale è la somma di contributi e imposte in rapporto al salario lordo, ed essendo una percentuale, misura l'incidenza degli stessi sul costo del lavoro.

Il costo del lavoro comprende il compenso percepito dai lavoratori dipendenti, i costi della formazione professionale e altre spese che il datore di lavoro sostiene per mantenere un dipendente. Comprende anche le imposte e i contributi che il lavoratore versa per finanziare il welfare e per assicurarsi in caso di eventi avversi, come la disoccupazione e la malattia, e anche per ottenere le prestazioni pensionistiche alla fine della carriera lavorativa.

Ultimamente, con la nuova Legge di Bilancio per il 2020, si sta discutendo di una possibile diminuzione del cuneo fiscale a favore dei lavoratori. Un intervento pubblico a favore di una diminuzione o di un aumento del cuneo fiscale porta con sé una serie di conseguenze, che differiscono qualora sia applicato sui redditi dei lavoratori o sulle spese sostenute dai datori di lavoro.

Innanzitutto, una manovra di questo tipo andrebbe ad agire in maniera opposta sul lato dell'equità e su quello dell'efficienza; un aumento del cuneo fiscale corrisponde a uno spostamento verso una maggiore equità, intesa come redistribuzione della ricchezza; una diminuzione dello stesso è un passo verso una maggiore efficienza a favore di lavoratori e imprese, poiché diminuirebbe il costo del lavoro per i datori di lavoro e una maggiore capacità di acquisto per i lavoratori. L'effetto redistributivo è riferito principalmente ai contributi assistenziali, che vengono pagati da tutti i lavoratori, anche da quelli che non sono i diretti beneficiari dell'assistenza. Ad esempio, tutti i lavoratori, anche quelli che non hanno figli, contribuiscono al pagamento degli assegni familiari o della maternità. Diminuire il peso dei contributi previdenziali e assicurativi, invece, significherebbe, infatti, dover finanziare le pensioni e i premi assicurativi per eventi avversi (come la disoccupazione, ad esempio) tramite la

fiscalizzazione, e dunque far pagare a tutti i cittadini un servizio di cui usufruiscono solo i lavoratori, avendo dunque un effetto negativo sull'equità.

Una diminuzione delle aliquote IRPEF gioverebbe senza dubbio ai lavoratori dipendenti, che vedrebbero salire il loro stipendio netto, ma andrebbe a discapito delle entrate nelle casse dello Stato. In ogni caso, comunque, una diminuzione del cuneo fiscale sul lavoro porterebbe a un miglioramento del passaggio dal lordo al netto delle retribuzioni, e porterebbe vantaggi sia ai datori di lavoro che ai dipendenti.

La riduzione del cuneo avrebbe, inoltre, ripercussioni su tutta l'economia, con effetti moltiplicativi positivi. Dal lato del consumo significherebbe maggior reddito disponibile per le famiglie, alla quale seguirebbe un incremento dei consumi; dal lato della produzione si tradurrebbe in diminuzione dei costi di produzione, che darebbe il via ad un circolo virtuoso, con conseguente recupero in competitività e aumento dell'occupazione.

In conclusione, possiamo affermare che il costo del lavoro è un fattore importante che determina la competitività delle aziende italiane, ma non è l'unico: bisogna considerare anche altri elementi, quali il costo del capitale e anche altri fattori non legati al livello dei prezzi, come l'innovazione, lo spirito imprenditoriale, la produttività del lavoro e il capitale umano.

In questo capitolo analizzeremo nel dettaglio il cuneo fiscale sul lavoro e le varie componenti di cui è costituito. Poi vedremo la situazione dell'Italia confrontandola con gli altri membri OCSE.

1.1 La tassazione dei redditi da lavoro dipendente

Secondo la definizione che ne dà l'Inps, sono lavoratori dipendenti (o subordinati) coloro che si impegnano, per effetto di un contratto, in cambio di una retribuzione (cioè lo stipendio), a prestare il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione di un soggetto, che si definisce "datore di lavoro". Gli stipendi sono costituiti dal compenso dei lavoratori subordinati e comprendono tutte le somme e i valori percepiti. Le retribuzioni erogate in Italia e percepite dai lavoratori residenti fiscalmente in Italia sono tassate secondo il principio di cassa, cioè sono imponibili al momento della loro percezione.

La percezione dei redditi da lavoro dipendente è individuata attraverso la Certificazione Unica.

1.1.1 IRPEF

L'IRPEF, cioè l'imposta sul reddito delle persone fisiche, è un'imposta diretta, personale, progressiva e generale, che si applica sul reddito complessivo delle persone fisiche. Essa è regolata dal TUIR (Testo Unico delle Imposte sui Redditi), introdotto nell'ordinamento col D.P.R. n. 917 del 22 dicembre 1986.

Il reddito di lavoro dipendente rappresenta la componente più importante dell'imponibile dichiarato ai fini dell'IRPEF ed anche la più facile da accertare, poiché i datori di lavoro e gli enti previdenziali che corrispondono compensi di lavoro dipendente o pensioni svolgono la funzione di sostituti di imposta. Essi sono tenuti ad operare, all'atto del pagamento, una ritenuta a titolo di acconto dell'Irpef con l'obbligo di rivalsa e ad effettuare il relativo versamento all'erario.¹

Dal reddito complessivo vengono quindi effettuate le cosiddette deduzioni tradizionali. Il risultato di tale operazione è il reddito imponibile.

Alla base imponibile così ottenuta si applicano le aliquote fiscali, determinate secondo uno schema di progressività per scaglioni e si ottiene l'imposta lorda. È prevista una *no tax area* per i redditi fino a 8.174,00 euro.

Le aliquote legali dell'IRPEF nel 2019 sono indicate nella Tabella 1.1.

Inoltre, sia le Regioni che i Comuni hanno la possibilità di introdurre aliquote addizionali all'Irpef, entro limiti stabiliti dalla legge.

¹ Bosi Paolo, Guerra M. Cecilia, *I tributi nell'economia italiana*, 2015, Il Mulino, Bologna

Dall'imposta lorda si sottraggono poi le detrazioni spettanti e si ottiene l'imposta netta. L'imposta netta è nulla se le detrazioni spettanti superano l'imposta lorda.²

Tabella 1.1 Scaglioni Irpef 2019

Scaglioni Irpef 2019	Aliquota Irpef 2019	Imposta dovuta
Fino a 15.000 euro	23%	23% del reddito
Da 15.001 fino a 28.000 euro	27%	3.450,00 + 27% sul reddito che supera i 15.000,00 euro
Da 28.001 fino a 55.000 euro	38%	6.960,00 + 38% sul reddito che supera i 28.000,00 euro
Da 55.001 fino a 75.000 euro	41%	17.220,00 + 41% sul reddito che supera i 55.000,00 euro
Oltre 75.000 euro	43%	25.420,00 + 43% sul reddito che supera i 75.000,00 euro

1.1.2 I contributi sociali

I contributi sociali assicurano il lavoratore contro diverse eventualità avverse che possono renderlo non adatto alla prestazione lavorativa. Tra prestazioni e contributi c'è un rapporto di corrispondenza, come se fosse un premio assicurativo, quindi alcune prestazioni previste per i lavoratori dipendenti di un settore di attività possono non esserlo per altri settori.³ I contributi sono diversi dalle imposte, in quanto non vanno a finanziare la spesa pubblica, ma piuttosto dei programmi specifici; sono paragonabili a dei premi assicurativi che vengono versati per assicurare il lavoratore per degli eventi specifici riferiti alla prestazione lavorativa come la disoccupazione, la maternità, la malattia o la pensione.

La contribuzione è pari a un'aliquota che si applica alla retribuzione imponibile. La somma di tutte le assicurazioni applicabili per ogni categoria di lavoratori determina l'aliquota complessiva.

²Bosi Paolo, Guerra M. Cecilia, *I tributi nell'economia italiana*, 2015, Il Mulino, Bologna

³<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50209>

I lavoratori dipendenti non pagano direttamente i contributi, che gli vengono detratti dal salario. Il datore di lavoro è in seguito responsabile del versamento dei contributi all'INPS. Una parte dei contributi è a carico dei dipendenti e un'altra è a carico del datore di lavoro. Quest'ultimo versa entrambe le quote ed ha poi il diritto di rivalsa sul lavoratore; recupera, infatti, la quota dovuta dal dipendente direttamente dalla busta paga.

I contributi previdenziali sono a carico del lavoratore, e gli verranno restituiti sotto forma di pensione quando avrà raggiunto l'età pensionabile e avrà dunque cessato la prestazione lavorativa.

I contributi assistenziali rimanenti sono invece a carico del datore di lavoro.

Secondo quanto emerge dal rapporto dell'OCSE "*Pensions Outlook 2018*", l'Italia è al primo posto per quanto riguarda il livello di contributi obbligatori al sistema pensionistico, che corrisponde al 33%. È seguita dall'Ungheria con il 31%, dalla Spagna con il 28%, mentre la Francia è al 25,4% e la Germania al 18,7%. Il tasso di sostituzione teorico, ovvero il reddito post-ritiro dal lavoro rispetto al reddito da lavoro, vede l'Italia al terzo posto con l'83%, dopo Danimarca (86,45%) e Olanda (96,9%), Paesi dove peraltro giocano un ruolo predominante gli schemi pensionistici obbligatori privati (71,6% e 68,2% rispettivamente) rispetto alle pensioni statali (14,8% e 28,7%).⁴

1.2 Il cuneo fiscale⁵

Una nota proposizione della teoria economica afferma che un'impresa che abbia l'obiettivo di massimizzare il profitto impiega i fattori produttivi in misura ottimale quando la produttività marginale di ciascuno di essi eguaglia il costo della loro remunerazione. La produttività marginale del lavoro deve essere pari al salario reale; quella del capitale, al tasso di interesse.

Definiamo il profitto come nel testo:

$$\Pi = R - C - AM - IP$$

Prescindiamo dagli ammortamenti, consideriamo esplicitamente il solo costo del lavoro e ipotizziamo che sia:

$R = F(K, L)$, valore della produzione, funzione di K (capitale) e L (lavoro);

$C = wL$, costo del lavoro, pari al prodotto fra il tasso di interesse di mercato, r , e il capitale preso a prestito e investito nell'impresa.

⁴ <https://www.ilsole24ore.com/art/ocse-italia-prima-i-contributi-pensionistici-il-33percento-AEFOUsrG>

⁵ Questo paragrafo è tratto da: Bosi Paolo, Guerra M. Cecilia, *I tributi nell'economia italiana*, 2015, Il Mulino, Bologna

$IP = rK$, interessi passivi pari al prodotto fra il tasso di interesse di mercato, r , e il capitale preso a prestito e investito nell'impresa.

Possiamo allora riscrivere l'equazione del profitto come:

$$\Pi = F - wL - rK$$

La scelta di K e L che determina la massimizzazione del profitto comporta che sia:

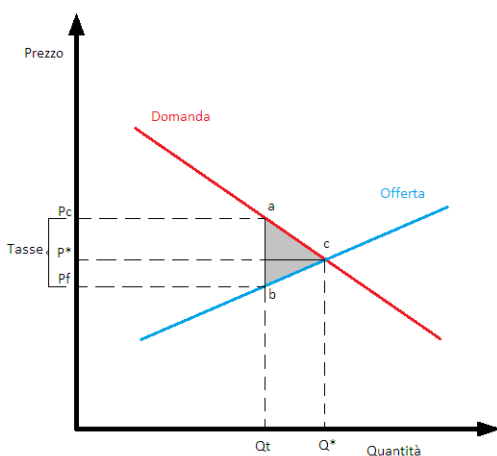
$$F_L = w \qquad F_K = r$$

Dove F_L e F_K rappresentano le derivate parziali di F , rispetto a L e K rispettivamente.

Le imposte che gravano sull'impresa (ad esempio, l'imposta sui profitti, i contributi sociali a carico dei datori, le imposte dirette sul valore aggiunto) o sulle remunerazioni dei fattori (i contributi sociali a carico dei lavoratori o le imposte personali sul reddito, le ritenute sugli interessi, ecc.) quasi sempre producono distorsioni nelle condizioni di impiego dei fattori, inducendo gli operatori ad allontanarsi dalle condizioni di ottimo. Il cuneo fiscale è un indicatore che, con riferimento ad un dato fattore e ad un dato sistema impositivo, misura la distorsione prodotta dalle imposte. Esso è pari alla differenza fra il costo (al lordo delle imposte) sostenuto dall'impresa che acquista il fattore considerato e la remunerazione (al netto delle imposte) ottenuta dal soggetto che lo vende.

La presenza di un cuneo fiscale nell'ipotesi standard di produttività marginale decrescente dei fattori utilizzati, si tradurrà in una minore domanda degli stessi, rispetto a quella che si sarebbe avuta in assenza di imposte. L'imposta è quindi distorsiva.

Figura 1.1 Grafico del cuneo fiscale



Fonte: Wikipedia

Il cuneo fiscale sul lavoro si può esprimere anche come la percentuale dello stipendio lordo di un lavoratore subordinato che viene prelevata dal fisco. L'OCSE lo definisce come il rapporto tra la somma delle imposte e dei contributi pagati da un lavoratore medio (presupposto come singolo, senza figli) e lo stipendio lordo, ovvero il costo totale della prestazione lavorativa sostenuto dal datore di lavoro.

$$\text{Tax Wedge} = (\text{TLC}-w)/\text{TLC} = 1-(w/\text{TLC})$$

dove “w” corrisponde al salario effettivo, mentre “TLC” al costo totale della manodopera.

Il cuneo fiscale sul lavoro in Italia può essere scomposto in tre voci:

- IRPEF (imposta personale sul reddito delle persone fisiche);
- Contributi previdenziali, a carico del lavoratore;
- Contributi sociali, a carico del datore di lavoro.

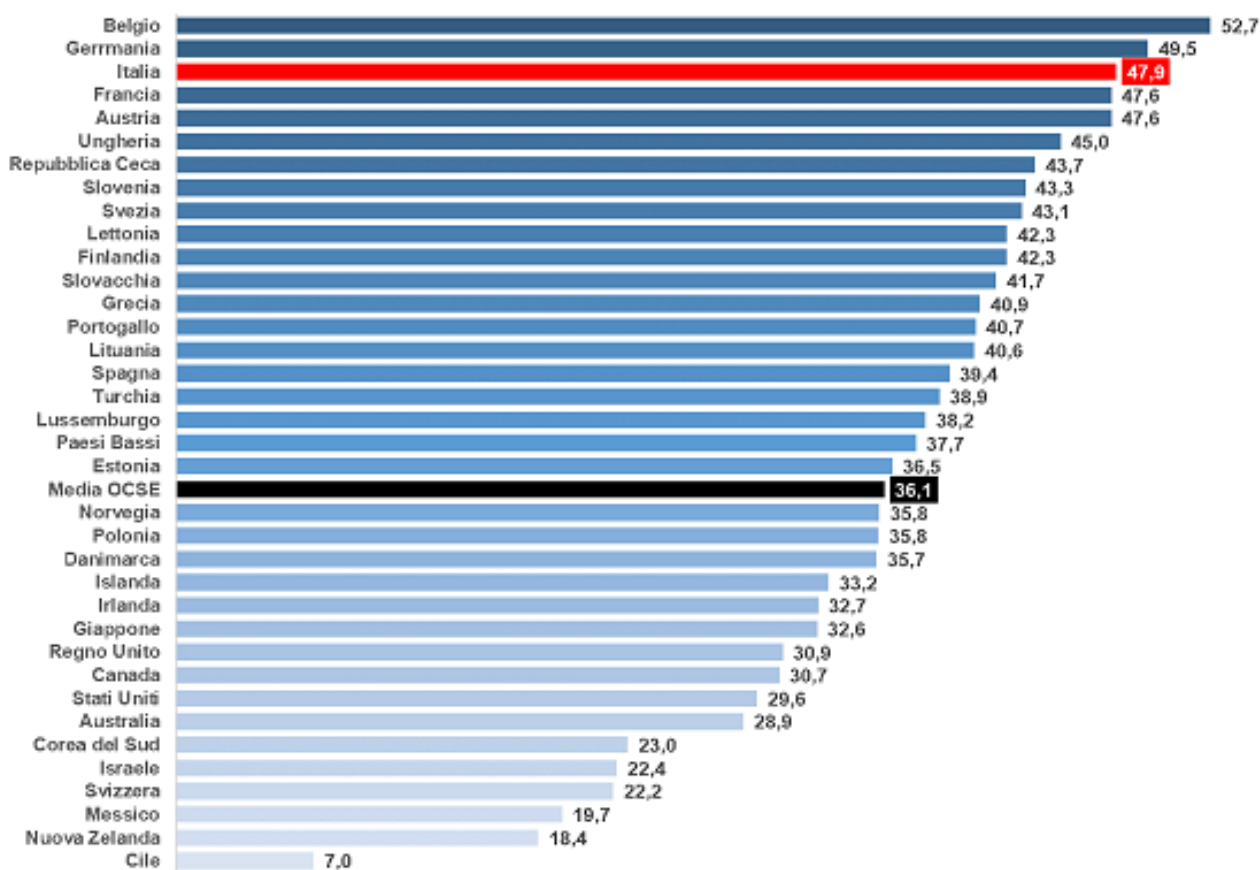
Alla somma di questi tre elementi si devono poi sottrarre le prestazioni monetarie ricevute, ed esprimere il risultato come percentuale del totale del costo del lavoro per i datori di lavoro.

1.3 Il cuneo fiscale in Italia e nel resto dei paesi OCSE

Nella Figura 1.2 viene riportata la graduatoria dei Paesi relativa al cuneo fiscale (in percentuale sul costo del lavoro) di un lavoratore senza carichi familiari.

Il grafico mostra che il cuneo fiscale sul lavoro per un lavoratore single senza figli, con uno stipendio medio, varia ampiamente tra i Paesi OCSE nel 2018. Il Belgio è il primo per quanto riguarda l'imposizione fiscale e contributiva sul lavoro dipendente, con una quota di 52,7%. Seguono la Germania (49,5%), l'Italia (47,9%) e poi Francia e Austria (47,6%). Queste sono le uniche nazioni in cui il cuneo fiscale sul lavoro supera il 45%. La media OCSE è del 36,1%, e sono quindici i Paesi in cui il cuneo fiscale sul lavoro è compreso tra la media OCSE e il 45%, mentre sedici Paesi sono sotto la media. Lo Stato in cui si pagano meno tasse sul lavoro è il Cile (7%), preceduto dalla Nuova Zelanda (18,4%) e dal Messico (19,7%), che sono gli unici Paesi in cui il cuneo fiscale sul lavoro si trova sotto la soglia del 20%.

Figura 1.2 Cuneo fiscale nei Paesi OCSE



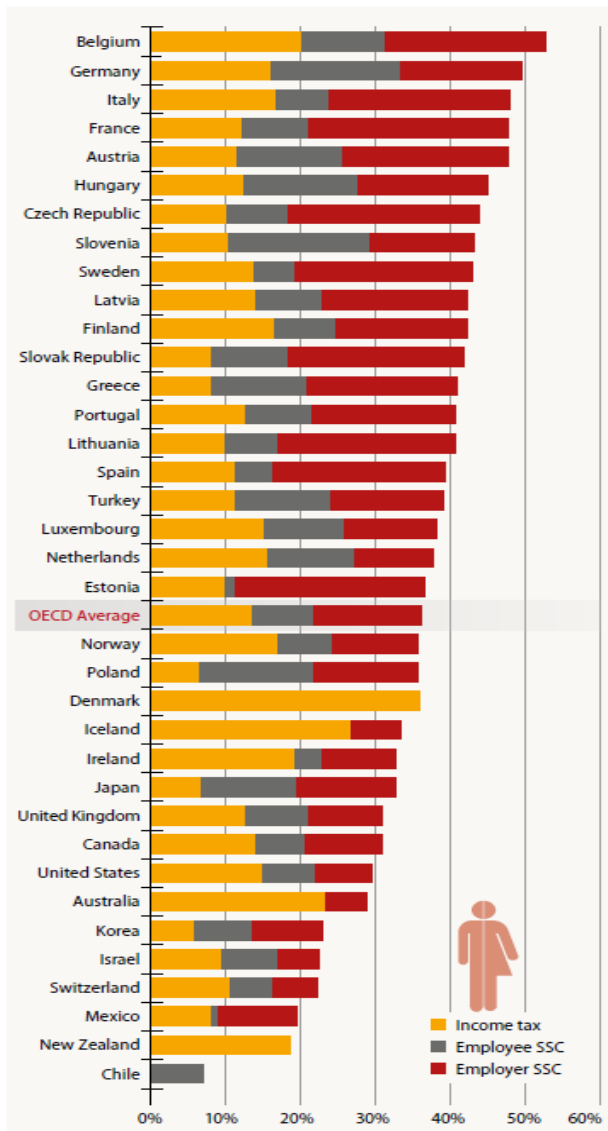
Fonte: OCSE, *Taxing Wages 2019*

La Figura 1.3 mostra i componenti che costituiscono il cuneo fiscale nel 2018, cioè l'imposta sul reddito, i contributi previdenziali versati dal datore di lavoro e dal dipendente (inclusa l'imposta sui salari ove applicabile), espressa come una percentuale del costo del lavoro per lavoratore medio senza figli.

La percentuale del costo del lavoro pagata per le imposte sui redditi varia considerevolmente tra i Paesi dell'area OCSE. Le cifre più basse le troviamo in Cile (zero) e Corea (5.8%). I valori più alti sono in Danimarca, con Australia, Belgio e Islanda tutte sopra il 20%. Come possiamo osservare, in Nuova Zelanda e Danimarca il cuneo fiscale sul lavoro è costituito solo ed esclusivamente dall'imposta sul reddito. In questi due paesi non esistono contributi a carico del lavoratore, così come in Australia. I datori di lavoro in Francia pagano il 26.5% del costo del lavoro per la previdenza sociale, la più alta tra i Paesi OCSE. Valori simili (superiori al 20%) si trovano in più di altri 10 Paesi – Austria, Belgio, Repubblica Ceca, Estonia, Grecia, Italia, Lituania, Slovacchia, Spagna e Svezia. Calcolato come percentuale del costo del lavoro, i contributi previdenziali totali per datori di lavoro e lavoratori superano il 20% in più della metà dei Paesi OCSE. Inoltre, rappresenta almeno un terzo

del lavoro in otto Stati: Austria, Repubblica Ceca, Francia, Germania, Ungheria, Slovacchia e Slovenia.⁶

Figura 1.3 Ripartizione del cuneo fiscale nei Paesi OCSE



Fonte: OCSE, *Taxing Wages 2019*

Osservando la classifica OCSE sul cuneo fiscale, bisogna fare una precisazione: confrontare solo sul piano quantitativo le diverse misure del cuneo fiscale non ha molto senso se non si considerano anche le differenze in merito alla spesa pubblica finanziata dal gettito fiscale del cuneo e alla produttività delle aziende.

⁶ OECD (2019), *Taxing Wages 2019*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/tax_wages-2019-en.

Ci sono alcuni paesi, come gli USA e il Regno Unito, che prevedono che una parte del welfare sia finanziato privatamente (ad esempio, esistono le assicurazioni private sulla sanità). Lo stato si scarica, in questo modo, parte delle spese relative allo stato sociale, di cui invece si fanno carico altri governi. Non esiste, dunque, una quantità ideale di cuneo fiscale che vada bene per ogni Paese; esso è influenzato da due importanti fattori che caratterizzano ogni Stato in modo diverso: lo schema impositivo in vigore e la spesa prevista dal governo centrale relativa al welfare.⁷

Esaminando i dati forniti da *Taxing Wages 2019*, emerge che il cuneo fiscale italiano è in linea con quello della Francia e della Germania, che presentano una struttura del welfare simile alla nostra. Rispetto a questi due paesi, però, l'Italia ha un grado di competitività inferiore. La produttività del lavoro (Pil per ore lavorate) misurata in dollari correnti differisce di molto tra questi tre Paesi. In Italia è pari a 47 dollari contro i 61 della Francia e i 60 della Germania, e soprattutto nell'ultimo decennio è cresciuta in Francia e in Germania, mentre in Italia è praticamente rimasta invariata.⁸

Nel corso del seguente capitolo, cercheremo di capire perché l'Italia è così indietro rispetto ai suoi vicini e cosa influisce sulle sue performance competitive.

⁷ https://it.wikipedia.org/wiki/Cuneo_fiscale

⁸ <https://www.lavoce.info/archives/61649/ma-il-cuneo-fiscale-e-solo-la-punta-delliceberg/>

CAPITOLO 2

La competitività

Una prima definizione di competitività delle nazioni ci arriva da Smith, il quale deve la propria fama proprio ad una sua opera intitolata “La ricchezza delle nazioni” (1776). In questo celebre saggio, Smith partì da una ricerca generale sull’uomo e sulla società, giungendo poi ad analizzare argomenti più prettamente economici come la divisione del lavoro, la formazione del valore e del reddito, la moneta e l’accumulazione della stessa e il ruolo che aveva lo Stato nell’economia.

Smith introdusse la divisione del lavoro e il ruolo che questa aveva in un sistema in cui ogni persona ha un compito specifico e ogni impresa produce dei beni, specializzandosi e dunque producendo più beni a prezzi minori. Smith fu il primo ad individuare nella divisione del lavoro uno dei fattori che incidono sul tenore di vita di una nazione, quello che noi oggi chiamiamo reddito pro capite.

La formula per misurare il reddito pro capite è la seguente:

$$Y/N = \pi L/N$$

In cui Y è il reddito nazionale, N è la popolazione della nazione di riferimento, π è la produttività del lavoro e L è il numero dei lavoratori occupati nella produzione.

Secondo Smith, dunque, il tenore di vita della popolazione, cioè il PIL pro capite, dipende da due fattori: la quota di cittadini impiegati in un lavoro produttivo e la produttività del loro lavoro, che a sua volta dipende dallo stadio raggiunto dalla divisione del lavoro. Inoltre, secondo Smith, la produttività dipende anche dall’ampiezza del mercato, poiché le merci prodotte devono trovare necessariamente un mercato di sbocco per essere vendute. Da qui nasce l’idea liberista di Smith, che sostiene che qualsiasi ostacolo al libero mercato debba essere eliminato per favorire l’aumento di benessere dei cittadini. Quando parla di divisione del lavoro, l’economista scozzese si riferisce non solo alla suddivisione delle mansioni interna ad un’azienda, ma anche a una stratificazione che comprenda la divisione tra mestieri e professioni diverse e una divisione a livello macroeconomico tra imprese che producono diverse merci.

L’economista David Ricardo si concentrò, invece, sulla divisione internazionale del lavoro. Formulò la “teoria dei costi comparati”, la quale sosteneva che ogni Paese dovesse specializzarsi nella produzione di determinati beni per i quali godeva di un vantaggio relativo, anche se non assoluto. Il vantaggio relativo derivava dalle ore necessarie a produrre un bene, secondo la teoria del valore-lavoro. Il commercio internazionale, a questo punto, diventava vantaggioso quando permetteva di ottenere una merce dall’estero a un costo minore di quello necessario per produrla all’interno. Questa differenza in termini di costi era dovuta alla maggior evoluzione tecnologica presente in ciascun Paese. L’economista inglese, nei “Principi dell’economia politica e dell’imposta” (1817), mostrò che i vantaggi derivanti dal commercio internazionale sono una conseguenza dal miglioramento delle tecnologie produttive e che riguarda tutti i paesi coinvolti negli scambi.

Mentre Smith, dunque, dimostra i vantaggi di una divisione del lavoro interna all'azienda e introduce una divisione macroeconomica riferita al liberismo economico, Ricardo applica gli stessi principi alla divisione internazionale del lavoro e dal commercio tra i vari paesi. A suo parere, infatti, il commercio internazionale doveva essere liberalizzato, e i governi non dovevano ostacolarlo in nessun modo, e avrebbero dovuto, anzi, abolire i dazi sulle importazioni.

Più che di competizione, dunque, Ricardo parlava di cooperazione tra i diversi stati, che grazie al libero mercato avrebbero potuto specializzarsi nella produzione di determinati beni e scambiarli con altri ad un prezzo vantaggioso.⁹

I due economisti sono stati, però, troppo ottimisti sugli effetti del liberismo economico. Come sappiamo, infatti, la rimozione di ostacoli al commercio internazionale e alla circolazione dei capitali ha portato molte imprese a delocalizzare la produzione in Paesi in cui il costo del lavoro è minore che in occidente; questo minor costo del lavoro è accompagnato anche da minori tutele nei confronti dei lavoratori e spesso a pratiche commerciali scorrette e aggressive, come quelle della Cina, che sono state le conseguenze più dannose della globalizzazione.

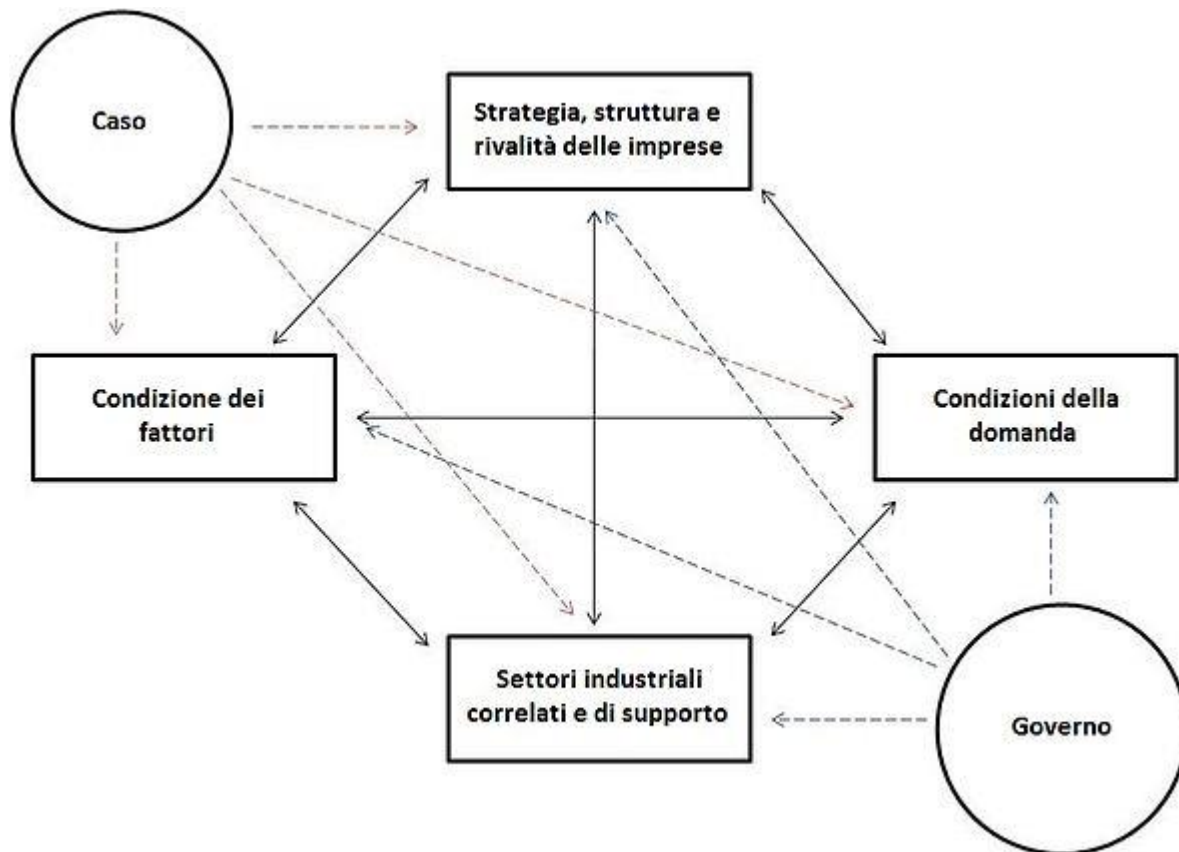
Spostare la produzione in paesi con costi minori, però, dà solo un vantaggio di prezzo alle aziende che delocalizzano. La competitività generale di un paese o di un'azienda, in realtà, come vedremo, dipende da tanti altri fattori non imputabili solo ai costi di produzione, ma anche alla produttività generale dell'impresa.

A spiegare quali fattori influiscono sulla competitività di una nazione ci pensò Michel Porter nel 1990. In un trattato intitolato "*The Competitive Advantage of Nations*" l'economista statunitense elaborò un modello chiamato il "diamante di Porter", che individua i fattori che portano una nazione ad avere un vantaggio competitivo in un determinato settore industriale. Questi fattori erano:

- La dotazione di fattori, ovvero le risorse presenti in uno Stato (clima, posizione geografica, capitale umano, tecnologia, ecc.);
- Le condizioni della domanda, cioè una domanda interna che stimoli miglioramenti nella qualità dei prodotti;
- Settori industriali correlati e di supporto che partecipano all'innovazione e stimolano la crescita;
- Strategia, struttura e concorrenza interna tra le imprese;
- Il ruolo dello Stato, che può mettere in atto provvedimenti che migliorino la competitività delle imprese nazionali;
- Il caso.

⁹ L'esposizione del pensiero dei due economisti Smith e Ricardo è tratta da: Roncaglia Alessandro, *La Ricchezza delle Idee, Storia del pensiero economico*, Gius. Laterza & Figli Spa, Bari, Sesta Edizione, 2012

Figura 2.1 Il diamante di Porter



Fonte: Wikipedia

Il *World Economic Forum*, una fondazione senza fini di lucro fondata nel 1971 a Cologny, in Svizzera, produce ogni anno un report in cui vengono classificati 141 paesi del mondo in base ad un indice che esprime la competitività (il *Global Competitiveness Index*), intitolato "*The Global Competitiveness Report*". In questo rapporto, la competitività è definita come l'insieme delle qualità e delle caratteristiche di un'economia che permettono di usare in modo efficiente i fattori della produzione. Viene calcolata sulla base di 12 pilastri: istituzioni, infrastrutture, adozione di tecnologie digitali, stabilità macroeconomica, comparto sanitario, skills, sistema finanziario, mercato del lavoro, grandezza del mercato, dinamicità del business e capacità innovative. Ognuno di questi parametri viene valutato con una scala che va da 0 a 100, in cui 100 è la condizione praticamente perfetta in cui non esiste nessun ostacolo alla produttività. Secondo il WTE, ogni paese dovrebbe cercare di avvicinarsi il più possibile al livello massimo; e si presuppone che la competitività non sia un gioco a somma zero, ovvero in cui ci sono vinti e vincitori, ma sia una situazione realizzabile in tutti i paesi. Secondo il rapporto del 2019 del WTE, la Germania è al settimo posto con un punteggio di 81,8, la Francia quindicesima con 78,8 punti, e l'Italia trentesima con 71,5.

In questo capitolo, misureremo la competitività dei tre paesi sopracitati basandoci sul costo del lavoro per unità di prodotto (CLUP).

Confronteremo prima il costo del lavoro, e poi la produttività del lavoro delle aziende operanti in Italia, Francia e Germania. Il rapporto tra queste due misure ci restituirà il valore del CLUP. Alla fine del capitolo metteremo in evidenza le differenze (non solo numeriche) che ci sono tra questi tre paesi.

2.1 Il costo del lavoro

Come avevamo già anticipato nel Capitolo 1, il costo del lavoro è formato dalla somma costi salariali, cioè dalla retribuzione lorda percepita dal lavoratore, e dei costi non salariali, ovvero i contributi assicurativi obbligatori a carico dell'imprenditore, i ratei di tredicesima mensilità e altre mensilità aggiuntive, la quota di accantonamento del TFR, le ferie e i permessi maturati che non sono stati fruiti regolarmente e per il quale necessiterà la monetizzazione alla cessazione del rapporto, e ogni altro importo attinente alla prestazione lavorativa, come le ore di lavoro straordinario, da conteggiare a consuntivo, vista la natura non prevedibile.¹⁰

Di norma, il costo del lavoro rappresenta la parte più consistente dei costi di produzione, dunque bisogna tenerne conto quando si vuole confrontare la competitività di diverse imprese.

Il costo del lavoro può variare molto tra i vari paesi, perché ogni Stato ha proprie leggi in materia di imposte sul reddito e contributi sociali (e dunque un diverso cuneo fiscale), ma anche norme che disciplinano la determinazione del salario. All'interno dell'area OCSE esistono paesi che prevedono un salario minimo nazionale, come ad esempio la Francia, e altri che prevedono che i salari vengano contrattati tra i sindacati, le associazioni di industriali e i rappresentanti dei lavoratori nelle aziende medie grandi, per adattare i salari alla produttività, in caso di eterogeneità tra diverse regioni e diversi settori.

Quando si parla di salario, bisogna fare una distinzione tra salario nominale e salario reale.

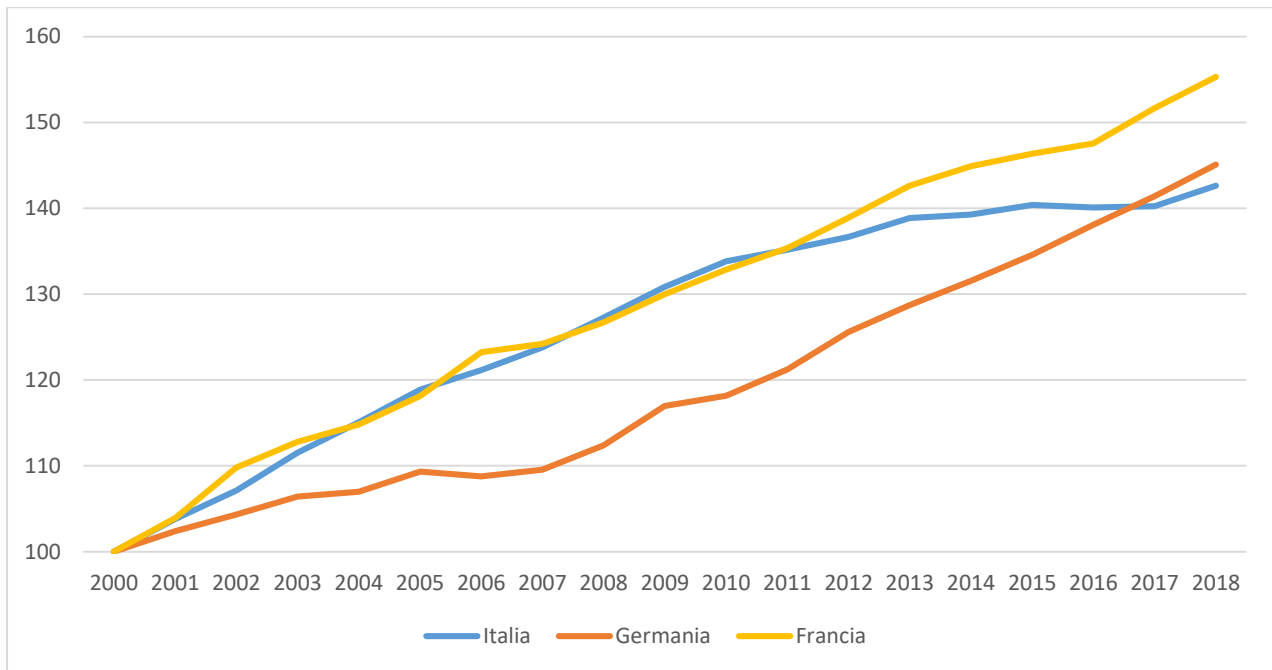
Il salario nominale corrisponde alla quantità di moneta percepita dal lavoratore in cambio della sua prestazione lavorativa; il salario reale è la quantità di beni e servizi che il lavoratore può acquistare con quella quantità di moneta.

I due tipi di salari divergeranno nella misura in cui varierà il potere d'acquisto della moneta, ovvero il costo della vita; se il costo della vita aumenta (cioè l'inflazione sale), ma il salario nominale non cresce nella stessa misura, il salario reale diminuisce, perché si possono acquistare meno beni e servizi con la stessa quantità di moneta. Al contrario, se l'inflazione scende e i salari nominali rimangono invariati, si assiste ad un aumento dei salari reali.

Nella Figura 2.2 possiamo osservare l'andamento della crescita dei salari nominali in Italia, Germania e Francia.

¹⁰ https://it.wikipedia.org/wiki/Costo_del_lavoro

Figura 2.2 Crescita dei salari nominali



Fonte: OCSE

Nell'ultimo ventennio i salari nominali sono cresciuti significativamente, e pressoché in egual misura, in Italia e Francia, fino al 2011. Dopo questa data, i salari francesi hanno continuato a salire, (+55% dal 2000 al 2018), mentre quelli italiani hanno fermato la corsa, mantenendosi sugli stessi livelli fino al 2017 e facendo un piccolo salto dell'ultimo anno (attestandosi a +42% nel 2018). In Germania, invece, il livello dei salari nominali è rimasto intorno al 10% fino al 2007, e dal 2008, anno della crisi, ha subito un forte rialzo, crescendo del 35% nell'ultimo decennio.

Per calcolare la crescita dei salari reali bisogna fare riferimento alla variazione del tasso di inflazione medio che c'è stato ogni anno.

L'inflazione è l'aumento prolungato del livello generale dei prezzi di beni e servizi in un determinato periodo di tempo, che genera una diminuzione del potere d'acquisto della moneta.

Numericamente, è uguale all'incremento percentuale dell'indice dei prezzi del periodo considerato.

Se P_t è il livello generale dei prezzi nel periodo t e P_{t+1} il livello dei prezzi in $t+1$, il tasso di inflazione tra t e $t+1$, o π_{t+1} , è:

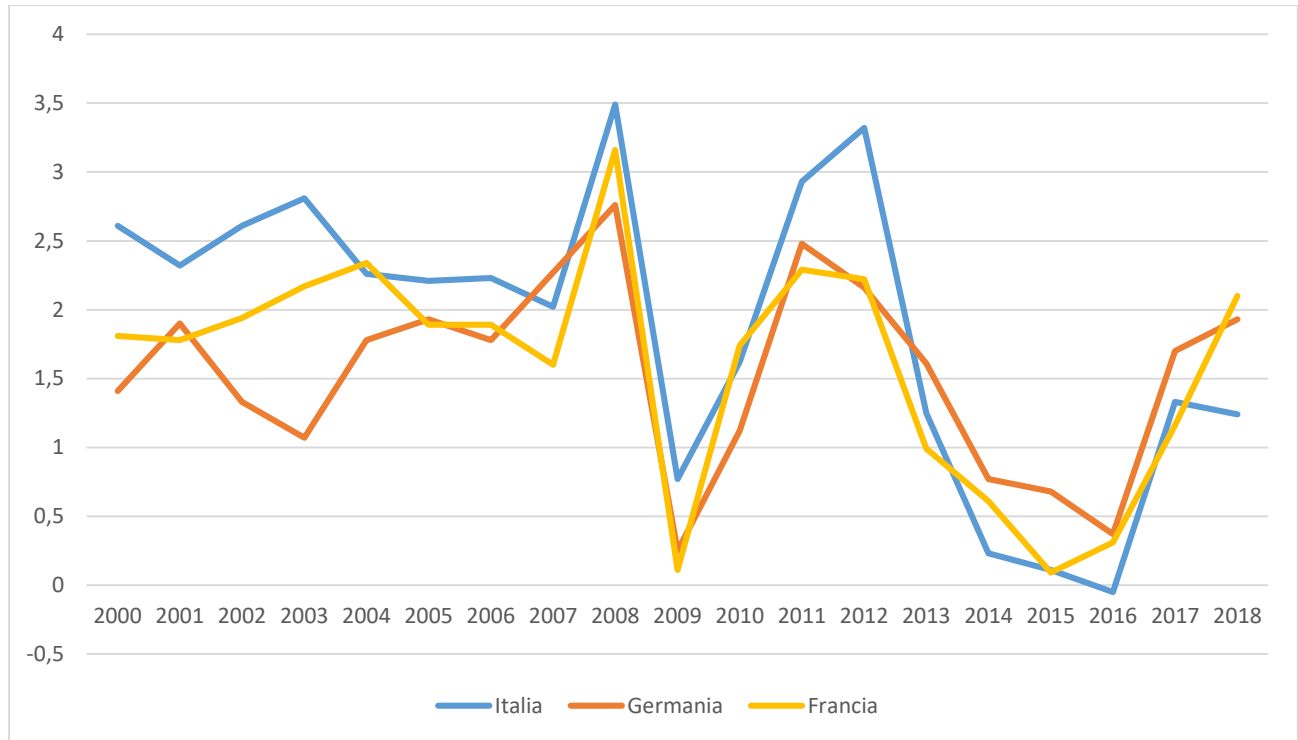
$$\pi_{t+1} = \frac{P_{t+1} - P_t}{P_t} = \frac{\Delta P_{t+1}}{P_t}$$

dove ΔP_{t+1} rappresenta la variazione del livello dei prezzi dal periodo t al periodo $t+1$.¹¹

¹¹ La definizione e il calcolo dell'inflazione sono tratti da: Abel Andrew B., Bernanke Ben S., Croushore Dean, Bottazzi Laura, *Macroeconomia*, 2016, De Agostini Scuola SpA, Novara, Prima Edizione

La Figura 2.3 mostra l'andamento dell'inflazione in Italia, Germania e Francia, nel periodo di tempo che va dal 2000 al 2018.

Figura 2.3 Andamento del tasso di inflazione



Fonte: OCSE

Dal 2005 in poi, l'andamento dell'inflazione nei tre paesi europei è stato molto simile, e hanno registrato differenze nei livelli molto limitate. In generale, l'inflazione è stata sempre più alta in Italia che negli altri due Stati. Ciò ha avuto ripercussioni sulla dinamica dei salari reali.

Per calcolare i salari reali, bisogna dividere il salario nominale per il tasso di inflazione. In questo modo si otterranno i valori reali degli stipendi corrisposti ai lavoratori, depurati dagli effetti delle variazioni dei prezzi al consumo. In formule, possiamo esprimere il salario reale come:

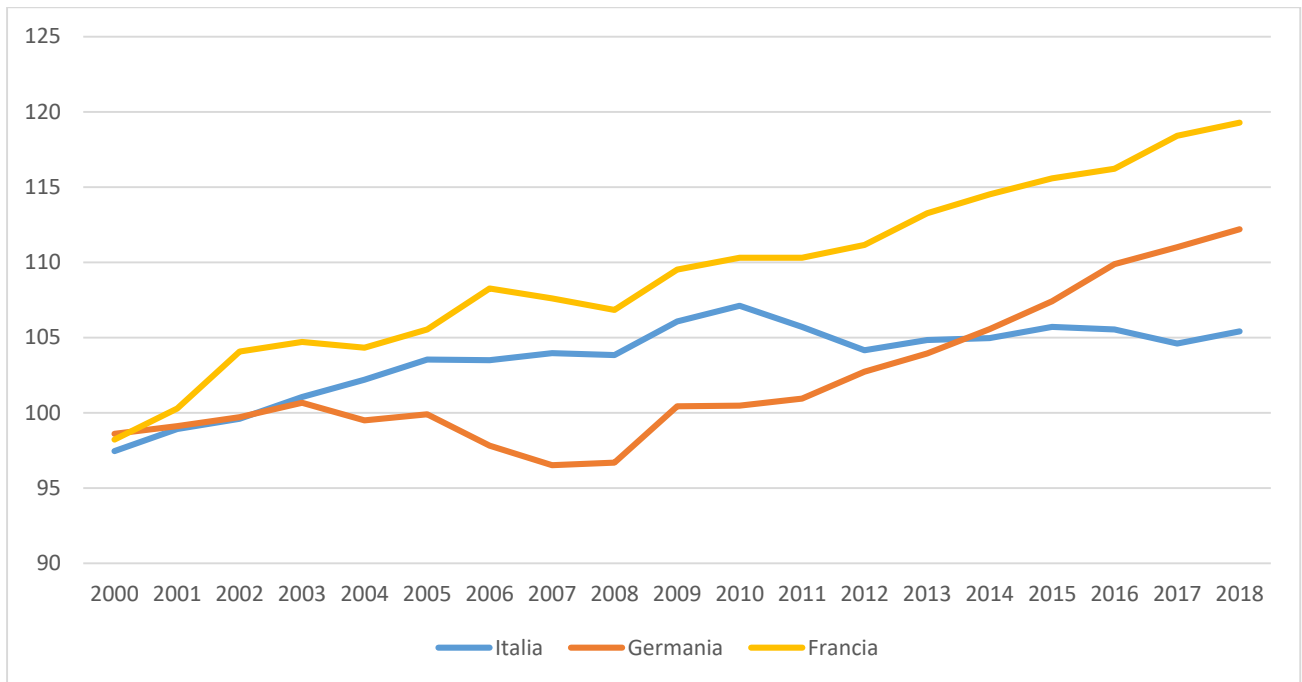
$$\frac{w}{1 + \pi}$$

in cui w è il salario nominale e π è il tasso di inflazione.¹²

La Figura 2.4 illustra le dinamiche dei salari reali nei tre paesi OCSE in esame.

¹² <https://it.wikipedia.org/wiki/Salario>

Figura 2.4 Crescita dei salari reali



Fonte: OCSE

La Francia ha sempre mantenuto un alto livello dei salari, che sono cresciuti costantemente fino ad arrivare a un aumento del 19,2% nel periodo di tempo considerato. L'Italia è stata interessata da una crescita praticamente nulla delle retribuzioni, che si sono mantenute in un *range* molto ridotto, e che sono salite di poco più del 5% rispetto ai valori del 2000. In Germania, invece, dopo anni di moderazione salariale, a partire dal 2011 i salari reali hanno ricominciato a crescere, fino ad attestare ad un +12,2% nel 2018.

2.2 La produttività del lavoro

Secondo la definizione che ne dà l'Istat nel report¹³ sulla produttività pubblicato nel 2019, la produttività è data dal rapporto tra il volume dell'output e il volume degli input che concorrono alla sua realizzazione. Misura l'efficienza di come i fattori primari, lavoro e capitali sono impiegati nel processo di produzione per produrre un determinato livello di output.

La stima della produttività di un determinato settore o dell'economia in generale è un considerato un indicatore chiave della crescita economica, e concorre a misurare la competitività di un paese.

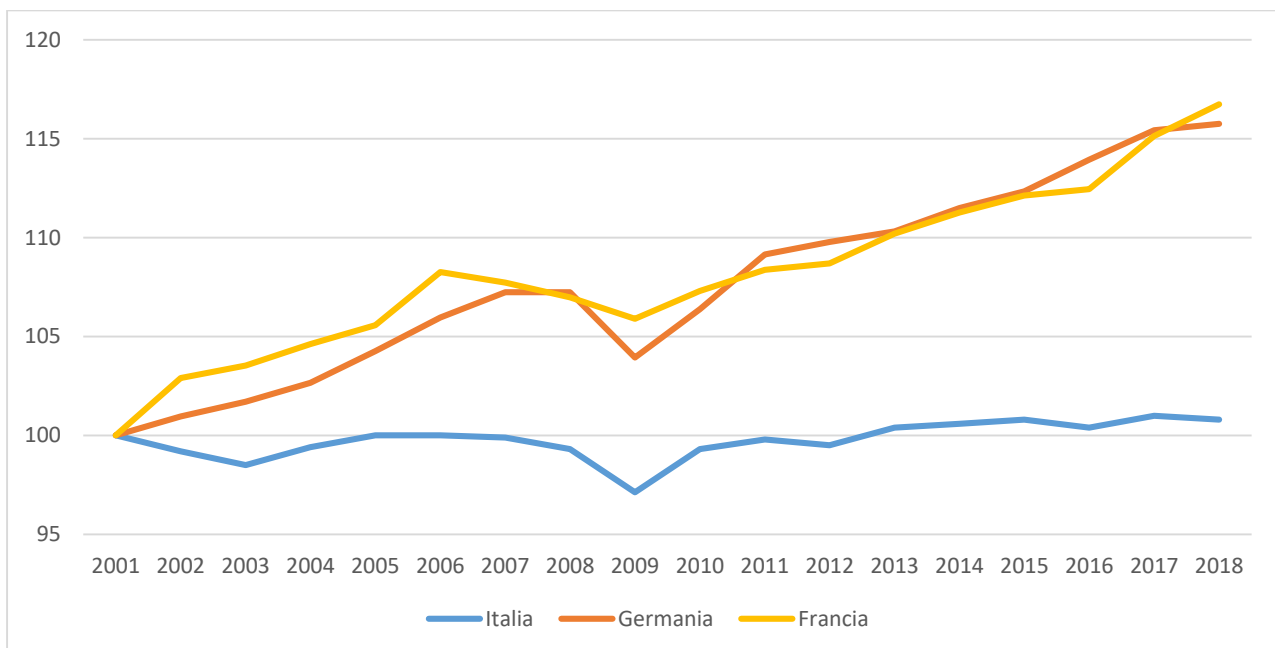
¹³ https://www.istat.it/it/files/2019/11/Report_misure_produttivit%C3%A0_2018.pdf

Ci sono diversi tipi di produttività che il rapporto Istat prende in considerazione nei confronti internazionali, e che si riferiscono a componenti diverse dell'output di un'impresa.

Innanzitutto, vi è la produttività del lavoro, che misura il rapporto tra il valore aggiunto (ovvero del Pil) per ore lavorate. Esiste, poi, la produttività dal capitale, ovvero il rapporto tra il valore aggiunto e l'input di capitale (quest'ultimo calcolato nel report come flusso di servizi produttivi forniti dallo stock esistente delle diverse tipologie di capitale). Abbiamo, infine, la produttività totale dei fattori, che è calcolata come rapporto tra l'indice di volume del valore aggiunto e l'indice di volume dei fattori primari; quest'ultimo misura gli effetti del progresso tecnico e di altri fattori propulsivi della crescita, tra cui le innovazioni nel processo produttivo, i miglioramenti nell'organizzazione del lavoro e delle tecniche manageriali, i miglioramenti nell'esperienza e nel livello di istruzione raggiunto dalla forza lavoro.

In questa sede analizzeremo solo la dinamica della produttività dal lavoro, che è illustrata nella Figura 2.5.

Figura 2.5 Crescita della produttività del lavoro



Fonte: OCSE

I dati ci suggeriscono che la dinamica della produttività del lavoro in Italia risulta essere molto più contenuta di quella di Francia e Germania. Dopo il brusco calo dovuto alla crisi, l'Italia non ha saputo riprendersi, al contrario degli altri due paesi presi in esame. Ma i motivi della bassa produttività dell'economia italiana non sono propriamente imputabili alla crisi: si è assistita ad una vera e propria stagnazione della stessa anche antecedente al periodo di recessione. Dal 2000 al 2018, infatti, la

produttività del lavoro in Italia è cresciuta di un misero 0,8%, mentre in Germania è salita del 15,7% e in Francia del 16,7%.

Le grandi differenze di produttività del lavoro tra questi tre paesi si spiega anche considerando l'eterogeneità delle aziende che costituiscono il sistema economico nazionale. Tra le aziende più piccole e quelle più grandi c'è una grande differenza di produttività; nelle aziende del settore manifatturiero, infatti, la produzione è caratterizzata da un'alta intensità di capitale, mentre le più grandi possono sfruttare i rendimenti crescenti su larga scala, e dunque mostrano in genere livelli di produttività più alti delle imprese più piccole. Le differenze della produttività legate alla dimensione aziendale si riducono nel caso del settore terziario. In alcuni casi, le imprese del settore dei servizi di media dimensione superano quelle più grandi.

2.3 Il costo del lavoro per unità di prodotto

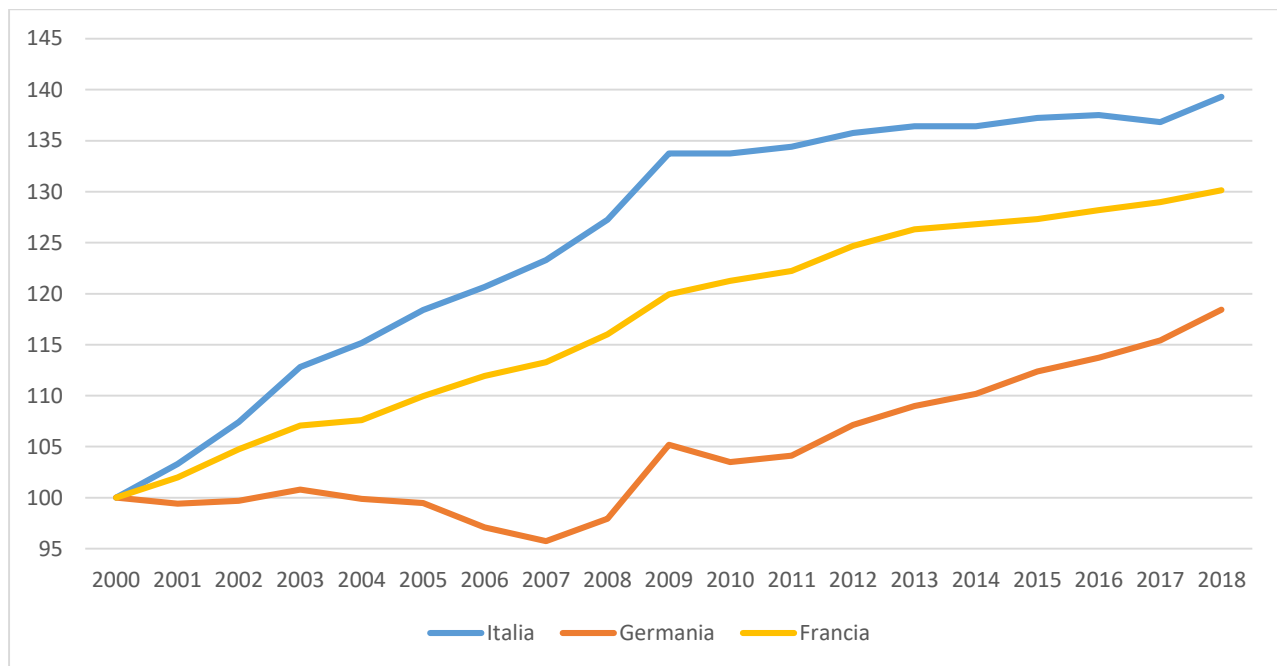
Il costo del lavoro per unità di prodotto (CLUP), oppure, in inglese, *Unit Labour Costs* (ULC) corrisponde al rapporto tra il costo del lavoro e la produttività del lavoro. Secondo la Banca d'Italia, il CLUP è calcolato come il rapporto tra i redditi da lavoro dipendente – stipendi, oneri diversi e benefit – per unità standard di lavoro (costo del lavoro pro capite) e la produttività media del lavoro (valore aggiunto diviso per le unità standard di lavoro).

L'OCSE analizza periodicamente l'andamento di questo indice, e in una nota ne dà una descrizione molto accurata: “Il tasso di cambiamento nel costo unitario del lavoro è approssimativamente uguale alla differenza fra il tasso di crescita delle retribuzioni per dipendente e il tasso di crescita del PIL per dipendente.”

Il CLUP è un indice molto valido per misurare la competitività di un paese, anche se non l'unico – e nemmeno il migliore. Oltre alla competitività di un paese, il CLUP ci dà anche informazioni riguardanti lo stato di salute di un'economia nel suo complesso. Se esso aumenta, significa che il paese di riferimento sta subendo un rallentamento nella crescita della competitività. Essendo il CLUP un rapporto, un aumento del valore dello stesso può dipendere da un aumento del costo del lavoro che non è accompagnato da un uguale incremento della produttività. Se, però, gli stipendi salgono ad un certo tasso, e il Pil cresce più velocemente, si ha una diminuzione del CLUP, che si traduce in un vantaggio di competitività.

La Figura 2.6 mostra l'andamento del CLUP in Italia, Francia e Germania, dal 2000 al 2018, sulla base dei dati OCSE.

Figura 2.6 Crescita del CLUP



Fonte: OCSE

Come possiamo notare, il costo per unità di prodotto è sempre stato più alto in Italia rispetto alla Francia e alla Germania.

In Francia e in Italia il CLUP è cresciuto costantemente, con un picco nel periodo tra il 2008 e il 2009, anno in cui è iniziata la crisi economica. Ciò si spiega con il fatto che, durante gli anni della recessione, la crescita della produttività è improvvisamente diminuita ma i salari nominali sono rimasti invariati, mentre i salari reali sono diminuiti a causa dell'alta inflazione. In Germania il CLUP è addirittura calato fino al 2007, per poi iniziare una salita vertiginosa dal 2007 al 2018, aumentando del 23% in undici anni. Dunque, la Germania si aggiudica la posizione di paese più competitivo fra i tre, avendo sempre potuto contare su un'alta produttività e un costo del lavoro proporzionato alla produzione, vista la flessibilità del proprio mercato del lavoro.

2.4 Confronti internazionali

In questo paragrafo, esamineremo in modo più dettagliato le caratteristiche del mercato del lavoro e della produttività delle imprese che operano in Germania, Francia e Italia.

I tre paesi presentano innanzitutto delle differenze nell'allocazione delle risorse, causate dalla presenza o assenza di un salario minimo nazionale. Partendo dal presupposto che il salario reale

dovrebbe essere commisurato alla produttività di un lavoratore, nel momento in cui venisse introdotto un salario minimo nazionale anche in aree e settori che hanno diversa produttività, si andrebbe incontro ad una dispersione dei salari reali.

La dispersione dei salari reali comporta uno spreco di risorse e non permette il totale assorbimento della forza lavoro. La conseguenza sarebbe un aumento della disoccupazione, e, qualora il welfare state se ne facesse carico (ed è questo il caso dei tre paesi sopracitati), ciò si tradurrebbe in un aumento delle imposte che finanziano le misure di sostegno ai disoccupati.

Nei paesi in cui non è presente una grande differenza di produttività del lavoro all'interno delle varie zone del paese, il problema potrebbe non porsi, e un livello di salario minimo garantirebbe un buon compromesso tra tutele dei lavoratori e livello dell'occupazione; ma nel momento in cui il salario minimo venga fissato ad un livello troppo alto rispetto alla reale produttività del lavoratore, un datore di lavoro potrebbe non essere disposto a pagare stipendi sproporzionati, e dunque potrebbe non assumere personale, oppure potrebbe assumere in nero, rendendo vani tutti gli sforzi di garantire dei diritti e delle tutele ai dipendenti.

Fissare dei salari minimi nazionali che uguagliano domanda e offerta di lavoro nelle regioni ad alta produttività elimina le disuguaglianze dei redditi nominali ma genera allocazioni inefficienti, creando disoccupazione nelle aree a bassa produttività; in queste aree, infatti, i datori di lavoro dovrebbero affrontare un costo del lavoro per dipendente troppo alto. Ciò darebbe il via ad una migrazione dalle zone meno produttive (che hanno dunque un tasso di disoccupazione più alto) a zone più produttive, causando un aumento del costo della vita. Il potere d'acquisto dei lavoratori verrebbe quindi erosa, e la dispersione dei salari reali sarebbe ancora maggiore.

La dispersione dei salari reali può verificarsi tra diverse regioni di un paese, o, come accade molto più comunemente, tra città e campagne, in cui esiste una forte divergenza del costo della vita. Se i salari nominali fossero gli stessi anche in luoghi dove il costo della vita è diverso, si avrebbe una dispersione di redditi e di utili, perché si guadagnerebbe troppo poco nelle città e troppo nelle campagne.

Un salario nominale proporzionato alla produttività conduce a un livello stabile del CLUP, e dunque apporta un guadagno di competitività.

Al giorno d'oggi, la Germania e la Francia hanno un salario minimo istituito per legge, mentre in Italia il salario è contrattato dai sindacati ma ha valore a livello nazionale, sia pure con delle deroghe.

2.4.1 Germania: flessibilità e innovazione

La Germania è un paese di 82 milioni di abitanti, che produce un PIL pro capite di 46.264\$ (2018). È la quarta potenza economica mondiale, subito dopo Stati Uniti, Cina e Giappone. È la quarta più grande economia in termini di PIL nominale e la quinta in termini di parità di potere d'acquisto.¹⁴ È il secondo più grande esportatore dopo la Cina, avendo registrato nel 2018 un volume di esportazioni pari a 1.317 miliardi di euro. I principali destinatari delle esportazioni della Germania sono gli Stati Uniti (113,5 mln €), Francia (105,3 mln €) e Cina (70,3 mln €). L'Italia è in sesta posizione tra i paesi destinatari, con un valore di 70 milioni di importazioni di merce dalla Germania.

La Germania è anche il secondo importatore di merci, con un volume di importazioni nel 2018 pari a 1.034 miliardi di euro. I paesi da cui riceve merce sono la Cina (106 mld €), i Paesi Bassi (98 mld €) e la Francia (65 mld €). Dall'Italia nel 2018 ha importato merci per un valore di 58 mld € (quinta posizione).

Dalle performance della Germania dipendono anche le esportazioni dell'Italia, che è il quinto fornitore tedesco soprattutto nel settore della meccanica. Questo aspetto fa della Germania non tanto un paese concorrente per l'export italiano, ma un valido alleato, utile soprattutto per raggiungere i mercati extra europei.

A ottobre 2019 la Germania aveva un tasso di disoccupazione pari al 3,1% e un costo orario del lavoro stimati intorno ai 34,60€.

Le altissime performance competitive raggiunte da questa nazione si spiegano in parte con la grande flessibilità del suo mercato del lavoro.

Negli ultimi trent'anni la Germania ha avviato un processo di decentralizzazione della negoziazione che fissa stipendi, orari e condizioni lavorative; la contrattazione di questi aspetti della vita lavorativa, che prima erano regolati da leggi a livello nazionale, è passata nelle mani di tre soggetti: i sindacati, le associazioni di industriali e i rappresentanti dei lavoratori nelle aziende medie e grandi. Le aziende potevano, dunque, contrattare il salario e gli orari per adattarli alla produttività del lavoro dei dipendenti, permettendo di assorbire una larga parte di lavoratori, soprattutto quelli meno qualificati. L'impatto sull'occupazione è stato sicuramente positivo, anche se i lavoratori hanno dovuto accettare stipendi più bassi. I sindacati hanno infatti perso potere contrattuale a vantaggio delle associazioni di industriali a causa della minaccia di delocalizzazione della produzione nei paesi dell'Est, in cui il costo del lavoro sarebbe stato molto più basso. I sindacati e i lavoratori, per preservare i posti di lavoro, hanno fatto concessioni sui contratti collettivi di settore per non essere marginalizzati.

¹⁴ <https://it.wikipedia.org/wiki/Germania>

Le conseguenze principali sono state, dunque, una diminuzione dei salari e un aumento dell'occupazione.

Molte imprese non applicavano i contratti collettivi, e, fino a quando non è stato introdotto il salario minimo nazionale, in assenza di un sindacato, erano libere di fissare salari anche molto più bassi di questo livello minimo.

Ciò dimostra quanto il mercato tedesco sia malleabile, ed è proprio grazie a questa flessibilità che riesce a mantenere un vantaggio competitivo.

Il livello dei salari è comunque tuttora molto diverso nelle varie regioni del paese, poiché diversa è anche la produttività delle varie zone. In Germania, infatti, esiste una disparità a livello di produttività tra l'Est e l'Ovest (in cui l'Ovest è più produttivo) simile a quella che c'è in Italia tra Nord e Sud (in cui il Nord è più produttivo), anche se molto meno marcata. Esiste, poi, una differenza nella produttività tra le aree urbane e quelle rurali, e dei contratti collettivi fortemente centralizzati possono aumentare la dispersione dei salari reali, poiché non si può ignorare che ci siano differenze nel costo della vita tra le diverse regioni (e tra le città e le campagne).

Dal 1 gennaio 2015, la Germania ha adottato un salario minimo stabilito a 8,50€ orari, e con esso sono saliti di molto i costi per le aziende. Attualmente, il salario minimo è stato aumentato a 8,84€ l'ora. La somma è da intendersi lorda, sebbene sia importante specificare che il compenso è netto per coloro che non raggiungono una soglia minima di reddito totale. I motivi principali che hanno spinto il governo tedesco di coalizione, sulla spinta della Spd, a introdurre un salario minimo, sono l'aumento della povertà tra i lavoratori e l'incapacità delle parti sociali e del sistema di contrattazione collettiva di ovviare il problema attraverso l'istituzione di appropriati minimi, problemi che l'Italia condivide.

I giovani non sono inclusi nel reddito minimo qualora siano tirocinanti o coinvolti in attività lavorative a fini accademici, mentre i lavoratori che sono stati disoccupati per più di un anno, per i primi sei mesi del nuovo impiego possono ricevere un salario inferiore al minimo legale. Ne sono invece coperti tutti coloro che hanno un contratto di lavoro, anche a tempo determinato, di durata superiore ai tre mesi. La ragione dell'esclusione di alcune categorie è sicuramente quella di incoraggiare la piena occupazione: da una parte, i giovani sono generalmente inesperti e un minimo sproporzionato rispetto alla loro reale produttività li spingerebbe inevitabilmente al di fuori del mercato del lavoro, prima ancora di entrarci; d'altra parte, i lavoratori che sono stati disoccupati per più di un anno hanno urgenza di rientrare nel mercato del lavoro e un salario minimo a livelli alti rischierebbe di precluderglielo, fino a scoraggiare la ricerca di un lavoro.¹⁵

¹⁵ <https://www.trend-online.com/risparmio/la-paga-in-germania-280815/2.html>

Per quanto riguarda l'imposizione fiscale, la Germania ha un sistema di prelievo fiscale molto complicato. L'imposta sul reddito si chiama *Einkommenssteuer*, e deve essere pagata da chiunque abbia un reddito superiore a 8.821€ l'anno (il doppio, se è una coppia che ha optato per la dichiarazione congiunta).

I soggetti passivi dell'imposta sono le persone fisiche residenti per tutti i loro redditi, mentre quelli non residenti sono responsabili del pagamento delle imposte solo sui redditi di origine tedesca. Si è considerati residenti se si soggiorna per più di sei mesi.

Anche il sistema tedesco prevede delle spese deducibili, ovvero:

- premi assicurativi fino a 1.900€ (per i dipendenti);
- costi per la formazione professionale, fino a 4.000€;
- donazioni ad associazioni caritative, culturali e sportive;
- alimenti pagati dai coniugi, fino a 13.805€ (che costituiscono parte della base imponibile per il ricevente);
- deduzione standard di 801€;
- detrazioni per i figli a carico, pari a 3.624€ per ogni figlio che ha tra i 18 e i 25 anni, e solo se frequentano scuola o corsi di formazione.¹⁶

Lo schema fiscale tedesco è basato su una formula. La base imponibile è arrotondata per difetto.

X è la base imponibile,

T è la responsabilità fiscale,

A partire dal 1 gennaio 2018 le seguenti definizioni vengono usate nelle formule per la responsabilità fiscale sul reddito:

$$Y = (X - 9.000)/10.000$$

$$Z = (X - 13.996)/10.000$$

La responsabilità fiscale sul reddito (ammontare in €) è calcolata come segue:

$$T = 0 \text{ per } X \leq 9.000$$

$$T = (997,80 Y + 1.400)Y \text{ per } 9.001 \leq X \leq 13.996$$

$$T = (220,13 Z + 2.397)Z + 948,49 \text{ per } 13.997 \leq X \leq 54.949$$

$$T = 0,42 X - 8.621,75 \text{ per } 54.950 \leq X \leq 260.532$$

$$T = 0,54 X - 16.437,70 \text{ per } 260.533 \leq X^{17}$$

Il sistema di tassazione è articolato su tre livelli: *Bund*, cioè il governo federale (42,5% dell'imposta), *Lander*, le regioni (42,5%), e *Gemeinde*, i comuni (15%).

¹⁶ <https://www.fiscooggi.it/rubrica/dal-mondo/schede-paese/articolo/germania>

¹⁷ OECD (2019), *Taxing Wages 2019*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/tax_wages-2019-en.

Per quanto riguarda la previdenza sociale, le assicurazioni per gli infortuni sul lavoro vengono pagati dalle imprese. Le rimanenti contribuzioni sono divise equamente tra impresa e lavoratore. Queste si calcolano sulla percentuale dello stipendio lordo ma c'è un massimo quando si arriva ad un livello di reddito specifico. Il totale dei contributi si aggira sul 40% dello stipendio lordo. I contributi vengono dedotti direttamente dal salario.

Gli alti costi del lavoro in Germania sono giustificati dall'alta produttività delle aziende del paese, che le permettono di ottenere un'altissima competitività sia se si fa riferimento al CLUP, sia considerando gli altri indici elencati come essenziali nel *Global Competitiveness Report* del WTE.

Nella classifica dei paesi più competitivi stilata dal World Economic Forum, la Germania si piazza al settimo posto nel 2018. Nell'ultimo anno ha subito un calo di quattro posizioni, che è stato causato sia da un calo del punteggio complessivo che dal miglioramento di altri Paesi. In Europa la Germania si aggiudica il terzo posto, dietro ai Paesi Bassi e alla Svizzera. Tuttavia, la posizione della Germania rimane molto forte: il paese compare nella top 10 dei sette pilastri, al primo posto in due, e batte la media OCSE su tutti i pilastri con un'eccezione, però: l'adozione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

La Germania vanta la migliore capacità di innovazione, in cui è prima al mondo, con un punteggio di 86,8 punti. Altri punti di forza da includere sono le infrastrutture (90,2 punti), la stabilità macroeconomica, per la quale vanta il punteggio massimo di 100, le dimensioni del mercato (86,9) e la salute (92,3).

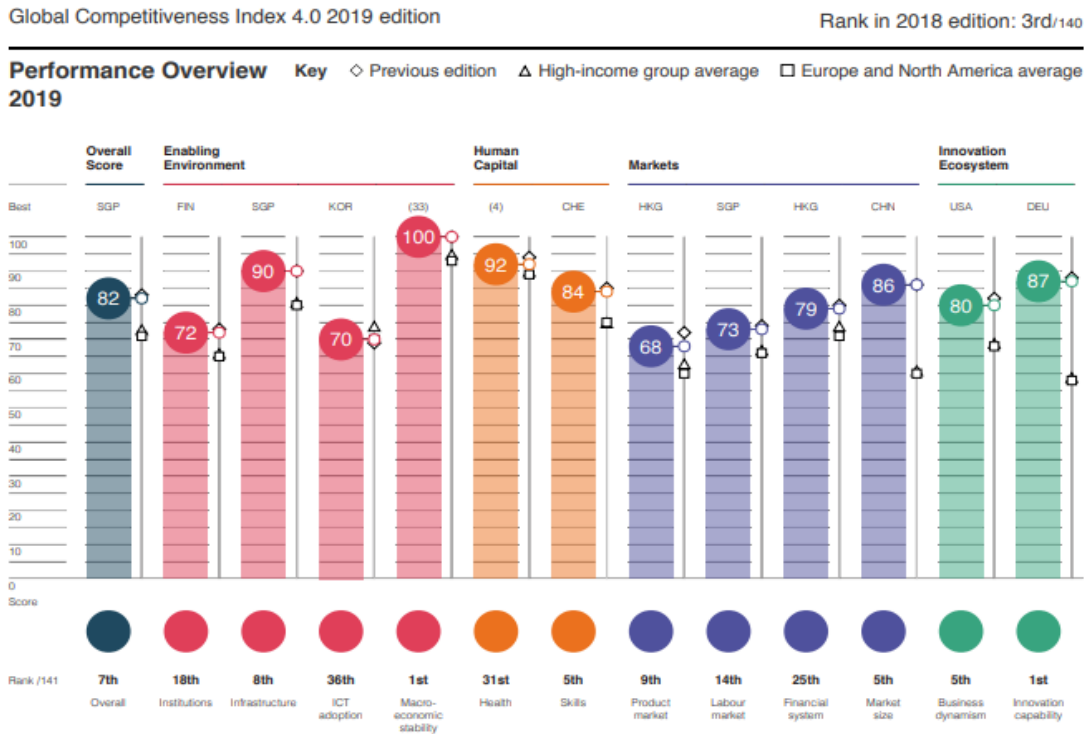
L'aspettativa di vita sana dei tedeschi è però di 69,5 anni, una delle più brevi tra le nazioni europee. La Germania può fare affidamento su una forza lavoro altamente istruita (84,2 punti), ma su questo aspetto è necessario colmare il divario di competenze attraverso l'*upskilling* e il miglioramento del livello occupazionale dei laureati (con 68,4 punti, è la tredicesima in classifica).

Inoltre, anche avendo un alto punteggio in *product market efficiency* (68,2) e nel funzionamento del mercato del lavoro (72,8), potrebbe ancora migliorarli.¹⁸

Nella figura 2.7 possiamo osservare il punteggio dato a ciascuno dei pilastri dal World Economic Forum. La Germania rimane sicuramente un esempio da imitare e si possono trarre molti spunti per migliorare la condizione dell'economia nostrana.

¹⁸ World Economic Forum (2019), *The Global Competitiveness Report*, 2019

Figura 2.7 Performance competitiva della Germania secondo il WTE



Fonte: Global Competitiveness Report 2019, WTE

2.4.2 Francia: equilibrio tra salario minimo e costo del lavoro

La Francia è un paese di 68 milioni di abitanti che produce un PIL di 42.877\$ (2018). Nella seconda metà del secolo è stata uno degli stati fondatori dell'Unione Europea. È la terza potenza economica europea dopo la Germania e il Regno Unito, e la sesta potenza economica mondiale per prodotto interno lordo nominale (nona a parità di potere d'acquisto). Possiede un livello di vita medio elevato.¹⁹ Per quanto riguarda le esportazioni, la Francia si piazza al sesto posto tra i principali paesi esportatori nel mondo. Nel 2018 la Francia ha esportato prodotti per un valore di 465 miliardi di euro e ne ha importati per un valore di 536 miliardi, ottenendo un saldo commerciale negativo pari a 71 miliardi di euro. Le principali esportazioni della Francia riguardano aerei, elicotteri e veicoli spaziali (44 mld €), medicinali (22 mld €), automobili (21,7 mld €), parti di veicoli (16,5 mld €) e vino (10 mld €). Le principali importazioni riguardano automobili, petrolio e parti di aeromobili.

¹⁹ <https://it.wikipedia.org/wiki/Francia>

Le principali destinazioni dei prodotti francesi sono la Germania (62 mld €), Belgio-Lussemburgo (35,7 mld €), Italia (35,7 mld €), Spagna (33,8 mld €) e Stati Uniti (32,4 mld €).

Il sistema fiscale francese è improntato ai principi di uguaglianza, di capacità contributiva e di progressività. I soggetti passivi di imposta sul reddito sono le persone fisiche che hanno il domicilio fiscale in Francia (per i redditi prodotti anche fuori dal territorio francese) e le persone fisiche non hanno il domicilio fiscale in Francia, solo per i redditi prodotti all'interno del territorio francese.

L'obbligo al pagamento dell'imposta sul reddito non è quindi legato alla nazionalità del contribuente, ma al principio di territorialità.

La tassazione delle persone fisiche è stabilita in base al *foyer fiscal*, ovvero il “nucleo fiscale”, e non su base individuale. Il *foyer fiscal* può essere costituito sia da una sola persona che non sia coniugata, oppure vedova, divorziata o separata, oppure da una coppia coniugata. Per coppia coniugata si intende una coppia legata da qualsiasi regime matrimoniale, ovvero che abbiano contratto matrimonio oppure che siano unite dal PACS (il patto civile di solidarietà), che corrisponde grossomodo alle nostre “coppie di fatto”.

Ai coniugi si aggiungono nel *foyer fiscal* anche le persone a loro carico, ovvero figli minorenni o altri famigliari. I figli maggiorenni sono inclusi solo se i loro genitori li dichiarano a proprio carico.

La base imponibile è costituita dalla somma dei redditi conseguiti dalle persone considerate facenti parte del nucleo fiscale, e prevede degli aggiustamenti riguardanti la composizione del nucleo familiare, con un metodo chiamato “quoziente familiare”.

Una volta individuata la categoria reddituale di appartenenza, i redditi conseguiti da ciascun componente del *foyer fiscal* devono essere sommati per la determinazione della base imponibile. Il reddito complessivo lordo viene poi diminuito:

- degli oneri deducibili sostenuti nell'anno di imposta che riguardano essenzialmente spese legate alla situazione personale del contribuente (ad esempio, oneri che presentano un carattere obbligatorio come gli assegni alimentari, i contributi versati alle forme pensionistiche complementari e i contributi previdenziali versati in disposizione di legge);
- degli abbattimenti previsti in ragione dei carichi di famiglia, dell'età o della situazione personale.

Il sistema del “quoziente familiare” prende in considerazione, come abbiamo detto, lo stato civile del contribuente. Ad ogni membro della famiglia è assegnata una quota, ovvero una per ogni genitore, mezza per i primi due figli a carico, una per il terzo figlio e successivi.¹⁹ Poi si divide la base imponibile totale (data cioè dalla somma di tutti i redditi prodotti dal nucleo familiare) per la somma

¹⁹ La descrizione dell'imposta sul reddito delle persone fisiche in Francia è tratta da: <https://www.fiscooggi.it/rubrica/dal-mondo/schede-paese/articolo/francia>

delle quote corrispondenti ai membri della famiglia. Il numero ottenuto è la base imponibile finale alla quale si applicano le aliquote fiscali.

Le aliquote attuali sono le seguenti:

	Frazione di reddito imponibile	Aliquota (in %)
1^ fascia	Fino a 9.964	0
2^ fascia	Da 9.964 a 27.519	14
3^ fascia	Da 27.519 a 73.779	30
4^ fascia	Da 73.779 a 156.244	41
5^ fascia	Da 156.244	45

A partire dal 1993 in poi, i governi francesi si sono impegnati ad abbassare i contributi sociali versati dai datori di lavoro per i lavoratori a bassi salari, poiché il livello di salario minimo, uno dei più elevati tra i paesi OCSE, causava un alto tasso di disoccupazione e danneggiava le esportazioni.

Dunque, nel 1993 le decontribuzioni sociali per i datori di lavoro si sono concentrate sui salari con importo pari a 1,3 volte il salario minimo. Nel 2005, poi, per compensare l'aumento del costo del lavoro causato da una riduzione della settimana lavorativa a 35 ore, è stato approvato il *Dispositif unifié Fillon*, che ha aumentato la soglia di decontribuzione ai salari pari a 1,6 volte il salario minimo.

I motivi che giustificano la scelta di attuare questa decontribuzione sui bassi salari erano basati sull'assunto che i lavoratori non specializzati avessero un'elasticità dell'occupazione al costo del lavoro più elevata, dunque queste misure avrebbero favorito l'aumento dell'occupazione. Questo però si è tradotto in un'elevata spesa per le casse dello Stato, poiché i lavoratori non specializzati rappresentavano una larga fetta della forza lavoro (la spesa si aggira intorno ai 60 miliardi l'anno).

Ciò, però, non ha avuto significativi effetti sulla competitività, anzi, tra il 2000 e il 2008 la competitività di prezzo della Francia addirittura è andata peggiorando, almeno in confronto alla Germania, e ciò spiega in larga parte i bassi livelli di esportazioni in Francia.

Da questa data le performance dei francesi hanno iniziato a migliorare in confronto ai tedeschi, ma solo perché il costo del lavoro in Germania ha iniziato ad aumentare più di quello della Francia.

Nel 2013 è stato istituito il CICE (*Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi*), che ha sostituito la decontribuzione sociale con un credito d'imposta sulle società. Nel 2013 corrispondeva al 4% dello stipendio fino a 2,5 volte il salario minimo, poi è aumentato nel 2014 al 6% del salario per gli stessi livelli salariali, è salito al 7% nel 2017, nuovamente ridotto al 6% nel 2018, e infine rimosso a gennaio 2019.

Nel 2015, il Patto di responsabilità ha contribuito a ridurre il costo del lavoro, con diminuzioni sui contributi previdenziali di 1,8 punti sui salari fino a 1,6 volte lo SMIC (salario minimo), soglia aumentata poi a 3,5 volte nel 2016. Questo aumento si spiega con la volontà da parte del governo

francese di evitare meccanismi perversi, in cui i datori di lavoro assumevano solo lavoratori con stipendio pari allo SMIC.

La riduzione di contributi sociali ha avuto effetti positivi sull'occupazione e ha contribuito ad aumentare la competitività delle imprese esportatrici. Tuttavia, per i salari superiori a 1,6 volte il salario minimo, gli effetti sull'occupazione non sono visibili, poiché, se il salario è rapportato alla produttività, ci si riferisce a lavoratori più specializzati, che hanno una minore elasticità dell'occupazione al costo del lavoro.

Un elevato costo del lavoro, però, come abbiamo già detto, non è un ostacolo per la competitività se il CLUP rimane basso grazie ad un'alta competitività.

Nel caso della Francia, la produttività è sempre stata alta, e il rallentamento che ha subito la crescita di questo indice è comune a molti paesi occidentali, a causa della terziarizzazione, ovvero dello sviluppo del settore terziario che è considerato un settore a bassa produttività.

In Francia, le politiche attive per l'occupazione hanno causato l'assorbimento da parte del mercato del lavoro di tantissimi lavoratori non specializzati, che hanno portato ad un rallentamento della produttività generale.

Altri fattori, però, sono stati dannosi per la produttività aziendale. La regolamentazione delle start-up e le restrizioni sulle pratiche professionali hanno ostacolato l'ingresso e la concorrenza di una serie di industrie di servizi che sarebbero stati vantaggiosi per l'economia nel suo complesso. Gli alti costi dei licenziamenti hanno danneggiato sia gli incentivi alle assunzioni, sia la mobilità dai lavoratori, causando un'inefficiente allocazione delle risorse. Le basse competenze digitali dei lavoratori rendono difficile l'introduzione delle nuove tecnologie e le scarse doti manageriali impediscono i necessari cambi dell'organizzazione aziendale, che è necessaria per l'adozione delle tecnologie. Eppure, le recenti riforme del mercato del lavoro e della produzione, come il *Programme d'investissements d'avenir* per l'innovazione, supportano miglioramenti della produttività. Sul sito internet del Governo francese, infatti, il Programma viene così presentato: “Dotato di 57 miliardi di euro, il programma Investimenti per il futuro (PIA), pilotato dal Segretariato generale per gli investimenti (SGPI), è stato istituito dallo Stato per finanziare investimenti innovativi e promettenti in il territorio, al fine di consentire alla Francia di aumentare il suo potenziale di crescita e occupazione. Dal lancio della PIA, lo Stato ha quindi cofinanziato oltre 6.000 progetti per prepararsi al futuro. Parte di questo programma di investimenti per il futuro, dotato di 10 miliardi di euro, fa parte del grande piano di investimenti (GPI) di 57 miliardi di euro recentemente impegnato dal governo nel 2017 e condotto in tutto nel corso del quinquennio, al fine di sostenere le riforme strutturali e rispondere a quattro grandi sfide per la Francia: neutralità del carbonio, accesso all'occupazione, competitività attraverso l'innovazione e lo stato digitale.”

Nel *World Competitiveness Report* del 2019, la Francia è salita di due posizioni rispetto al 2018 e ora è al quindicesimo posto. Il punteggio complessivo è salito di 0,8 punti, ed ora si attesta a 78,8. La Francia si colloca all'ottavo posto in Europa e al settimo posto nella UE28. Compare nella top 10 dei quattro pilastri e ha prestazioni superiori alla media OCSE.

I suoi punti di forza includono la stabilità macroeconomica (con un punteggio quasi perfetto di 99,8 punti), la salute (vanta infatti la settima speranza di vita sana più lunga al mondo, con un'età di 71,7 anni), le infrastrutture (in cui è nona con 89,7 punti), lo sviluppo del sistema finanziario (85,9) e le dimensioni del mercato (81,6). La Francia è un importante centro di innovazione, rientrando nella top 10 per le sue performance nel pilastro riguardante la capacità di innovazione (77,2 punti). Essendo quinto in questo pilastro, distanzia la Germania di soli 10 punti.

L'ecosistema innovativo francese trarrebbe beneficio da una più forte cultura imprenditoriale (su cui ha un punteggio di 56,6). Il paese segna un punteggio piuttosto basso sulle misure di rischi imprenditoriali (52,9), cultura manageriale (61,4) e agilità delle aziende (52,3). Inoltre la Francia, come la Germania, deve rafforzare l'adozione di ICT (73,7).

È importante sottolineare che la Francia deve migliorare la sua base di competenze (71,9) e il funzionamento del suo mercato del lavoro (62,9), un punto tradizionalmente debole nel panorama competitivo francese, sebbene la situazione sia migliorata nell'ultimo biennio.

Figura 2.8 Performance competitive della Francia secondo il WTE



Fonte: *Global Competitiveness Report 2019*, WTE

2.4.3 Italia: produttività stagnante e misallocation

L'Italia è un paese di 60 milioni di abitanti, che produce un PIL pro capite di 34.260\$ (2018). È l'ottava potenza economica mondiale e quarta a livello europeo ed ha alto standard di vita: l'indice di sviluppo umano è molto alto (0,887) e la speranza di vita è di 82,4 anni. È membro dell'Unione europea, della NATO, del Consiglio d'Europa e dell'OCSE; aderisce all'ONU e al trattato di Schengen. È una grande potenza regionale europea, in grado di esercitare influenza politica anche su scelte e decisioni di ordine extra-europeo e globale, e si colloca in nona posizione nel mondo per spesa militare.²⁰

L'Italia è il settimo maggior esportatore del mondo (434 mld €) e il decimo paese importatore (397 mld €). La bilancia commerciale italiana risulta positiva per un valore di 37 mld €. I prodotti maggiormente esportati dall'Italia sono medicinali (20 mld €), automobili (16,6 mld €), petrolio raffinato (12,3 mld €), ricambi (12 mld €) e valvole (7 mld €). Le sue principali importazioni sono costituite da automobili, petrolio greggio, medicinali, gas e ricambi.

I paesi destinatari delle esportazioni italiane sono Germania (52,7 mld €), Francia (43 mld €), Stati Uniti (40 mld €), Regno Unito (22,4 mld €) e Spagna (21 mld €). I paesi da cui importa la maggior parte dei prodotti sono Germania, Francia, Cina, Paesi Bassi e Spagna.

In Italia, come abbiamo già detto, non esiste un vero e proprio salario minimo, ma i salari sono determinati da accordi collettivi di contrattazione volti a migliorare i salari e a ridurre le disparità. Questi contratti nazionali consentono aggiustamenti salariali molto limitati a livello locale; ciò significa che le imprese con alta produttività e quelle con più bassa produttività condividono lo stesso livello salariale. I salari nominali tendono dunque ad essere simili tra varie regioni (le differenze salariali per qualifiche e settori simili sono intorno al 5% tra Nord e Sud), mentre la produttività è significativamente più bassa al Sud (di circa il 30%).

Dai tempi dell'unità d'Italia, c'è sempre stata una grandissima differenza economica e produttiva tra il Nord e il Sud. Il Nord è sempre stato più produttivo del Sud, differenza che non si riscontra, però, nei salari. In Italia le differenze salariali sono molto limitate in termini nominali e non esiste quasi nessuna relazione tra produttività locale e salari nominali locali, come in Germania.

I salari reali risultano essere troppo bassi al Nord e troppo alti al Sud. Queste differenze rendono poco competitive le aziende del Sud, poiché un datore di lavoro deve pagare i propri dipendenti in modo sproporzionato rispetto alla loro reale produttività. Dunque, in queste regioni si crea disoccupazione, e i lavoratori meridionali sono costretti ad emigrare al Nord, facendo crescere i prezzi degli affitti a

²⁰ <https://it.wikipedia.org/wiki/Italia>

causa dell'aumento della quantità domandata degli stessi. L'aumento del costo della vita causa una diminuzione dei salari reali al Nord, poiché se i salari nominali rimangono gli stessi ma le spese per i lavoratori aumentano, questi vedono deteriorarsi il proprio potere d'acquisto. Al Sud, invece, i lavoratori faticano molto a trovare lavoro, e quando lo trovano in genere è pagato molto più che al Nord, in termini reali.

Per evitare questi meccanismi perversi, bisognerebbe seguire la via della decentralizzazione attuata dalla Germania, per contrastare la povertà e la disoccupazione nel Sud Italia. Degli stipendi proporzionati alla reale produttività dei lavoratori permetterebbero ai datori di lavoro di assumere di più, e ad evitare il dilagare del lavoro in nero e dell'evasione fiscale.

Il nostro Governo dovrebbe, inoltre, cercare di riallineare la produttività del Sud con quella del Nord, come è avvenuto in Germania dopo la caduta del muro, evento che ha portato alla convergenza della produttività tra la Germania orientale e quella occidentale. Anche se la piena equalizzazione dei salari non è mai avvenuta in Germania, la zona est del paese ha visto crescere di molto la propria produttività negli ultimi 20 anni, mentre in Italia il divario si è ulteriormente aggravato.

I motivi per cui l'Italia non riesce a procedere verso l'unificazione dei salari e della produttività è da ricercarsi nella minore flessibilità del mercato del lavoro, della diversità nella crescita del settore del commercio internazionale e anche da motivi storici che differenziano le aree povere dei due paesi.

Per quanto riguarda la flessibilità del mercato del lavoro, abbiamo già discusso in precedenza della moderazione salariale dei tedeschi. Questa adattabilità non è stata riscontrata nel meridione italiano, in cui la competitività è rimasta bassa dal secondo dopoguerra.

Inoltre, nel Mezzogiorno italiano non è stato avvantaggiato dalle esportazioni come lo sono stati la Germania dell'est e il Centro-Nord italiano. È stato infatti il settore commerciale che ha fatto ripartire l'economia della Germania orientale, e che nell'ultimo ventennio lo ha riportato quasi al passo con le regioni occidentali. Il commercio internazionale, infatti, è stato un elemento chiave nel sostenere la domanda di beni prodotti nella Germania orientale, e ha contribuito ad aumentare il reddito pro-capite della regione. L'ECI (Economic Complexity Index) dei tedeschi orientali, misurato sui dati export, è superiore a quello italiano. Questo indice, sviluppato dall'Harvard Center for International Development, serve a misurare la complessità dei prodotti esportati da ciascun paese, ed è un buon indicatore dei vantaggi competitivi di un paese. La Germania (che è al terzo posto per ECI) è una grande esportatrice di automobili, macchinari, computer e apparecchi elettronici, che hanno un indice di complessità maggiore dei prodotti esportati dall'Italia (che è al 20esimo posto).

Un altro fattore che non bisogna ignorare per comprendere i motivi dell'arretratezza del Sud Italia rispetto alla Germania dell'est è legato alla storia dei due paesi.

Prima dell'Unità d'Italia, il Mezzogiorno era stato governato principalmente da regimi assolutisti, mentre le città del Nord erano relativamente più libere. In Germania, al contrario, non erano riscontrabili differenze culturali così profonde.

La zona orientale, in seguito, divenne la culla della rivoluzione industriale in Germania, che si sviluppò in Sassonia. Questa regione fu per lungo tempo la parte più produttiva della nazione, e anche una delle più produttive d'Europa. In Italia, invece, a partire dall'Unità, si assistette a una graduale deindustrializzazione del Sud.

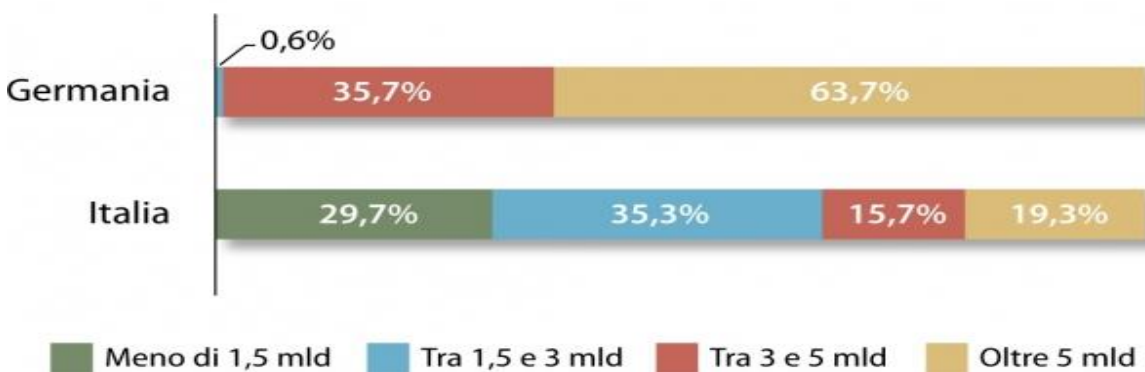
Un ultimo dato, su cui vale la pena soffermarsi, è la presenza massiccia di corruzione e associazioni mafiose nel Sud Italia, che frenano la ripresa del Mezzogiorno. La Germania est non condivide con il nostro Sud la piaga della corruzione e del malgoverno.

Oltre a bilanciare le remunerazioni, l'Italia dovrebbe agire anche sul denominatore del CLUP: l'aumento della produttività.

Uno dei fattori che sicuramente influisce sulla produttività dei lavoratori italiani è la bassa istruzione. L'Italia ha una bassissima percentuale di laureati ed ha la quarta quota più alta di popolazione con la sola istruzione di base nell'UE. Questo divario riguarda anche le nuove generazioni, il che significa che ci vorrà molto tempo per invertire questa tendenza. Un recente sondaggio sulle competenze stilato dall'OCSE mostra che un livello di istruzione basso si traduce in competenze basse.

Un altro fattore che tiene bassa la produttività del lavoro italiana è anche la ridotta dimensione delle aziende, che, come abbiamo detto, sono sistematicamente meno produttive di quelle di grandi dimensioni. Se diamo un'occhiata alla composizione del panorama industriale italiano, in confronto a quello tedesco, ci rendiamo subito conto di come siano eterogenei e dunque poco confrontabili le due economie.

Figura 2.9 Dimensione delle aziende tedesche e italiane

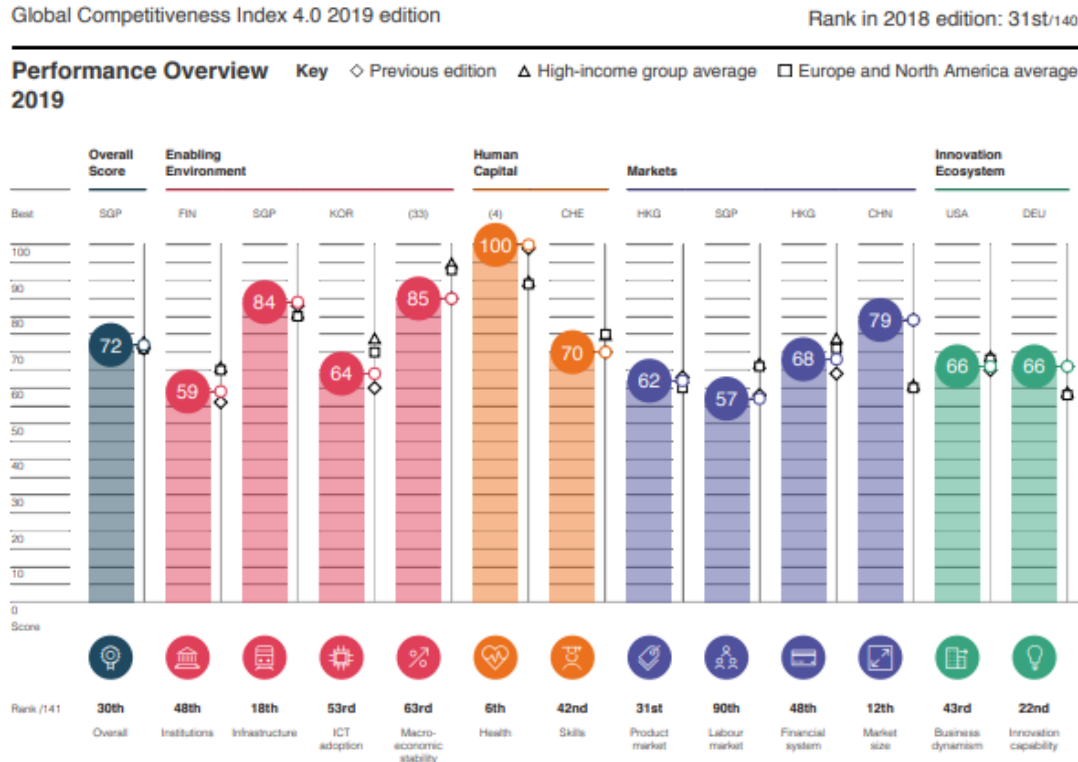


Fonte: E&M Plus

All'interno della classifica del *Globe Competitiveness Report 2019*, l'Italia occupa la trentesima posizione. Le prestazioni del Belpaese sono leggermente migliorate, aumentando di punteggio di 0,7 e salendo di un grado.

Le performance italiane quest'anno sono state guidate principalmente da piccoli miglioramenti dei sistemi finanziari (+3,3 punti), in cui i crediti deteriorati vengono gradualmente assorbiti (-2,7% quest'anno) e l'accesso ai finanziamenti sia per le PMI sia per le venture capital sono leggermente migliorati (rispettivamente +4,5 e +4,8). I costi per l'avvio di un'azienda rimangono però tra i più dell'area OCSE. Questo fattore è indicativo delle debolezze della pubblica amministrazione e della giustizia civile, che rallentano la riallocazione dei fattori della produzione. L'efficienza del quadro giuridico ha però, secondo il WTE, registrato punteggi leggermente più alti dell'anno precedente (+5,1 punti, da una base bassa), che fanno dunque sperare in un'inversione di tendenza. L'adozione delle ICT (+4,2) e le infrastrutture (+1) sono gradualmente migliorate negli ultimi anni. Allo stesso tempo, l'Italia mantiene vantaggi competitivi in termini di capacità di innovazione (65,5) e standard sanitari (99,6, sesta posizione).

Figura 2.10 Performance competitive dell'Italia secondo il WTE



Fonte: *Global Competitiveness Report 2019*, WTE

Eppure ci sono ancora alcuni ostacoli che minano la competitività dell'Italia. Tra questi l'alto debito pubblico (132% del PIL) rappresenta un rischio incombente e un onere per la politica economica; il mercato del lavoro (56,6) mantiene una dualità (troppo rigida in alcuni segmenti e troppo precaria in altri), nonostante alcune recenti riforme; le imposte sul lavoro sono elevate confrontato con altri paesi e il talento non è sufficientemente ricompensato. La qualità istituzionale (56,6) ottiene un risultato misto, combinando alcuni fattori positivi e alcune aree che necessitano un miglioramento.

Mentre l'Italia è un paese relativamente sicuro, con uno dei più bassi tassi di omicidi nel mondo (0,7 casi per 100.000 persone, ventesimi), la capacità del governo di adattarsi ai cambiamenti è limitata (28,9) e l'efficienza amministrativa non è sufficiente (45,3).

CAPITOLO 3

Proposte d'intervento

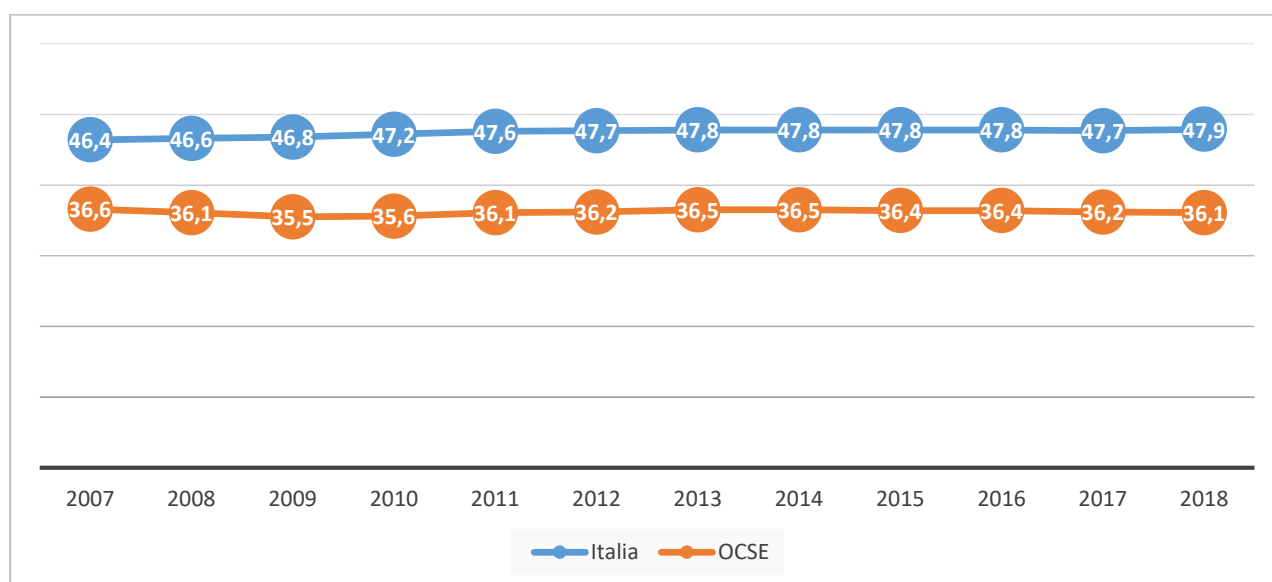
I problemi più importanti che attanagliano l'economia italiana e che le impediscono di ripartire sono, come abbiamo già discusso nei capitoli precedenti, la bassa produttività e un cuneo fiscale elevato. Questi aspetti sono sempre stati noti ai nostri governi, che con interventi più o meno efficaci hanno cercato, di legislatura in legislatura, di rimettere in sesto la nazione dopo la congiuntura negativa del decennio scorso.

La crisi del 2008 ha causato un netto peggioramento delle condizioni di vita delle famiglie italiane: sono stati persi circa un milione di posti di lavoro, e anche chi non ha perso il proprio posto di lavoro ha visto diminuire il proprio reddito in termini reali.

Il Governo italiano ha inizialmente aumentato la spesa per il sostegno alla disoccupazione, però, fino al 2014, non aveva ancora affrontato il problema del peggioramento delle condizioni lavorative e retributive degli occupati. Nel 2011, anzi, la situazione si è ulteriormente aggravata a causa delle politiche di austerità, che hanno causato un aumento della pressione fiscale sui cittadini e diversi tagli alle spese pubbliche al fine di ridurre il deficit pubblico italiano.

Come si può osservare nella figura 3.1, a partire dal 2007, ovvero l'anno precedente all'inizio della crisi, il cuneo fiscale in Italia è aumentato di 1,3 punti percentuali, passando dal 46,6% al 47,9%. La media OCSE, invece, è diminuita di un punto percentuale tra il 2007 e il 2009, per poi crescere leggermente attestandosi a 36,1% nel 2018, rimanendo comunque più bassa (-0,5%) del periodo pre-crisi.

Figura 3.1 Cuneo fiscale in Italia in confronto alla media OCSE



Fonte: OCSE

Ridurre il cuneo fiscale sul lavoro porterebbe sicuramente dei vantaggi sia ai lavoratori che ai datori di lavoro. Essendo il cuneo fiscale formato dalla somma di imposte sul reddito e contributi sociali, si potrebbe agire su una delle due voci, con risultati diversi.

Se si agisse sulle imposte sul reddito, dunque diminuendo il prelievo fiscale sui redditi da lavoro dipendente, si otterrebbe un aumento del potere d'acquisto dei lavoratori e, di conseguenza, anche dei consumi, ma non si otterrebbe una vera e propria diminuzione del costo del lavoro, che avvantaggerebbe le imprese esportatrici. Si tratterebbe di un intervento che agisce sul lato dell'offerta, ma non della domanda. Se invece si agisse sui contributi previdenziali, ne gioverebbero le imprese che andrebbero incontro ad una diminuzione del costo del lavoro, e dunque avrebbero un vantaggio competitivo. In questa direzione si è mossa la Francia, con la decontribuzione dei salari più bassi. Ciò però si traduce in una spesa per le casse dello Stato, che si troverebbe a ridurre i servizi pensionistici o di sostegno alla disoccupazione, a meno di una fiscalizzazione degli stessi. Riducendo il costo del lavoro da parte delle aziende si ottengono vantaggi dal lato dell'offerta, le imprese possono assumere più lavoratori e la produttività totale dei fattori aumenta.

Dunque bisognerebbe agire in entrambe le direzioni, alleggerendo i costi per le imprese (che comprendono anche le spese fiscali), sia sostenendo i consumi delle famiglie a basso reddito, che sono state quelle maggiormente colpite dagli anni della recessione.

In questa sede esamineremo gli ultimi interventi messi in atto dal governo italiano per ridurre il cuneo fiscale sul lavoro.

3.1 Taglio del cuneo fiscale: il Bonus Renzi e la Manovra 2020

Un recente intervento a favore della diminuzione del cuneo fiscale sul lavoro è stato il bonus Renzi 80 euro, introdotto dal D.L. 66/2014, che consentiva di ricevere 80 € mensili in più in busta paga ai possessori di un reddito basso. Il bonus è stato introdotto prima del 2014 per un solo anno e poi è stato reso permanente. La soglia da non superare per essere riconosciuti come beneficiari del bonus pieno è di 24.600€ ed ammonta a 960 € annui, mentre si riduce per i redditi compresi tra 24.600€ e 26.600€ secondo questa formula:

$$(26.600 - \text{reddito complessivo}) / 2.000 * 960$$

Ne beneficiano solo i possessori di reddito di lavoro dipendente o assimilati, inclusi i percettori di cassa integrazione guadagni, indennità di mobilità e di disoccupazione, incluse anche le Forze dell'Ordine. Ne sono esclusi coloro che ricevono redditi da pensione e assegni equiparati, compensi percepiti dai lavoratori soci delle cooperative, compensi percepiti a carico di terzi, somme corrisposte per borse di studio, redditi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, remunerazioni di sacerdoti e compensi per lavori socialmente utili.

Il bonus consiste in un credito Irpef attribuito dal datore di lavoro in busta paga e senza bisogno di presentare alcuna domanda. Gli 80€ sono erogati mensilmente in busta paga o possono essere recuperati in dichiarazione dei redditi. Nel caso di mancanza dei requisiti per il riconoscimento, il bonus deve essere restituito in tutto o in parte, come, ad esempio, i lavoratori che percepiscono meno di 8.174€ di reddito all'anno, che sono quindi inclusi nella *no tax area*.

La riforma ha comportato uno stanziamento di 9,5 miliardi di euro, pari al 0,5% del reddito disponibile delle famiglie e allo 0,4% del PIL italiano.

L'obiettivo che Renzi voleva ottenere con questa riforma era legato essenzialmente al sostegno dei redditi da lavoro bassi, poiché durante gli anni della crisi, come abbiamo anticipato, i lavoratori hanno visto diminuire il proprio potere d'acquisto, e dunque gli 80 euro del bonus avrebbero dovuto sopperire a questo mancato incremento retributivo.

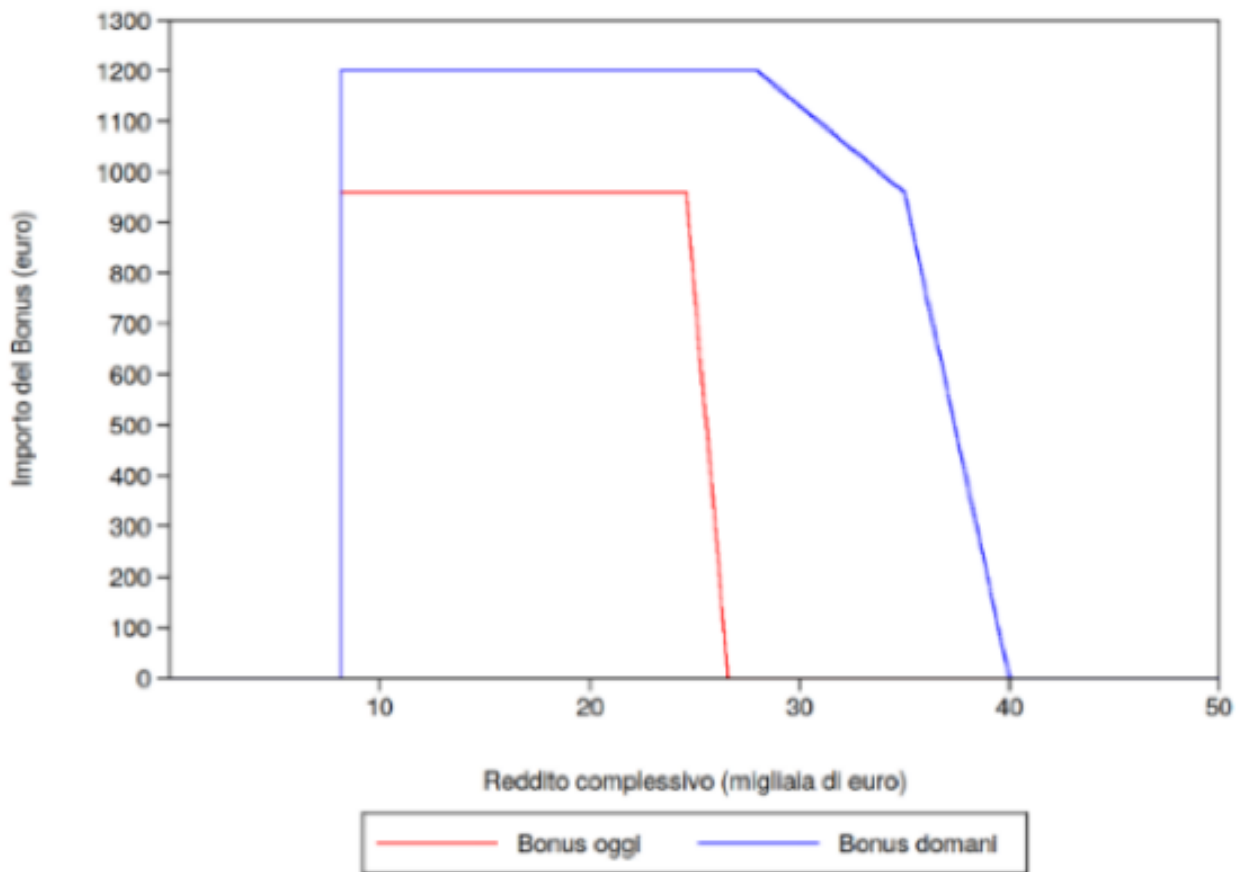
Inoltre il bonus aveva il fine di aumentare i consumi e rilanciare l'economia nazionale distrutta dalla recessione. Infatti, incoraggiando i consumi dei cittadini, aumenta anche la domanda interna, e di conseguenza ne giovano anche le imprese, che per far fronte all'aumento della quantità domandata di beni sono portate ad assumere di più, innescando un circolo virtuoso.

A partire da luglio 2020, entrerà in vigore un'ulteriore taglio del cuneo fiscale. La Legge di Bilancio 2020 (Legge n.160 del 27/12/2019), varata dal nuovo governo giallo-rosso, infatti, prevede lo stanziamento di 3 miliardi di euro per il 2020 e di 5 miliardi per il 2021, con l'obiettivo di alleggerire ulteriormente il carico fiscale sui lavoratori dipendenti. Nella sostanza, si tratta di un'estensione del

bonus Renzi ad una buona fetta di lavoratori che hanno un reddito dichiarato annuo compreso tra 26.600 e 35.000 che finora erano esclusi dal bonus. Nella fascia di reddito compresa tra i 35.000 e i 40.000 euro è prevista una “discesa” del bonus (simile a quella che esisteva nel bonus degli 80 euro per i redditi compresi tra i 24.600 e i 26.600 euro). Per i lavoratori che già percepiscono il bonus, potrebbe essere riconfermato ma con due novità: il bonus verrà erogato sotto forma di detrazione fiscale, aumentando di fatto la detrazione da lavoro dipendente che esiste già, e sarà aumentato di circa 20€.

Nella figura 3.2 è illustrato il confronto tra le due misure.

Figura 3.2 Bonus Renzi e Manovra 2020



Fonte: “Bonus degli 80 euro, ma attenzione a non far pasticci”, Simone Pellegrino, *lavoce.info*

Per avere un’idea degli effetti della Manovra del 2020, bisogna osservare prima le conseguenze dell’introduzione dei bonus Renzi, che può darci spunti utili per capire cosa accadrà in futuro.

Gli effetti del bonus degli 80 euro sono stati misurati dalla Banca d’Italia in un quaderno intitolato “Household spending out of a tax rebate: Italian €80 tax bonus”, pubblicato nel 2017.

Secondo questa indagine, le famiglie italiane hanno incrementato i loro consumi mensili, soprattutto quelli riguardanti beni non durevoli. La maggior incidenza dell'aumento del potere di spesa c'è stata nelle famiglie con reddito più basso.

L'efficacia di questa riforma, sempre secondo la Banca d'Italia, è influenzata da diversi fattori, come il modo in cui il governo va a finanziare l'aumento di spesa pubblica e il modo in cui i cittadini la percepiscono, e dunque dipende anche dall'orizzonte temporale in cui si intende mandare avanti la riforma.

L'analisi eseguita dalla Banca d'Italia si basa sul confronto tra l'aumento di spesa effettuato dalle famiglie che hanno ricevuto il bonus e quelle che non l'hanno ricevuto. Inoltre, nel 2014, è stato effettuato un sondaggio in cui si chiedeva agli intervistati se avessero ricevuto il bonus e in che modo lo avessero speso, ma anche se lo percepissero come permanente o meno. Quest'ultimo quesito è stato determinante, poiché, come afferma Luigi Guiso (il quale ha anche contribuito a suggerire il metodo di calcolo degli effetti del bonus) in un articolo su *lavoce.info*: “sul bonus fiscale da 80 euro si è finora tentennato sulla sua natura permanente o transitoria, con dichiarazioni contraddittorie in cui, da un lato, si rassicura che si tratta di una misura permanente, dall'altra la si condiziona alla disponibilità di risorse. Non è un dettaglio da poco. Se lo scopo, come si dice (e deve essere), è quello di fornire un sostegno alla domanda, iniettare incertezza sulla permanenza della misura equivale ad affossarne l'efficacia”.²¹ Se non fosse percepito come permanente, infatti, le famiglie tenderebbero a consumare una parte minore del bonus per il futuro; se invece fossero sicuri di avere un aumento fisso in busta paga, sarebbero più propense a spenderlo.

Dal questionario della Banca d'Italia, però, è risultato che i beneficiari avevano sovrastimato l'aumento della spesa, dichiarando di averne speso il 90%, quando invece dai dati risultava che ne avessero consumato solo il 50-60%. E non è stata trovata una grande differenza tra coloro che percepivano il bonus come permanente o meno.

La Tabella 3.1 ci mostra l'effetto del bonus sulle spese delle famiglie che lo hanno ricevuto (dummy = 1).

Tabella 3.1 Effetto del bonus sulle spese delle famiglie

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Alimentari	Non durevoli	Durevoli	Casa	Mutuo
Bonus (dummy=1)	60,464*	94,199	-2,699	-8,737	77,208***
	(35,826)	(109,879)	(32,195)	(30,874)	(24,330)
N. Osservazioni	2.824	2.824	2.824	2.824	2.824

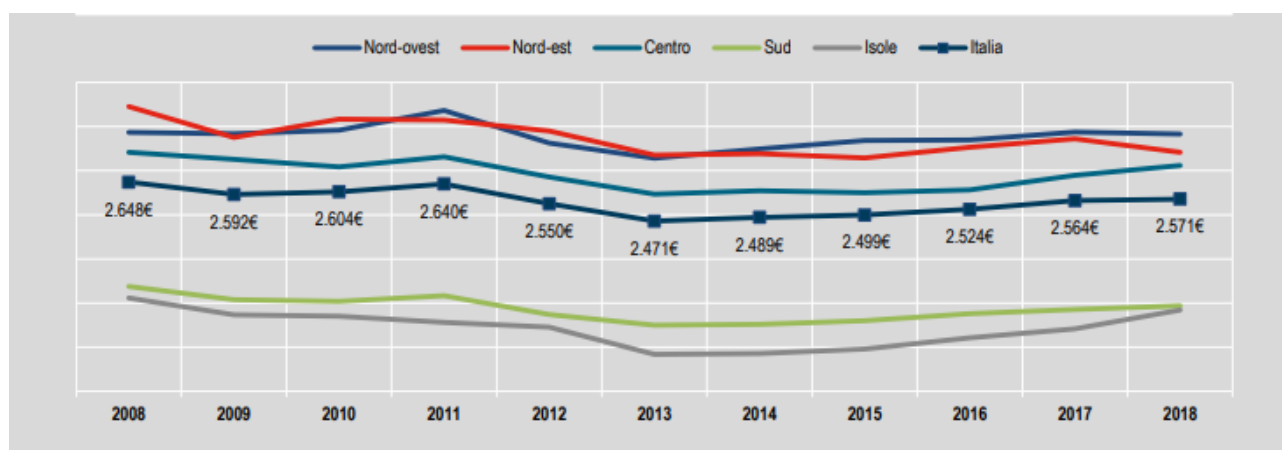
Fonte: *lavoce.info*

²¹ <https://www.lavoce.info/archives/30841/effetti-bonus-80-euro-calcolare-cura/>

L'analisi della Banca d'Italia si conclude affermando che le famiglie italiane che hanno percepito il bonus hanno effettivamente aumentato i propri consumi, e, nel dettaglio, hanno aumentato di 22€ circa le spese relative al cibo, e di 33€ quelle relative ai mezzi di trasporto. Non sono stati rilevati incrementi significativi della spesa in beni durevoli. Dunque, l'aumento della propensione al consumo è variata in un *range* compreso tra 0,5 e 0,6.

Anche i dati raccolti dall'Istat ci dicono che dal 2014 i consumi delle famiglie sono effettivamente aumentati (Figura 3.2).

Figura 3.2 Consumi delle famiglie nelle diverse aree dell'Italia



Fonte: ISTAT

Nel 2008 la media dei consumi delle famiglie italiane era di 2.648€. È sensibilmente diminuita fino al 2013, anno in cui ha raggiunto il valore di 2.471€. Nell'anno successivo, la media è leggermente salita, ed ha continuato a crescere fino a 2.571€.

Il bonus di Renzi è stato dunque efficace nel sostenere i consumi, però non ha influito sulla competitività delle imprese italiane. Il taglio del cuneo fiscale in questo caso, avendo agito sul lato del lavoratore, non ha avuto effetti sul taglio del costo del lavoro e dunque dell'occupazione, ma ha migliorato la capacità di spesa di coloro che avevano già un lavoro e ha avuto effetti positivi sulla domanda aggregata. Tuttavia, agendo sul lato dell'offerta, si sarebbero potuti ottenere effetti moltiplicativi più accentuati, come è accaduto in Francia, in cui la decontribuzione sui salari più bassi a favore dei datori di lavoro ha dato la possibilità a molte persone di entrare nel mercato del lavoro. Il bonus, inoltre, escludendo le fasce più povere della popolazione, ha favorito solo i lavoratori di reddito medio-basso. Un aumento dei consumi è raccomandabile per aumentare il nostro punteggio per quanto riguarda il *Product Market*, ovvero l'incontro tra domanda e offerta di prodotti finiti; secondo il *Global Competitiveness Report*, che a questa voce ci ha assegnato un punteggio di 62, siamo ancora lontani dall'equilibrio del mercato dei prodotti.

Il bonus non ha comunque contribuito in maniera significativa ad abbassare il cuneo fiscale, che si è mantenuto stabile tra il 2014 e il 2018, né il costo del lavoro.

Una manovra riguardante il cuneo fiscale sul lavoro che potrebbe portare alle aziende dei vantaggi competitivi in termini di prezzo potrebbe essere un taglio alle contribuzioni sociali pagate dai datori di lavoro. In questo modo si ridurrebbe il costo del lavoro per addetto. Si favorirebbe inoltre l'occupazione e dunque un aumento del PIL. Il taglio del cuneo fiscale da solo, però, non basta. Bisognerebbe, infatti, accrescere anche la produttività delle aziende per avere effetti apprezzabili sulla competitività ed equilibrare i salari alla produttività del lavoro.

3.2 Aumento della produttività e dell'occupazione: il Jobs Act

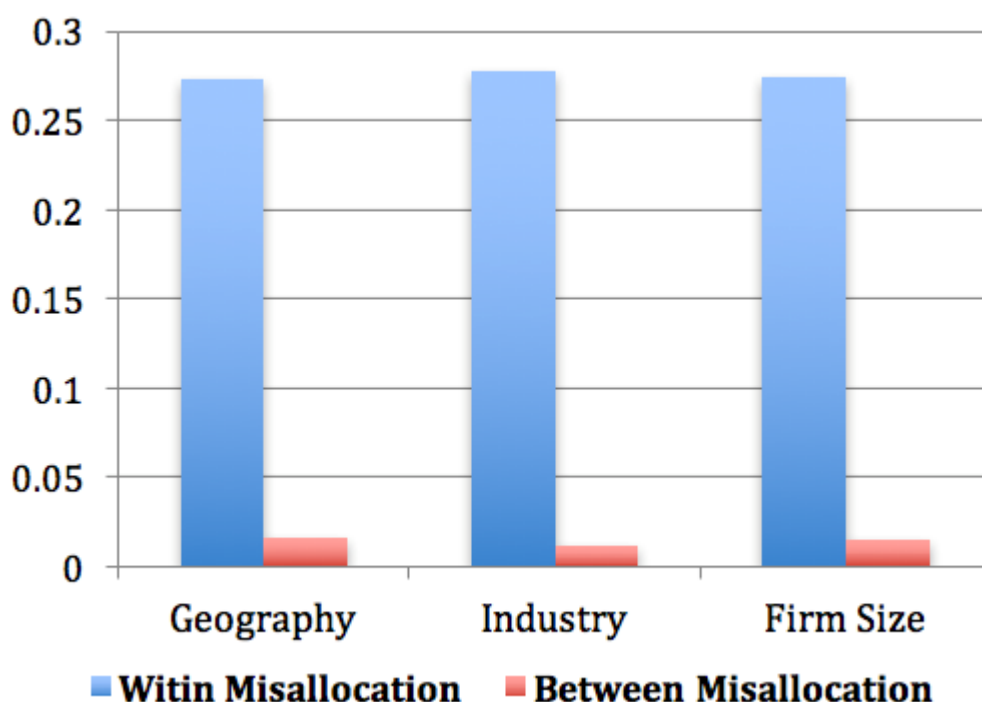
Per capire in quale direzione muoversi per migliorare la produttività italiana, bisogna prima capire quali sono i fattori che influiscono su di essa.

Uno dei fattori che impediscono la ripresa dell'economia italiana è sicuramente la allocazione errata delle risorse. La *misallocation*, come la definisce Sara Calligaris in un articolo pubblicato su voxeu.org ("Italy's productivity conundrum: The role of resource misallocation"), è la dispersione di produttività tra le aziende. Essa cresce fintanto che le imperfezioni del mercato ostacolano il flusso di risorse dalle aziende meno produttive a quelle più produttive, ovvero dove i rendimenti dei fattori della produzione sono più alti.

L'errata allocazione di risorse è andata sempre crescendo dal 1995 fino ai giorni nostri, ed ha intaccato anche i settori chiave dell'economia italiana. Raggruppando le diverse imprese in gruppi omogenei per quanto riguarda la posizione geografica, il settore in cui opera e la dimensione dell'impresa, ci si rende conto che la cattiva allocazione è stata più accentuata all'interno dei gruppi ("Within Misallocation") che tra i diversi gruppi (Between Misallocation).

L'obiettivo che dovrebbe perseguire il Governo italiano, dunque, non dovrebbe essere quello di spostare risorse tra diversi settori o aree geografiche, ma dovrebbe, invece, impegnarsi nel perseguire politiche che facciano in modo di muovere le risorse dalle aziende meno produttive a quelle più produttive all'interno della stessa area, settore o dimensione aziendale. Non bisognerebbe dunque penalizzare alcuni settori e avvantaggiarne altri, ma prediligere le aziende più produttive all'interno dello stesso settore e permettere a queste di massimizzare le proprie performance.

Figura 3.3 Misallocation all'interno dei gruppi e tra i diversi gruppi



Fonte: *voxeu.org*. Calligaris, Sara: “Italy’s productivity conundrum: The role of resource misallocation”.

In Italia, infatti, sopravvivono anche molte aziende che hanno una bassa produttività. Il numero di queste aziende è cresciuto di molto dall’inizio del secolo, e nel complesso rallentano l’intera economia nazionale. Ciò è dovuto al fatto che le istituzioni sono inefficienti nel regolare il processo di ristrutturazione aziendale. Innanzitutto, le procedure fallimentari e il sistema giudiziario non riescono a riallocare i beni delle imprese in difficoltà, e ciò è dovuto alla lentezza e alla complessità della burocrazia italiana. Inoltre, le banche non sempre riescono ad allocare correttamente i prestiti, che vengono spesso erogati anche ad aziende a bassa produttività per evitare che falliscano. In terzo luogo, le società di *private equity*, che sono specializzate nella ristrutturazione e nel turnaround delle imprese, non sono ancora sviluppate, a causa della loro regolamentazione e dei vincoli alla ristrutturazione delle imprese.

Ad aumentare la flessibilità del mercato del lavoro italiano ci aveva pensato il governo Renzi con l’emanazione del Jobs Act nel 2014. Il Jobs Act è composto da due provvedimenti: il “decreto Poletti” (decreto-legge 20 marzo 2014) e la legge 10 dicembre 2014, n. 34. Il contenuto del decreto riguardava principalmente la rimozione di ostacoli al licenziamento e assunzione da parte dei datori di lavoro, per sostenere l’economia in un periodo in cui c’era un alto tasso di disoccupazione. I datori di lavoro potevano così creare contratti a termine di massimo 36 mesi (prorogabili per 5 volte), ma il numero di contratti a termine non doveva eccedere il 20% dei contratti lavorativi totali dei dipendenti

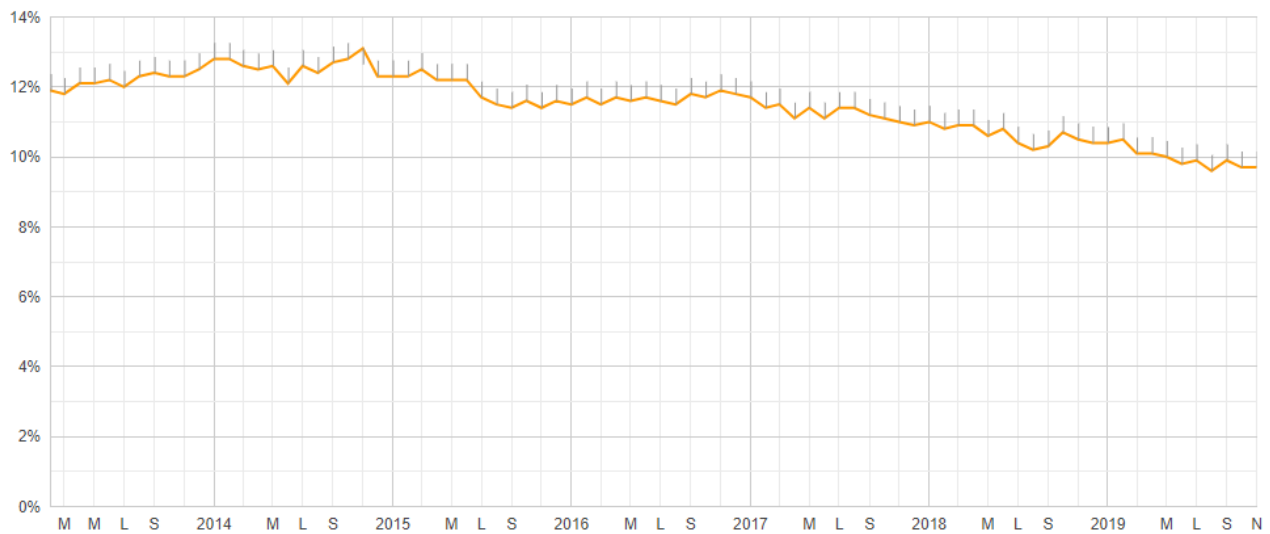
dell'azienda, tranne per gli enti di ricerca e le aziende con meno di 5 dipendenti. Lo sfioramento di questo limite portava a sanzioni amministrative. Inoltre, per le aziende con più di 50 dipendenti, era previsto anche che il 20% dei lavoratori con contratti a termine venisse stabilizzato a fine contratto. Per tutelare i lavoratori, la legge n.34 del 20 dicembre 2014 prevedeva anche, per le nuove assunzioni, un contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (ovvero costi di licenziamento crescenti) in base all'anzianità di servizio. Ha inoltre abrogato i contratti di collaborazione a progetto (i cosiddetti co.co.pro.) e ha reintrodotto i contratti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.). Questo tipo di contratti prevedeva che i lavoratori fossero considerati come parasubordinati, anche a tempo indeterminato, cioè dei lavoratori autonomi coordinati dal committente, e dunque a metà strada tra dipendenti e autonomi. Sempre con l'intento di favorire l'occupazione, il Jobs Act ha previsto anche delle forti decontribuzioni sulle nuove assunzioni, fino ad un massimo di 24.400 € in tre anni. Per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, il Jobs Act ha introdotto l'Agenzia nazionale per l'occupazione, che gestisce i centri per l'impiego e anche l'erogazione della Nuova assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), che fornisce tutela ai lavoratori subordinati che abbiano perso involontariamente il lavoro. Un'altra tutela per la disoccupazione introdotta dal Jobs Act è stata la ASDI (Assegno Sociale di Disoccupazione), che viene erogata al termine della fruizione della NASpI, per un massimo di 6 mesi, qualora il lavoratore non sia stato già ricollocato.

Gli effetti del Jobs Act sono stati un aumento dei licenziamenti, ma anche un forte aumento delle assunzioni, e anche di trasformazioni di contratti da tempo determinato a tempo indeterminato. Secondo un rapporto dell'INPS, le aziende con più di 15 addetti è aumentata di 2.000 unità nei primi 15 mesi, anche se poi, con la diminuzione delle decontribuzioni, questa crescita è decelerata. Queste aziende hanno aumentato le assunzioni del 50% in più rispetto a quelle piccole, che sono meno flessibili, ma hanno anche aumentato i licenziamenti di circa il 50%. Tuttavia, l'aumento delle assunzioni del 50% corrisponde a un numero molto più grande del numero di licenziamenti, e l'occupazione totale è cresciuta negli anni successivi all'introduzione del Jobs Act.

Nella Figura 3.4 possiamo infatti osservare come il tasso di disoccupazione sia passato da un picco di 13,1% a novembre 2014 al 9,7% nello stesso mese del 2019.

Come abbiamo potuto osservare nell'analisi del WTE, l'Italia ha ottenuto un punteggio di 57 all'ottavo pilastro, cioè alla voce "mercato del lavoro". Nella classifica riguardante questa voce siamo 90esimi; ciò significa che abbiamo ancora molto da migliorare per quanto riguarda l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, ma anche la modalità di formazione del salario. Cercare di flessibilizzarlo, come ha fatto il Partito Democratico tramite il Jobs Act, è sicuramente un passo avanti, ma ci sono ancora molti passi in avanti da fare.

Figura 3.4 Tasso di disoccupazione in Italia



Fonte: eurostat

Se diamo un'occhiata al secondo peggior voto preso dalla nostra nazione nel *Global Competitiveness Report*, troviamo il secondo pilastro, ovvero le istituzioni, con un punteggio di 59, e il 48esimo posto in classifica.

La qualità delle istituzioni e la produttività del lavoro sono strettamente collegate. L'inefficienza del settore pubblico ostacola la produttività delle aziende, almeno per quelle che dipendono in modo più stretto dal Governo. Gli economisti Raffaella Giordano, Sergi Lanau, Pietro Tommasino e Petia Topalova hanno dimostrato, in un articolo pubblicato su vox.eu (*"Is the public sector holding back Italy's productivity?"*), hanno dimostrato che per un'azienda operante in un settore caratterizzato da una forte dipendenza dal governo, il fatto di trovarsi in una provincia con un'efficienza pubblica superiore alla mediana aumenta l'output per euro speso dell'11,3% e il valore aggiunto lordo per euro speso in buste paga del 4,3%. Hanno inoltre dimostrato che l'inefficienza del governo colpisce le imprese più giovani e quelle più grandi (cioè con oltre 250 dipendenti). Per aumentare la produttività bisogna dunque agire sull'efficienza delle unità governative, e migliorare dunque l'assistenza sanitaria, l'istruzione, la giustizia civile, l'assistenza all'infanzia e la raccolta dei rifiuti.

Conclusioni

Abbiamo visto come il nostro cuneo fiscale sul lavoro sia essenzialmente simile a quello di Francia e Germania. Quello che ci differenzia da queste due potenze europee è la produttività stagnante e un costo del lavoro sproporzionato. Una diminuzione del cuneo fiscale sul lavoro condiviso da datori di lavoro e dipendenti potrebbe dare un grande aiuto alla ripresa del paese. Tagliando le spese sostenute dai datori di lavoro, si favorisce l'occupazione e dunque anche la crescita del PIL. Appesantendo la busta paga dei lavoratori, si sostiene la domanda interna di beni, e dunque si porta le aziende ad aumentare la produzione. I recenti interventi volti ad aumentare il tasso di occupazione hanno reso più flessibile il mercato del lavoro, però non sono ancora stati messi in atto provvedimenti che flessibilizzino la retribuzione salariale, e ciò crea diversi problemi di allocazione delle risorse. Lasciare più libertà alle aziende per quanto riguarda gli stipendi corrisposti ai lavoratori in modo tale da adattarli alla produttività del lavoro potrebbe essere il primo passo verso la ripresa economica delle aree più povere del Paese.

Tagliare le spese che un datore di lavoro affronta per ogni lavoratore creerebbe un terreno fertile per la crescita di nuove aziende e attirerebbe capitali stranieri. Ciò però dovrebbe essere accompagnato anche da una riduzione dei costi di avviamento di un'azienda, che in Italia sono esageratamente alti. Favorire la ricerca e lo sviluppo consente di aumentare ulteriormente la produttività, e dunque far scendere il CLUP. Il nostro Governo dovrebbe anche incentivare le aziende più produttive, e far uscire dal mercato quelle che lo sono meno. Ciò potrebbe portare, però, a una grande perdita di posti di lavoro. Questa selezione potrebbe essere attuata solo se accompagnata da un programma di reinserimento dei lavoratori licenziati, che potrebbero altrimenti pesare in modo eccessivo a causa delle politiche di sostegno all'occupazione che tutelano i diritti degli stessi in caso di perdita involontaria dell'occupazione. Per essere reinseriti nel mercato del lavoro, i dipendenti dovrebbero acquisire delle competenze specifiche, che spesso gli sono precluse a causa degli scarsi investimenti sull'istruzione. Spesso i corsi di formazione hanno un costo molto alto e non tutti i datori di lavoro sono propensi a pagarli. Gli investimenti sull'istruzione, penalizzati da anni di recessione che hanno costretto i governi a tagliare i fondi, dovrebbero essere rilanciati, poiché gli investimenti sul capitale umano aumentano la produttività del lavoro. Inoltre, ricompensare il lavoro dei professionisti in modo equo attrarrebbe anche molti lavoratori specializzati, che spesso sono costretti ad emigrare per trovare condizioni di lavoro più favorevoli. In questo modo, l'Italia potrebbe superare una prima debolezza, ovvero l'ottavo pilastro del *World Competitiveness Report*.

Riferimenti bibliografici

Bosi Paolo, Guerra M. Cecilia, *I tributi nell'economia italiana*, 2015, Il Mulino, Bologna

Roncaglia Alessandro, *La Ricchezza delle Idee, Storia del pensiero economico*, Gius. Laterza & Figli Spa, Bari, Sesta Edizione, 2012

Abel Andrew B., Bernanke Ben S., Croushore Dean, Bottazzi Laura, *Macroeconomia*, 2016, De Agostini Scuola SpA, Novara, Prima Edizione

Di Taranto Giuseppe, *La globalizzazione diacronica*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2015

World Economic Forum (2019), *The Global Competitiveness Report*, 2019

OECD (2019), *Taxing Wages 2019*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/tax_wages-2019-en.

OECD (2019), *OECD Compendium of Productivity Indicators 2019*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b2774f97-en>.

OECD (2019), *France*, OECD Productivity Insights, February, 2019.

Conseil d'analyse économique (2019), *Baisses de charges: stop ou encore?*, Les notes du conseil d'analyse économique, n.49, Gennaio 2019

Bank of Italy (2018), *Productivity growth in Italy: a tale of a slow-motion change*, Questioni di Economia e Finanza n.422, Gennaio 2018

OECD (2018), *OECD Entrepreneurship at a Glance, Highlights*, 2018, OECD Publishing

Massimo Baldini, Elena Giarda, Arianna Olivieri, Simone Pellegrino, Alberto Zanardi (2015), *Il "bonus" degli 80 euro: caratteristiche ed effetti redistributivi*, Rivista di diritto finanziario e scienza delle finanze, Anno LXXIV, Fasc.1 - 2015 I

Bank of Italy (2017), *Household spending out of a tax rebate: Italian "€80 tax bonus"*, Questioni di Economia e Finanza, n.379, giugno 2017

European Central Bank (2017), *Household spending out of a tax rebate: Italian "€80 tax bonus"*, Working Paper Series, n.2099, settembre 2017

INPS (2018), *Graded Security and Labor Market Mobility Clean Evidence from the Italian Jobs Act*, WorkINPS Papers, n.10, febbraio 2018

Riferimenti sitografici

http://www.infomercatiesteri.it/bilancia_commerciale.php?id_paesi=68

http://www.mercatiaconfronto.it/index.php?option=com_content&view=article&id=25158&Itemid=5046&lang=en

http://www.treccani.it/enciclopedia/clup-costo-del-lavoro-per-unita-di-prodotto_%28Dizionario-di-Economia-e-Finanza%29/

<https://debitoor.it/dizionario/contributo-previdenziale>

<https://emplus.egeaonline.it/it/73/pagine-numeri/352/italia-germania-le-aziende-familiari-in-campo>

<https://fiscomania.com/tassazione-dei-redditi-da-lavoro/>

https://it.wikipedia.org/wiki/Costo_del_lavoro

https://it.wikipedia.org/wiki/Cuneo_fiscale

https://it.wikipedia.org/wiki/Diamante_di_Porter

https://it.wikipedia.org/wiki/Modello_delle_cinque_forze_competitive_di_Porter

<https://it.wikipedia.org/wiki/Salario>

<https://voxeu.org/article/diagnosing-italian-disease>

<https://voxeu.org/article/italys-productivity-challenge>

<https://voxeu.org/article/italy-s-productivity-conundrum-role-resource-misallocation>

<https://voxeu.org/article/perverse-effects-centralised-bargaining>

<https://voxeu.org/article/productivity-italy-great-unlearning>

<https://voxeu.org/article/public-sector-inefficiency-and-firm-productivity-italy>

<https://voxeu.org/article/wages-productivity-and-employment-italy>

<https://voxeu.org/article/why-east-germany-did-not-become-next-mezzogiorno2>

<https://www.fiscooggi.it/rubrica/dal-mondo/schede-paese/articolo/francia>

<https://www.fiscooggi.it/rubrica/dal-mondo/schede-paese/articolo/germania>

<https://www.ilsole24ore.com/art/ocse-italia-prima-i-contributi-pensionistici-il-33percento-AEFOUsrG>

<https://www.ilsole24ore.com/art/sorpresa-produttivita-italia-batte-germania-e-francia-ACfeBUd>

<https://www.informazionefiscale.it/bonus-renzi-80-euro-come-funziona>

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50209>

<https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/sostituto-dimposta/quotidiano/2019/10/02/cuneo-fiscale-mini-riduzione-vantaggio-lavoratori-imprese>

<https://www.ipsoa.it/wkpedia/bonus-80-euro>

https://www.istat.it/it/files//2018/11/Misure-produttivita__ottobre2018.pdf

https://www.istat.it/it/files/2019/11/Report_misure_produttivit%C3%A0_2018.pdf

<https://www.lavoce.info/archives/1529/taglio-del-cuneo-fiscale-i-vantaggi-e-le-risorse/>

<https://www.lavoce.info/archives/17111/germania-crescita-tedesca-riforma-del-lavoro/>

<https://www.lavoce.info/archives/18101/come-tagliare-il-cuneo-fiscale/>

<https://www.lavoce.info/archives/23649/quanto-costa-ridurre-il-cuneo-fiscale/>

<https://www.lavoce.info/archives/23711/toglietemi-tutto-ma-non-il-cuneo-fiscale/>

<https://www.lavoce.info/archives/23714/il-cuneo-visto-da-vicino/>

<https://www.lavoce.info/archives/30841/effetti-bonus-80-euro-calcolare-cura/>

<https://www.lavoce.info/archives/34906/bonus-80-euro-i-conti-non-tornano/>

<https://www.lavoce.info/archives/36166/perche-abbiamo-bisogno-di-un-salario-minimo/>

<https://www.lavoce.info/archives/36283/salario-minimo-la-difficile-scelta-del-livello/>

<https://www.lavoce.info/archives/36503/la-paga-in-germania-almeno-850-euro-allora/>

<https://www.lavoce.info/archives/36685/gli-80-euro-spesi-al-supermercato/>

<https://www.lavoce.info/archives/36730/salari-il-problema-del-sud/>

<https://www.lavoce.info/archives/51099/salari-germania-dipende-dalla-produttivita/>

<https://www.lavoce.info/archives/51931/racconto-due-italie/>

<https://www.lavoce.info/archives/52112/jobs-act-la-parola-ai-numeri/>

<https://www.lavoce.info/archives/54434/perche-i-salari-non-crescono/>

<https://www.lavoce.info/archives/54446/salari-ecco-dove-cresce-la-disuguaglianza/>

<https://www.lavoce.info/archives/58414/i-destini-incrociati-delle-economie-di-italia-e-germania/>

<https://www.lavoce.info/archives/58778/cosi-la-contrattazione-centralizzata-genera-disuguaglianze/>

<https://www.lavoce.info/archives/59964/una-buona-notizia-non-fa-primavera-nel-mercato-del-lavoro/>

<https://www.lavoce.info/archives/60968/dalla-francia-consigli-utili-per-il-taglio-del-cuneo-fiscale/>

<https://www.lavoce.info/archives/61649/ma-il-cuneo-fiscale-e-solo-la-punta-dellelliceberg/>

<https://www.lavoce.info/archives/63061/riforma-degli-80-euro-ma-attenzione-non-far-pasticci/>

<https://www.lavoce.info/archives/8152/leuropa-disunita-di-salari-e-produttivita/>

<https://www.lavoce.info/archives/9217/quantilavoratori-senza-salario-minimo/>

<https://www.oecd.org/ctp/tax-policy/taxing-wages-italy.pdf>

<https://www.trend-online.com/risparmio/la-paga-in-germania-280815/2.html>