



LIBERA UNIVERSITÀ DEGLI STUDI SOCIALI "GUIDO CARLI"

DIPARTIMENTO DI IMPRESA E MANAGEMENT

LAUREA TRIENNALE IN "ECONOMIA E MANAGEMENT"

TITOLO:

IL CUNEO FISCALE SULLE IMPRESE: TRA COSTI, COMPETITIVITA' E CRESCITA

Studente:

Leonardo Baldini

Relatore:

Prof. Angelo Cremonese

IL CUNEO FISCALE SULLE IMPRESE: TRA COSTI, COMPETITIVITA' E CRESCITA

Indice

Introduzione.....	2
CAPITOLO I: COSTO DEL LAVORO E RELATIVI EFFETTI SULLA COMPETITIVITA'.....	
1.1 Reddito da lavoro dipendente nella normativa nazionale.....	4
1.2 Ruolo e definizione del sostituto d'imposta.....	8
1.3 Divario tra costo del lavoro e retribuzione netta in Italia.....	10
1.4 Carico tributario e contributivo sui lavoratori nella legge di bilancio.....	14
1.5 Effetti della tassazione sui consumi	17
1.6 Incidenza del costo del lavoro sulla produttività delle imprese.....	20
CAPITOLO II: CONFRONTI INTERNAZIONALI.....	
2.1 La dimensione del costo del lavoro in Europa.....	24
2.2 Impatto del costo del lavoro sulla competitività internazionale.....	26
2.3 I differenziali internazionali nei livelli di costo del lavoro, produttività e	29
delocalizzazione produttiva.....	
2.4 Correlazione tra costo del lavoro e salari nei mercati europei.....	33
2.5 Incentivi alle startup e alle PMI nel panorama europeo.....	37
CAPITOLO III: PROVVEDIMENTI E POLITICHE DI CRESCITA.....	
3.1 Cuneo fiscale: perché la riduzione è essenziale?.....	43
3.2 Ruolo degli investimenti nella crescita.....	46
3.3 Il welfare aziendale ed il ruolo del lavoratore.....	48
3.4 'Piano Nazionale Impresa 4.0': una nuova politica industriale per il Paese.....	50
CONCLUSIONI.....	54
BIBLIOGRAFIA.....	56

INTRODUZIONE

Il presente lavoro di tesi si pone l'obiettivo di effettuare un'analisi critica delle caratteristiche e dell'incidenza che il carico tributario, e di conseguenza il cuneo fiscale, ha sui lavoratori, sulle imprese e sulla relativa competitività delle stesse. Il seguente elaborato, inoltre, pone l'accento sulle possibili politiche economiche e sociali attuabili nel nostro Paese, al fine di perseguire una crescita dai connotati non solo economici, ma anche sociodemografici.

La ragione che ci induce ad affrontare un simile tema va ricercata nel particolare rilievo che ha acquisito il tema del cuneo fiscale all'interno del recente dibattito politico ed economico, a seguito della grave crisi che ha colpito molti comparti dell'industria italiana. Al giorno d'oggi, la pressione fiscale, e di conseguenza il costo del lavoro, è più che mai un problema strutturale che sollecita interventi diretti a garantire maggiori margini di competitività alle imprese e strumenti di tutela dei redditi da lavoro dipendente.

Fra i diversi aspetti posti al centro dell'analisi si possono individuare tre temi principali, con le relative diramazioni: il primo è quello relativo al costo del lavoro in Italia, definizione, caratteristiche ed incidenza sulla produttività e competitività; il secondo è un confronto internazionale riguardante il divario nei livelli di costo del lavoro, produttività e salari; infine, il terzo tema pone l'attenzione sui possibili strumenti da attuare in ottica di crescita e sviluppo, introducendo, per quanto riguarda l'Italia, il Piano sviluppato dal Governo per rilanciare le nostre imprese.

Nel primo capitolo, a partire da uno schema analitico sulla composizione del costo del lavoro dipendente, così come definito nel regolamento (CE) n. 1737/2005 del 21 ottobre 2005, allargheremo la nostra analisi su quello che è il carico contributivo che il lavoro dipendente comporta e l'effetto che il carico tributario e contributivo esercita sui consumi giornalieri dei cittadini. L'ultimo punto trattato in questo capitolo sarà l'incidenza che il costo del lavoro ha sulla produttività delle imprese e, di conseguenza, sulla competitività internazionale delle stesse, tema oggi più che mai centrale data la globalizzazione e l'internazionalizzazione dei comparti produttivi delle aziende.

Nel secondo capitolo, tratteremo il livello e la struttura del costo del lavoro in chiave internazionale, approfondendo, tra i tanti, il fenomeno della delocalizzazione produttiva. Infatti, la globalizzazione da un lato e la crisi economico-finanziaria dall'altro hanno causato delle profonde trasformazioni nel nostro sistema economico e sociale accelerando

la trasformazione della struttura produttiva delle economie avanzate, portando all'abbandono di diversi settori da parte di molti Paesi e favorendo spinti processi di delocalizzazione che hanno aumentato la concorrenza fra i lavoratori a più basso salario, contribuito all'aumento delle diseguaglianze nella distribuzione del reddito, penalizzando in particolare i redditi dei ceti medio-bassi.

Il capitolo virerà poi sulla correlazione tra costo del lavoro e salari nel mercato europeo, portando alla luce la disparità tra l'Italia e la maggior parte dei Paesi industrializzati dell'Eurozona.

Il terzo capitolo verterà sulle strategie e sulle politiche di crescita, identificando negli investimenti in formazione, ricerca e sviluppo, e negli incentivi da fornire alle imprese, i pilastri di una rinascita dalle ceneri della crisi economico-finanziaria che ha investito il mondo negli anni 2000. Nel presente lavoro, inoltre, ci impegneremo ad illustrare il Piano promosso dal Governo italiano al fine di “scrivere un nuovo capitolo per la politica industriale italiana”: il Piano Nazionale Impresa 4.0, che prevede un insieme di misure organiche e complementari in grado di favorire gli investimenti per l'innovazione e per la competitività.

CAPITOLO 1

COSTO DEL LAVORO E RELATIVI EFFETTI SULLA COMPETITIVITÀ

1.1 Reddito da lavoro dipendente nella normativa nazionale

Prima di addentrarsi nello specifico argomento del reddito da lavoro dipendente, è opportuno avere chiara la nozione di reddito nella sua totalità, per poi poter comprendere meglio la suddetta categoria che andremo a trattare in questo paragrafo.

Durante la storia, sono state attribuite diverse accezioni al concetto di reddito. Adam Smith, ad esempio, identificava il reddito come *valore dei beni e servizi prodotti dedotto il valore del consumo dei beni capitali*¹: secondo questa concezione, la base imponibile deve comprendere esclusivamente i redditi ottenuti come corrispettivo della partecipazione ad un'attività produttiva, ossia la remunerazione dei fattori capitale e lavoro; concezione ritenuta dagli esperti troppo riduttiva perché escludeva dalla tassazione due importanti componenti: plusvalenze nette e entrate straordinarie o occasionali. Gli economisti Schanz, Haig e Simons, invece, identificavano il reddito come l'ammontare delle risorse consumabili senza intaccare il patrimonio iniziale; costituisce cioè reddito il *consumo potenziale*. Considerata onnicomprensiva, in quanto permette di tassare tutte le forme di reddito, anche questa definizione presenta una rilevante imperfezione: il momento in cui debbano essere tassate le plusvalenze. Lo stesso Luigi Einaudi, intellettuale ed economista di fama mondiale, tentò di attribuire una precisa connotazione a ciò che rappresenta il termine reddito. Teorizzò, così, il modello di reddito-consumo, secondo cui solo il consumo annuale sarebbe da sottoporre a tassazione, al fine di escludere la quota di reddito destinata al risparmio. Fra le argomentazioni a favore dell'esclusione del risparmio dalla base imponibile, la principale è quella della doppia tassazione del risparmio: secondo la sua visione, se viene tassato tutto il reddito, cioè sia il consumo, sia il risparmio, su quella quota risparmiata si pagherebbero due volte le imposte: la prima quando viene colpito l'intero reddito, e una seconda volta quando vengono colpiti gli interessi fruttati dal risparmio.

¹ Smith, Adam. *La ricchezza delle nazioni*. 1776.

Tuttavia, questo modello non trovò mai applicazione pratica in quanto è complesso definire cosa sia “risparmio” e monitorarlo.

Giungiamo, quindi, alla definizione attribuitagli oggi dai maggiori esperti, che definiscono il reddito come *il flusso di moneta, beni o servizi, ricevuto da singoli individui, collettività, imprese o dall'economia nazionale nel suo complesso, in un dato periodo di tempo*. Il reddito è quindi una variabile di flusso, in quanto legata ad un preciso orizzonte temporale senza il quale non avrebbe senso. Al reddito viene contrapposto il concetto di “patrimonio”, che esprime in termini monetari la ricchezza in un dato istante: si usa dire pertanto che il reddito è *flusso*, mentre il patrimonio è *stock*.

Nell'ambito del nostro sistema tributario, la tassazione del reddito delle persone fisiche è affidata all'IRPEF (Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche), un'imposta progressiva, in quanto colpisce il reddito con aliquote che dipendono dagli scaglioni di reddito, di carattere personale, essendo dovuta, per i soggetti residenti sul territorio dello Stato, per tutti i redditi posseduti, anche se prodotti all'estero. Il reddito che costituisce il presupposto dell'IRPEF è quel reddito che il legislatore tributario considera tale, ispirandosi al principio di capacità contributiva sancito dall'art. 53, comma 1, della Costituzione nell'individuazione della base economica del dovere del concorso alle pubbliche spese. Inoltre, alla luce di quanto disposto dall'art. 1 del TUIR in tema di presupposto dell'IRPEF, i redditi attratti ad imposizione possono essere monetari, quindi in denaro, oppure non monetari, vale a dire in natura.

Nell'ambito dello studio relativo al presupposto dell'IRPEF, la dottrina distingue tradizionalmente tra un profilo oggettivo, costituito dal reddito, ed un profilo soggettivo, dato dalla relazione tra il reddito stesso ed il soggetto passivo, rappresentato dal possesso del reddito. Per quanto concerne il carattere personale dell'IRPEF, ai sensi dell'art.2, comma 1 del TUIR *“Soggetti passivi dell'imposta sono le persone fisiche, residenti e non residenti nel territorio dello Stato”*. Con tale norma la disciplina IRPEF completa la definizione della fattispecie sostanziale del tributo, individuando il soggetto cui si riferisce l'effetto impositivo derivante dal verificarsi della fattispecie imponibile, ma anche il soggetto cui deve, di regola, imputarsi il reddito. La natura personale dell'IRPEF si esprime anche nella disciplina dei suoi rapporti con il territorio, improntata al superamento della realtà dell'imposizione ed al collegamento della tassazione alla residenza della persona fisica nel territorio dello Stato, ferma restando, invece, una tassazione su base reale per i soggetti non residenti nel territorio stesso.

L'art. 2 del TUIR fornisce, al comma 2, la nozione di residenza ai fini dell'IRPEF, concetto da cui discendono, ai sensi del successivo art. 3, diversi criteri di determinazione della base imponibile. In particolare, in forza di tale ultima disposizione «L'imposta si applica sul reddito complessivo del soggetto, formato per i residenti da tutti i redditi posseduti al netto degli oneri deducibili indicati nell'art. 10, e per i non residenti soltanto da quelli prodotti nel territorio dello Stato». Mediante questo disposto normativo il legislatore ha introdotto, dunque, la fondamentale regola secondo la quale nei confronti dei soggetti residenti l'IRPEF si applica su tutti i redditi posseduti, indipendentemente dal luogo di produzione degli stessi (*worldwide income taxation* o principio della tassazione del reddito mondiale), mentre per i non residenti concorrono alla formazione dell'imponibile solamente i redditi prodotti nel territorio dello Stato (principio della territorialità).

Il profilo oggettivo del presupposto IRPEF, invece, trova riscontro nella lettura dell'art. 1 del d.p.r. n. 917 del 1986 (presupposto dell'imposta), il quale dispone che *“presupposto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche è il possesso di redditi in denaro o in natura rientranti nelle categorie indicate nell'art. 6”*. Più precisamente, le categorie reddituali richiamate dal comma 1 dell'art. 6, cui fa rinvio il citato art. 1, sono le seguenti:

- Redditi fondiari;
- Redditi di capitale;
- Redditi di lavoro dipendente;
- Redditi di lavoro autonomo;
- Redditi di impresa;
- Redditi diversi.

A ciascuna di queste categorie corrispondono particolari regole di determinazione e differenti metodi di accertamento, che tengono conto delle caratteristiche economiche e giuridiche della fonte: i redditi fondiari, ad esempio, sono determinati mediante il metodo catastale; i redditi di capitale sono tassati al lordo (cioè non è prevista la deducibilità delle spese di produzione); quelli di lavoro dipendente prevedono la deduzione forfetaria delle spese; i redditi di impresa sono determinati apportando una serie di variazioni, in aumento e in diminuzione, al risultato emergente dal bilancio d'esercizio. In altri termini, ogni singola categoria reddituale segue un distinto regime giuridico relativo sia al metodo di determinazione dell'imponibile, cioè alla quantificazione ed all'imputazione al periodo di imposta, sia alle regole formali in

materia di contabilità, di dichiarazione, di metodi di accertamento, nonché di ritenute alla fonte. La nostra analisi si incentrerà sui redditi di lavoro dipendente.

Nell'ordinamento tributario interno la disciplina generale dei redditi di lavoro dipendente è contenuta al Capo IV, artt. da 49 a 52 del TUIR (Testo Unico Imposte sul Reddito). In particolare, l'articolo 49 definisce redditi di lavoro dipendente quelli derivanti da *rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, con qualsiasi qualifica, alle dipendenze e sotto la direzione di altri, compreso il lavoro a domicilio quando è considerato lavoro dipendente secondo le norme della legislazione sul lavoro*².

Ci si riferisce in particolare ai seguenti redditi:

- quelli derivanti da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, alle dipendenze e sotto la direzione di altri. sono reddito da lavoro dipendente anche i premi per una prestazione di lavoro corrisposti da soggetto diverso dal datore di lavoro;
- quelli da lavoro a domicilio, quando è considerato lavoro dipendente dalla legislazione del lavoro
- le pensioni e gli assegni equipollenti, compresi gli emolumenti per cessazione di attività diverse da quelle di lavoro dipendente (es. pensioni di professionisti, trattamento di quiescenza dei notai, pensioni di invalidità e reversibilità)
- gli interessi e la rivalutazione sui crediti di lavoro
- le indennità, le somme o i valori percepiti in sostituzione di redditi di lavoro dipendente (es. cassa integrazione, indennità di disoccupazione e, dal 1.1.1998, anche la disoccupazione speciale, mobilità, ecc.), comprese quelle derivanti da transazioni per cause di lavoro e le liberalità (eccedenti il limite di esenzione) erogate in relazione al rapporto di lavoro.

Oltre alle somme in denaro, rientrano tra i redditi di lavoro dipendente anche i cd. "fringe benefits"³.

Da tale disciplina risulta che sono considerati redditi di lavoro dipendente quelli che derivano da rapporti che si caratterizzano per: assenza di autonomia organizzativa e decisionale; soggezione all'autorità del datore di lavoro. Ciò che rileva, quindi, è la sussistenza del c.d. "vincolo di subordinazione".

² art. 49, D.P.R. 917/1986

³ emolumento retributivo corrisposto a particolari categorie di lavoratori dipendenti, riportato nella busta paga, in aggiunta alla retribuzione. Il calcolo del valore economico dei benefici accessori viene fatto esclusivamente a fini fiscali, per la tassazione di tale particolare reddito in base al cosiddetto "valore normale" dei benefici. Esempi: auto aziendale, telefono cellulare aziendale

Il reddito da lavoro dipendente e assimilati è costituito da tutte le somme ed i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro.

Il reddito da lavoro dipendente concorre alla formazione dell'imponibile secondo il criterio di cassa (cioè si fa riferimento al momento in cui è percepito).

Il lavoratore dipendente paga le imposte sui redditi da lavoro attraverso il sistema della ritenuta alla fonte. In sostanza, la tassazione avviene tramite il datore di lavoro che, in qualità di sostituto d'imposta, ha l'obbligo di effettuare, all'atto del pagamento delle somme, una trattenuta a titolo di acconto delle imposte dovute dal dipendente.

L'IRPEF sul reddito di lavoro dipendente viene, quindi, determinata e versata:

- con il sistema della ritenuta d'imposta effettuata dal datore di lavoro all'atto dell'erogazione di stipendio, salario ed accessori;
- sulla base della dichiarazione annuale presentata dal dipendente per l'eventuale ulteriore differenza (ad esempio nel caso di possesso di altri redditi).

I redditi di lavoro dipendente e assimilati riportati nel quadro C vengono rilevati dal modello CU⁴ o da altre certificazioni rilasciate dal soggetto erogatore.

1.2 Ruolo e definizione del sostituto d'imposta

Abbiamo precedentemente affermato che «...la tassazione avviene tramite il datore di lavoro che, in qualità di *sostituto d'imposta*, ha l'obbligo di effettuare una trattenuta a titolo di acconto delle imposte dovute dal dipendente...».

Ma, esattamente, cos'è un sostituto d'imposta e qual è il ruolo che ricopre all'interno del sistema tributario italiano? Andiamo a scoprirlo.

Un sostituto di imposta è un soggetto che sostituisce in parte o totalmente un soggetto passivo davanti alle autorità finanziarie e rispetto alle imposte dovute. Il sostituto, di fatti, “fa le veci” del contribuente nei rapporti con l'amministrazione finanziaria,

⁴ La certificazione unica (o CU), precedentemente certificato unico dipendente (o CUD), è una certificazione dei redditi da lavoro dipendente, da pensione, da lavoro autonomo o da redditi diversi nella Repubblica Italiana.

trattenendo le imposte dovute dai compensi, salari, pensioni o altri redditi erogati e successivamente versandole allo Stato o ad una pubblica amministrazione italiana.

Possono fungere da sostituto d'imposta imprenditori, enti pubblici ed economici, i lavoratori autonomi. Non possono esserlo, invece, le persone fisiche che non svolgono attività economica. Solitamente i sostituti d'imposta sono i datori di lavoro o gli enti che erogano la pensione. Tuttavia, cercare di individuare con precisione tutti i soggetti che possono ricoprire questo ruolo non è semplice.

Ecco un elenco di alcuni dei soggetti che potrebbero rivestire questo incarico:

- le società di capitali residenti nel territorio dello Stato;
- le amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo;
- le società semplici, in nome collettivo ed in accomandita semplice;
- le associazioni senza personalità giuridica, costituite tra persone fisiche per l'esercizio in forma associata di arti e professioni;
- le persone fisiche che esercitano per professione abituale, ancorché non in via esclusiva, attività di natura commerciale;
- le imprese agricole;
- le persone fisiche che esercitano arti e professioni;
- il condominio;
- il curatore fallimentare e il commissario liquidatore.

Una volta effettuata l'operazione di riscossione dei tributi, Il sostituto dovrà effettuare un'apposita dichiarazione annuale, da effettuarsi mediante l'utilizzo del Modello 770, in cui appunto saranno specificate le trattenute operate sugli emolumenti corrisposti ai singoli soggetti (sostituiti). Agli stessi soggetti, il sostituto d'imposta deve rilasciare un'apposita dichiarazione attestante le ritenute operate, talché lo stesso possa utilizzarla quale attestazione delle imposte trattenute e conguagliarle nella propria dichiarazione dei redditi. La sostituzione avviene tipicamente attraverso due modalità:

- *a titolo d'imposta*: il sostituto deve pagare tutta l'imposta, estinguendo il debito del sostituto, il quale è libero da qualsiasi altro adempimento;
- *a titolo di acconto*: l'obbligazione del sostituto non si estingue, ed egli rimane soggetto passivo dell'imposta. Si verifica un'anticipazione dell'imposta da parte del sostituto e il sostituto dichiara la fattispecie della trattenuta. Esempio emblematico è quello del datore di lavoro che effettua le ritenute IRPEF sulla busta paga del lavoratore.

Il sostituto d'imposta ricopre un ruolo così importante nel nostro ordinamento perché risponde a tre fondamentali esigenze:

- semplificare i rapporti tra il fisco e la pluralità dei contribuenti;
- rafforzare la garanzia patrimoniale;
- assicurare la riscossione dei tributi.

La figura del sostituto ha, quindi, innanzitutto una veste eminentemente strumentale⁵, poiché da un lato tende ad agevolare il prelievo tributario da parte dell'erario (specie quando i soggetti sostituiti sono numerosi), e dall'altro, rende più sicura l'esazione perché il sostituto, chiamato a versare materialmente il tributo, di regola non ha (a differenza del sostituito) interesse all'evasione. La figura del sostituto, pertanto, è legata alla necessità di agevolare il controllo sui percettori di determinate categorie di reddito tassate col sistema della ritenuta alla fonte, quali i redditi da lavoro dipendente e assimilati, i redditi di lavoro autonomo e simili, redditi di capitale e i redditi diversi. Infatti, dato l'elevato numero di soggetti percettori dei redditi suddetti, il legislatore tributario, attraverso il meccanismo del sostituto d'imposta, ha inteso circoscrivere il numero di soggetti accertabili imponendo loro determinati obblighi (certificazione e dichiarazione dei compensi e delle ritenute operate e versate) per i quali sono previste specifiche sanzioni amministrative e penali.

1.3 Divario tra costo del lavoro e retribuzione netta in Italia

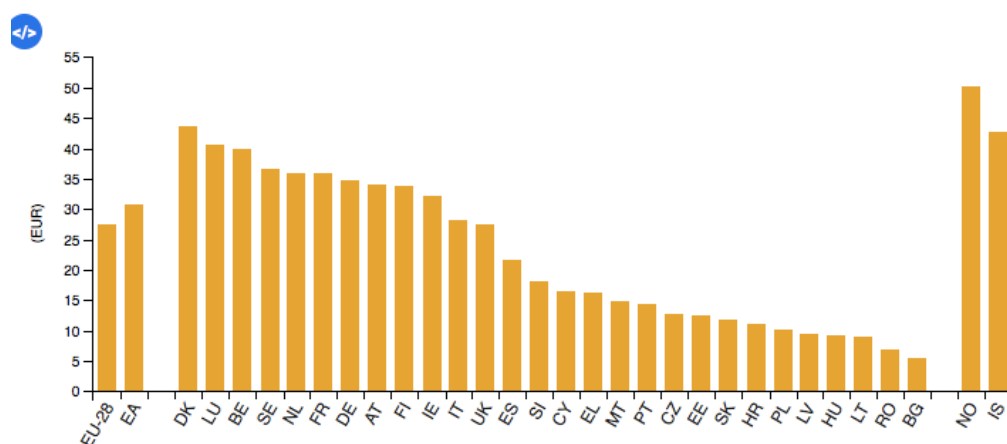
Negli ultimi tempi alcuni dei temi maggiormente discussi dal Parlamento, dall'opinione pubblica, dagli organi di stampa, nei salotti televisivi sono quelli del costo del lavoro, delle retribuzioni percepite dai lavoratori dipendenti e, infine, il più importante: il cuneo fiscale. Prima di analizzarli e trarre delle conclusioni, però, è preferibile fare alcuni accenni in merito. Partiamo dal costo del lavoro.

⁵ Furono vani infatti i tentativi da parte del Partito Radicale, nel 2000, di presentare un referendum vertente, tra le varie questioni, sull'abolizione del sostituto d'imposta. Furono, infatti, tutti respinti dalla Corte Costituzionale.

Il costo del lavoro è, appunto, uno dei costi sostenuti da un'impresa nell'esercizio della sua attività. Nello specifico, in termini di lavoro dipendente, il costo del lavoro per singolo dipendente è dato da diverse componenti:

- salario del lavoratore;
- contributi obbligatori per le assicurazioni obbligatorie a carico dell'imprenditore;
- ratei di tredicesima mensilità;
- ratei del TFR;
- ferie maturate dal lavoratore;
- permessi maturati;
- ogni altro importo riguardante la prestazione lavorativa del dipendente.

Spesso si afferma che il costo del lavoro in Italia è a livelli altissimi, insostenibili: ciò non è propriamente corretto. Analizziamo la tabella sottostante:



Fonte: Eurostat

Costo del lavoro orario stimato, 2018

Da questa tabella, infatti, si evince come il livello del costo del lavoro dipendente in Italia (28.2 €/hr) non sia assolutamente a livelli fuori dalla norma, anzi, si attesta a livelli al di sotto della media dell'Eurozona (30.6 €/hr), posizionandosi dietro Paesi come Francia, Germania, Svezia e Lussemburgo, che presentano una situazione economica complessiva migliore di quella del Bel Paese.

Ma, allora, appurato che il livello del costo del lavoro in Italia non è tale da destare particolari preoccupazioni, qual è la causa del malessere sociale ed economico? La causa è da attribuire al differenziale tra costo del lavoro e retribuzione netta.

La retribuzione netta è la risultante della retribuzione lorda detratta dei contributi sociali e delle imposte. Rappresenta, quindi, la quota di retribuzione di cui i lavoratori dipendenti possono effettivamente disporre, da destinare a ciò che ritengono più opportuno (consumi, risparmio). Estrapolando ulteriori informazioni dalle tabelle *Eurostat*, è emerso che la retribuzione netta in Italia (circa 20.000 € all'anno per un lavoratore single senza figli) è al di sotto della media dell'Eurozona (circa 27.000 € all'anno).

Tornando a noi, il divario tra costo del lavoro e retribuzione netta in Italia è il punto su cui deve vertere la riflessione degli esperti, perché, nonostante i dati sul costo del lavoro, questo differenziale è molto, eccessivamente ampio. Studi recenti, infatti, hanno dimostrato che il rapporto tra costo del lavoro e retribuzione netta è di circa 2:1, ovvero un lavoratore costa all'impresa il doppio di quanto percepisce, e questo di certo non giova a nessuno.

A fornire un quadro della situazione è stata la CGIA di Mestre che ha esaminato le buste paga di 2 lavoratori, un operaio ed un impiegato.

RETRIBUZIONE MENSILE LAVORATORE DIPENDENTE SETTORE METALMECCANICO (valori in € - anno 2017)		
Descrizione	Operaio	Impiegato
(a) Retribuzione netta	1.378	1.709
(A) Retribuzione lorda	1.791	2.483
Prelievo a carico del dipendente		
Contributi	170	236
Irpef e Addizionali	323	539
(B) Totale	493	774
Prelievo a carico del datore di lavoro		
Contributi	566	729
Irap	0	0
(C) Totale	566	729
Prelievo complessivo		
D = (B + C)	1.059	1.503
Costo lordo per l'azienda		
E = (A + C)	2.357	3.212
Cuneo fiscale		
F = (E-a)	979	1.503
Incidenza cuneo fiscale sul costo del lavoro [(F/E)*100]	41,5%	46,8%
Elaborazione Ufficio Studi CGIA		

Fonte: Ufficio Studi CGIA , 2017

Come si evince dalla tabella, un operaio che percepisce una retribuzione netta di 1.378 € costa all'impresa ben 2.357 €, mentre un impiegato che percepisce 1.709 € costa all'impresa 3.212 €.

Anche l'Istat ha redatto un prospetto sul costo del lavoro dipendente, da cui si evince che, nel 2016, il costo del lavoro raggiunge il valore medio di 32.154 euro (Prospetto 3). La retribuzione netta che resta a disposizione del lavoratore rappresenta poco più della metà del totale del costo del lavoro (54,3% pari a 17.447 euro). La parte rimanente (45,7%, 14.707 euro) costituisce il cuneo fiscale e contributivo, ossia la somma dell'imposta personale sul reddito da lavoro dipendente e dei contributi sociali del lavoratore e del datore di lavoro.

PROSPETTO 3. COMPONENTI DEL COSTO DEL LAVORO PER SESSO E RIPARTIZIONE

Anno 2016							
	Costo del lavoro	Contributi sociali a carico del datore di lavoro	Retribuzione lorda	Contributi sociali a carico del lavoratore	Imposte sui redditi da lavoro dipendente	Retribuzione netta	Cuneo
Sesso							
Maschio	36.641	9.156	27.486	2.359	5.627	19.500	17.141
Femmina	26.809	6.716	20.093	1.797	3.295	15.002	11.808
Ripartizione							
Nord-ovest	36.463	9.106	27.357	2.355	5.622	19.380	17.083
Nord-est	34.227	8.632	25.595	2.250	4.848	18.498	15.730
Centro	33.136	8.238	24.897	2.162	4.898	17.837	15.299
Sud e Isole	25.769	6.442	19.327	1.707	3.090	14.530	11.239
Italia	32.154	8.042	24.111	2.102	4.562	17.447	14.707

Fonte: Istat, 2016

I contributi sociali dei datori di lavoro rappresentano la componente più elevata del costo del lavoro (25,0%) mentre il restante 20,7% è a carico dei lavoratori sotto forma di imposte dirette (14,2%) e di contributi sociali (6,5%).

Il cuneo fiscale e contributivo è più elevato all'aumentare dell'età e del titolo di studio che consente di accedere a lavori più remunerativi. Infatti, il cuneo raggiunge il valore massimo del 54,0% del costo del lavoro per i dirigenti mentre è al 44,5% per gli operai. Inoltre, è nettamente più elevato per chi presenta un contratto di lavoro a tempo indeterminato (46,6% contro i 41,7% di chi ha un contratto temporaneo) e un orario di lavoro a tempo pieno (46,3% rispetto a 38,8% di chi lavora meno di 30 ore settimanali). A livello territoriale, il cuneo è più elevato nel Nord-ovest (46,8%) e al Centro (46,2%), e più basso (43,6%) al Sud e nelle Isole, dove i redditi sono mediamente inferiori.

L'incidenza delle imposte cresce all'aumentare del livello di reddito. Presenta valori superiori alla media nazionale tra i lavoratori uomini (20,7%). Cresce inoltre con l'età del lavoratore, passando dal 14,9% per gli under 35 al 28,4% per chi ha più di 64 anni. Si rileva inoltre uno scarto importante tra laureati (23,5%) e chi ha un titolo di studio inferiore (16,7% per la licenza media inferiore). Per gli autonomi che hanno lavoratori alle proprie dipendenze il peso delle imposte è maggiore di quasi 6 punti percentuali di quelli senza dipendenti (22,3% contro 16,4%). Per quanto riguarda l'attività professionale, il carico fiscale è più contenuto per gli agricoltori (16,3%), supera il 17,5% per commercianti e artigiani e raggiunge il 21,2% per imprenditori, liberi professionisti e lavoratori in proprio⁶.

In merito al carico fiscale sugli imprenditori, un ulteriore studio della CGIA di Mestre ha messo in evidenza il carico di imposte, tributi e contributi previdenziali che le imprese italiane sostengono annualmente, pari a 101 miliardi di euro.

Quindi, in conclusione, la situazione sopracitata non porta beneficio né alle imprese né tantomeno ai lavoratori. Le prime hanno sempre meno risorse ed incentivi da investire in crescita, sviluppo e assunzioni. I lavoratori, dal canto loro, con un livello salariale al di sotto della media saranno certamente meno propensi a consumare e molto più a risparmiare, per quanto gli sia possibile. Consumi bassi e pressione fiscale alta terranno la crescita italiana in stallo, così come gli investimenti.

La causa di queste problematiche è da attribuire fondamentalmente a due fattori: in Italia, nell'ultimo decennio, i salari nominali sono cresciuti parallelamente al tasso di inflazione, lasciando quindi invariati i salari reali; l'altra causa rilevante risiede nei livelli di produttività delle imprese italiane, stabili o in leggero declino da decenni ormai. L'idea è quella che, preso atto della situazione attuale, l'Italia ha un urgente bisogno di riforme, di nuove politiche fiscali ma soprattutto di nuove politiche d'investimento e rilancio delle imprese, capaci di innescare uno slancio in termini di efficienza, produttività, innovazione e competitività.

⁶ Dati e statistiche estrapolati dal report Istat 'Condizioni di vita, reddito e carico fiscale delle famiglie' , 2017.

1.4 Carico tributario e contributivo sui lavoratori nella legge di bilancio

Uno dei temi su cui l'opinione pubblica ha esercitato maggior pressione negli ultimi anni è l'eccessiva incidenza fiscale e contributiva a cui i lavoratori e le imprese sono soggetti. Sono ormai ricorrenti le contestazioni e i continui solleciti da parte dei rappresentanti dei lavoratori e delle imprese (e non solo) affinché le istituzioni intervengano sulla questione, apportando dei correttivi alle normative in tema di prelievo fiscale.

Ma, nello specifico, a quanto ammonta questo carico tributario e contributivo? Come analizzato nel paragrafo precedente, in Italia questo carico è in media del 47,9%.

In merito a ciò, la legge di bilancio 2020⁷ contiene importanti novità in materia di sgravi fiscali ed incentivi all'occupazione. Le novità riguardano principalmente la riduzione la riduzione del cuneo fiscale per i lavoratori dipendenti, le agevolazioni contributive per i datori di lavoro che assumono apprendisti e giovani under 35, le misure di sostegno alle famiglie, per citarne alcune. Esaminiamo nello specifico gli incentivi contenuti nella manovra.

Con la legge di bilancio 2020, al fine proprio di ridurre il carico fiscale sulle persone fisiche, è stato istituito il “Fondo per la riduzione del carico fiscale sui lavoratori dipendenti”⁸ che prevede una dotazione di 3 miliardi di euro per il 2020 e 5 miliardi di euro a decorrere dal 2021. Inoltre, a partire dal 1° Luglio 2020, vi sarà un aumento, seppur limitato, del bonus introdotto dal Governo Renzi che passerà dagli 80 ai 100 euro mensili per i lavoratori già beneficiari, ovvero quelli con reddito fino a 26.600 euro. Tale bonus viene esteso a coloro che percepiscono un reddito fino a 28.000 euro.

Un importante passo in avanti nella valorizzazione dei giovani laureati italiani, che troppo spesso negli ultimi anni sono stati costretti ad emigrare all'estero, è stato compiuto con il *Bonus eccellenze*: la legge di bilancio, infatti, rende operativo questo provvedimento introdotto precedentemente nella legge di bilancio 2019, che prevede, in caso di assunzione a tempo indeterminato per l'anno 2020 di giovani under 30 in possesso di laurea magistrale conseguita con il massimo dei voti,

⁷ l.n. 160/2019, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 30 Dicembre 2019

⁸ art. 1, comma 7

un esonero del 100% dal versamento dei contributi previdenziali. Stessa disposizione anche per l'assunzione di dottori di ricerca che non abbiano ancora compiuto i 34 anni. L'esonero contributivo è limitato, però, a un periodo massimo di 12 mesi dalla data di assunzione ed entro il limite di 8mila euro per ogni assunzione effettuata.

Sempre al fine di promuovere l'occupazione giovanile, possono fruire di uno sgravio contributivo del 50% i datori di lavoro che, dal 1° gennaio 2020, assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato lavoratori under 35 che non abbiano mai lavorato in forma stabile. L'incentivo, già introdotto dalla legge di Bilancio 2018, è riconosciuto per un periodo massimo di 36 mesi ed entro il limite di 3.000 euro annui.

Ancora, ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove e che nel 2020 assumeranno con contratti di apprendistato di primo livello, viene riconosciuto uno sgravio contributivo totale per un periodo di tre anni. Dal quarto anno di contratto in poi invece il datore di lavoro dovrà tornare a versare la contribuzione piena con un'aliquota del 10%.

Per quanto riguarda, la tanto discussa *flat tax*⁹, viene eliminata l'introduzione di un'aliquota fissa del 20% da applicare sui redditi d'impresa o di lavoro autonomo, in sostituzione dell'imposta sul reddito, delle addizionali regionali e comunali e dell'imposta regionale sulle attività produttive, per ricavi e compensi tra i 65.001 € e i 100.000 € raggiunti in un anno. I contribuenti persone fisiche esercenti attività d'impresa, arti o professioni, possono applicare il regime forfetario se nell'anno precedente:

- hanno conseguito ricavi o compensi, in un anno, non superiori a 65.000 euro;
- hanno sostenuto spese per un ammontare complessivamente non superiore a 20.000 euro lordi per lavoro accessorio, per lavoratori dipendenti e per collaboratori, anche se assunti secondo la modalità riconducibile a un progetto ai sensi degli articoli 61 ss., D. Lgs. 276/2003, comprese le somme erogate sotto forma di utili da partecipazione agli associati, e le spese per prestazioni di lavoro ai sensi dell'art. 60, Tuir.

⁹ “In scienza delle finanze, la flat tax è un sistema fiscale non progressivo, basato su una aliquota fissa, al netto di eventuali deduzioni fiscali o detrazioni”. Solitamente tale sistema si riferisce alle imposte sul reddito familiare, e talvolta sui profitti delle imprese, tassate con un'aliquota fissa. Questo sistema di tassazione fu ideato dall'economista statunitense Friedman. I sistemi di flat tax solo in alcuni casi esonerano le famiglie con un reddito inferiore a uno stabilito per legge (no tax area). Le flat tax non sono comuni nelle economie avanzate, le cui imposte statali includono un'aliquota progressiva sui redditi delle famiglie e sugli utili delle aziende, cosicché l'aliquota aumenta in percentuale all'aumentare del reddito.

Inoltre, non possono accedere al regime dei forfetari i soggetti che nell'anno precedente hanno percepito redditi di lavoro dipendente e redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, di cui rispettivamente agli articoli 49 e 50, Tuir, eccedenti l'importo di 30.000 euro.

Come già annunciato, le imprese italiane per poter competere a livello europeo e internazionale necessitano di un cambiamento, una radicale rivoluzione in termini di innovazione, sviluppo e formazione delle risorse umane.

Relativamente a quest'ultimo punto, la legge di bilancio 2020 ha prorogato la disciplina del credito d'imposta per le spese di formazione del personale dipendente nel settore tecnologico contenute nel Piano Nazionale Impresa 4.0, introducendo un credito d'imposta del 30, 40 e 50% rispettivamente per grandi, medie e piccole imprese sulle spese ammissibili.

La manovra prevede, infine, anche un sostegno alle famiglie attraverso l'istituzione del 'Fondo assegno universale e servizi alla famiglia', con una dotazione pari a 1,044 miliardi di euro per l'anno 2021 e a 1,244 milioni di euro annui a decorrere dal 2022.

Tuttavia, sarebbe impensabile non tenere in considerazione la situazione particolare, ed al contempo drammatica, che il mondo sta vivendo negli ultimi mesi a causa del coronavirus. Tutte le attività commerciali, le imprese, i lavoratori versano in condizioni economiche critiche e il Governo ha dovuto prendere dei provvedimenti. Il provvedimento approvato dal CdM il 13 maggio 2020 è una vera e propria manovra economica, contenente misure per 55 miliardi di euro:

- contributi a fondo perduto per le PMI e le Partite IVA fino a 5 milioni di fatturato, con un indennizzo proporzionato alla perdita di fatturato di aprile 2020;
- non pagheranno l'imposta regionale sulle attività produttive di giugno le imprese e i lavoratori autonomi che fatturano fino a 250 milioni;
- niente cartelle esattoriali fino a settembre;
- credito d'imposta al 60% sull'affitto per imprese fino a 5 milioni di fatturato;
- Stop ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo prorogati fino al 17 agosto;
- Nuove agevolazioni per le startup innovative;

- Risorse per stimolare attività di ricerca e sviluppo tramite partenariati pubblico privati.

1.5 Effetti della tassazione sui consumi

Nel primo paragrafo abbiamo discusso delle diverse definizioni attribuite durante la storia al termine reddito. Da queste si evince la ricorrenza, parallelamente alla nozione di reddito, del termine consumo: esiste, infatti, una stretta correlazione tra reddito e consumo, e non solo. Il livello di reddito disponibile è funzione del livello di imposizione fiscale subita dal contribuente e dall'impresa; di conseguenza, siccome il livello dei consumi dipende dal livello del reddito, allora anche il consumo sarà influenzato dai parametri fiscali.

Di seguito, riporteremo un'indagine condotta dalla Federconsumatori che esamina l'evoluzione dei consumi confrontati con l'aumento dei prezzi e del reddito.

Innanzitutto, da tale prospetto emerge come il panorama italiano sia fortemente squilibrato evidenziando che, a seguito della profonda crisi economica e finanziaria che ci ha investiti, il sistema di welfare adottato nel nostro Paese non sia stato all'altezza di arginare le disparità e le difficoltà dei nuclei familiari, in particolare coloro che percepiscono un reddito medio-basso.

Il prospetto riguarda il periodo 2013-2018; parte proprio dal 2013 perché questo è stato un anno particolare per il nostro Paese: nonostante fosse stata superata la fase più acuta e drammatica, la crisi aveva lasciato indelebili segni e gettato ombre sugli sviluppi economici degli anni a seguire.

Altro elemento da tenere in considerazione nell'analisi dell'andamento dei prezzi e delle tariffe in questi anni, è l'aumento dell'IVA ordinaria al 22%¹⁰.

Gli effetti di tale aumento sui prezzi si è riscontrato negli anni a venire: nel 2017 si è registrato un aggravio di +796,90 Euro e nel 2018 uno di +947,74 Euro.

¹⁰ L'articolo 40, comma 1-ter del decreto legge 6 luglio 2011 n. 98 (come da ultimo modificato dall'art. 11, comma 1, lett. a) del Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76)

Riassumendo i dati analizzati, la spesa media annua degli italiani è aumentata di 1.881,81€ ; i prezzi e le tariffe sono cresciuti di 4.448,04€ ; i redditi, invece, sono cresciuti mediamente di 1277,00€. Da quest'analisi affiora un complessivo impoverimento dei cittadini ed un largo calo delle possibilità di acquisto. Infatti, nonostante una crescita marginale dei redditi, le famiglie si sono trovate a far fronte ad una spesa sempre crescente.

Dal 2013 al 2018 il reddito medio di una famiglia è cresciuto del +4,4%; il costo della spesa, invece, è cresciuto più velocemente, del +6,4%.

In relazione alla spesa per il periodo 2013-2018 è utile sottolineare che la crescita del reddito, al netto dell'inflazione si attesta al +3,8%.

Nel 2016, l'anno in cui la spesa registra una crescita più decisa rispetto agli anni precedenti presi in esame. Nello stesso anno, però, il reddito segna un rallentamento, con una timida crescita del +0,25% (nel IV trimestre registra una diminuzione rispetto all'anno precedente). Diminuisce pertanto il risparmio, nonostante resti alta la propensione allo stesso.

Prendendo in esame le diverse categorie di reddito: i redditi da lavoro autonomo nel biennio 2017-2018 è aumentato del +3%, mentre i redditi da lavoro dipendente registrano un aumento del +2%.

Analoga tendenza emerge in relazione alla spesa: nel biennio 2017-2018, per le famiglie di lavoratori autonomi si rileva un aumento del +0,7%, mentre la spesa per le famiglie di lavoratori dipendenti risulta pari al +2,1%. Questo testimonia come, specialmente per i redditi medio-bassi, la spesa assorba completamente le disponibilità dei nuclei familiari. Da tale prospetto si evince, quindi, che la spesa aumenta maggiormente per i lavoratori dipendenti. Per questi ultimi, il compenso percepito per il proprio lavoro, conosciuto come retribuzione o salario, rappresenta in genere la principale fonte di reddito e quindi incide in modo consistente sulla capacità di spesa o di risparmio. È inoltre noto come la dinamica di aumento dei prezzi incida in misura più forte sul potere di acquisto dei redditi medio-bassi.

Il seguente report mette in evidenza un impoverimento delle famiglie, ma solo per quelle che percepiscono un reddito medio-basso. Per i redditi alti, invece, tale andamento segue la rotta inversa.

Vertiamo ora su alcune considerazioni e riflessioni sull'imposta sul consumo per eccellenza: l'IVA. In riferimento al DEF 2019 il ministro Tria affermò che un aumento

dell'IVA con una parallela riduzione dell'IRPEF sarebbe stato virtuoso da un punto di vista economico: una rimodulazione del prelievo, “meno imposte dirette e più imposte sui consumi”, avrebbe avuto effetti positivi sulla crescita economica e sulla situazione finanziaria pubblica. Nel tentativo di rafforzare questa ipotesi si fa spesso riferimento alla cosiddetta “svalutazione competitiva” per via fiscale: poiché l'IVA italiana si applica ai soli beni e servizi importati, se questa viene messa in atto con una contemporanea riduzione del costo del lavoro a carico delle imprese, la competitività dei beni prodotti dalle nostre imprese cresce.

C'è da considerare, però, che questa teoria poggia sull'ipotesi di riduzione del costo del lavoro, che è la somma della retribuzione lorda pagata dal datore di lavoro al dipendente e dei contributi a carico dell'impresa, mentre una riduzione dell'IRPEF, a meno che non comporti una riduzione della retribuzione lorda, aumenta il reddito disponibile del lavoratore ma lascia il costo del lavoro invariato.

Quindi il citato “effetto macroeconomico virtuoso” non avverrebbe tanto attraverso la riduzione del costo del lavoro (che rimarrebbe sugli stessi livelli) quanto, invece, attraverso l'aumento dei consumi.

Ma, se, in concomitanza, aumenta l'IVA, questo “effetto virtuoso” è tutto da verificare. Un incremento dell'aliquota IVA porta ad un aumento del prezzo dei beni che, conseguentemente, può indurre una discesa nei livelli di consumo. Una riduzione dell'aliquota IRPEF porta ad un incremento del reddito disponibile e, di conseguenza, ad un potenziale incremento dei consumi. L'entità della riduzione dei consumi è funzione di:

- l'effetto dell'aumento dell'IVA sui prezzi;
- l'elasticità della domanda;

L'entità della crescita dei consumi dipende da:

- l'effettiva riduzione del carico fiscale sui redditi
- la propensione al consumo dei beneficiari di tale riduzione.

La valutazione di tutti questi aspetti ci induce a pensare che il risultato netto non sia affatto scontato, e che andrebbe attentamente vagliato in funzione soprattutto di un probabile cambiamento contemporaneo di tutte queste variabili.

1.6 Incidenza del costo del lavoro sulla produttività delle imprese

L'Italia è riuscita, intorno al 2014, a superare seppur non totalmente la profonda crisi economico-finanziaria che ha colpito il mondo moderno negli ultimi 15 anni. Tuttavia, l'economia italiana procede a rilento, non riuscendo ancora ad indirizzare le proprie politiche verso una crescita stabile e convincente. Il PIL continua a presentare dati non incoraggianti: nel 2019 la crescita è stata dello 0,2%, mentre le previsioni del 2020 si attestano sullo 0,6%¹¹.

Il problema fondamentale dell'economia italiana resta la bassa crescita, condizionata da una produttività sostanzialmente ferma da anni, a causa di una moltitudine di elementi: il peso della burocrazia, l'elevato livello della pressione fiscale, l'alto debito di cui ci facciamo carico da decenni (pari al 135% del Pil). Ecco perché il nostro Paese necessita di una terapia d'urto al fine di evitare quella «stagnazione secolare» teorizzata da molti esperti, o comunque di una lunga fase di crescita pressoché nulla.

Analizzando poi la stretta correlazione tra salario, produttività e costo del lavoro, se la produttività del lavoro aumenta più lentamente del salario unitario, il costo del lavoro per unità di prodotto aumenterà. E' proprio in questo contesto che un grande economista come Sylos Labini si prefisse di spiegare da che cosa dipende la dinamica della produttività del lavoro. Stando al filone di pensiero corrente, la produttività del lavoro potrebbe essere spinta da una riforma del mercato del lavoro, attraverso la rinuncia da parte dei lavoratori ad alcuni dei diritti acquisiti, come le pause, oppure accettando modifiche all'orario lavorativo. Tuttavia, ciò è impensabile, considerate le battaglie sindacali che sono state combattute negli anni per ottenere questi diritti.

Esiste però un'altra linea di pensiero per il quale la produttività del lavoro aumenta prevalentemente a seguito di innovazioni e di investimenti che consentono di “risparmiare lavoro”. Il baricentro, quindi, si sposta dalla riduzione del costo del lavoro all'attuazione di nuovi investimenti, nella convinzione che la produttività del lavoro passi proprio dal progresso tecnologico delle nostre imprese.

¹¹ Dati antecedenti alla pandemia da coronavirus

Le imprese, però, effettueranno nuovi investimenti solo in presenza di previsioni circa l'andamento della domanda per i loro prodotti altamente positive. Ma, in un periodo di crisi come quello che abbiamo vissuto e di cui ancora portiamo i fardelli, le imprese faranno leva sull'utilizzo del lavoro, cercando di ridurlo il più possibile, sia con i licenziamenti che con la compressione dei salari. Con la riduzione del reddito disponibile delle famiglie, i consumi si riducono. Il peggioramento che ne consegue, porterà le imprese al contestuale rinvio delle decisioni di investimento; per cui, se non aumenta la produttività del lavoro, il costo del lavoro per unità di prodotto aumenterà e la competitività di prezzo diminuirà, innescando un processo di auto-alimentazione della crisi e di suicidio economico per il nostro Bel Paese.

Esistono due diverse correnti di pensiero circa le politiche da dover attuare per ovviare alla questione della produttività. I primi propongono di ridurre il costo del lavoro, di accelerare i pagamenti alle imprese, di ridurre le imposte sul lavoro e di agevolare la concessione del credito alle imprese. I promotori della seconda corrente ritengono invece che sia indispensabile promuovere una redistribuzione del reddito in favore delle categorie di percettori (i lavoratori dipendenti, i pensionati, i giovani disoccupati) con una più elevata propensione a consumare. Ciò stimolerebbe sia la spesa per consumi che quella per gli investimenti produttivi, cui seguirebbe un aumento della produttività del lavoro e il miglioramento della competitività di prezzo. Si tratta di due visioni agli antipodi che dividono la realtà dei grandi economisti.

Per il Premio Nobel Paul Krugman¹² una soluzione ci sarebbe: quella adottata dagli USA per sconfiggere la Grande Depressione degli anni Trenta del secolo scorso. Anche allora, scrive Krugman, molti ritenevano impossibile intervenire, ritenendo che un aumento della quota di reddito destinata alle famiglie avrebbe comportato effetti disastrosi per l'economia". Ma se Roosevelt e Truman ci riuscirono, potremmo riuscirci anche noi.

Ci sarebbero diverse interessanti leve su cui è possibile ed auspicabile: una di queste potrebbe materializzarsi nel saper sfruttare l'opportunità offerta da una lunga e persistente fase di bassi tassi (grazie alla politica monetaria espansiva della Bce) per mettere in atto interventi e riforme volti al perseguimento di incoraggianti tassi di sviluppo.

¹² *La coscienza di un liberal*. Bari: Laterza, 2008

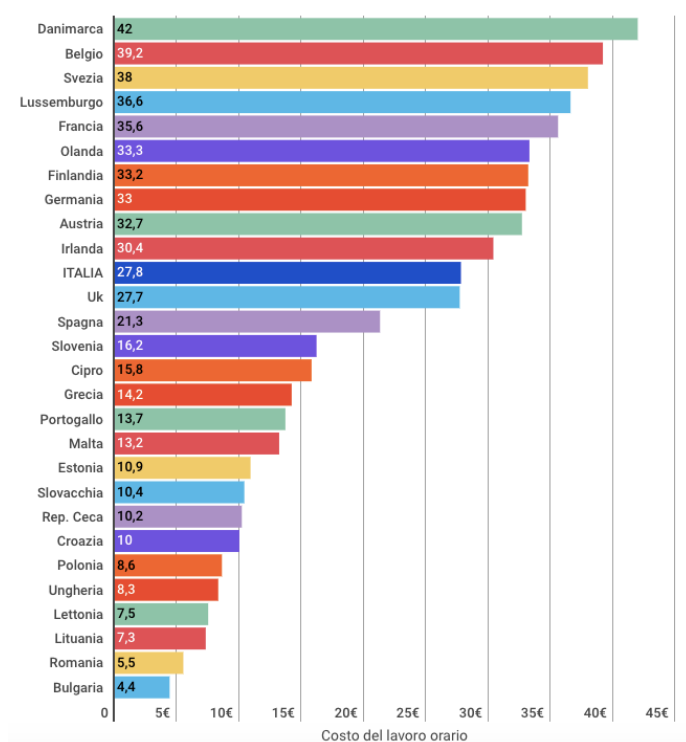
Un'altra idea potrebbe essere quella di favorire la capitalizzazione delle imprese o il ricorso bancario con finanziamenti a lungo termine, assicurandone il rischio. Soprattutto, sarebbe utile una pubblica amministrazione più efficiente ed una revisione della pressione fiscale su imprese e lavoro, in particolare sul costo del lavoro.

CAPITOLO 2

CONFRONTI INTERNAZIONALI

2.1 La dimensione del costo del lavoro in Europa

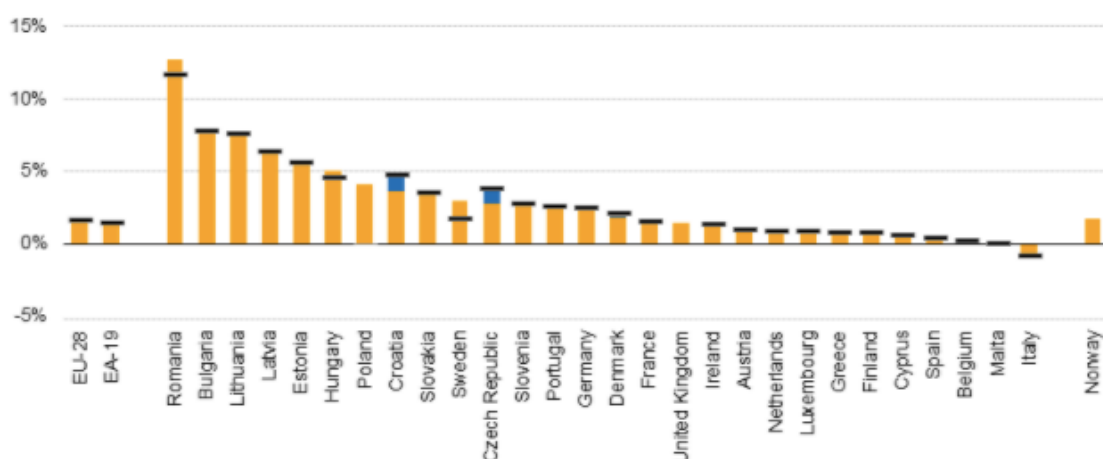
Abbiamo analizzato i dati relativi ai valori medi del costo orario del lavoro. L'Italia è pienamente nella media, con il valore di 27,8 euro, mentre il costo più elevato è quello della Danimarca, ben 42,5 euro. L'andamento segue quello degli ultimi anni, portando con sé uno dei fenomeni che più caratterizza quest'analisi: la divergenza tra gli estremi. Questi, infatti, sono davvero distanti, se pensiamo che il differenziale tra la prima (Danimarca) e l'ultima (Bulgaria) è di addirittura 37,6 euro. In questa speciale classifica, troviamo in testa Paesi del Nord Europa quali Belgio, Svezia, Danimarca e Lussemburgo con picchi in termini di costo del lavoro pari rispettivamente a 39,2 ; 38 ; 42 e 36,6 euro. In coda, invece, troviamo Paesi del Sud-Est europeo che non raggiungono nemmeno i 10 euro orari di costo, quali Polonia, Ungheria, Lettonia, Lituania, Romania e Bulgaria.



Fonte: <https://www.truenumbers.it/costo-del-lavoro/>

Costo del lavoro orario in Europa, 2018

Tra il 2015 e il 2016, il costo di un'ora di lavoro nel vecchio continente è cresciuto mediamente dell'1,6%. L'unica eccezione in tutta Europa è rappresentata dall'Italia. In Italia, infatti, si è verificata un modesto calo dei costi orari del lavoro: -0,8%. Poco, ma intanto è successo solo in Italia. Se contiamo che è diminuito anche tra il 2016 ed il 2017 di altri 0,5% (da 27,8 a 27,3 euro), possiamo decisamente definirlo un passo in avanti per il Bel Paese.



Fonte: <https://www.truenumbers.it/costo-del-lavoro/>

Differenziali nei costi orari del lavoro, 2015-2016

Il grafico sopra mostra, appunto, il cambiamento del costo orario del lavoro dal 2015 al 2016. Come si può desumere dal grafico l'unica colonna in negativo è quella relativa all'Italia.

Una delle preoccupazioni principali che affligge i governi dei Paesi più industrializzati dell'area Euro è la minaccia rappresentata dai costi nei Paesi meno sviluppati. Questo fenomeno ha portato negli anni ad un forte processo di delocalizzazione delle attività produttive da parte di molte delle maggiori realtà europee (si pensi a FCA, ad esempio, che ha delocalizzato molti dei suoi stabilimenti in Paesi dell'Est Europa). Difatti, come evinto dal grafico, un operaio o un impiegato dell'Est costa meno alle rispettive aziende. Ma la situazione non seguirà per sempre questo andamento. Anzi, c'è già stata un'inversione di tendenza. Dal 2015 al 2016, infatti, il costo del lavoro è salito moltissimo in Romania (+ 12,7%) e in Bulgaria (+ 7,8%).

È lievitato anche nei paesi baltici: Lituania (+ 7,5%), Lettonia (+ 6,4%) ed Estonia (+5,6%). Ora come ora, secondo i livelli di costo registrati, conviene ancora produrre

nei paesi dell'Est Europa, ma un chiaro segnale dell'inversione di tendenza è la riduzione rilevata in Italia e gli aumenti registrati nei Paesi dell'Est.

2.2 Impatto del costo del lavoro sulla competitività internazionale

La nostra analisi verte ora sull'incidenza che il costo del lavoro ha sugli standard di competitività delle imprese nei mercati internazionali. Prenderemo come variabile di riferimento il CLUP, ovvero il *Costo del Lavoro per Unità di Prodotto*.

Il CLUP è il *rapporto tra il costo del lavoro e la produttività*: è misurato attraverso il “rapporto tra i redditi da lavoro dipendente per unità di lavoro (costo del lavoro pro capite) e la produttività media del lavoro (valore aggiunto diviso per le unità standard di lavoro)”¹³. Il CLUP raffigura un rilevante indicatore della competitività delle imprese operanti all'interno di un sistema economico. L'evoluzione del costo del lavoro per unità di prodotto negli anni '00 in Europa presenta un andamento eterogeneo tra i diversi Paesi: il CLUP in Germania ha perdurato su livelli pressoché omogenei e stabili (complice la riforma Hartz¹⁴ dei primi anni Duemila) mentre è aumentato in Italia, Francia ed in tutti i Paesi dell'Eurozona. Ciò ha avuto ovviamente dei riscontri sul trend dei diversi Paesi in termini di occupazione, livelli di produzione industriale e bilancia commerciale, generando effetti positivi in Germania e meno incoraggianti invece nel resto dell'Europa.

¹³ definizione tratta dall'Enciclopedia *Treccani*

¹⁴ La Commissione Hartz avanzò mozioni per rendere più efficiente il mercato del lavoro in Germania e riformare il collocamento. Il pilastro della promozione del lavoro fu individuato nella prestazione integrativa da parte del disoccupato. Gli effetti furono estremamente positivi: l'Agenzia Federale per il Lavoro tedesca riscontrò una riduzione della disoccupazione nel maggio 2006. L'agenzia attribuì inoltre questa riduzione anche ad una maggiore assistenza ai disoccupati. Il numero dei disoccupati nei due anni successivi scese di 700.000 unità.

Il quadro generale del mercato del lavoro in Europa è quello di un'area eterogenea, dove negli ultimi dieci anni il costo del lavoro per unità di prodotto ha registrato dinamiche diverse tra Paesi. Ha mantenuto livelli stabili in Germania, ha subito un forte incremento negli altri Paesi, soprattutto nell'Europa mediterranea. Bisogna inoltre considerare che il costo del lavoro ha avuto un ruolo fondamentale nella crisi economico-finanziaria in alcuni Paesi dell'Eurozona, come l'Italia.

Cerchiamo di dare un senso alle riflessioni sopra argomentate. Analizzando diversi grafici inerenti le 3 maggiori economie europee: Germania, Italia e Francia, abbiamo riscontrato che, negli ultimi anni, in Germania il CLUP è rimasto invariato mentre è cresciuto in Francia e ancora di più in Italia. L'indicatore, però, se considerato nella sua totalità, non riesce a trasmettere il significato e le cause di dinamiche così differenti: è necessario scomporlo ed analizzare le sue componenti.

Il CLUP è il risultato del rapporto tra il costo del lavoro per dipendente (retribuzioni lorde, contributi sociali, provvidenze al personale e gli accantonamenti per il TFR) e la produttività per dipendente. Di conseguenza, se per l'impiego di un'ora di lavoro un'impresa sostiene un costo del 20% maggiore rispetto a quello sostenuto da un'altra impresa, ma da quell'ora di lavoro estrae il 40% in più di prodotto, quella spesa più alta per la retribuzione sarà giustificata da un CLUP inferiore. Per questa ragione è importante scomporre l'indicatore nelle 2 variabili che lo compongono: la componente dei salari e la componente relativa alla produttività.

Partiamo dai salari nominali, tenendo quindi conto dell'inflazione. Nell'ultimo decennio i lavoratori hanno visto aumentare significativamente il proprio stipendio: maggiormente in Italia e Francia, un passo indietro la Germania. E' anche vero però che l'inflazione potrebbe rendere nullo questo aumento e mantenere inalterati i livelli di salari reali: è ciò che è accaduto proprio in Italia, che ha registrato, tra i 3 Paesi, il tasso d'inflazione più alto; mentre sono rimasti invariati in Francia e addirittura diminuiti in Germania.

Passiamo ora all'analisi della produttività. La produttività misura la quantità di prodotto realizzato con l'impiego di un'unità di lavoro. Ancora una volta i dati emersi sono decisamente eterogenei. Dagli anni 2000 a seguire, infatti, la produttività del lavoro nel Bel Paese non è aumentata. Al contrario, in Germania e in Francia è cresciuta e ad un tasso rilevante e continuo. Persino Paesi come la Spagna, che ha subito gli effetti della crisi tanto quanto noi, è riuscita in un ampio recupero nel periodo post-crisi. L'Italia continua invece a “mettersi in luce” per la persistenza e la perseveranza in politiche

sfavorevoli e disincentivanti in termini di produttività del lavoro. I successi realizzati dall'industria tedesca devono rappresentare un esempio da seguire: emblematico il fenomeno dello sviluppo dei settori *tradables*¹⁵, anche alla luce di divari molto ampi nei livelli di costo del lavoro rispetto ai Paesi in via di sviluppo. I motivi di tale andamento sono strettamente correlati alle scelte di politica economica, in materia di flessibilità del mercato del lavoro e di fiscalità, con la riduzione del cuneo fiscale a favore delle imprese, oltre che porre un maggiore accento sul binomio scuola-lavoro, attraverso i contratti di apprendistato. L'esito di queste politiche ha portato ad una decrescita nel tempo del CLUP, risultato di dinamiche produttive superiori rispetto agli altri Paesi europei i cui costi interni, al contrario, sono divenuti, nel tempo, sempre meno sostenibili. Pertanto, i risultati raggiunti dall'industria tedesca, un'economia tutt'altro che caratterizzata da bassi livelli di costo del lavoro, portano a declamare come elementi chiave nell'affermazione in campo internazionale l'innovazione tecnologica e la formazione, e non il prezzo. Teoricamente, il CLUP si potrebbe ridurre attraverso due politiche: tagliando salari e stipendi, oppure aumentando la produttività, dato che la competitività aumenta al diminuire del valore del costo del lavoro. Tuttavia, il sentiero che razionalmente ed economicamente sembra il più corretto è quello di migliorare la competitività internazionale agendo dal lato opposto dei costi, ovvero sulla qualità, investendo in ricerca e innovazione. Quindi possiamo dedurre che non è lo spropositato costo del lavoro la causa dei malesseri delle imprese italiane. L'Italia, da un lato è la prima economia industriale d'Europa per numero di lavoratori nell'industria e la seconda per produzione manifatturiera, dall'altro presenta il peggior andamento della produttività tra quelli registrati nei Paesi più industrializzati d'Europa, in particolare in termini di capitale. In conclusione, la linea da adottare per l'Italia non è quella di contenimento dei salari, a meno che non sia accompagnato da uno speculare aumento degli investimenti, perché cercando di contenere i costi attraverso una maggiore precarietà del lavoro porterebbe semplicemente a prodotti di scarsa qualità e un disincentivo alla riqualificazione dell'offerta, senza contare gli effetti sui redditi e sulla domanda interna. Inoltre l'Italia, così come l'Europa, sta attraversando una profonda crisi della domanda e ridurre il CLUP facendo leva maggiormente sui salari avrebbe un effetto pressoché neutro sulle esportazioni e addirittura negativo su occupazione, consumi e redditi, portando ad un crollo della domanda.

¹⁵ Un *tradable* è un bene o un servizio che può essere venduto in un luogo distante da quello in cui viene prodotto

2.3 I differenziali internazionali nei livelli del costo del lavoro, la produttività del lavoro e la delocalizzazione produttiva

La questione inerente il miglioramento della posizione competitiva dell'economia italiana all'interno del quadro internazionale stimola la ricerca di strategie di rallentamento del CLUP, al fine di ottenere un esito equivalente a quello di una svalutazione del tasso di cambio, dato che le normative europee hanno limitato fortemente la libertà di agire dell'Italia nell'ambito delle politiche monetarie.

L'apertura dei mercati internazionali e, di conseguenza, la globalizzazione, unita alla crisi economico-finanziaria hanno causato una rivoluzione nel nostro sistema socio-economico. La globalizzazione dei mercati ha proliferato l'accelerazione e l'incremento della concorrenza a livello internazionale: la diretta conseguenza di ciò è da riscontrare nel processo di concentrazione messo in atto dalle imprese attraverso fusioni e acquisizioni e nella frammentazione tramite outsourcing, delocalizzazioni e alleanze strategiche, dando origine a profonde trasformazioni nelle modalità organizzative, nei ritmi e tempi di lavoro. L'Italia, in questo nuovo contesto, si è ritrovata a dover competere con Paesi nei quali il livello del costo del lavoro non supera i 10€ orari e in cui la legislazione in tema di tutela dei lavoratori non esiste. Tale background consente a questi Paesi di produrre a costi esigui e di vendere a prezzi nettamente inferiori a quelli italiani e delle maggiori economie europee.

Il riscontro sui tassi di occupazione è stato estremamente negativo, soprattutto in quei settori maggiormente colpiti da questo fenomeno, costringendo le imprese operanti in quei settori ad “emigrare”, trasferendo le attività produttive in quei Paesi in cui il costo del lavoro è più basso e minori sono le tutele ai lavoratori. Questo fenomeno viene denominato “delocalizzazione” ed è caratterizzata dalla divisione da parte delle imprese delle fasi della loro attività produttiva in parti differenti e dalla localizzazione di queste parti in Paesi differenti, al fine di sfruttare le vantaggiose opportunità riscontrate nei costi di produzione al fine di aumentare la produttività. La Cina in questo senso ha svolto un lavoro egregio, riuscendo, dagli anni Duemila in poi, dopo il suo ingresso nell'Organizzazione Mondiale del Commercio, ad attrarre ingenti investimenti provenienti da imprese appartenenti a Paesi di tutto il mondo che hanno deciso di spostare le proprie basi produttive lì. In poco tempo si è assistito a quello che gli esperti definiscono un “*grande arbitraggio sul costo della manodopera*” con il trasferimento

di quote importanti di produzione dalle economie più industrializzate ed avanzate ai Paesi emergenti. La globalizzazione del lavoro ha portato irrimediabilmente verso una disuguale e crescente redistribuzione del reddito nei Paesi industrializzati, causata appunto dall'esportazione di quelle attività produttive richiedenti bassi livelli di competenza e conoscenza, svolte dai lavoratori più deboli. La pressione esercitata sulle retribuzioni dei lavoratori al fine di aumentare la competitività è stata asimmetrica, e a pagarne le spese sono stati i lavoratori meno istruiti. A ciò si aggiunge una perdita di rilevanza nel processo produttivo e nell'occupazione da parte del manifatturiero in favore di un'inclinazione alla terziarizzazione del mercato e del lavoro e dell'economia. All'interno del quadro europeo, la posizione dell'Italia e quella della Germania si sono da sempre differenziate per una maggiore incidenza dell'industria rispetto ai casi di Spagna e Francia. Tuttavia, la specializzazione produttiva dell'Italia è differente da quella della Germania, essendo quella tedesca più incentrata sul conseguimento di performance legate alla componente tecnologica dei prodotti, mentre l'industria italiana basa la sua strategia competitiva sulla variabile del prezzo. La capacità produttiva di un'impresa, di un settore, di una regione, di una nazione o di un'area geografica è stata da sempre misurata attraverso l'indicatore della produttività, il quale è ottenuto correlando i fattori produttivi (gli input) utilizzati nel processo produttivo con il risultato, ossia il prodotto (l'output) di tale processo. L'indice di produttività, nello specifico, si calcola facendo il rapporto tra la quantità di un prodotto derivante da un processo produttivo e la quantità di risorse impiegate, capitale e lavoro, nel corso di quel processo per la realizzazione di quel dato prodotto. Tale indicatore sembra quindi assolvere ad una funzione essenziale, quella di indicare il grado di efficienza economica di un organismo nell'ambito di un determinato processo produttivo, ovvero la capacità di ottenere il più alto volume di produzione possibile grazie al miglior utilizzo, cioè razionale, delle risorse e quindi di essere più competitivo.

In tutto ciò va considerata anche la componente umana e sociale legata al lavoro: va infatti sottolineato che la riduzione delle retribuzioni da una parte determina la riduzione del costo del lavoro, dall'altra non garantisce un aumento della produttività dello stesso, dato che i lavoratori, disincentivati, potrebbero decidere di impegnarsi di meno ed essere meno produttivi. La produttività non dipende semplicemente dall'efficienza con cui le risorse vengono impiegate e gestite, ma anche dal grado di sviluppo tecnologico e dalla qualità della manodopera stessa. Quindi, la produttività aumenta se migliora la professionalità, la formazione e la motivazione dei lavoratori: una migliore gestione, un

miglior coordinamento dei processi produttivi, una migliore qualità delle risorse e degli impianti sono i punti cardine di una potenziale crescita industriale. Il problema della competitività ha assunto un ruolo centrale all'interno della strategia di aggiustamento degli squilibri macroeconomici fra i paesi dell'area euro.

In Italia, purtroppo, la ricerca di una maggiore competitività viene spesso ricondotta a vantaggi in termini di costi, come proclamato dall'economia classica di Ricardo attraverso la nozione di vantaggio comparato. Ogni Paese, di conseguenza, protende le proprie politiche verso la specializzazione nella produzione di quei beni che gli garantiscono un costo relativo minore degli altri Paesi in modo tale da sfruttare il più possibile le economie di scala e di specializzazione.

Storicamente l'*internazionalizzazione produttiva* dell'industria italiana è stata mediocre, paragonata ai Paesi industrializzati europei: la causa principale è da ricercarsi nelle caratteristiche strutturali dell'economia italiana; l'esempio lampante è rappresentato dalla ridotta dimensione media delle imprese, e ciò comporta che le piccole imprese affrontino diverse complicazioni nell'organizzare la propria attività su scala globale. A partire dal 1970, tuttavia, le imprese italiane dalle più grandi dimensioni iniziarono a delocalizzare, seppur sul territorio nazionale. Verso la fine degli anni '80, invece, le imprese italiane diedero vita ad un crescente e intenso processo di delocalizzazione produttiva all'estero. Con il tempo, oltre ad essere spinte da costi del lavoro ridotti, le imprese italiane iniziarono a considerare i Paesi nei quali avevano trasferito la produzione come potenziali canali di sbocco per i loro prodotti.

Pian piano, inoltre, parallelamente alla delocalizzazione di prodotti di qualità medio-bassa, le imprese iniziarono a delocalizzare anche la produzione di beni di lusso. I dati analizzati hanno evidenziato come siano i Paesi del centro ed Est Europa i principali destinatari della delocalizzazione italiana. Le statistiche risultate dall'ICSR28 nel 2008 riportavano che la delocalizzazione delle imprese italiane è diretta per il 50% verso i Paesi del Centro-Est Europa e per il 39% verso i Paesi emergenti.

L'origine, ovviamente, è da attribuire al più basso costo del lavoro relativo, alla vicinanza geografica e culturale. Anche l'esistenza di una legislazione lavoristica più "sottile" gioca un ruolo molto importante nella selezione dei Paesi in cui delocalizzare. Infatti, il fenomeno della delocalizzazione sta mutando radicalmente l'apparato del sistema economico mondiale, con pesanti conseguenze sia sui Paesi che esternalizzano, sia su quelli che producono. Questi ultimi, infatti, fondano le loro strategie competitive su parametri sociali, sistemi di welfare, livelli retributivi, legislativi, dei controlli e della

sicurezza decisamente bassi, che, inevitabilmente, spesso sfociano in casi di sfruttamento. Questo effetto domino, purtroppo, non rimane circoscritto ai Paesi in via di sviluppo ma ha pesanti ripercussioni sui diritti dei lavoratori e sulla valorizzazione del capitale umano nelle economie di origine in cui emerge una vera e propria “concorrenza” tra lavoratori e rappresentanti sociali locali e quelli dei Paesi di delocalizzazione, finendo irrimediabilmente per andare a penalizzare e a ledere quelli che sono i diritti dei lavoratori.

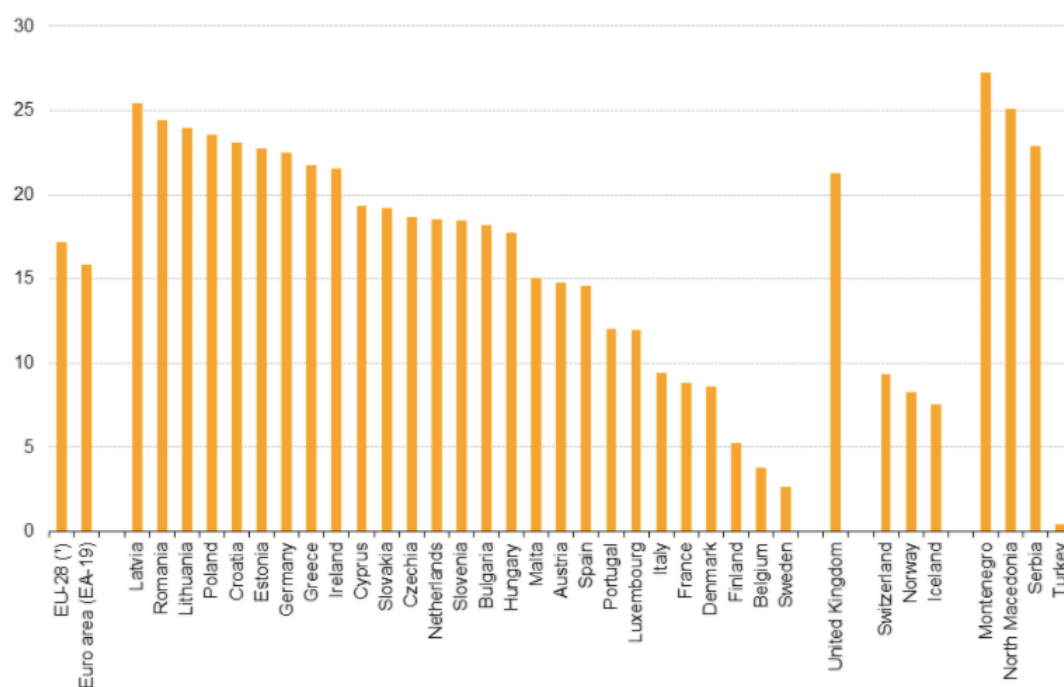
Pertanto, la delocalizzazione necessita di una gestione costante e stabile altrimenti finisce per portare alla luce i suoi aspetti negativi e controproducenti, nel momento in cui il vantaggio competitivo degli Stati non si fonda più sul principio della specializzazione, ma su quello della deregolamentazione. Un’economia mondiale e globalizzata a fronte di normative nazionali molto divergenti potrebbe portare ad una concorrenza sleale e ad un dumping sociale, frutto della maggiore o minore convenienza dei vari sistemi giuridici per le imprese.

In conclusione, è fondamentale cercare di ridurre quelle che sono le disuguaglianze tra i vari Paesi dell’area Euro sia in termini economici che normativi, impegnandosi a dar vita ad un Mercato dei capitali, dei beni, del lavoro Europeo, allargando realmente i propri confini. Il divario tra Paesi industrializzati e in via di sviluppo in Europa è troppo accentuato e marcato, ed una redistribuzione dell’attività produttiva su larga scala, che si basi esclusivamente sul semplice principio della specializzazione e delle conseguenti economie di scala, avrà conseguenze negative nei sistemi economici industrializzati.

2.4 Correlazione tra costo del lavoro e salari nei mercati europei

Ci apprestiamo ad analizzare e trarre alcune conclusioni riguardo diversi grafici che mostrano diversi aspetti legati alla stretta correlazione tra i livelli di costo del lavoro e di retribuzione lorda/netta nel mercato del lavoro europeo, un mercato certamente non uniforme ed equamente distribuito, soprattutto nella redistribuzione della ricchezza. Ancora una volta, dall'analisi di questi grafici, emergerà l'incombente bisogno di una maggiore coesione del sistema economico europeo tra i diversi Paesi, al fine di rendere il Vecchio Continente una potenza ma soprattutto una risorsa mondiale da cui i cittadini possano attingere ricchezza e benessere.

Low-wage earners — employees (excluding apprentices) earning two thirds or less of the median gross hourly earnings, 2014
(% of employees)



Fonte: Eurostat

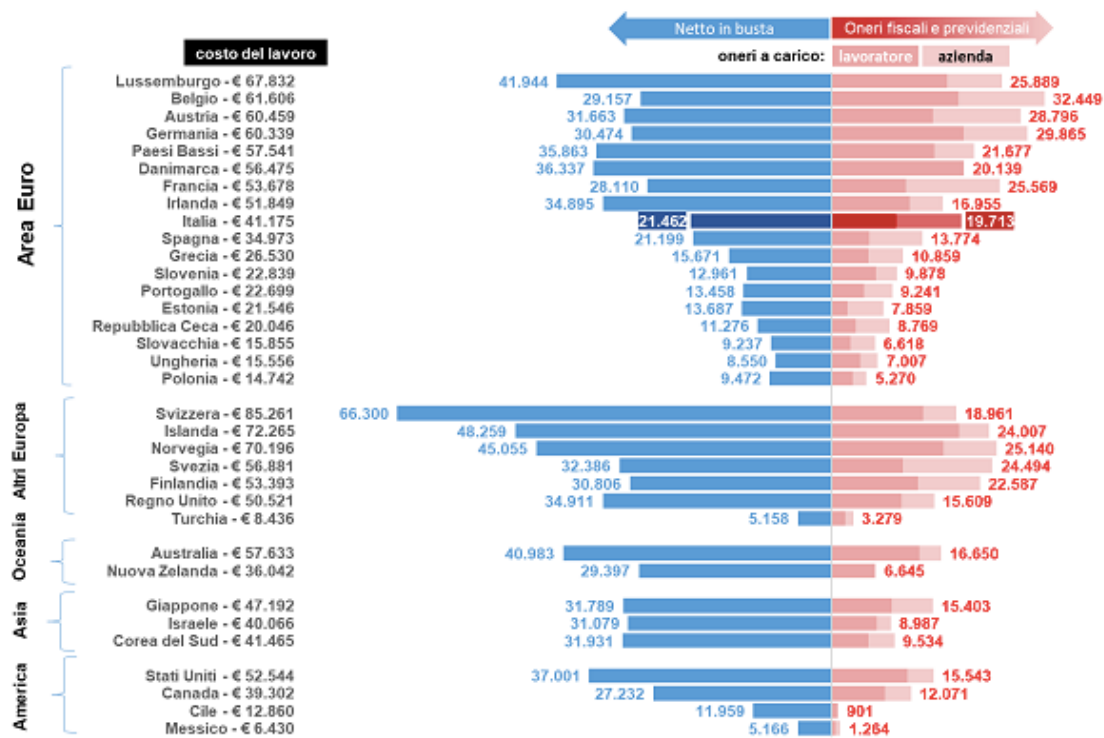
Percentuale di dipendenti sottopagati nei Paesi UE, 2014

Partiamo da questo grafico relativo alle percentuali, rispetto all'intera popolazione dei relativi Paesi, dei lavoratori a bassa retribuzione presenti.

Si definiscono lavoratori a bassa retribuzione i «*lavoratori dipendenti le cui retribuzioni sono pari o inferiori alla soglia dei due terzi delle retribuzioni orarie lorde mediane nazionali*». Nel 2014 rientrava in questa categoria il 17,2 % dei lavoratori

dipendenti nell'UE-28, mentre la percentuale riferita alla zona euro era del 15,9 %. Nello stesso anno si registrava una variazione significativa della proporzione di lavoratori a bassa retribuzione negli Stati membri dell'UE: le percentuali più elevate si registravano in Lettonia (25,5 %), Romania (24,4 %), Lituania (24,0 %) e Polonia (23,6 %), seguite da Croazia (23,1 %), Estonia (22,8 %), Germania (22,5 %) e Grecia (21,7 %). Per contro, rientrava in questa categoria una percentuale inferiore al 10 % dei lavoratori di Svezia (2,6 %), Belgio (3,8 %), Finlandia (5,3 %), Danimarca (8,6 %), Francia (8,8 %) e Italia (9,4 %).

La tabella qui riportata è la prova lampante che un livello eccessivamente basso nel costo del lavoro, essendo esso direttamente correlato ai livelli di retribuzione, è sinonimo di una condizione economica dei lavoratori estremamente precaria e pericolosa. Infatti, i Paesi in cui il costo del lavoro presenta i valori più bassi sono gli stessi Paesi che registrano i tassi più alti in termini di lavoratori a bassa retribuzione (Lettonia, Romania, Lituania, Estonia e Polonia). Non è portando il costo del lavoro a livelli minimi storici che si incentiva la crescita di un Paese e la relativa produttività: questi risultati si raggiungono attraverso perseveranti politiche di investimento, di innovazione e di valorizzazione delle risorse di cui ciascun Paese dispone.



Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Ocse

Il grafico successivo riporta la graduatoria riferita al costo del lavoro nei vari Paesi riordinati in funzione decrescente espresso in euro, mettendo in evidenza, inoltre, qual è la quota del totale del costo del lavoro sostenuto dall'impresa rappresentata dalle retribuzioni nette. Il grafico mostra come il Belgio, ad esempio, presenti un costo del lavoro medio (61.606 euro l'anno) superiore del 2,1% rispetto a quello austriaco (60.339 euro): i lavoratori austriaci, però, percepiscono una retribuzione media di 31.663 euro, l'8,6% in più rispetto ai 29.157 euro dei lavoratori belgi.

Dal grafico si evince inoltre che in Italia la retribuzione media netta è pari a 21.462 euro, simile a quello della Spagna (21.199 euro), con una grande differenza però: mentre in Spagna il costo del lavoro non raggiunge i 35mila euro, in Italia supera ampiamente i 41mila, con un differenziale quasi del 18%.

Tax rate indicators on low wage earners — single person without children, 2018

(%)

	Tax wedge on labour costs	Unemployment trap	Low wage trap
EU-28	38.2	73.1	39.0
Euro area (EA-19)	40.9	75.7	42.2
Belgium	46.1	89.3	59.7
Bulgaria	34.9	82.4	22.4
Czechia	41.4	80.7	31.1
Denmark	33.2	89.3	50.9
Germany	45.4	73.2	44.8
Estonia	32.9	32.2	19.7
Ireland	24.2	55.2	30.6
Greece	36.9	51.5	26.1
Spain	35.9	82.1	26.9
France	43.1	76.3	53.4
Croatia	33.7	82.3	24.6
Italy	40.9	79.6	38.3
Cyprus	17.3	63.7	10.3
Latvia	38.7	84.0	33.5
Lithuania	37.1	86.8	25.7
Luxembourg	30.4	90.8	53.0
Hungary	45.0	78.3	33.5
Malta	20.0	63.4	25.6
Netherlands	30.8	77.6	50.5
Austria	43.3	71.6	46.0
Poland	35.1	74.8	30.3
Portugal	36.5	80.4	31.5
Romania	36.8	56.8	42.7
Slovenia	40.0	78.3	38.3
Slovakia	39.5	45.9	32.1
Finland	36.1	74.3	34.6
Sweden	41.0	78.1	28.8
United Kingdom	26.1	58.0	32.0
Iceland	30.1	84.4	39.5
Norway	32.8	75.4	33.1
Japan	31.2	41.6	22.8
United States	27.6	67.7	25.9

Fonte: Eurostat

Indicatori pressione fiscale sui redditi bassi, 2018

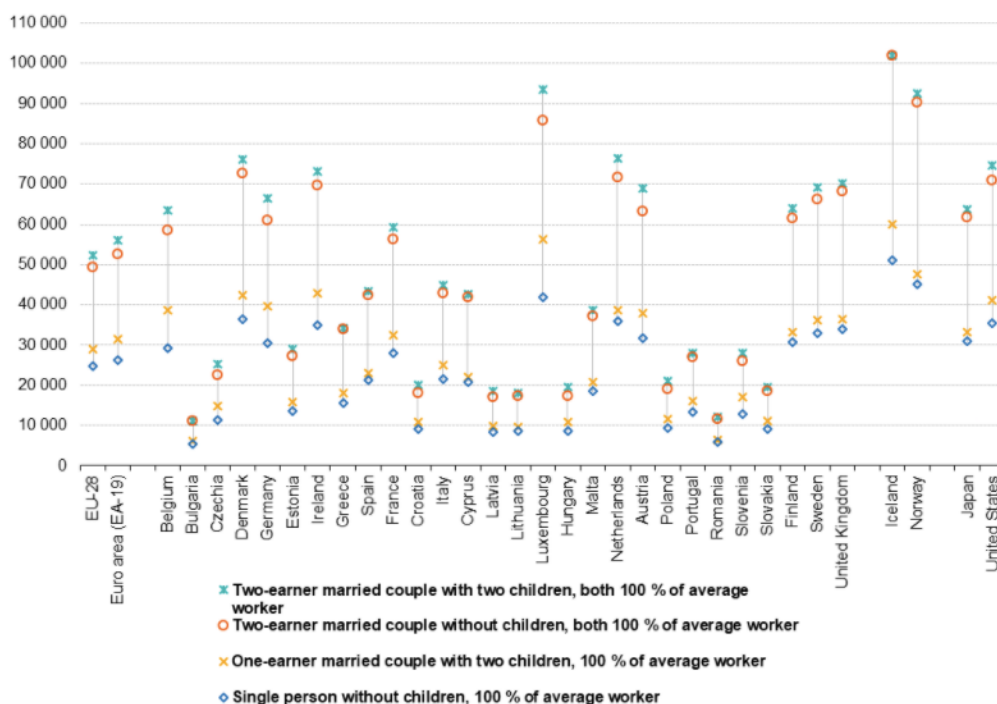
Nel 2018 il cuneo fiscale per l'UE-28 era del 38,2 % (40,9 % per la zona euro). Nello stesso anno la pressione fiscale più elevata sui lavoratori a bassa retribuzione si rilevava in Belgio, Repubblica Ceca, Germania, Francia, Italia, Ungheria, Austria e Svezia (tutti oltre il 40,0 %), mentre quella più bassa si registrava in Irlanda, a Cipro, a Malta e nel Regno Unito (tutti al di sotto del 30,0 %).

Il secondo indicatore, ossia la “*trappola della disoccupazione*”, misura «*la proporzione (in percentuale) dell'aumento della retribuzione lorda prelevata a causa dell'applicazione di aliquote d'imposta più elevate e di maggiori contributi sociali a carico del lavoratore, nonché della perdita del sussidio di disoccupazione e di altre prestazioni quando il disoccupato ritorna al lavoro*». Nel 2018 la trappola della disoccupazione era pari al 73,1 % nell'UE-28 ; 75,7 % nell'area Euro. Il tasso più elevato si è registrato in Lussemburgo (90,8 %), mentre quello più basso in Estonia (32,2 %).

Il terzo indicatore, ovvero la “*trappola della povertà*”, misura «*la proporzione (in percentuale) dell'aumento della retribuzione lorda prelevata a causa dell'effetto combinato delle imposte sul reddito, dei contributi sociali a carico del lavoratore e dell'eventuale perdita di prestazioni sociali*». Nel 2018 la trappola della povertà

registrata nell'UE-28 era del 39,0 % (42,2 % nella zona euro), con il valore più basso osservato a Cipro (10,3 %) e quello più alto in Belgio (59,7%).

Annual net earnings, 2018
(EUR)



Fonte: Eurostat

Retribuzioni nette annuali, 2018

Il divario riscontrato nei livelli di costo del lavoro in Europa si riflette anche sulle retribuzioni, come si evince dalla seguente tabella. Nel 2018 la retribuzione netta di una persona single senza figli che guadagnava il 100 % della retribuzione media di un lavoratore nell'industria e nei servizi di mercato variava da 5 500 euro in Bulgaria a 41.900 euro in Lussemburgo. Negli stessi due Stati membri si registravano anche le retribuzioni nette medie rispettivamente più bassa (6.100 euro) e più elevata (56.300 euro) per una coppia sposata monoreddito con due figli.

2.5 Incentivi alle startup e alle PMI nel panorama europeo

Tutti, almeno una volta nella nostra vita, avremo sentito parlare delle famose startup. Ma cosa sono? Ricoprono un ruolo importante per lo sviluppo e la crescita di un Paese? Le startup sono aziende di recente organizzazione che presentano un business model e capacità tali da renderle delle potenziali future imprese di successo e di rapida espansione. Negli ultimi 40 anni la loro importanza ed il relativo ruolo nel sistema economico sono accresciuti notevolmente.

Si pensi agli Stati Uniti: durante gli anni Ottanta e Novanta, i venture capitalist hanno sostenuto molte delle aziende ad alta tecnologia di successo, tra le quali si annoverano Apple Computer, Cisco Systems, Microsoft, Staples, Starbucks e tante altre ancora. Si può affermare, con certezza, che gran parte dello sviluppo che ha interessato questi due decenni può essere fatto risalire all'implementazione di questo tipo di aziende, almeno per quanto riguarda gli Stati Uniti.

Prima di porre uno sguardo alla situazione complessiva in Europa, poniamo l'accento sulla situazione presente in Italia.

Le imprese italiane sono soggette ad un'unica, grande problematica: la mancanza di investimenti per rilanciarsi e riposizionarsi ai vertici della catena economica europea. Le nostre imprese, purtroppo, con i mezzi e le risorse di cui dispongono non riescono a far fronte a questa necessità; quindi l'unico spiraglio possibile affinché ciò avvenga è l'intervento dello Stato attraverso incentivi ed agevolazioni.

In Italia il centro delle politiche di sviluppo per le startup è la struttura normativa ricondotta allo Startup Act italiano, che agevola la nascita e la crescita di nuove imprese innovative. La normativa identifica specifici requisiti a cui queste startup devono rispondere per avere accesso a incentivi, fondi garanzia e programmi di espansione. Innanzitutto dal 2016 è possibile istituire una startup innovativa con una procedura online gratis senza incorrere in costi aggiuntivi. In aggiunta, il fondo di garanzia per le PMI (FGPMI) coprirà fino all'80% di ciascun prestito per un massimo di 2,5 milioni di euro. La manovra finanziaria risalente al 2018 prevedeva diversi provvedimenti a sostegno delle startup e del venture capital, introducendo un'importante novità: la possibilità da parte dello Stato di investire direttamente o indirettamente in Venture capital a favore degli startupper. Centrale è il ruolo del Programma Italia Startup Visa (ISV) lanciato dal Mise nel 2014. Il Programma prevede l'introduzione di una procedura completamente gratuita, predisposta al fine di permettere ai cittadini non UE di avviare,

una startup innovativa in Italia. I responsi a riguardo sono stati decisamente positivi: più di 200 domande di candidatura solo nella prima metà del 2017. Molto funzionale è anche il Smart&Start Italia, strumento agevolativo istituito dal Mise per promuovere la diffusione di imprese innovative e di trasformazione tecnologica per valorizzare il nostro sistema. Gli incentivi sono riservati alle startup innovative presenti su tutto il territorio nazionale, rispondenti a taluni requisiti. In particolare, le startup potranno avere dei finanziamenti agevolati in termini di:

- interessi di valore pari al 70% delle spese e dei costi sostenuti, con possibilità di raggiungere l'80%
- servizi di tutoring.

Gli ultimi dati ufficiali del rapporto di Settembre 2018 del Mise riportano un investimento in startup innovative pari a più di 800 milioni di euro. Le misure che hanno riscontrato maggior successo sono state: la riduzione dei costi per l'avvio d'impresa; l'accesso semplificato e gratuito al Fondo di Garanzia per le PMI; il credito d'imposta per attività di ricerca e sviluppo; gli incentivi fiscali per gli investimenti in capitale di rischio e, infine, la maggiore flessibilità prevista per le assunzioni a tempo determinato. In particolare, le nuove politiche aziendali evidenziano uno spiccato interesse verso le attività di Ricerca e Sviluppo, considerate fondamentali in un'ottica futura.

Le attività di Ricerca e Sviluppo sono quelle attività riconducibili principalmente a startup innovative e PMI, indirizzate ad implementare nuove strategie e metodologie aziendali per ottenere un nuovo prodotto; e creare il prodotto stesso.

La fase di ricerca avviene principalmente all'interno di un laboratorio, ed è indirizzata ai processi di ideazione e sperimentazione.

Attraverso le attività di sviluppo, invece, i prototipi teorizzati dalla fase di ricerca si trasformano in innovazioni materiali, assumendo una dimensione economica.

Questo è l'iter attraversato dalle principali innovazioni tecnologiche, utilizzato dalle aziende per originare soluzioni e novità internamente oppure assimilandole dall'esterno tramite le cosiddette economie di apprendimento quali *learning by using*, *learning by doing*, *learning by interacting*; l'acquisto di macchinari e nuove tecnologie (know-how), oppure tramite contratti di licenza o collaborazione.

Parallelamente tutti i Paesi europei hanno deciso di intraprendere un preciso percorso volto alla revisione delle dinamiche fiscali a favore di tutti quei centri economici e culturali (università, imprese e centri di ricerca) che fanno dell'innovazione un pilastro del loro piano strategico. Inoltre, molti stanno implementando strumenti di ingegneria

finanziaria per incentivare e sostenere l'accesso al credito relativamente agli investimenti impiegati in innovazione. In questo contesto, si è acuita fortemente la competizione tra i Paesi che verte proprio sulla scelta dei mezzi e delle modalità di accessibilità alle agevolazioni fiscali. Di fatti i Paesi che saranno in grado di sviluppare un sistema adatto a queste nuove esigenze, saranno gli stessi Paesi che vedranno incrementare notevolmente gli investimenti sia nazionali che esteri in attività di R&S. Due tipologie di strumenti sono state adottate:

- incentivi fiscali
- finanziamenti diretti.

Il trend è quello di incentivare queste attività nelle aziende nazionali tramite tutti i mezzi forniti dalla tassazione e dalla finanza ordinaria e agevolata, per accrescere la competitività e il proprio peso in ambito europeo, non trascurando però un parallelo intensificarsi dell'aggregazione transazionale fra imprese in un'ottica di *Open Innovation*.

I Paesi Europei che più si sono impegnati nell'offrire alle imprese incentivi ad un maggior investimento in ricerca, sviluppo ed innovazione sono stati Francia, Regno Unito, Olanda e Germania.

Partiamo dal Regno Unito. In UK è stato attuato un sistema di superdeducibilità al 230% (130% per imprese di più piccole dimensioni) riguardo i costi sostenuti per: attività di R&S; assunzione e formazione di personale qualificato; consulenza; acquisto di attrezzature specializzate. Sono state previste anche esenzioni: 45% sull'investimento iniziale; e 100% sulla futura plusvalenza da cessione per coloro i quali decidono di impiegare le proprie risorse in start-up ad alto rischio. Ampio è stato il ricorso agli investimenti pubblici, per incentivare il raggiungimento dei traguardi d'innovazione delle imprese, attraverso l'istituzione dei cosiddetti *catapults center*¹⁶.

¹⁶ poli specializzati nel sostegno alla realizzazione di progetti innovativi attraverso sgravi fiscali, agevolazioni, reperimento di strutture di accompagnamento, apparecchiature digitali e tecnologie ed, infine, anche scienziati da impiegare in questi progetti.

L'Olanda ha scelto di privilegiare il prelievo ad aliquota ridotta del 5% sugli utili derivanti da attività immateriali coperte da brevetto. I Paesi Bassi hanno concentrato gli sforzi nello sviluppare partnership di natura pubblico-privata per incentivare l'innovazione. Gran parte del supporto pubblico è fornito sotto forma di incentivi fiscali automatici.

Il settore green assume particolare rilevanza beneficiando di ammortamenti per investimenti nella tutela ambientale e della deduzione immediata del 36% sulle spese eco-sostenibili. Le società olandesi possono beneficiare inoltre di un credito d'imposta per l'innovazione (fino ad un massimo di € 10 milioni all'anno) per investimenti superiori a € 150.000 così attribuiti: piccole imprese 45%; medie imprese 35%; grandi imprese 25%.

La Francia, da parte sua, si è attivata con il piano "Industrie de Future". Cosa prevede questo piano?

Innanzitutto, esenzioni fiscali temporanee per le start-up innovative e le nuove imprese. Il Patto per la crescita, la competitività e l'occupazione mira a dotare le aziende degli strumenti per poter tornare ai vertici del mercato europeo. Si aggiungano gli incentivi per chi investe in queste società, tra cui un regime agevolato sulle plusvalenze derivanti da partecipazioni in queste società (abbattimento del 50%, 65% o 85% a seconda del periodo di detenzione delle partecipazioni, rispettivamente 1, 4 o 8 anni), l'esonero degli utili distribuiti e accessibilità ad una linea di credito agevolata per le PMI. Immaneabile è il credito d'imposta sui costi sostenuti per le attività di ricerca e specializzazione, pari al 30% con un tetto massimo di 100 milioni di euro. L'ammortamento applicato sugli acquisti di macchinari 4.0 è del 140%, ma solo per le imprese di piccola dimensione.

In Europa, la Germania persegue una strategia fuori dagli schemi. Predilige infatti i finanziamenti diretti alle agevolazioni fiscali, al contrario di Francia, UK e Italia. Lo schema tedesco prevede erogazione di fondi diretti alle imprese attraverso la partecipazione a bandi ad hoc, o anche grazie a finanziamenti agevolati della KfW (l'equivalente della nostra Cassa Depositi e Prestiti). Il governo federale ed i Länder pongono una particolare attenzione alla ricerca universitaria e, parallelamente,

supportano la competitività del sistema scientifico attraverso le principali organizzazioni di ricerca non universitarie. Inoltre, è applicata un'esenzione dall'imposta sui redditi per gli investimenti in venture capital, che vale esclusivamente per le società localizzate sul territorio tedesco.

Infine, è prevista un'esenzione del 40% degli interessi per gli investimenti che superano il milione di euro. Non sono previsti invece il credito d'imposta ed il superammortamento su acquisti di impianti, macchinari e software.

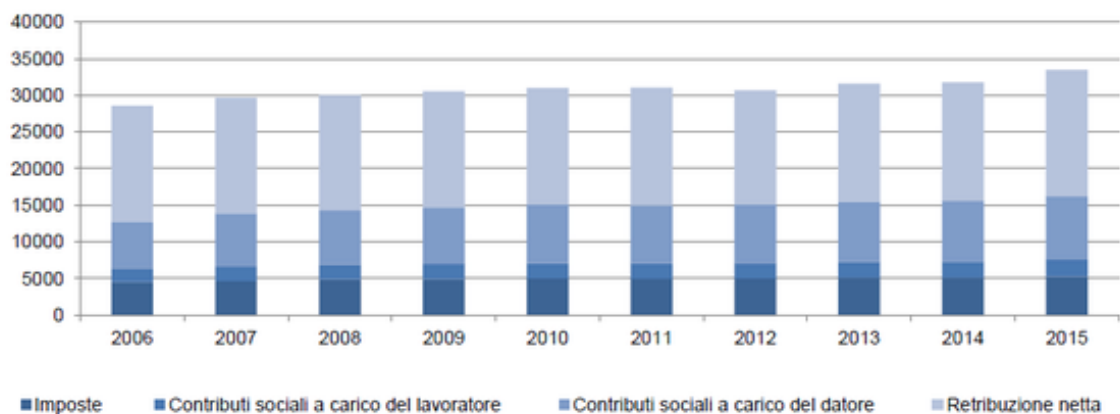
CAPITOLO 3

PROVVEDIMENTI E POLITICHE DI CRESCITA

3.1 Cuneo fiscale: perché la riduzione è essenziale?

Il cuneo fiscale è un indicatore che misura gli effetti della tassazione del costo del lavoro sul reddito dei lavoratori, dell'occupazione e del mercato del lavoro. È il risultato della sommatoria delle imposte indirette, dirette e dei contributi previdenziali che gravano sui redditi dei lavoratori e dei datori di lavoro. In sintesi, è il differenziale tra il costo sostenuto da un'azienda per un dipendente e la retribuzione netta percepita da quest'ultimo.

Secondo *Taxing Wages*, il rapporto annuale che mette a confronto gli oneri e le tasse a carico di imprese e lavoratori in 35 Paesi Ocse, l'Italia è al terzo posto con il 47,7% , seguita dalla Francia (47,6%) ; peggio di noi solo Belgio (53,7%) e Germania (49,7%). Tuttavia in Francia e Germania il dato è in calo, mentre in Italia è cresciuto (era al 46,6% nel 2008). In altre parole, affinché un lavoratore possa percepire 1.000 euro, l'azienda deve spenderne circa 1.900 tra stipendio netto, contributi sociali, contributi previdenziali e assicurativi.



Fonte: <https://www.money.it/cuneo-fiscale-cos-e-stipendio-busta-paga-costi-azienda>

Come si evince da questo grafico, negli ultimi anni il costo del lavoro a carico delle imprese e i contributi a carico dei lavoratori sono sicuramente cresciuti. Ciò, in particolare l'aumento del costo del lavoro per le imprese, non costituirebbe un evento particolarmente negativo se l'aumento del costo del lavoro fosse legato ad un aumento delle retribuzioni nette dei dipendenti. Ma, purtroppo, come dimostra questo grafico, non è così: la retribuzione lorda sale più o meno in proporzione con i contributi sociali da versare e ciò comporta una variazione pressoché nulla del cuneo fiscale.

Il presidente di Unimpresa, in un intervento, ha così citato: *“Per le aziende è fondamentale avere incentivi significativi e soprattutto strutturali: ciò che impedisce, di fatto, la creazione di nuovi posti di lavoro è il peso del cuneo fiscale ed è su quello che il governo deve intervenire quanto prima”*.

Certo, è fuori dubbio che una riduzione del cuneo fiscale porti con sé dei vantaggi alla nostra economia.

La riduzione del cuneo fiscale avrebbe degli effetti positivi riscontrabili nel passaggio dal lordo al netto delle retribuzioni, con un immediato vantaggio per i lavoratori che si ripercuote anche sui datori di lavoro. La considerazione che con un cuneo fiscale del 47%, dato dal totale dei contributi e delle imposte che gravano sulle retribuzioni e incidono, quindi, sul costo del lavoro, qualsiasi diminuzione del cuneo va a vantaggio della competitività delle imprese e migliora il clima aziendale. Un cuneo fiscale meno incombente nelle tasche di cittadini e imprese comporterebbe, tra i tanti effetti, un contestuale aumento del livello dei consumi e quindi variazioni positive della domanda aggregata, non trascurando l'influenza positiva sul benessere della collettività. Inoltre, una riduzione del carico tributario provocherebbe, come precedentemente affermato, una riduzione del costo che un dipendente rappresenta per l'impresa, e ciò potrebbe tramutarsi in maggiore occupazione.

Insomma, gli effetti positivi di una riduzione del cuneo fiscale di certo non mancano.

Ma è davvero il cuneo fiscale il reale problema dell'economia italiana? Probabilmente no.

Riprendendo i dati redatti da *Taxing Wages* precedentemente, il livello del cuneo fiscale in Italia è al pari di quello francese e addirittura inferiori rispetto a quello tedesco. I dati ci dicono che il problema del cuneo fiscale, se tale, non è peculiare dell'Italia, ma è condiviso dalle due nazioni a cui dovremmo fare riferimento nei confronti internazionali. È però interessante notare come nel 2018, praticamente a parità di cuneo

fiscale, la produttività del lavoro (misurata come PIL/ore lavorate) sia su livelli divergenti in Italia, Germania e Francia. In Italia, infatti, è pari a 47 dollari, 61 in Francia e 60 in Germania. Inoltre, altro motivo di riflessione è l'analisi dell'andamento delle produttività nei diversi Paesi: in Francia negli ultimi dieci anni è cresciuta del 9% e in Germania del 7%, mentre in Italia è praticamente rimasta invariata. Negli ultimi dieci anni il costo del lavoro in Francia e in Germania è sempre stato più alto che in Italia.

Questi dati ci lanciano importanti segnali da non sottovalutare: oltre che sul costo del lavoro, il sistema economico italiano dovrebbe intervenire con adeguate politiche che incentivino l'introduzione e l'implementazione di tecnologie innovative per aumentare in maniera strutturale la produttività del lavoro e quindi la competitività del nostro Paese.

Quindi, se preso singolarmente, l'elevato costo del lavoro in Italia non è un problema, ma, se preso cumulativamente insieme ai problemi determinati da una forza lavoro poco qualificata, da investimenti nelle aziende inesistenti o scarsi e da condizioni ambientali complicate per le imprese, beh, lì la questione si fa decisamente più seria. Sarebbe necessario un'azione complessiva che non si limiti a ridurre il costo del lavoro, ma che presupponga una spesa volta a migliorare i servizi per lavoratori e imprese, che aiuti ad aumentare la produttività del paese.

In conclusione, è opinione condivisa che il "cuneo" – sia fiscale che contributivo – non debba essere preso in considerazione in isolamento. Se si vuole migliorare la qualità della vita dei cittadini, se si vuole aumentare il reddito pro-capite spendibile dalle famiglie, vi sono almeno due altri sentieri da intraprendere. Una prima soluzione è caratterizzata da un doppio intervento: operare un trasferimento monetario pubblico ai meno abbienti e ridurre l'imposta sulle persone fisiche – per citare un esempio, in Germania il cuneo è a livelli simili a quelli dell'Italia, però l'aliquota fiscale sulle fasce di reddito più basse è decisamente inferiore, in modo tale che nelle tasche dei tedeschi resti molto di più.

L'altra via riguarderebbe poi il mero aumento dei salari e degli stipendi; ed, infine (ma non per importanza) sarebbe opportuno un maggior orientamento verso la fornitura di beni "pubblici", sia di fonte pubblica che privata, data la loro approvata capacità di generare esternalità positive.

3.2 Ruolo degli investimenti nella crescita

Non è una novità che un grande ostacolo alla ripresa della produttività italiana sia la mancanza di investimenti. Rispetto a ai principali Paesi dell'Unione Europea, il nostro Paese ha una quota di investimenti sul PIL più bassa e una quota più alta di investimenti sussidiati dalle amministrazioni pubbliche. Un risultato irragionevole per un'economia che non riesce a stare al passo con i tempi e che necessiterebbe di recuperare terreno in un contesto globale caratterizzato da continui cambiamenti produttivi e tecnologici. Le cause di tale deficit sono diverse e dibattute: ad esempio l'inefficienza del sistema bancario, la scarsa diffusione del mercato dei capitali, ma anche un sistema istituzionale limitante e una cultura imprenditoriale troppo tradizionalista. In ogni caso, alcune di queste motivazioni sono state utilizzate come giustificazione dell'intervento pubblico a supporto di investimenti innovazione nella forma del programma Industria 4.0.

Di certo il piano promosso dal Governo viaggia nella giusta direzione, promulgandosi nel sostegno alle imprese nel gestire a livello finanziario gli investimenti in innovazione. In particolare, a ridestare maggior interesse sono stati i piani di ammortamento con supervalutazione degli investimenti in nuove tecnologie.

Dal documento emerge la necessità di promuovere non solo gli investimenti materiali (macchinari, stabilimenti, ecc.) ma soprattutto quelli intangibili (marketing, innovazione di processo, ricerca, digitalizzazione,).

Inoltre affiorano fabbisogni nelle forme di incentivi all'aggregazione ed all'acquisizione, al fine di aumentare le dimensioni e quindi la capacità di investimento delle imprese ed integrare i contesti meno produttivi in quelli più competitivi. Queste misure, però, hanno avuto poco successo in passato, forse scontrandosi con una poca disponibilità a vendere da parte degli imprenditori o a una poca interconnessione del mercato. Una possibile soluzione potrebbe essere promuovere la capitalizzazione delle aziende e i finanziamenti bancari di lungo termine, anche solo assicurandone il rischio. Soprattutto, sarebbe utile un efficientamento della pubblica amministrazione ed una revisione del carico fiscale su lavoro e imprese (soprattutto sul costo del lavoro), fattori

che il Global Competitiveness Report del WEF pone al primo posto tra gli ostacoli alla crescita delle imprese, ben davanti all'accesso ai finanziamenti.

Tutto ciò viene confermato da un'analisi effettuata da McKinsey. Dall'analisi, infatti, emerge come fra le cause principali della crisi economica e della crescita vi sia la caduta degli investimenti. Tra il 2007 ed il 2012 in Europa c'è stato un calo pari alla notevole somma di 750 miliardi di Euro, in cui il Paese che si è contraddistinto per le performance negative è stato proprio l'Italia.

Le due principali motivazioni legate a questo crollo, secondo McKinsey, sono: il rallentamento dell'economia causato dall'indebolimento della domanda accompagnato da una riduzione nell'utilizzo della capacità produttiva; la diffidenza collettiva circa la possibilità di "fare impresa" con successo, scaturita dalla presenza di ostacoli sistemici quali burocrazia, giustizia, fiscalità.

Per poter superare questa situazione è necessario che lo Stato nella figura del Governo intervenga con efficacia e intensità su due leve fondamentali. La prima è costituita dallo sblocco dei settori industriali, rimuovendo gli ostacoli che impediscono la crescita economica attraverso l'attuazione di una politica industriale basata sull'attivismo microeconomico. La seconda invece è rappresentata dall'aumento della competitività del Paese ricostruendo un valido sistema di "fare impresa" in cui i soggetti possano riporre la loro fiducia.

In sostanza, è fondamentale rilanciare gli investimenti nel nostro Paese, sia di investitori nazionali che di investitori esteri, per ridare slancio alla crescita economica e all'occupazione. In particolare, se si mettessero in atto modelli efficienti in grado di annullare, o addirittura recuperare, le perdite subite sugli investimenti, l'impatto sul PIL reale sarebbe davvero incoraggiante. Anche l'effetto sull'occupazione non sarebbe da meno: secondo le stime degli esperti, ad ogni milione di euro investito in attività produttive corrispondono circa 20 nuovi occupati; un massiccio investimento quindi potrebbe creare milioni di nuovi posti di lavoro.

3.3 Il welfare aziendale ed il ruolo del lavoratore

Il welfare aziendale è diventato, negli ultimi anni, un argomento oggetto di molte discussioni. L'attenzione nei confronti dei propri dipendenti costituisce una colonna portante nella costruzione di una struttura aziendale efficiente. Il concetto di welfare aziendale è "cross-settoriale": ciò significa che riguarda ogni tipo di impresa.

Per welfare aziendale, letteralmente "benessere aziendale", si intendono tutti quei benefici e quelle prestazioni che non prevedono esborsi monetari, corrisposti ai dipendenti, che hanno la finalità di migliorare il benessere e la qualità della vita dei lavoratori e dei loro congiunti. Attraverso questo espediente si accresce il potere di acquisto dei percettori di reddito senza aumentare il loro reddito imponibile e la pressione fiscale sul datore di lavoro.

Elenchiamo di seguito alcuni tra i possibili benefici erogabili:

- Premi legati a risultati in termini di produzione e performance elargiti a livello collettivo o individuale;
- Polizze sanitarie e assicurative;
- Programmi e piani di convergenza vita/lavoro;
- Finanziamenti di percorsi di formazione.

Tuttavia, questi premi, se isolati, non bastano a rendere la struttura aziendale efficiente. Per questa ragione vanno erogati in concomitanza con la diffusione di una cultura aziendale: un set di norme, obiettivi e valori volto a far sentire il dipendente parte integrante e imprescindibile dell'azienda. Prendersi cura dei propri dipendenti ha una serie di riscontri positivi sulle performance dell'azienda, perché aumenta il grado di soddisfazione, apporta migliorie al clima in azienda ma soprattutto aumenta la produttività e l'efficienza dell'intero comparto.

I dipendenti necessitano di essere valorizzati, più si sentono importanti per l'azienda e maggiormente saranno inclini a lavorare e a parlar bene della propria azienda, appoggiando gli obiettivi promulgati dalla stessa. Al contrario, i dipendenti che non si sentono apprezzati e sostenuti tenderanno ad essere poco produttivi e disincentivati al lavoro.

Sostanzialmente, i vantaggi legati all'introduzione di un piano welfare possono essere sintetizzati in 3 macrocategorie:

1. Ottimizzazione del vantaggio fiscale per l'azienda;
2. Aumento del potere d'acquisto per il dipendente: benefici su cui non grava imposizione fiscale, sconti, promozioni, convenzioni;
3. Incremento e consolidamento del benessere aziendale: miglioramento del clima aziendale, diminuzione di azioni lesive da parte dei dipendenti, maggiore attrattività.

In tale contesto anche la contrattazione collettiva nazionale sta acquisendo un'importanza sempre maggiore. Il rinnovo del CCNL Metalmeccanici, seguito successivamente da altri settori (tra cui quello della moda), ha rappresentato un ulteriore stimolo alla diffusione della cultura del welfare.

Purtroppo però, quanto sancito dai contratti collettivi, le imprese lo hanno recepito come un'imposizione contrattuale e non come una grande occasione. Queste misure, al contrario, dovrebbero essere viste come un'opportunità da cogliere al fine di migliorare e implementare il connubio e la sinergia tra dipendenti e impresa, al fine di dare luogo ad un assetto organizzativo e produttivo aziendale efficiente. L'efficacia di tali provvedimenti, in ogni caso, discende dal giudizio dei dipendenti e dal loro conseguente apprezzamento dei servizi ricevuti, prescindendo dal solo aspetto economico. Quindi il tutto è soggetto non solo all'attuazione delle misure conformemente alle normative vigenti, ma anche alla fiducia che reciproca tra le parti.

All'interno dei piani di welfare possono andare a collocarsi, inoltre, delle componenti che non attengono alla sfera economica, ma alla parte organizzativa del lavoro.

Specificatamente, ci si riferisce a tutti quegli interventi la cui finalità è quella di sostenere i lavoratori nel processo di ricerca e mantenimento del "work-life balance", ovvero la facoltà di bilanciare il lavoro (carriera e relative ambizioni professionali) e la vita privata (famiglia, hobby, tempo libero).

A tale scopo è molto importante monitorare i bisogni dei propri dipendenti, raccogliendo suggerimenti anche in merito al miglioramento del contesto organizzativo aziendale.

A riguardo, gli accorgimenti nei confronti dei lavoratori possono essere molteplici.

Le imprese, ad esempio, possono prevedere forme di smart working (mai come ora attuali), oppure l'utilizzo dello strumento della banca ore o della flessibilità dell'orario di lavoro, attraverso quindi una maggiore elasticità in entrata e in uscita.

Pertanto con le giuste accortezze, ottimizzando i tempi di lavoro ed aumentando il benessere dei propri dipendenti le aziende otterranno molteplici vantaggi senza necessariamente aumentare i costi del personale (riduzione dell'assenteismo, fidelizzazione dei lavoratori e riduzione del turn over, aumento della produttività ecc.) e contemporaneamente i dipendenti potranno conciliare le ambizioni e le motivazioni riversate nella vita professionale con le necessità e i doveri che la vita privata comporta.

3.4 Piano Nazionale Impresa 4.0, una nuova politica industriale per il Paese

In questo paragrafo illustreremo il Piano Nazionale “Impresa 4.0”, un insieme di politiche ed incentivi che hanno come unico, grande obiettivo quello di riportare “in carreggiata” le imprese italiane e tutta la struttura economico-industriale italiana. L'industria, così come il mondo, si evolve giorno dopo giorno e le imprese, in quest'ottica, devono seguire le nuove tendenze e plasmarsi secondo di esse.

Il sistema industriale italiano, purtroppo, negli ultimi decenni ha incontrato non poche difficoltà nel restare al passo con i tempi: imprese come quelle cinesi, giapponesi, statunitensi sono tecnologicamente anni avanti a noi.

In questo contesto, il Governo italiano ha deciso di intervenire e porre fine a questo “effetto lumaca” con la promozione e l'attuazione del Piano Nazionale Impresa 4.0 .

Il suddetto Piano è un'occasione da cogliere per tutte quelle imprese che vogliono sfruttare e fare delle novità legate alla quarta rivoluzione industriale il loro vantaggio competitivo: prevede, infatti, misure organiche e complementari volte a favorire gli investimenti in innovazione e competitività. La grande novità sta, inoltre, nell'implementazione e nell'accesso a queste misure: quest'ultime, infatti, possono essere attivate dalle aziende in modo automatico, senza dover ricorrere a bandi, concorsi o sportelli di alcun tipo e senza vincoli settoriali, dimensionali o territoriali. La finalità

è quella di supportare le aziende che vogliono realmente crescere e diventare competitive a livello internazionale, attraverso sostegni negli investimenti, nella digitalizzazione dei processi produttivi, nella formazione di competenze adatte, nella valorizzazione della produttività del lavoro e nello sviluppo di nuovi prodotti e processi. Nello specifico, le misure previste sono:

- Iper e superammortamento;
- Credito d'imposta in Ricerca e Sviluppo;
- Patent box;
- Startup e PMI innovative;
- Fondo di Garanzia;
- Accordi per l'Innovazione;
- Credito d'imposta Formazione 4.0.

Per quanto riguarda la prima misura prevista, il Governo Italiano ha predisposto un iper ammortamento pari al 250% ed un super ammortamento pari al 130%, al fine di supportare e promuovere quelle imprese che hanno deciso di investire in beni strumentali, beni immateriali e beni materiali che presentano un'elevata componente tecnologica, ovvero congeniali alla trasformazione tecnologica e digitale promossa dal Piano. Per quanto riguarda l'iper ammortamento, la normativa prevede una supervalutazione del 250% degli investimenti in dispositivi, beni materiali nuovi e tecnologie acquistati, funzionali alla trasformazione digitale. Correlatamente, il super ammortamento include una supervalutazione del 130% degli investimenti in beni strumentali nuovi acquistati o in leasing. Questi due provvedimenti sono rivolti alla stragrande maggioranza delle imprese operanti sul nostro territorio, in particolare le imprese con sede fiscale in Italia.

Il secondo provvedimento prevede un credito d'imposta su spese incrementalmente in ricerca e sviluppo pari al 50%, al fine di stimolare la spesa industriale in ricerca e sviluppo e quindi in processi di innovazione di processo e di prodotto per garantire alle nostre imprese un futuro competitivo ed altamente tecnologico. Sono agevolabili tutte le spese riguardanti la ricerca industriale e lo sviluppo sperimentale: rientrano tra queste l'assunzione di personale altamente qualificato e tecnico, contratti di ricerca con università, enti di ricerca, startup e PMI innovative, competenze tecniche e private industriali. Il credito d'imposta va ad incentivare tutti i soggetti titolari di reddito d'impresa indipendentemente dalla forma giuridica, dalla dimensione aziendale e dal

settore economico in cui operano; e tutte le imprese che operano sul territorio nazionale che svolgono attività di ricerca e sviluppo.

La terza misura contenuta nel Piano è la cosiddetta “Patent Box”, ovvero una riduzione delle aliquote IRES¹⁷ e IRAP¹⁸ su redditi da beni immateriali fino al 50%. Lo scopo principale di questa specifica misura è attrarre investimenti nazionali ed esteri nel mercato italiano, attraverso una minore pressione fiscale sui redditi connessi alla digitalizzazione. La Patent Box impone infatti un regime opzionale di tassazione agevolata sui redditi legati all’impiego di beni immateriali: brevetti, marchi, software, modelli industriali. L’agevolazione giova ai redditi d’impresa derivanti dall’utilizzo dei seguenti beni immateriali, e consiste nella riduzione delle aliquote IRES e IRAP del 50% dal 2017 in poi.

Un’importantissima novità riguarda le startup e le PMI innovative, considerate uno dei motori dello sviluppo a lungo termine di un’industria. Ed è proprio in quest’ottica che il Piano incentiva l’investimento nel capitale di rischio di queste particolari tipologie di imprese, con detrazioni fiscali fino al 30%, in modo tale da accentuare e sostenere l’imprenditoria innovativa, l’internazionalizzazione e quindi una nuova, futuristica cultura imprenditoriale. Inoltre, la detrazione non è l’unica agevolazione prevista: sono inclusi infatti l’accesso gratuito, semplificato e prioritario al Fondo di Garanzia per le PMI; l’Equity crowdfunding per la raccolta di nuovi capitali di rischio; Italia Startup Visa che consiste in una modalità digitale per attrarre imprenditori innovativi. La normativa ipotizza anche due possibili “scappatoie”, una in merito al caso dell’insuccesso della startup, l’altra in merito al successo: in caso di insuccesso è previsto l’esonero dalla disciplina fallimentare ordinaria; in caso di successo, invece, le startup mature possono convertirsi facilmente in PMI innovative, continuando a sfruttare i precedenti benefici.

Il Piano continua poi con un altro importantissimo strumento per agevolare ancor di più i potenziali prenditori di fondi, ovvero il Fondo di Garanzia pubblico sul finanziamento che funge da garante del credito erogato fino all’80%. In cosa consiste? Il Fondo ha due principali funzioni: concedere una garanzia pubblica per operazioni a breve e a medio-lungo termine, permettere alle imprese in difficoltà di poter sopperire a esigenze di liquidità da impiegare in investimenti.

¹⁷ Imposta sul reddito delle società

¹⁸ Imposta regionale sulle attività produttive

Il Fondo garantisce, di fatti, un plafond di 2,5 milioni di euro destinato a ciascuna impresa da poter sfruttare senza limitazioni sul numero di operazioni attuabili.

Gli ultimi due interventi riguardano gli Accordi per l'Innovazione e il Credito d'Imposta Formazione 4.0 . Per quanto concerne il primo, sono stati stanziati 200 milioni di euro destinati a tutti i progetti che pongono al centro la ricerca, lo sviluppo e l'implementazione di nuovi processi produttivi, la realizzazione di nuovi prodotti e il miglioramento tecnologico di prodotti, processi e servizi, tutti rientranti nei seguenti segmenti industriali: tecnologie dell'informazione e della comunicazione, materiali avanzati, biotecnologie, spazio e tutto ciò che riguarda prodotti e processi avanzati. Il provvedimento consiste in un contributo da parte dello Stato per quanto riguarda i costi sostenuti per i diversi progetti, pari al 20%.

L'ultimo, ma non per importanza, è il Credito d'Imposta Formazione 4.0, che interessa forse le risorse più importanti che un'azienda possiede: le risorse umane. Qual è infatti l'obiettivo di questo specifico intervento? La crescita formativa in termini di competenze e conoscenza delle nuove tecnologie da parte dei dipendenti, che costituiscono sicuramente un investimento a lungo termine. Ridurre il gap che si frappona fra il nostro personale dipendente e quello dei Paesi più sviluppati in Europa e nel mondo è fondamentale per rafforzare in termini competitivi ciò che l'Italia rappresenta. L'incentivo, pari al 40%, si riferisce alle spese relative ai costi del personale impegnato in corsi di formazione, stipulati attraverso contratti aziendali collettivi o per area geografica. Le attività dovranno riguardare corsi di formazione in specifici segmenti, scelti per la loro rilevanza ed il loro impatto: non possono mancare infatti le divisioni vendita e marketing, informatica e tecnologie di produzione.

Queste riassunte sono le scelte strategiche che il Governo ha predisposto per la costruzione di un nuovo "grattacielo", quello italiano, che intende levarsi fino a sfiorare il cielo, che altro non è che un posto d'onore tra le grandi economie industrializzate e digitalmente avanzate del mondo.

CONCLUSIONI

I dati analizzati nel seguente elaborato evidenziano certamente come, in Italia, il livello di costo del lavoro e, quindi, il peso dello stesso sui bilanci delle imprese non sia dei più favorevoli. Tuttavia, però, è emerso come i dati riguardanti l'Italia non discostano molto da quella che è la media dell'Eurozona, e tantomeno non sono i livelli più alti riscontrati in Europa (peggio di noi ci sono Germania, Francia, Lussemburgo). Tuttavia, il malcontento e le ormai note difficoltà incontrate dalle imprese e dai lavoratori sono riconducibili non al costo del lavoro nel suo complesso, ma alle componenti che lo contraddistinguono. Infatti, il vero problema è il gap elevato che c'è tra le retribuzioni nette percepite dai dipendenti e il costo del lavoro stesso (un rapporto di ben 1:2 !). Quindi, in un'ottica di riduzione, seppur minimo, del costo sostenuto dalle imprese, bisognerebbe lavorare sul *trade-off* tra le due componenti carico fiscale e retribuzione netta, cercando di aumentare la seconda a discapito della prima. Così facendo si incentiverebbero, tra l'altro, maggiormente i consumi e gli investimenti, di cui questo Paese ha un disperato bisogno.

Ed è proprio in merito agli investimenti che continua la nostra analisi. Le imprese italiane sono in una situazione di stallo da oltre un decennio, non investono, non crescono e non sono abbastanza competitive a livello europeo e globale. Le cause di questa condizione sono sicuramente da attribuire alle scarse, o quasi nulle, risorse impiegate dalle imprese in investimento e sviluppo produttivo; ed ai livelli di consumo molto bassi che non permettono alle imprese di implementare strategie e politiche di investimento e di miglioramento dei comparti produttivi e non. Ma l'origine di questa condizione è ancor più profonda ed è strettamente correlata, ancora una volta, alla pressione fiscale sui percettori di reddito e al costo del lavoro sulle imprese: questi ultimi, infatti, non permettono rispettivamente ai lavoratori di destinare maggior reddito ai consumi e alle imprese di destinare parte dei ricavi in spese di investimento e di ricerca e sviluppo. E' necessaria quindi una radicale riforma che vada a rimodellare gli attuali assetti normativi in tema di fiscalità al fine di giungere ad una redistribuzione del reddito in favore dei percettori di reddito più bassi e ad un piano di incentivi e finanziamenti alle imprese per favorire gli investimenti.

A livello europeo, il divario esistente fra le diverse economie è alquanto pesante. In termini di costo del lavoro, ad esempio, il gap fra i Paesi industrializzati e quelli in via di sviluppo è enorme, con differenziale di anche 34€/h. Ed è in questo contesto infatti

che si è propagato il fenomeno della delocalizzazione produttiva, spostando le divisioni produttive da Paesi ad alto costo del lavoro a Paesi a basso. L'Italia, purtroppo, ha incontrato difficoltà anche in questa situazione causa la struttura settoriale dell'industria: le imprese italiane infatti sono perlopiù piccole e medie imprese che non sono pronte né adatte a produrre su scala globale. Tuttavia la delocalizzazione per quanto sia conseguenza della globalizzazione, un fenomeno più che positivo, presenta alcune falle essenzialmente due: in primis, la delocalizzazione implica una riduzione dell'occupazione nei Paesi industrializzati; inoltre, comporta una traslazione di conoscenze e competenze dai Paesi più industrializzati a quelli meno industrializzati; per ultimo, ma non per importanza, il fenomeno della delocalizzazione sfrutta delle legislazioni del lavoro molto deboli, che non tutelano minimamente il lavoratore, né tantomeno garantiscono quelle condizioni minime tali da rendere dignitoso lavorare.

Negli ultimi anni stanno acquisendo sempre più importanza le startup e le PMI innovative, e non è un caso. Queste infatti rappresentano un'importantissima risorsa per il futuro (vedi le varie Apple, Microsoft, Cisco Systems), da dover sostenere attraverso finanziamenti e investimenti.

In conclusione, il cuneo fiscale è solo la punta dell'iceberg di un grande sistema difettoso e mal funzionante, fatto di scarsa o quasi nulla produttività, di investimenti ridotti e di arretratezza nella digitalizzazione del settore industriale. Di conseguenza, forse, sarebbe meglio intervenire prima su queste ultime questioni e poi sul cuneo fiscale stesso: una parvenza di cambiamento e di novità è rappresentata dal Piano Industriale 4.0 , un insieme di agevolazioni, provvedimenti ed interventi promossi dallo Stato per agevolare le imprese nel processo di innovazione e digitalizzazione in ottica della quarta rivoluzione industriale in atto.

BIBLIOGRAFIA

Bosi, Paolo (a cura di). *Corso di scienza delle finanze*. Ottava edizione. Bologna: il Mulino, 2019.

Ministero dello Sviluppo Economico. *Piano Nazionale Impresa 4.0*. Roma, 2017-2020.

Ministero dello Sviluppo Economico. *Transizione 4.0*. Roma, 2019.

ISTAT. *Rapporto sulla competitività dei settori produttivi*. Roma, 2018.

Federconsumatori. *Redditi e consumi 2013-2018*. Roma, 2018.

Mishkin, Frederic ; Eakins, Stanley. *Istituzioni e mercati finanziari*. Pearson, 2019.

Terzi, Marracino, Spreafico, Turconi. *Investire nella crescita: idee per rilanciare l'Italia*. McKinsey & Company, 2013.

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

<https://quifinanza.it/lavoro/cose-cosa-comporta-taglio-cuneo-fiscale/330878/>

<http://www.lavorosi.it/contribuzione-previdenziale/prelievo-e-adempimenti-fiscali/legge-di-bilancio-2020-riduzione-del-cuneo-fiscale-le-soluzioni/>

<https://www.fiscoetasse.com/approfondimenti/13521-legge-di-bilancio-2020-guida-alle-novita-.html#paragrafo2>

<https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2020/01/11/taglio-cuneo-fiscale-prima-lavoratori-imprese>

<https://www.assiteca.it/2020/01/incentivi-alle-imprese-2020-credito-dimposta-bonus-verde-resto-al-sud/>

<https://www.mise.gov.it/index.php/it/198-notizie-stampa/2040565-pubblicato-il-decreto-attuativo-sul-voucher-3i-investire-in-innovazione>

<https://www.mise.gov.it/index.php/it/198-notizie-stampa/2040557-50-milioni-di-euro-per-brevetti-marchi-e-trasferimento-tecnologico>

<https://www.ilsole24ore.com/art/investimenti-e-riduzione-strutturale-carico-fiscale-rilanciare-l-economia-ACK88wFB>

<https://www.borsaitaliana.it/notizie/finanza-personale/fisco/fiscoimpresecaricofiscale.htm>

<https://www.borsaitaliana.it/notizie/finanza-personale/fisco/cuneo-fiscale-riduzione.htm>

<https://www.wikilabour.it/Redditi%20lavoro%20dipendente.ashx>

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

<https://www.lavoce.info/archives/63248/mercato-del-lavoro-la-tutela-che-manca/>

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Wages_and_labour_costs/it

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Annual_net_earnings,_2018_\(EUR\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Annual_net_earnings,_2018_(EUR).png)

<https://www.infodata.ilsole24ore.com/2019/08/19/39139/>

<https://www.assolombarda.it/centro-studi/taxing-wages-2019-ocse-in-italia-cresce-il-cuneo-fiscale-nel-2018-arriva-al-47-9>

https://www.agi.it/fact-checking/cuneo_fiscale_tasse_salari_italia-6128895/news/2019-09-04/

<https://www.aranagenzia.it/attachments/article/9531/Struttura-costi-del-lavoro.pdf>

<https://intraprendere.net/18201/quanto-costa-un-dipendente/>

<http://gilioli.blogautore.espresso.repubblica.it/2014/12/23/il-problema-e-il-costo-del-lavoro/comment-page-1/>

<https://scenarieconomici.it/leuropa-disunita-la-divergenza-del-costo-del-lavoro-per-unita-di-prodotto/>

<https://www.agendadigitale.eu/cittadinanza-digitale/innovazione-sostenibile-tutte-le-novita-della-legge-di-bilancio-2020/>

<https://www.ipsoa.it/documents/fisco/imposte-dirette/quotidiano/2019/04/27/imposte-redditi-imposte-consumi-verificare>

<https://www.econopoly.ilsole24ore.com/2018/04/11/rilanciare-produttivita-sfida-legislatura/>

<https://www.ilsole24ore.com/art/investimenti-e-riduzione-strutturale-carico-fiscale-rilanciare-l-economia-ACK88wFB>

<https://www.econopoly.ilsole24ore.com/2018/04/11/rilanciare-produttivita-sfida-legislatura/>

https://www.huffingtonpost.it/entry/il-governo-punti-su-innovazione-e-lavoro-per-rilanciare-la-produttivita-ferma-da-ventanni_it_5d7893bae4b0432f8174768f

<https://sviluppo felice.wordpress.com/2014/04/28/produttivita-e-costo-del-lavoro/>

<https://www.ilgiornale.it/news/cronache/litalia-paese-delle-tasse-penultima-competitivita-fiscale-1326282.html>

<https://www.fiscooggi.it/rubrica/dal-mondo/articolo/competitivita-dei-sistemi-fiscali-lestonia-si-conferma-al-top>

<https://www.truenumbers.it/costo-del-lavoro/>

