

LIBERA UNIVERSITÀ DEGLI STUDI SOCIALI "GUIDO CARLI"
DIPARTIMENTO DI IMPRESA E MANAGEMENT
LAUREA TRIENNALE IN "ECONOMIA E MANAGEMENT"

TITOLO:

**GLI EFFETTI DEL CUNEO FISCALE SULL'ECONOMIA
ITALIANA: ANALISI SU COSTI, RETRIBUZIONE E
OPPORTUNITA' DI CRESCITA**

Studente:

Gerardo Orilia

Relatore:

Prof. Mauro Milillo

Anno accademico 2022-2023

GLI EFFETTI DEL CUNEO FISCALE SULL'ECONOMIA ITALIANA: ANALISI SU COSTI, RETRIBUZIONE E OPPORTUNITA' DI CRESCITA

INDICE

INTRODUZIONE.....	4
Capitolo 1: ELEMENTI DEL CUNEO FISCALE	
• 1.1 Natura ed effetti del cuneo fiscale.....	6
• 1.2 Il cuneo fiscale nel mercato del lavoro.....	8
• 1.3 Effetti della legge di bilancio su lavoratori e imprese.....	17
Capitolo 2: L'INCIDENZA DEL CUNEO FISCALE E LE STRATEGIE DI CRESCITA	
• 2.1 Effetti sulla competitività delle imprese.....	29
• 2.2 La delocalizzazione delle imprese italiane.....	34
• 2.3 Strategie e politiche di crescita.....	37
CONCLUSIONI.....	42
BIBLIOGRAFIA.....	43

INTRODUZIONE

Il presente lavoro di tesi si focalizza nell'analizzare le caratteristiche principali del Cuneo Fiscale, anche detto carico tributario, la sua incidenza su lavoratori e imprese e di come varia la competitività delle stesse a seguito di variazioni della pressione fiscale. Particolare accento viene posto sull'ultima legge di bilancio entrata in vigore all'inizio dell'anno corrente, per indagare i possibili effetti e cause che ne hanno determinato la creazione.

L'analisi del cuneo fiscale porta a concentrare l'attenzione sul costo del lavoro, problema strutturale che sollecita interventi diretti a garantire maggiori margini di competitività alle imprese e strumenti di tutela dei redditi da lavoro dipendente. Riflettere e affrontare questo tema è divenuto nel tempo sempre più decisivo, poiché gli effetti socioeconomici si sono riversati sul reddito dei lavoratori provocando nel nostro Paese una riduzione del benessere individuale.

Ciò, è stato determinato dalla crisi che ha colpito i vari settori industriali e anche dall'aggravarsi del peso della componente IRPEF (Imposta sul reddito delle persone fisiche) sul cuneo fiscale, componente importante di quest'ultimo, che nel nostro Paese risulta essere sopra la media dei paesi dell'area euro per tutte le fasce di reddito.

Il primo capitolo riguarda proprio l'espletamento del suddetto cuneo fiscale, le sue principali caratteristiche, le varie politiche economiche, come i suoi effetti si propagano nel tempo concettualmente. Successivamente esanderemo l'analisi sul costo del lavoro, su quello che il lavoro dipendente comporta in merito al carico contributivo e l'effetto che il carico tributario e contributivo esercitano sui consumi dei lavoratori. Il punto finale verterà sull'ultima modifica apportata dal decreto lavoro, divenuto in seguito legge, di come ciò abbia significato un cambiamento nella retribuzione del dipendente.

Il secondo capitolo riguarderà un'analisi del cuneo fiscale nell'industria italiana ed europea, osservando come negli anni la competitività delle aziende italiane sia diminuita, ponendo particolare interesse sulla reale problematica delle imprese. Inoltre, verrà largamente chiarificato il cosiddetto fenomeno della delocalizzazione e come ciò impatti significativamente sulla produzione aggregata e sull'occupazione.

Verranno inoltre definite le politiche e strategie di crescita economica per ottenere un quadro completo e prospettare un eventuale assetto economico futuro, rimanendo in termini di competitività, guardando gli investimenti in formazione, ricerca e sviluppo, e gli incentivi da fornire alle imprese, come i pilastri di una rinascita dalla crisi economico-finanziaria che ha investito il mondo a partire dal ventunesimo secolo.

CAPITOLO 1

ELEMENTI DEL CUNEO FISCALE

1.1 Natura ed effetti del cuneo fiscale

Cominciamo col chiarire cos'è effettivamente il cuneo fiscale e come questo si concretizza nella politica economica italiana: per la scienza economica esso rappresenta la deviazione dal punto di equilibrio prezzo quantità come risultato della tassazione ed obbliga i consumatori a pagare di più per un bene e i fornitori a ricevere di meno.

Seguendo la legge della domanda e offerta, se il prezzo sostenuto dai consumatori risulta incrementato e il prezzo ottenuto dai fornitori diminuito, la quantità scambiata diminuisce. Dopo l'introduzione della tassa, si raggiunge dunque un nuovo equilibrio in cui i consumatori pagano di più, i fornitori che ricevono di meno, e la quantità scambiata che si riduce. La differenza nel prezzo è da individuarsi proprio nell'importo della tassa introdotta. Entrambi gli agenti economici pagano una qualche proporzione della tassa e la sua suddivisione dipende dalla struttura delle curve di domanda e offerta. Se la curva dell'offerta tende ad appiattirsi nel tempo, i consumatori pagheranno una porzione maggiore della tassa.

E' possibile capire chi, fra produttori e consumatori, sopporterà in misura maggiore il peso della nuova imposta, utilizzando lo strumento dell'elasticità della domanda: nel caso di una domanda fortemente elastica e quindi molto suscettibile ad eventuali variazioni di prezzo, porterà il carico della nuova imposta a gravare maggiormente sui produttori, in termini di mancato guadagno dovuti alla diminuzione della domanda; viceversa, nel caso di una curva fortemente anelastica, ovvero indifferente ai mutamenti del livello di prezzo, porterà il peso dell'imposta a gravare sui consumatori, con un innalzamento del prezzo come risultato.

Differentemente, per i produttori si traduce in una variazione minima dei ricavi, poiché la curva di domanda, essendo anelastica, non porterebbe ad alcun cambiamento della quantità domandata.

Di conseguenza, gli effetti rilevanti provocati dall'imposizione di una nuova imposta portano il mercato a raggiungere un nuovo punto di equilibrio tra prezzo e quantità, dove la quantità

scambiata è inferiore a quella precedente all'introduzione della tassa, vi è l'aumento del prezzo finale del bene e la diminuzione del ricavo marginale dell'impresa.

Sul piano politico economico, gli effetti appena descritti sono valutabili e individuati nel costo del lavoro, in cui la domanda rappresenta la richiesta delle aziende, mentre l'offerta è il lavoro degli occupati e il cuneo fiscale è dato dalla tassazione che lo Stato impone per il rapporto giuridico di lavoro.

Dunque, possiamo definire il cuneo fiscale come un indicatore percentuale indicante il rapporto tra tutte le imposte sul lavoro relative al fisco.

Può essere determinato sia per i lavoratori dipendenti che per quelli autonomi o per i liberi professionisti. Le imposte considerate nella determinazione del cuneo fiscale sono sia a carico del datore di lavoro sia del lavoratore dipendente, autonomo o libero professionista.

Contabilmente esso rappresenta la somma di tutte le imposte che gravano sul costo del lavoro (sostenuto quindi dal datore di lavoro per ottenere le prestazioni del lavoratore dipendente), in rapporto al costo complessivo del lavoro offerto: è la differenza tra stipendio o salario lordo e stipendio netto percepito dal lavoratore, ossia quelle somme dette anche trattenute fiscali. Sottraendo quindi al costo complessivo del lavoro la somma delle imposte che determinano il cuneo fiscale, si ricava il reddito reale netto percepito dal lavoratore. Si può esprimere anche come percentuale tra l'incidenza di tutte le imposte relative al fisco.

Dunque, è importante ricordare la relazione esistente tra il cuneo fiscale e le trattenute fiscali, le quali sono effettivamente le imposte sul costo del lavoro: questo legame ci permette di comprendere che il cuneo fiscale stesso è correlato anche alla pressione fiscale individuale. Da qui possiamo affermare che quanto maggiore sarà il cuneo fiscale, tanto maggiore sarà la pressione fiscale sui contribuenti a parità di tutte le imposte.

Il gettito derivato dalla tassazione sul rapporto di lavoro viene in seguito diviso in due sezioni, le quali fanno parte della fiscalità dello Stato, risorse raccolte tramite imposte atte a finanziare la spesa pubblica e i servizi al cittadino.

In particolare, una parte delle trattenute fiscali viene destinata alla fiscalità generale, ovvero la cosiddetta spesa pubblica per finanziare principalmente i servizi indivisibili generali, le infrastrutture principali dello Stato, ecc. Questa parte viene indicata proprio come cuneo fiscale, essendo la parte di gettito fiscale destinato al finanziamento della spesa pubblica generale.

L'altra parte riguarda la spesa previdenziale per il singolo lavoratore, un tipo di spesa pubblica fortemente legata alle assicurazioni sociali obbligatorie ed è considerato un vero e proprio servizio pubblico a prestazione individuale: qui si parla di cuneo previdenziale, ovvero la parte di gettito

derivato dalla tassazione sul rapporto di lavoro destinata alla spesa previdenziale, esso ha la finalità di finanziare i sistemi pensionistici obbligatori che restituiscono ai lavoratori sotto forma di servizi pubblici.

Possiamo quindi concludere che la tassazione sul costo del lavoro, sostenuto dalle imprese, è un'imposta sul reddito.

1.2 Il cuneo fiscale nel mercato del lavoro

Abbiamo precisato dunque che il nostro elemento di osservazione è l'imposta sul reddito: nel nostro sistema tributario, essa viene definita con l'acronimo di IRPEF, ovvero Imposta sul reddito delle persone fisiche, un'imposta lorda calcolata applicando le aliquote per scaglioni al reddito complessivo, al netto degli oneri deducibili. Questi ultimi, sono proprio quelle trattenute fiscali di cui abbiamo parlato che andranno ovviamente a ridurre il reddito complessivo della persona fisica.

Prima di definire completamente la tassa IRPEF, bisogna chiarire la base sulla quale poggia, il reddito.

Inizialmente, a definire il reddito, fu Adam Smith, il quale lo identificò come il valore dei beni e dei servizi prodotti dedotto il valore del consumo dei beni capitali: secondo questa concezione, la base imponibile doveva comprendere esclusivamente i redditi ottenuti come corrispettivo della partecipazione all'attività produttiva, ossia la remunerazione dei fattori di produzione di capitale e lavoro.

Nonostante una prima interpretazione, Smith non inquadrò perfettamente la reale natura del reddito, dal momento che la sua definizione escludeva dalla tassazione due importanti componenti, ossia le plusvalenze nette e le entrate straordinarie. Altri economisti come Schanz, Haig e Simons, invece, guardavano al reddito come al consumo potenziale, ossia alla quantità di risorse consumabili senza che queste intaccassero il patrimonio.

Questa ulteriore definizione ammetteva di tassare tutte le forme di reddito, ma come per Smith, anche qui troviamo un'imperfezione riguardo al momento in cui debbano essere tassate le plusvalenze. Inoltre, anche in questa affermazione, non si era concretizzato lo studio o quantomeno l'individuazione di più componenti del reddito, cosa che non permetteva alla teoria di essere del tutto efficiente.

Luigi Einaudi, il secondo Presidente della Repubblica Italiana ed economista di fama mondiale, tentò successivamente di attribuire una precisa connotazione a ciò che rappresentava il termine reddito: proprio grazie ai suoi studi basati sulle precedenti teorie di Haig e Simons, ponendo l'accento sul benessere dei percettori di reddito, e quindi sul loro effettivo consumo, ed individuando le componenti del reddito, ideò il cosiddetto modello di reddito-consumo, secondo cui solo il consumo annuale andava sottoposto a tassazione, al fine di escludere la quota di reddito destinata al risparmio.

Il motivo dell'esclusione di una componente del reddito dalla tassazione è da ricercarsi nella vicenda osservata da Einaudi, il quale affermava che escludendo il risparmio dalla tassazione si poteva evitare così di incorrere in una doppia tassazione dello stesso. Secondo Einaudi, tassando tutto il reddito, 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 la seconda volta quando vengono colpiti gli interessi fruttati dal risparmio.

Nonostante i vari studi e teorie, anche quest'ultima non trovò mai una reale applicazione nella realtà per via della difficile e oggettiva interpretazione del reddito.

Dagli economisti moderni, il reddito viene definito 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*. Rappresenta quindi una variabile di flusso, in quanto legata ad un preciso orizzonte temporale senza il quale non avrebbe senso. Si parla invece di "patrimonio", in termini monetari, della ricchezza in un dato istante: pertanto sappiamo che il reddito è flusso, mentre il patrimonio è stock.

Una volta chiarito l'elemento chiave su cui si base l'imposta IRPEF, possiamo definirla come un'imposta progressiva, simile a gran parte delle imposte del nostro sistema tributario, in quanto colpisce il reddito con aliquote che dipendono dagli scaglioni di reddito a carattere personale, dovuta per i soggetti residenti sul territorio dello Stato e per tutti i redditi posseduti, anche se prodotti all'estero.

La quota di reddito individuata dall'IRPEF è quello che il legislatore tributario considera tale, ispirandosi al principio di capacità contributiva sancito dall'art. 53, comma 1, della Costituzione, il quale sancisce che “tutti sono tenuti a concorrere alle spese pubbliche in ragione della loro capacità contributiva”: è proprio il suddetto articolo a definire la progressività della tassazione nel sistema italiano.

Nondimeno, il Testo Unico delle imposte sui redditi in tema di presupposto dell'IRPEF, costituisce il testo più importante col quale il legislatore tributario e di conseguenza il libero professionista, si relazionano.

Esso stabilisce all'articolo 1 che il “*Presupposto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e' il possesso di redditi in denaro o in natura rientranti nelle categorie indicate nell'articolo 6*”.

Le categorie di reddito designate all'articolo 6 del TUIR riguardano:

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

Il TUIR individua quindi una relazione che passa tra il reddito, considerato la componente oggettiva, e il soggetto passivo rappresentato dal possesso del reddito, la parte soggettiva relativa al diritto del contribuente. Abbiamo anticipato che l'IRPEF è un'imposta a carattere personale, ciò viene descritto al primo comma dell'articolo 2 del TUIR, definito proprio per i soggetti passivi, il quale stabilisce che i “*Soggetti passivi dell'imposta sono le persone fisiche, residenti e non residenti nel territorio dello Stato*”.

In tale modo 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 imputarsi il reddito. La natura personale dell'IRPEF si esprime anche nella disciplina dei suoi rapporti con il territorio, in quanto al comma 2 dello stesso articolo viene stabilito che “*Ai fini delle imposte sui redditi si considerano residenti le persone che*

per la maggior parte del periodo di imposta sono iscritte nelle anagrafi della popolazione residente o hanno nel territorio dello Stato il domicilio o la residenza”. Dunque, viene relazionata l'imposizione del tributo al lavoratore che percepisce il suo reddito fermo restando la sua residenza entro i territori dello Stato e l'iscrizione negli albi dell'anagrafe della popolazione. La residenza, dunque, rappresenta un elemento fondamentale per l'applicazione della tassazione del reddito alle persone fisiche.

L'articolo 3 del TUIR riguarda la base imponibile, la quale viene individuata nel reddito complessivo del soggetto, ovvero la totalità di tutti i redditi posseduti al netto degli oneri deducibili, mentre per i non residenti viene comunque applicata la tassazione a condizione che il reddito venga prodotto all'interno dei territori dello Stato. E' interessante notare che questo articolo del Testo Unico, al terzo comma, ci porta a conoscenza anche i casi in cui nel calcolo della base imponibile, non vanno ad essa incorporati i valori riguardanti: i redditi esenti dall'imposta e quelli soggetti a ritenuta alla fonte a titolo di imposta o ad imposta sostitutiva; gli assegni periodici destinati al mantenimento dei figli spettanti al coniuge in conseguenza di separazione legale, scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio; gli assegni familiari e l'assegno per il nucleo familiare; gli emolumenti per carichi di famiglia; la maggiorazione sociale dei trattamenti pensionistici prevista dall'articolo 1 della legge 29 dicembre 1988, n. 544; le somme corrisposte a titolo di borsa di studio dal Governo italiano a cittadini stranieri in forza di accordi e intese internazionali.

Tornando all'articolo 6, in cui vengono espletati i tipi di reddito che rientrano nelle categorie individuate dal presupposto d'imposta, viene inoltre definito al terzo comma che i redditi delle società in nome collettivo e in accomandita semplice, da qualsiasi fonte provengano e quale che sia l'oggetto sociale, sono considerati redditi di impresa e sono determinati unitariamente secondo le norme relative a tali redditi.

Proseguendo, l'articolo 8 del TUIR riguarda la determinazione del reddito complessivo, ovvero si determina sommando i redditi di ogni categoria che concorrono a formarlo e sottraendo le perdite derivanti dall'esercizio di arti e professioni. Non concorrono a formare il reddito complessivo dei percipienti i compensi non ammessi in deduzione ai sensi dell'articolo 60. Proprio per le società, il comma 2 stabilisce che le perdite delle società in accomandita semplice e per quelle delle società in nome collettivo indicate all' articolo 5, nonché quelle delle società semplici e delle associazioni di cui allo stesso articolo derivanti dall'esercizio di arti e professioni, si sottraggono per ciascun socio o associato nella proporzione stabilita dal suddetto articolo. Per le perdite della società in accomandita semplice che eccedono l'ammontare del capitale sociale la tassazione viene

applicata nei soli confronti dei soci accomandatari. Infine, il comma 3 dell'articolo 8 del TUIR chiarifica inoltre che la determinazione del reddito in base alle perdite derivanti dall'esercizio di imprese commerciali e quelle derivanti dalla partecipazione in società in nome collettivo e in accomandita semplice, sono computate in diminuzione dei relativi redditi conseguiti nei periodi d'imposta e, per la differenza, nei successivi, in misura non superiore all'80 per cento dei relativi redditi conseguiti in detti periodi d'imposta.

Concludendo, gli articoli 10 e 11 del Testo Unico risultano essere i più articolati e significativi, il primo, definisce quelli che abbiamo indicato finora come "oneri deducibili", ovvero costi che possono essere evitati in base a quanto previsto dalla legge tributaria: al comma 1 viene riportato che dal reddito complessivo si deducono, se non sono deducibili nella determinazione dei singoli redditi che concorrono a formarlo, gli oneri sostenuti dal contribuente relativi a canoni, livelli, censi ed altri oneri gravanti sui redditi degli immobili che concorrono a formare il reddito complessivo, compresi i contributi ai consorzi obbligatori per legge o in dipendenza di provvedimenti della pubblica amministrazione; le spese mediche e quelle di assistenza specifica necessarie nei casi di grave e permanente invalidità o menomazione; gli assegni periodici corrisposti al coniuge, ad esclusione di quelli destinati al mantenimento dei figli, in conseguenza di separazione legale ed effettiva, ecc.

Nell'articolo 11 invece, si evidenziano gli effettivi scaglioni e le aliquote da applicare in merito, è quello predisposto alla reale determinazione dell'imposta: l'imposta lorda è determinata applicando al reddito complessivo, al netto degli oneri deducibili indicati nell'articolo 10, le seguenti aliquote per scaglioni di reddito:

- fino a 15.000 euro, 23%;
- oltre 15.000 euro e fino a 28.000 euro, 25%;
- oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro, 35%;
- oltre 50.000 euro, 43%.

Se alla formazione del reddito complessivo concorrono soltanto redditi di pensione non superiori a 7.500 euro, l'imposta non è dovuta. La stessa situazione si ritrova nel caso di redditi fondiari di importo complessivo non superiore a 500 euro. Dall'imposta netta si detrae l'ammontare dei crediti d'imposta spettanti al contribuente a norma dell'articolo 165. Se l'ammontare dei crediti d'imposta

è superiore a quello dell'imposta netta il contribuente ha diritto, a sua scelta, di computare l'eccedenza in diminuzione dell'imposta relativa al periodo d'imposta successivo o di chiederne il rimborso in sede di dichiarazione dei redditi.

Dal Testo Unico delle imposte sul reddito, comprendiamo infine come l'imposta IRPEF venga applicata in base a determinati parametri e soprattutto relativamente al tipo di reddito preso in esame, ai quali corrispondono specifiche regole di determinazione e metodi di accertamento, che tengono conto delle caratteristiche economiche e giuridiche della fonte.

Di conseguenza, ogni singola categoria reddituale segue un distinto regime giuridico relativo sia al metodo di determinazione dell'imponibile, cioè alla quantificazione e 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.

Una volta che si è determinato un quadro completo di come il cuneo fiscale venga applicato dal sistema tributario italiano mediante la tassazione del reddito di una persona fisica, possiamo procedere con l'addentrarci nel contesto lavorativo e dunque del mercato del lavoro, laddove è necessario analizzare il tipo di reddito sul quale l'imposta IRPEF viene adottata, il cosiddetto reddito da lavoro dipendente.

In particolare, l'articolo 49 del Testo Unico definisce i 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”*.

Inoltre, sono considerati redditi di lavoro dipendente le pensioni di ogni genere e gli assegni ad esse equiparati.

Quello che l'articolo 49 definisce, è il lavoro nel suo significato più semplice nell'inquadrare la praticità del termine e la sua correlazione: i redditi scaturiti dal lavoro così definito, dipendente, sono dunque quelli derivanti da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, alle dipendenze e sotto la direzione di altri, così come i premi per una prestazione di lavoro corrisposti da soggetto diverso dal datore di lavoro, pensiamo ad un magazziniere impiegato in una società di distribuzione nel primo caso, mentre nel secondo al pagamento per la prestazione di lavoro posta in essere da un libero professionista come un avvocato; quelli da lavoro a domicilio; le pensioni e gli assegni

equipollenti, compresi gli emolumenti per cessazione di attività diverse da quelle di lavoro dipendente, come nel caso di pensioni di invalidità e reversibilità; gli interessi e la rivalutazione sui crediti di lavoro; la cassa integrazione e la disoccupazione sono evidenziati come somme o valori percepiti in sostituzione del reddito di lavoro dipendente.

Questo ulteriore articolo del TUIR, ci porta considerare che i redditi da lavoro dipendente sono quelli che derivano da rapporti caratterizzati dalla totale assenza di autonomia organizzativa e decisionale e assoggettamento all'autorità del datore di lavoro: ciò porta a definire la sussistenza di un cosiddetto "vincolo di subordinazione".

Se li analizziamo a fondo partendo dalla loro composizione, i redditi da lavoro dipendente sono in genere le somme percepite nel periodo d'imposta in relazione al rapporto di lavoro, le quali possono essere corrisposte anche sotto forma di erogazioni liberali. Dato un reddito da lavoro dipendente in un periodo d'imposta determinato, la formazione dell'imponibile e dunque della quota di reddito sottoposta a tassazione, avviene seguendo il cosiddetto "criterio di cassa": si riferisce al momento in cui il reddito viene percepito, in altre parole, al momento in cui il salario viene corrisposto al dipendente.

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

La tassa IRPEF calcolata sul reddito di lavoro dipendente viene quindi determinata e versata attraverso il sistema della ritenuta d'imposta effettuata dal datore di lavoro all'atto dell'erogazione dello stipendio o salario e, in aggiunta sulla base della dichiarazione annuale presentata dal dipendente per l'eventuale ulteriore differenza. Il datore di lavoro si prefigura, dunque, come un importante soggetto che sostituisce in parte o totalmente il soggetto passivo dinanzi alle autorità finanziarie e rispetto alle imposte dovute, ragion per cui viene definito sostituto d'imposta, ossia il soggetto che deve operare le ritenute previste per legge individuati nella figura dell'imprenditore, dei lavoratori autonomi e anche degli enti pubblici o economici non aventi carattere commerciale.

Differentemente, non sono considerati sostituti d'imposta coloro che non svolgono un'attività economica, soprattutto dal momento che ciò si porrebbe in contrasto con il principio della soggettività del rapporto tributario.

La figura del sostituto d'imposta fu introdotta per la prima volta il 29 settembre 1973 con il Decreto del presidente della Repubblica n. 600 denominato "*Disposizioni comuni in materia di accertamento delle imposte sui redditi*": tuttora in vigore, questo documento presidenziale stabilisce al primo comma dell'articolo 64 che "*Chi in forza di disposizioni di legge è obbligato al pagamento di imposte in luogo di altri, per fatti o situazioni a questi riferibili ed anche a titolo di acconto, deve esercitare la rivalsa se non è diversamente stabilito in modo espresso*".

L'introduzione della figura del sostituto d'imposta è stata quindi significativa e necessaria, poiché ha permesso di rispondere a tre esigenze:

- la semplificazione dei rapporti del fisco con la pluralità dei contribuenti;
- il rafforzamento della garanzia patrimoniale;
- sicura riscossione del tributo.

Sostanzialmente il datore di lavoro, in qualità di sostituto d'imposta, effettua un'apposita dichiarazione annuale mediante l'utilizzo del Modello 770, il documento fiscale da presentare. In tale dichiarazione vengono specificate le trattenute operate sugli emolumenti corrisposti ai singoli soggetti sostituiti. Inoltre, il sostituto d'imposta deve rilasciare un'apposita dichiarazione attestante le ritenute operate, al fine di permettere al dipendente o sostituito di poter utilizzare la medesima attestazione delle imposte trattenute e conguagliarle nella propria dichiarazione dei redditi.

La sostituzione può avvenire in due modi: a titolo d'imposta o a titolo di acconto.

Nel primo caso, il sostituto deve pagare tutta l'imposta, estinguendo il debito del sostituito e quindi liberandolo da qualsiasi altro adempimento. Non c'è rivalsa da parte del sostituto sul sostituito. Il caso emblematico è quello del datore di lavoro che opera le trattenute IRPEF sullo stipendio del lavoratore. Oppure in caso di distribuzione di dividendi soggetti alla cosiddetta "cedolare secca", vale a dire a titolo d'imposta quando la partecipazione non è qualificata (inferiore al 26%).

Nel caso, invece, di sostituzione a titolo di acconto, presuppone che l'obbligazione del sostituito non si estingue, ed egli rimane soggetto passivo dell'imposta. In caso di premi e vincite, nel qual caso chi eroga il premio opera una ritenuta a carico del vincitore a titolo d'acconto, viene operata un'anticipazione dell'imposta da parte del sostituto e il sostituito dichiara la fattispecie oggetto di ritenuta.

La figura del sostituto ha una funzione prettamente strumentale, di modo che da un lato tende ad agevolare il prelievo tributario da parte dell'erario, essendo il numero di residenti e dunque dei contribuenti numeroso, e dall'altro rende più sicura l'esazione poiché il sostituto, chiamato a versare materialmente il tributo non ha 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.

Per concludere, dal momento che conosciamo fino in fondo il meccanismo della tassazione dei redditi, i soggetti coinvolti e gli strumenti mediante i quali lo Stato concorre a finanziare la spesa pubblica, possiamo quindi introdurre la definizione del costo del lavoro dipendente nel caso dei contratti italiani a tempo indeterminato, o se vogliamo, nell'economia classica, rappresentato come uno dei costi della produzione di un'impresa nell'esercizio della sua attività.

Il costo del lavoro rappresenta la parte più consistente dei costi della produzione e non comprende solo il salario corrisposto ai lavoratori, ma anche i contributi obbligatori per le assicurazioni obbligatorie da versare a carico dell'imprenditore (perché quelli a carico del dipendente sono versati dall'imprenditore solo per suo conto); i ratei di tredicesima mensilità ed altre mensilità aggiuntive; i ratei del TFR; le ferie e permessi maturati, soprattutto nell'eventualità che non vengano fruiti regolarmente e per il quale necessiterà la monetizzazione alla cessazione del rapporto ed ogni altro importo attinente alla prestazione lavorativa come il lavoro straordinario, da conteggiare a consuntivo vista la natura non prevedibile.

Il costo del lavoro per ciascun dipendente è dato dunque dalle componenti:

- stipendio netto;
- contributi previdenziali a carico del dipendente (contributi INPS);
- imposte a carico del dipendente (IRPEF);
- contributi a carico dell'impresa (contributi INPS non a carico del dipendente, contributi INAIL e TFR);
- Costi intermedi connessi al lavoro (costi per la formazione del personale).

La somma di queste cinque componenti dà come risultato il costo del lavoro per singolo dipendente, quindi considerando sia le voci a carico del dipendente che quelle in carico dell'impresa. Si noti infatti che lo stipendio lordo, dettagliato nel cedolino dello stipendio del lavoratore dipendente, fornisce le informazioni sulle sole prime tre componenti, ovvero quelle in carico al solo dipendente.

Il rapporto tra la somma delle ultime quattro voci contenenti tutti i contributi sociali e le imposte e il costo del lavoro, è chiamato appunto cuneo fiscale; la somma delle stesse quattro voci è detta ampiezza del cuneo fiscale.

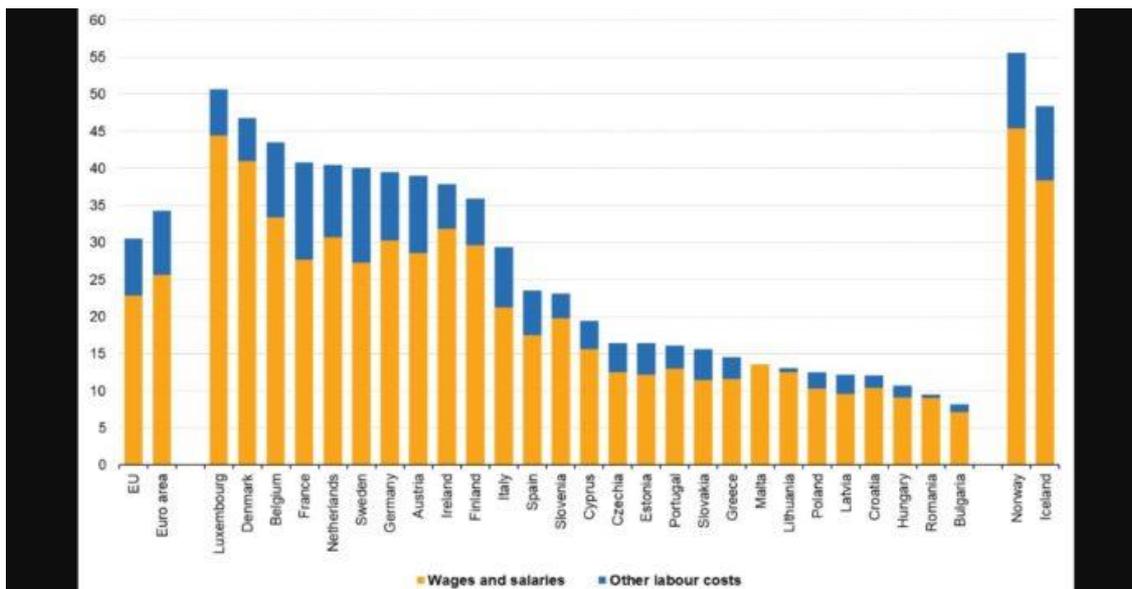
Il tema del costo del lavoro è altamente significativo per la nostra prossima analisi, dal momento che ha inciso particolarmente sul benessere dei lavoratori, e dunque sull'effettiva retribuzione netta del singolo dipendente, ciò che corrisponde all'effettiva somma disponibile per consumi o risparmio.

1.3 Effetti della legge di bilancio su lavoratori e imprese

Nel capitolo precedente abbiamo sviscerato come il concetto di cuneo fiscale influisca nel contesto lavorativo e come esso venga introdotto mediante l'imposta sul reddito, così definito da lavoro dipendente. È quantomeno necessario, osservare attentamente quelli che sono gli effetti della tassazione sul benessere dei contribuenti, in che modo nel nostro Paese questi abbia un peso importante nelle quote di reddito destinate ai percettori.

Ricordiamo, che il costo del lavoro precedentemente definito come un costo di produzione, va a inserirsi nel calcolo del differenziale tra quest'ultimo e la retribuzione netta di un lavoratore, elemento cardine e significativo nell'analisi della riduzione del costo del lavoro da parte degli esperti. Abbiamo anticipato che la retribuzione netta è la somma corrispondente a quanto può effettivamente disporre un lavoratore da destinare a ciò che ritengono necessario per il proprio sostentamento, cioè per consumi e risparmi; più precisamente è il risultato della retribuzione lorda detratta dei contributi sociali e delle imposte.

Possiamo quindi aprire il nostro campo di osservazione ad un contesto molto più ampio, quello nazionale e compararlo con i dati disponibili grazie agli studi Eurostat a quelli degli altri Paesi europei.



FONTE: EUROSTAT 16 APRILE 2023

Come possiamo notare, nel 2023 in Italia il costo orario del lavoro sostenuto dai datori, (comprensivo di contributi, tasse ed eventuali bonus) è inferiore alla media Ue: 29,4 euro all'ora contro i 30,5 della media europea; si trova dunque molto sotto i 39,5 euro della Germania e i 40,8 euro della Francia. Questi dati diffusi da Eurostat smentiscono la vulgata secondo la quale il cuneo italiano sarebbe insostenibile per le imprese.

I costi più bassi si registrano in Bulgaria (8,2 euro) e Romania (9,5 euro), Paesi nei quali tendono a delocalizzare le aziende che puntano a tagliare i costi, mentre i più alti si pagano in Lussemburgo (50,7 euro), Danimarca (46,8 euro) e Belgio (43,5 euro). Soltanto Spagna (23,5 euro) e Portogallo (16,1 euro) registrano un costo del lavoro inferiore rispetto all'Italia, come Paesi simili al nostro.

Le due componenti principali del costo del lavoro, spiega l'istituto di statistica europeo, sono i salari e i costi non salariali, per esempio i contributi sociali dei datori di lavoro. La quota dei costi non salariali sul costo totale del lavoro per l'intera economia è stata del 24,8% nell'Ue e del 25,5% nell'area dell'euro. Le quote più basse dei costi non salariali sono state registrate in Lituania (5,4%) e Romania (5,3%) e le più alte in Francia (32%) e Svezia (31,9%). In questa classifica l'Italia si piazza al terzo posto con un 27,8%.

Nel nostro Paese, quindi, si è osservato un aumento del costo del lavoro, come riportato anche dall'analisi ISTAT del secondo trimestre 2023 resa nota a settembre, pari al 2,4% in più rispetto allo stesso periodo dello scorso anno e toccando i valori più alti dal 2004.

Secondo gli ultimi studi da parte dell'ISTAT, a trainare la crescita tendenziale del costo del lavoro sarebbe stata la componente degli oneri sociali e quella retributiva, aumentate rispettivamente dello 0,6% e 0,3% in più rispetto all'anno precedente.

I lavoratori dell'industria sono quelli che costano di più: il costo orario del lavoro è stato di 30,7 euro nell'Ue e di 36,6 euro nell'area dell'euro. Nelle costruzioni i costi registrati sono stati rispettivamente 27,3 euro e 30,8 euro. Per quanto riguarda i servizi, il costo orario del lavoro è stato di 30,2 euro nell'Unione e di 33,3 euro nell'area dell'euro. Nell'economia prevalentemente non imprenditoriale (esclusa la pubblica amministrazione), sono stati rispettivamente 31,3 e 34,8 euro.

Tramite un'unità di misura utilizzata dagli studiosi dell'ISTAT, indicata come ULA (Unità di lavoro dipendente), possiamo ricavare una definizione quantitativa del volume di lavoro prestato delle posizioni lavorative (ore di attività + tipo di attività svolta), calcolata riducendo il valore unitario delle posizioni lavorative a tempo parziale in equivalenti a tempo pieno. È quindi un'unità di misura che tiene conto del numero di ore annue corrispondenti ad un'occupazione esercitata a tempo pieno.

E grazie a questo essenziale strumento, gli studi ISTAT hanno confermato come nel secondo trimestre del 2023 le retribuzioni per Unità di lavoro dipendente siano aumentate

- su base trimestrale del +0,7% nell'industria e del +0,4% nei servizi;
- su base annuale del +0,6% e del -0,8%, rispettivamente nell'industria e nei servizi.

Infine, gli oneri sociali per ULA aumentano rispetto al trimestre precedente nell'industria (+0,6%) e soprattutto nei servizi, (-0,8%).

Nel confronto con il secondo trimestre 2022 la crescita raggiunge il 2,5% nell'industria e il 4,1% nei servizi. L'aumento degli oneri sociali si lega alla progressiva riduzione degli effetti degli interventi di decontribuzione messi in atto nel corso del 2022.

Particolari aumenti si sono verificati nelle retribuzioni contrattuali di cassa per dipendente, con una leggera crescita dello 0,2% rispetto all'anno precedente, per il totale dell'economia, e nell'occupazione, altro grande tema rilevante nel dibattito sociopolitico italiano: il report ISTAT fa anche emergere che nel secondo trimestre 2023, gli occupati sono aumentati rispetto al primo trimestre dello stesso anno (+129.000, +0,6%). L'aumento ha coinvolto principalmente:

- i dipendenti a tempo indeterminato (+130.000, +0,8%);
- gli indipendenti (+23.000, +0,5%).

Invece, i dipendenti a termine risultano in lieve calo. Ciò ha significato una notevole diminuzione in termini di disoccupazione, poiché L'ISTAT mostra che la diminuzione del numero di disoccupati (-64.000, -3,2% in 3 mesi) si associa alla diminuzione degli inattivi di 15-64 anni. Siamo, in tal caso a -66.000, -0,5% in 3 mesi. I tassi presentano una dinamica simile:

- il tasso di disoccupazione scende a 7,6% (-0,3 punti);
- il tasso di inattività 15-64 anni scende al 33,5% (-0,1 punti).

Sapendo questo, potremmo credere che tutto sommato si siano verificati degli effetti positivi nell'economia del nostro Paese, nell'ultimo anno, secondo quanto riportato da ISTAT ed Eurostat: ma come abbiamo anticipato, il costo del lavoro inteso come costo di produzione si inserisce nel calcolo del differenziale tra la retribuzione netta e il costo stesso, ed esso rappresenta il punto su cui verte la riflessione degli esperti.

Nonostante i dati sul costo del lavoro, questo differenziale è eccessivamente ampio. Ulteriori analisi e studi condotti su imprese e dipendenti 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, andando dunque a ledere quella funzione organizzativa posta in essere dal legislatore tributario riguardante il datore di lavoro o l'impresa come sostituto d'imposta: un costo maggiore derivato dal differenziale in questione porta all'innalzarsi dei contributi previdenziali pagati per i singoli dipendenti.

Ciò ci permette di introdurre la questione della retribuzione salariale in Italia, che negli ultimi due decenni è diventata l'obiettivo di ogni politica volta a monitorare o alleggerire il carico fiscale derivato dal cuneo fiscale: secondo i dati dell'Osservatorio Job Pricing raccolti nel 2022 prendendo come riferimento i lavoratori dipendenti del settore privato, la Retribuzione Annuale Lorda media nazionale è stata di 30.284 euro, individuando le categorie di lavoratore in base al reddito, la RAL per i dirigenti è di 103.418 euro, i quadri guadagnano 55.632 euro, gli impiegati 32.174 euro e gli operai 25.522 euro all'anno.

I settori e le professioni più pagati in Italia sono dunque quelli in cui i lavoratori sono altamente qualificati. In cima alla lista degli stipendi più alti troviamo banche e servizi finanziari, seguito da ingegneria, farmaceutica e biotecnologia. In generale, i salari più bassi sono propri di settori che richiedono una minore specializzazione come i servizi alla persona, hotel e ristorazione.

La retribuzione lorda comprende, dunque, la parte di retribuzione netta disponibile per il lavoratore e gli oneri previdenziali che verranno saldati dal datore di lavoro: conoscere i costi relativi ai singoli dipendenti, di conseguenza, rappresenta uno strumento decisivo per l'imprenditore, dal momento

che il controllo sulla gestione permette di assicurare che le risorse vengano impiegate efficientemente, ciò vale per il monitoraggio posto in essere da quest'ultimo sul costo del lavoro medio per affrontare anzitutto quelli che sono i cosiddetti costi fissi della produzione. La formula utilizzata in contabilità per determinare effettivamente il costo lordo del singolo dipendente è la seguente: $CLd = Rn \times 1,53 \times Nm$

dove

- CLd è il Costo Lordo del dipendente
- Rn è la Retribuzione netta
- 1,53 è il coefficiente "costi nascosti"
- Nm è il Numero mensilità previste da contratto (di solito da 13 a 15).

L'incisione del costo del lavoro sul fatturato è sempre di percentuale molto rilevante: analizzarlo a fondo è un ottimo punto di partenza per una prima analisi aziendale, soprattutto nell'ottica di una realtà imprenditoriale da definire.

In merito al carico fiscale sugli imprenditori, ulteriori studi hanno messo in evidenza che il carico di imposte e contributi previdenziali che le imprese italiane sostengono annualmente, risulta essere pari a 101 miliardi di euro: di conseguenza l'attuale situazione fiscale 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. Mentre i lavoratori, 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.

Le cause di queste problematiche sono da attribuire principalmente 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.

L'eccessiva incidenza fiscale e contributiva a cui lavoratori e imprese sono soggetti è il tema su cui l'opinione pubblica ha esercitato maggior pressione negli ultimi anni, sono ormai ricorrenti le contestazioni e i continui solleciti da parte dei loro rappresentanti affinché le istituzioni intervengano apportando le giuste misure alla correzione delle normative.

Secondo i dati dell'OCSE, l'Italia presenta un carico fiscale complessivo per le imprese tra i più alti in Europa. Un'impresa italiana, insomma, deve destinare una buona parte delle proprie risorse al pagamento di tasse e tributi e ciò può costituire un grosso freno per la crescita del business, oltre che considerarlo una minaccia per la sopravvivenza.

Sfortunatamente, il nostro Paese si è sempre distinto per un numero di imposte e tasse particolarmente elevato rispetto agli altri Paesi UE: in effetti, secondo i dati della Cgia di Mestre, nell'attuale panorama economico europeo le imprese italiane sono tra quelle che pagano più tasse e la pressione fiscale, data dal rapporto tra le entrate fiscali e il PIL, ha raggiunto nel 2022 la cifra record del 43,8%, un livello mai toccato in precedenza.

Numerosi sono stati gli interventi dei governi per fronteggiare una situazione sempre più spinosa, così come le leggi di bilancio che hanno apportato sempre più modifiche per alleggerire il carico e specialmente, far sì che la retribuzione netta del dipendente aumenti.

In particolare, la legge n. 197 del 29 dicembre 2022, pubblicata in Gazzetta Ufficiale, denominata *“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025”*, ha previsto nuove misure mirate proprio ad aumentare significativamente il salario in busta paga, ma al contempo ha introdotto diverse novità non riguardanti esclusivamente il cuneo fiscale. La legge è entrata in vigore il 1° gennaio del 2023.

Cominciando dal nostro argomento, si introduce un nuovo esonero parziale dell'1% per i redditi di lavoro dipendente fino a 25mila euro che si aggiunge al 2% riconfermato per i redditi fino a 35 mila euro. In particolare, ciò che è risultato essere più rilevante nell'introduzione della nuova legge di bilancio, è la riduzione dell'imposta sostitutiva applicabile ai lavoratori dipendenti, previsto all'articolo 1, comma 63.

Ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023, assumono percettori di reddito di cittadinanza con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali nel limite massimo di importo di 8.000 euro. L'esonero di cui sopra è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

Questi non si applica ai rapporti di lavoro domestico ed è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea. Gli esoneri per le assunzioni di donne svantaggiate e di giovani al di sotto di 36 anni vengono estesi anche alle assunzioni effettuate nel 2023. Viene inoltre prorogato al 31 dicembre 2023 il termine finale per effettuare le nuove iscrizioni nella previdenza agricola per fruire della decontribuzione prevista dalla normativa vigente.

Le misure previste riguardano quindi un netto taglio del cuneo fiscale, che secondo gli analisti politici, le prossime misure mireranno a ridurlo del 7%: sempre all' articolo 1, comma 281, si parla dell'esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti.

La norma, modificata nel corso della discussione alla Camera, conferma per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, un esonero sulla quota di contributi previdenziali dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati, esclusi i lavoratori domestici, già previsto per il 2022.

Tale esonero è pari al 2 per cento se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 2.692 euro (RAL 35.000 €) e al 3 per cento se la medesima retribuzione non eccede l'importo mensile di 1.923 euro (RAL 25.000 €), in luogo dei 1.538 euro originariamente previsti prima della discussione alla Camera.

In entrambi i casi la retribuzione imponibile è parametrata su base mensile per tredici mensilità, e i limiti di importo mensile sono maggiorati del rateo di tredicesima per la competenza del mese di dicembre.

TAGLIO DEL CUNEO FISCALE: GLI EFFETTI IN BUSTA PAGA

DECONTRIBUZIONE AL 3% (FINO A 25.000 EURO)

Retribuzione lorda annua	Aumento mensile	Aumento annuo
10.000 euro	19,25 euro	231 euro
12.500 euro	24,06 euro	288,75 euro
15.000 euro	28,88 euro	346,50 euro
17.500 euro	28,81 euro	345,69 euro
20.000 euro	32,92 euro	395,08 euro
22.500 euro	37,04 euro	444,46 euro
25.000 euro	41,15 euro	493,85 euro

DECONTRIBUZIONE AL 2% (DAI 25.001 AI 35.000 EURO)

27.500 euro	30,18 euro	362,15 euro
30.000 euro	32,92 euro	395,08 euro
32.500 euro	30,51 euro	366,07 euro
35.000 euro	32,85 euro	394,23 euro

FONTE: *il Corriere della Sera*, ISTAT, febbraio 2023

Oltre al taglio del cuneo fiscale, il governo ha in programma di rivisitare l'attuale struttura delle aliquote IRPEF. L'obiettivo è di accorpare le prime due aliquote, applicabili a redditi fino a 28mila euro, in un unico scaglione fiscale al 23%. Questo porterebbe a un vantaggio mensile di circa 120 euro in più in busta paga per i lavoratori, a cui si aggiungerebbero i 100 euro già previsti dal taglio del cuneo.

La legge di bilancio n. 197 ha inoltre previsto un cambiamento determinante per quanto riguarda la possibilità per le piccole imprese di usufruire del regime fiscale forfettario: il nuovo tetto di ricavi e compensi entro cui si può beneficiare viene posto al 15% per le partite Iva, passando da 65.000 euro a 85.000 euro. Inoltre, si prevede che il regime forfettario cessa di avere applicazione dall'anno stesso in cui i ricavi o i compensi percepiti sono superiori a 100.000 euro. In tale ultimo caso è dovuta l'imposta sul valore aggiunto a partire dalle operazioni effettuate che comportano il superamento del già menzionato limite.

In via del tutto sperimentale, la legge 197 ha previsto per il 2023, ai commi 283-285, un'ulteriore fattispecie di pensionamento anticipato al raggiungimento di un'età anagrafica di 62 anni di età e un'anzianità contributiva di almeno 41 anni, la cosiddetta quota 103. Possono accedervi i lavoratori dipendenti, sia pubblici che privati, e i lavoratori autonomi. Il trattamento è riconosciuto per un valore lordo mensile massimo non superiore a cinque volte il trattamento minimo (2818,7 €). Il massimale così definito trova applicazione sino al raggiungimento dei requisiti anagrafici per la pensione di vecchiaia.

Al comma 297, è previsto l'esonero contributivo per assunzioni di giovani al di sotto di 36 anni, altro tema che va di pari passo con la questione del cuneo fiscale: la norma estende alle nuove assunzioni a tempo indeterminato di soggetti che non hanno compiuto il 36° anno di età l'esonero contributivo totale già previsto dall'articolo 1, comma 10, della L. 178/2020. E in particolare:

- nella misura del 100 per cento dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro privato (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche) e nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua;
- per un periodo massimo di 36 mesi, come previsto a regime, elevato però in via transitoria a 48 mesi per le assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna;
- ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei nove mesi successivi alla stessa a licenziamenti individuali per giustificato

motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

Similmente, è stato introdotto anche un esonero contributivo per promuovere l'occupazione femminile.

La legge di bilancio n.197 attualmente in vigore, dunque, è stata introdotta per le ragioni appena mostrate, ma occorre osservare anche i possibili esiti e probabili fini di una modifica così sostanziale del carico fiscale e dell'imposta sostitutiva: il dipendente che ottiene 100 euro in più in busta paga e come prospettato per il prossimo anno, fino a 120 euro, ha la possibilità di dedicare una quota maggiorata a risparmi e consumi, ciò che conta nel nostro caso, sono proprio i consumi.

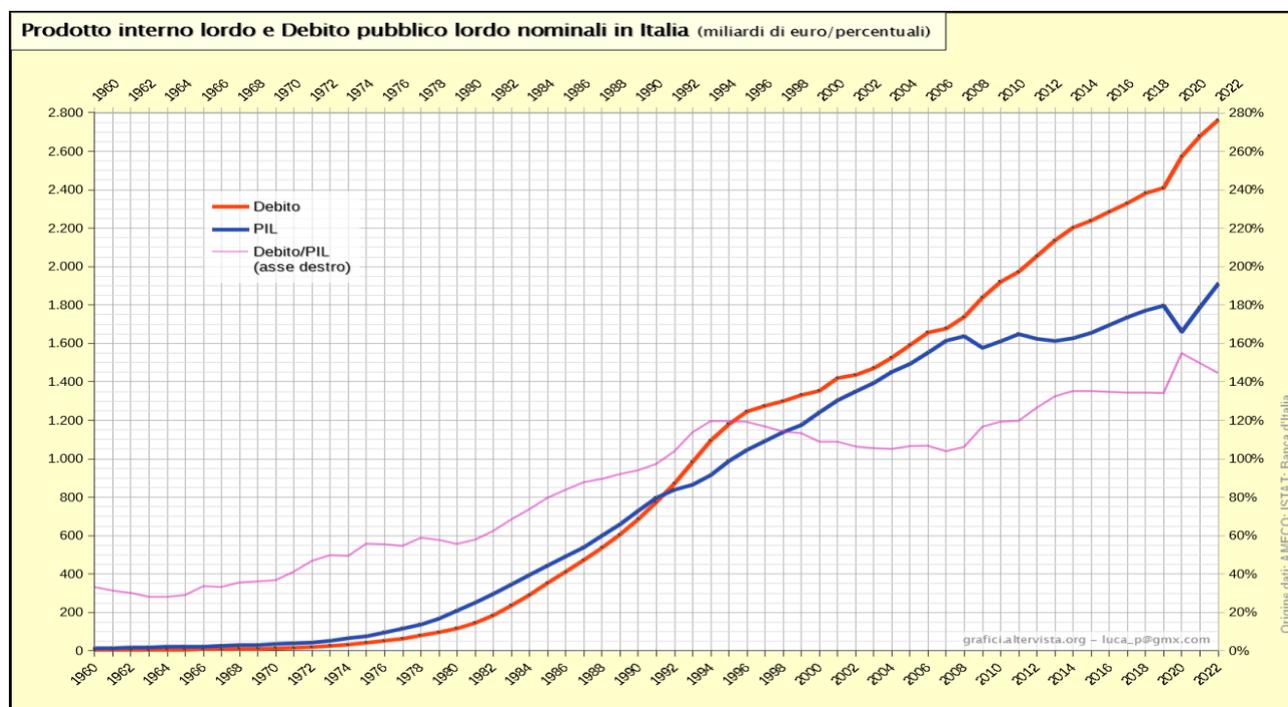
Dato che i consumi rappresentano un elemento fondamentale della cosiddetta sommatoria del Pil, più essi aumenteranno, più crescerà il reddito nazionale. Dalla seconda metà del decennio scorso, il nostro Paese è riuscito a superare la profonda crisi economico-finanziaria che ha colpito il mondo moderno, seppur con non poche difficoltà. Infatti, l'economia italiana procede a rilento, non riuscendo ancora ad indirizzare le proprie politiche economiche verso una crescita stabile: già prima del 2020, la crescita dell'economia italiana non teneva il passo della dinamica dell'area euro, anche a seguito del peggioramento del quadro economico internazionale. La crisi provocata dal Covid-19 si è dunque abbattuta con grande forza sul Bel Paese nel 2020. Tale crisi ha impattato il PIL italiano facendo registrare un -8,9%, contro una media mondiale di circa il -6%.

Nel 2021 la performance dell'economia italiana è apparsa decisamente buona. Dopo essersi messa alle spalle la fase più acuta della pandemia, l'economia italiana ha registrato un buon rimbalzo, intorno al +7%, così come nel 2022 si è avuto un altro riscontro positivo con un +3,9%.

I motivi per cui, tra il 2008 e il 2021, il PIL italiano è cresciuto sistematicamente meno rispetto agli altri Paesi Europei, sono sicuramente molti. Al netto delle dinamiche che hanno riguardato tutti gli Stati, sono evidenti alcune debolezze interne. Da una parte, il pagamento di lautissimi interessi passivi sull'enorme debito pubblico accumulato nel passato sottrae risorse ad investimenti che potrebbero creare ricchezza in futuro. Dall'altra, vi sono evidenti criticità interne legate alla bassa produttività di molte imprese, ai bassi investimenti pubblici in ricerca e istruzione, a fenomeni corruttivi di varia natura, ad un forte peso dell'evasione e dell'economia non osservata.

Essendo il PIL uno degli indicatori macroeconomici più significativi dal momento che esprime in maniera sintetica, il benessere di un Paese, ha ovviamente una correlazione con quanto detto prima riguardo ai consumi: nel 2021, l'OCPI (Osservatorio Conti Pubblici Italiani) ha svolto un interessante confronto econometrico tra il grado di soddisfazione di vita misurato dal World

Happiness Report delle Nazioni Unite e il PIL pro-capite. Ciò che è emerso che esiste una forte correlazione tra le due variabili. Quindi, è possibile affermare che aumentare i possibili effetti di un taglio al cuneo fiscale potrebbero portare ad un aumento dei consumi individuali e quindi ad un grado maggiore di soddisfazione della vita.



FONTE: Ameco, ISTAT, Banca d'Italia

Il cosiddetto “freno” dell’economia italiana resta la bassa crescita, condizionata da una produttività sostanzialmente ferma da anni, a causa di molteplici problematiche: il peso della burocrazia, l’elevato livello della pressione fiscale, senza tralasciare il già alto debito pubblico, pari al 135% del PIL. Il nostro Paese, dunque, necessita di una vera e propria terapia d’urto al fine di evitare una lunga fase di crescita pressoché nulla.

Come vedremo nel prossimo capitolo, uno degli strumenti che potrebbero migliorare significativamente i livelli produttivi delle imprese e di conseguenza la loro performance, sono gli investimenti: dal momento che questi hanno cominciato a diminuire nel tempo, in particolare dagli anni Trenta in poi, hanno favorito un ottimo elemento di studio per l’economista statunitense Alvin Hansen, il quale come maggior studioso della teoria Keynesiana, fu il primo a parlare della cosiddetta “stagnazione secolare”.

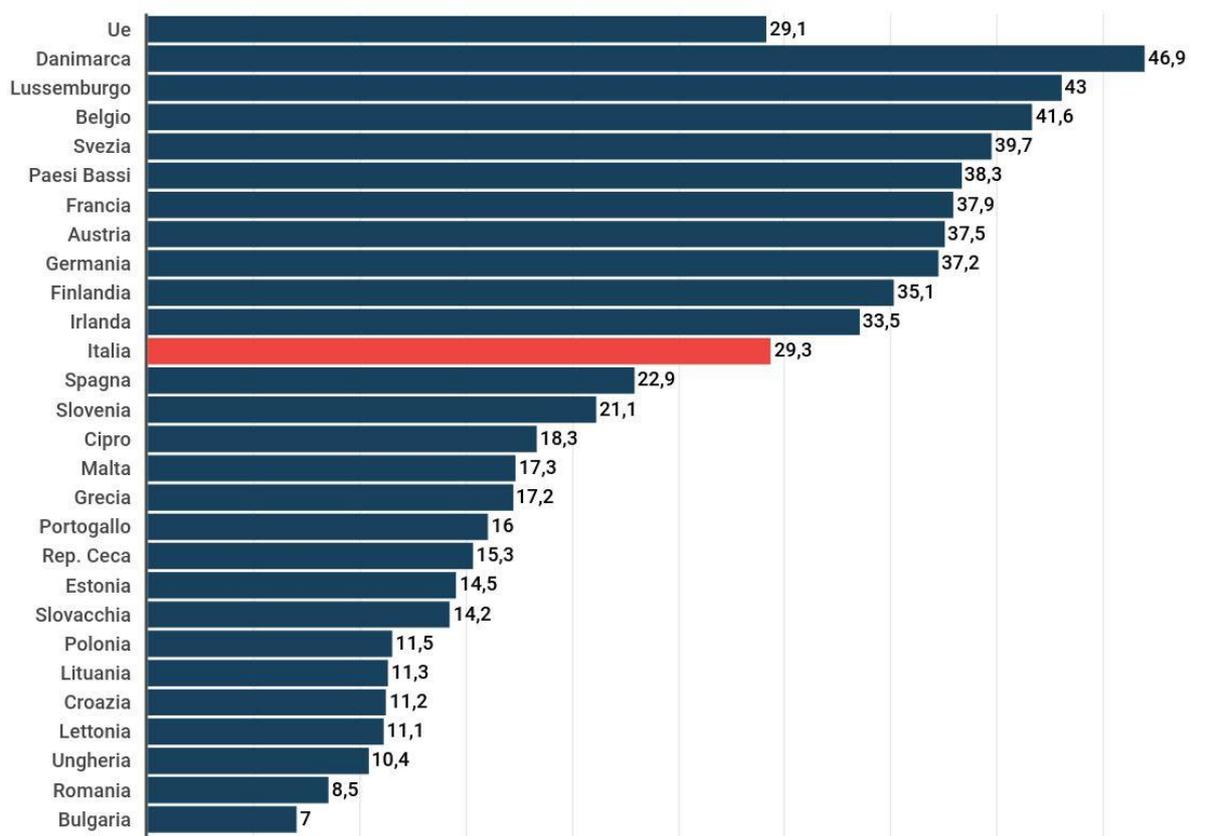
Secondo Hansen, le economie industriali soffrono di squilibri legati all'aumento della propensione al risparmio e alla diminuzione di quella a investire, il che frena risparmio, crescita e inflazione schiacciando a terra i tassi d'interesse reali. In una condizione economica simile, l'economia del nostro Paese e quella di molti altri crescerebbe di pochissimo per diversi anni avendo bassissime o nulle variazioni del reddito nazionale, in più, l'instabilità finanziaria che ne deriverebbe colpirebbe determinate fasce della popolazione che si impoverirebbero, come la classe media.

CAPITOLO 2

L'INCIDENZA DEL CUNEO FISCALE E LE STRATEGIE DI CRESCITA

2.1 Effetti sulla competitività delle imprese italiane

L'andamento del costo del lavoro in Italia ha subito un balzo decisivo con la pandemia. È molto singolare che nell'anno più nero dal Dopoguerra, il 2020, il costo del lavoro dipendente è cresciuto dai 28,8 euro l'ora del 2019 a 29,7 nel settore privato. È poi diminuito nel 2021, portandosi, come possiamo notare, a 29,3, ma rimanendo a un livello maggiore di quello precedente al Covid.



FONTE: Eurostat, 2021.

Dati in euro orari e percentuali,

Come visto, nel 2022 il costo del lavoro è tornato a salire leggermente arrivando a toccare i 29,4 euro l'ora e si è previsto un ulteriore aumento del 2,4% per l'anno in corso.

Nello scenario che abbiamo contribuito a definire finora, dobbiamo rappresentarci una moltitudine di imprese le quali, trovandosi sul territorio nazionale, vengono poste di fronte ad una involuzione economica che porta via via a disgregare i loro margini a causa della sempre più elevata tassazione; è opportuno ricordare che i costi totali di produzione non riguardano semplicemente il costo del lavoro, nonostante questi ne rappresenti una quota considerevole.

Di conseguenza, la nostra analisi verte ora sull'incidenza che il costo del lavoro ha sugli standard di competitività delle imprese nei mercati internazionali, introducendo una variabile di riferimento denominata CLUP, ossia il *Costo del Lavoro per Unità di Prodotto*.

Il CLUP viene definito come il “*rapporto tra il costo del lavoro e la produttività, 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)*”: in altre parole, rappresenta un perfetto indicatore per quantificare la competitività delle imprese operanti all'interno di un sistema economico. È una determinante chiave della competitività di un sistema produttivo in quanto riflette l'evoluzione congiunta del livello delle retribuzioni per occupato e la produttività del lavoro.

Nonostante ciò, non deve tuttavia essere interpretato come unica misura della competitività di un Paese. L'evoluzione del costo del lavoro per unità di prodotto in Europa ci permette di conseguenza di osservare un andamento molto eterogeneo tra i Paesi: in Germania ha perdurato su livelli piuttosto stabili nel tempo, mentre è aumentato in Italia, Francia ed in tutti i Paesi dell'Eurozona.

Il CLUP relativo di Grecia, Irlanda, Italia, Portogallo e Spagna rispetto alla Germania è aumentato sistematicamente dal 1980 e, in generale, in tutti i Paesi europei dal 1995. I più grandi incrementi si sono comunque osservati, nell'ordine, in Grecia, Portogallo, Irlanda, Spagna e Italia.

In Italia, la mancanza di competitività con un Paese come la Germania non è dovuta semplicemente al costo del lavoro in sé, ma al fatto che in Italia la produttività del lavoro non cresce dalla metà degli anni Novanta, oltre che al divario di avanzamento tecnologico nella specializzazione economica dei due Paesi.

Naturalmente, in un'ottica di stabilità del costo del lavoro, si sono avuti dei riscontri sulla tendenza dei 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.

Dunque, è possibile affermare che l'area mediterranea europea si trova in netto svantaggio in questo senso, rispetto alla Germania.

Scegliere la Germania come Paese di comparazione può essere problematico, dal momento che esporta prodotti significativamente diversi e ad un diverso livello di complessità rispetto all'Italia e agli altri Paesi europei.

Nonostante il *Made in Italy* sia un grande ombrello che raggruppa prodotti altamente diversificati fra loro, dal tessile, al cibo, alle automobili, mentre la Germania detiene una quota significativa di mercato per quanto riguarda prodotti più complessi appartenenti ai settori della meccanica, autoveicoli, metallurgia e prodotti chimici.

Il CLUP è, dunque, 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 se ne estrae il 40% in più di prodotto, allora la spesa più alta per la retribuzione sarà giustificata da un CLUP inferiore.

Per questa ragione è importante scomporre l'indicatore nelle due variabili che lo compongono: la componente dei salari e la componente relativa alla produttività.

Cominciando dai salari nominali, tenendo quindi conto dell'inflazione, possiamo affermare che durante l'ultimo decennio i lavoratori hanno visto aumentare significativamente il proprio stipendio: maggiormente in Italia e Francia, mentre si è avuto l'effetto opposto proprio in Germania. È anche vero però che l'inflazione potrebbe rendere nullo questo aumento e mantenere inalterati i livelli di salari reali: è quanto accaduto in Italia, la quale ha registrato il tasso d'inflazione più alto rispetto agli altri Paesi; differentemente, sono rimasti invariati in Francia e addirittura diminuiti in Germania.

Proseguendo poi con l'analisi della seconda variabile del costo del lavoro per dipendente, la produttività, essa va intesa come la misura della quantità di prodotto realizzata con l'impiego di un'unità di lavoro: proprio quest'ultimo tema è divenuto fondamentale nel nuovo millennio poiché, la produttività del lavoro nel nostro Paese non è aumentata: infatti, in Germania e in Francia è cresciuta e ad un tasso rilevante e continuo. Persino Paesi come la Spagna e il Portogallo, Paesi europei relativamente simili al nostro per cultura e tipo di economia, sono riusciti a recuperare ampiamente il benessere economico precedentemente perduto, nel periodo post-crisi.

Nel nostro Paese, purtroppo, manchiamo ancora di politiche atte a incentivare davvero la produttività del lavoro e magari a realizzare studi sulla propria capacità produttiva, tramite ricerche finanziate con le risorse provenienti direttamente dal risultato della vendita del prodotto, di modo

che l'innovazione tecnologica delle imprese italiane progredisca e permetta loro di essere più competitive sul mercato internazionale. I successi realizzati dall'industria tedesca, di conseguenza, devono rappresentare un esempio da seguire, ma relazionandoci comunque a quelle che sono le variabili e le condizioni del nostro sistema economico nazionale.

Dunque, il livello del costo del lavoro tra i vari Paesi europei risulta essere completamente differente tra loro, mostrando in più casi di avere anche dei divari non così piccoli: in un mondo fortemente connesso sia mediaticamente che economicamente; dunque, in un'ottica di globalizzazione che perdura da oltre quarant'anni, le imprese italiane hanno dato vita nel tempo ad una sorta di "emigrazione" dai confini nazionali.

Ciò è avvenuto *anche* a causa del costo del lavoro, ma principalmente la questione incide sul sempre più attuale tema della competitività delle aziende italiane all'estero, e per garantire ciò ha lasciato che le imprese nazionali si spostassero dal suolo nazionale, in ordine a questa necessità.

Ecco perché, il CLUP diventa un elemento da non tralasciare in materia di competitività nazionale: esso, comparato con quello degli altri Paesi ci mette di fronte all'evidenza che laddove esiste un sistema economico nel quale si raggiunge una soglia pari o superiore a quello della media, nel nostro caso, europea, così abbiamo visto che altri Paesi posseggono un CLUP molto più basso dei concorrenti, ma allo stesso tempo meno diritti per i lavoratori e di conseguenza una retribuzione molto inferiore e talvolta, predatoria.

Ciò che quindi potrebbe migliorare la competitività delle nostre imprese rispetto a quelle tedesche, sono proprio gli investimenti sulla formazione e l'innovazione tecnologica: nel mondo moderno giocano un ruolo altamente significativo, poiché un'impresa tecnologicamente avanzata e con un capitale umano formato secondo le competenze di tendenza degli ultimi anni, può riadattare il proprio comparto produttivo e specialmente il suo prodotto in modo molto più efficiente e senza per forza dover operare una riduzione di personale, pensiamo al caso di un'azienda come Porsche: dal 2017, in previsione delle sempre più stringenti norme sulle emissioni, ha realizzato un riassetto di oltre il 43% della proprio capacità produttiva, destinando buona parte di risorse umane e non alla produzione di nuovi veicoli completamente elettrici.

Differentemente, un'azienda italiana come Maserati, ha visto non solo un significativo calo delle vendite a causa della bassa innovazione tecnologica, ma anche una riduzione sostanziale della propria quota di mercato, scalzata appunto da imprese che, appunto, sono riuscite a porre sul mercato prodotti in linea con le norme vigenti in un intervallo di tempo molto ristretto.

È significativo notare come, nonostante le imprese suddette facciano parti di agglomerati ben più grandi e produttivi, non rivendichino la loro superiorità in base al risultato operativo o al livello dei costi, ma in base a quanto le società controllanti sono state capaci di innovare: nondimeno, i risultati raggiunti dall'industria tedesca, sostengono apertamente la tesi di un'economia tutt'altro che caratterizzata da bassi livelli di costo del lavoro.

L'andamento del Paese tedesco rispetto al nostro va ricercato nella riduzione del cuneo fiscale a favore delle imprese, in un maggiore e migliore uso del binomio scuola-lavoro, e specialmente nei contratti di apprendistato. L'esito di queste politiche ha portato ad una decrescita nel tempo del CLUP tedesco, risultato di dinamiche produttive superiori rispetto agli altri Paesi europei i cui costi interni sono divenuti nel tempo sempre meno sostenibili.

Dunque, una riduzione del costo del lavoro per unità produttiva è quantomeno necessaria nel nostro Paese, al fine di garantire maggiore efficienza da ogni lato.

Si potrebbe ridurre attraverso due politiche:

- tagliando salari e stipendi;
- aumentando la produttività.

Tuttavia, risulta essere razionalmente ed economicamente più corretto migliorare la competitività internazionale agendo dal lato opposto dei costi, ovvero sulla qualità, investendo in ricerca e innovazione.

Quindi, possiamo affermare nuovamente che la causa del malessere delle imprese italiane, non è il costo del lavoro. L'Italia è la prima economia industriale d'Europa per numero di lavoratori nell'industria e la seconda per produzione manifatturiera: allo stesso tempo, presenta il peggior andamento della produttività tra quelli registrati nei Paesi più industrializzati d'Europa, in particolare in termini di capitale.

In conclusione, portare l'Italia ad un livello competitivo simile a quello della Germania, o comunque rendere i prodotti italiani più competitivi e convenienti all'estero, non significa quindi optare per il contenimento dei salari, a meno che non sia accompagnato da uno speculare aumento degli investimenti, poiché 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, ridurre il CLUP facendo leva maggiormente sui salari avrebbe un effetto pressoché neutro sulle esportazioni e addirittura negativo su occupazione, consumi e redditi, dal momento che gli effetti post-Covid continuano a perdurare, portando ad un crollo della domanda.

2.2 La Delocalizzazione delle imprese italiane

Nel precedente capitolo, abbiamo descritto come e quanto il costo del lavoro vari a seconda del Paese e dunque del sistema economico: è noto come in diversi casi questi rappresenti più del 70% del costo totale di produzione, e nel nostro Paese è andato via via crescendo nel tempo.

In Italia, questo fenomeno, unito ad un carico fiscale sempre più opprimente, si è concretizzato come predetto, in una sorta di emigrazione delle imprese italiane verso Paesi nei quali il costo del lavoro fosse di fatto più conveniente e dunque laddove si potesse accedere ad un mercato del lavoro nel quale la manodopera richiede un costo molto più basso e la legislazione sulle condizioni stesse sono in alcuni casi, assenti: parliamo appunto della Delocalizzazione delle imprese.

Si tratta di un fenomeno abbastanza diffuso nelle economie di mercato alle prese con la globalizzazione. Le società sono sempre alla ricerca di catene globali del valore più efficienti ed in grado di aumentare i profitti in modo sostenibile. È diventato sempre più frequente dalla seconda metà degli anni Duemila, con il termine Delocalizzazione si intende la scelta di grandi e piccoli gruppi industriali di trasferire la loro produzione dal territorio nazionale in altri paesi, dove il costo del lavoro è più basso anche del 75% rispetto alla paga di un lavoratore italiano. Questo significa che strutture fisiche come fabbriche, impianti e uffici vengono trasferiti all'estero, diminuendo le opportunità di lavoro per i cittadini italiani e per quelli degli altri Stati nazionali.

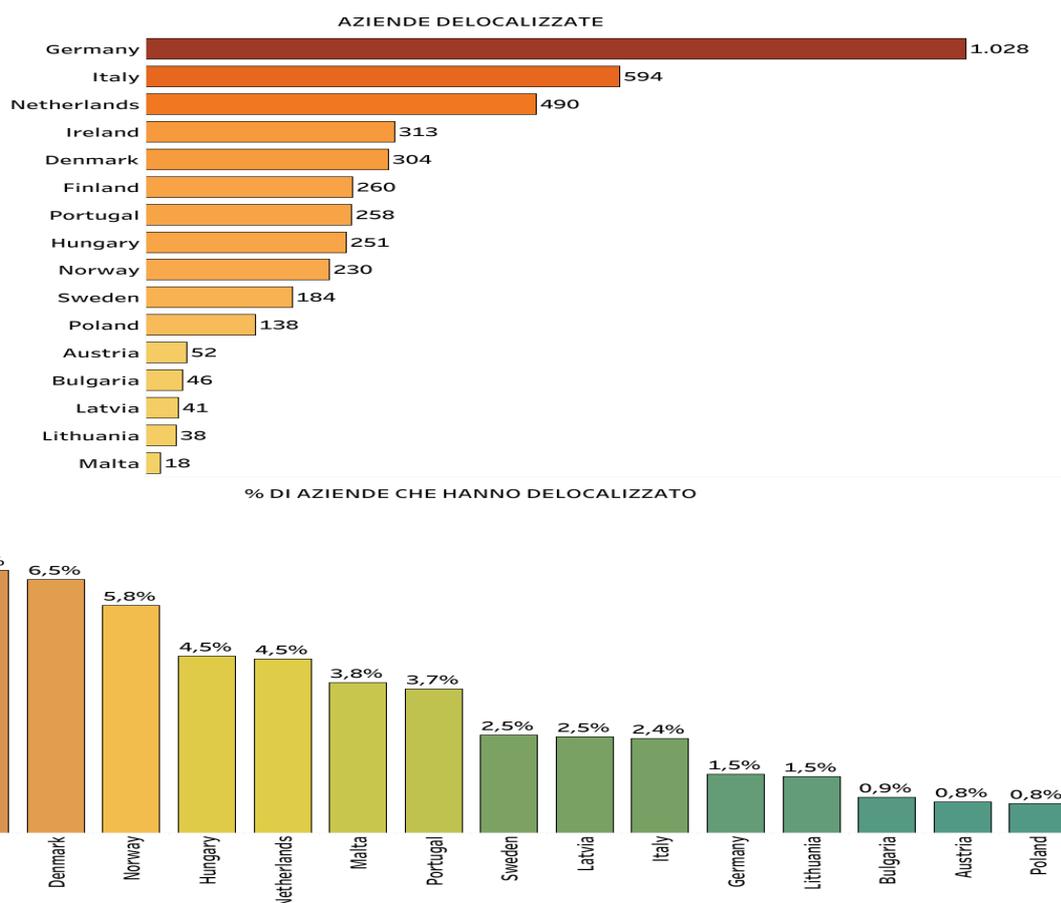
Le delocalizzazioni delle imprese italiane avvengono principalmente verso l'Est Europa, nella fascia del Maghreb, in Cina e in Sud America, e più in generale nei principali Paesi che, seppur in via di

sviluppo nelle infrastrutture di base, rispondono alla condizione essenziale di una bassa, se non completamente assente, regolamentazione del mercato del lavoro, tanto imprenditoriale, quanto sindacale.

Spesso l'attrazione di molte aziende verso l'estero viene vista come un'emergenza irrisolvibile, ma guardando i numeri la situazione è più complessa e diversificata. Il tessuto produttivo italiano, per risultare meno fragile, dovrebbe instaurare un adeguato turnover con le nuove aziende locali e con chi viene dall'estero.

Indi per cui, anche quello della delocalizzazione è considerato da alcuni un fenomeno emergenziale, nonostante non si tratti affatto di qualcosa di nuovo: Istat ed Eurostat certificano che nel periodo più recente esaminato, tra 2018 e il 2020, includendo quindi anche l'anno peggiore della pandemia, hanno delocalizzato 594 aziende italiane con più di 50 addetti.

Questo non vuol dire che abbiano chiuso i battenti e si siano spostate all'estero, ma che hanno trasferito in altri Paesi alcune funzioni, non necessariamente la produzione, la divisione amministrativa, la ricerca e sviluppo o la distribuzione e la logistica.



FONTE: Eurostat, aziende delocalizzate anno 2021

Nella ricerca Eurostat non sono presenti tutti i Paesi europei, ma tra quelli esaminati è la Germania quella che vede più delocalizzazioni: 1.028, seguita dal nostro Paese e poi da Paesi Bassi, Irlanda e Danimarca.

Se poi confrontiamo il dato con quello del numero di imprese medie e grandi (con più di 50 addetti, appunto) non finanziarie, appare chiaro come in realtà non siamo di fronte a un fenomeno emergenziale.

Ad essere stato interessato da una qualche forma di trasferimento all'estero di funzioni produttive è stato solo il 2,4% delle realtà italiane di queste dimensioni. È un dato più alto di quello tedesco (1,4%), ma inferiore a quello che interessa Paesi molto più dinamici del nostro, come Irlanda (6,7%), Finlandia (6,7%), Danimarca (6,5%) e Norvegia (5,8%).

Nel caso italiano, 409 aziende hanno scelto tale destinazione, mentre 117 altre realtà europee non appartenenti all'Unione. Relativamente poche hanno portato più lontano le funzioni produttive, sicuramente meno di quanto abbiano fatto le imprese tedesche, che in questo senso appaiono ben più globalizzate.

Nel caso di queste ultime, più di un'azienda delocalizzata su due è andata in Cina, in India, in Usa o altrove. Negli altri Paesi è più seguito il modello italiano di quello tedesco, con una naturale propensione irlandese allo spostamento nel Regno Unito.

Per quanto riguarda l'Italia non sono le sue funzioni produttive, come si potrebbe pensare, a essere trasferite più spesso all'estero: infatti è successo solo a 186 aziende, il 31,3% del totale, mentre in Germania a 624, più della metà.

Al contrario nel nostro Paese si usa di più spostare l'amministrazione e la gestione manageriale. Lo hanno fatto in 256, il 43,1% delle imprese delocalizzate, contro il 32,6% di quelle tedesche e il 38,8%

Ci si chiede, dunque, se un'impresa italiana si delocalizza, cosa cambia per i dipendenti italiani, i quali rappresentano la principale preoccupazione dal momento che le imprese si spostano: sotto questo aspetto, tra il 2018 e il 2020 sono state, secondo Eurostat, circa 4.600 le posizioni lavorative che hanno subito il trasferimento di tutte o alcune funzioni aziendali fuori dall'Italia. Il nostro Paese è solo quinto in valore assoluto in questa classifica, e molto più indietro in termini relativi rispetto agli altri Paesi Ue. Parliamo, infatti, del 0,22% di tutti coloro che lavorano in realtà con più di 50 addetti, una cifra inferiore a quelle di Irlanda, Norvegia, Finlandia, Paesi Bassi.

A questo proposito vi è un elemento importante da sottolineare: in Italia la maggioranza di quanti perdono il proprio impiego, il 69,5%, è definito *low skilled*, ossia a bassa specializzazione.

Resta però, il problema della produttività nelle nazioni europee: Italia, Francia e Usa nell'ultimo ventennio hanno perso circa il 70% della produzione, mentre in Germania si è registrato un calo del 40%. Ciò ha destabilizzato il comparto produttivo, con lo spostamento a est della produzione e

favorendo soprattutto nel nostro Paese, l'ascesa dell'autonomia cinese, cresciuti del 3400% in quasi tutti i mercati europei più redditizi, magari considerati "inaccessibili" a nuovi competitor, come nel caso del mercato automotive che, poco dopo lo scoppio della pandemia, ha iniziato a presentare nuove aziende cinesi attive nel campo della produzione di Suv a basse emissioni e di utilitarie e microcar elettriche a basso prezzo, scalzando di fatto le imprese nazionali delocalizzate.

Le delocalizzazioni, dunque, rappresentano un danno per il Paese che le subisce ed un beneficio per quello che accoglie l'investimento: abbiamo già anticipato come gli investimenti e gli incentivi ad essi siano una chiave fondamentale per incrementare la produttività aggregata, ragion per cui procederemo ad enunciare quali rimedi potrebbero attuarsi per favorire un calo del costo del lavoro del carico fiscale, di modo che questo fenomeno possa essere limitato.

2.3 Strategie e politiche di crescita

Torniamo dunque, a parlare del Cuneo Fiscale, come anticipato in precedenza esso rappresenta un indicatore che misura gli effetti della tassazione del costo del lavoro sul reddito dei lavoratori, sull'occupazione e il mercato del lavoro: ovvero, il risultato della sommatoria delle imposte indirette, dirette e dei contributi previdenziali che gravano sui redditi dei lavoratori e dei datori di lavoro. In parole più pratiche, rappresenta il costo sostenuto da un'azienda per il singolo dipendente e la retribuzione netta che egli percepisce.

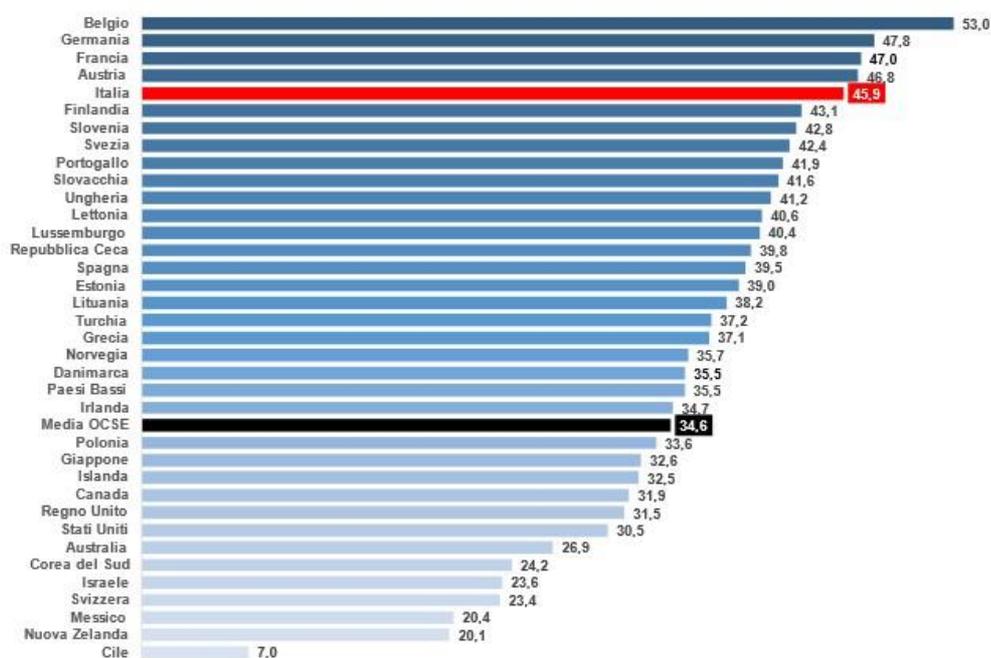
Secondo il report annuale OCSE, il cuneo fiscale in percentuale sul costo del lavoro in Italia scende al 45,9% nel 2022, ma nella graduatoria internazionale il nostro Paese rimane al quinto posto, dopo Belgio, Germania, Austria e Francia. Tale riduzione al 45,9% nel 2022 dal 46,5% nel 2021 si è avuta per effetto degli 0,8 punti percentuali di esonero contributivo previsti dalla legge di Bilancio 2022, infatti è stata del 45,7% se si includono anche gli 1,2 punti percentuali di esonero contributivo previsti dal Decreto Aiuti Bis per il secondo semestre dello stesso anno.

Per il 2023 è stimato un ulteriore calo al 44,6%, considerando la decontribuzione di ulteriori 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima, introdotta dal Governo con il DL n. 48 del 4 maggio 2023 per il periodo 1° luglio - 31 dicembre 2023.

In media, l'incidenza di oneri e tasse a carico di imprese e lavoratori nei 38 paesi OCSE, si colloca al 34,6%, ma le differenze sono molto significative: si va dal 7% in Cile al 53% in Belgio.

Secondo il report Taxing Wages 2023, riferito all'anno precedente, l'Italia si colloca nelle prime posizioni: nel nostro Paese un lavoratore standard senza figli a carico è soggetto a un cuneo fiscale del 45,9%. La percentuale è composta per il 15,3% di imposte personali sul reddito e per 30,6% di contributi previdenziali che ricadono in parte sul lavoratore (6,6%) e in parte sul datore di lavoro (24,0%).

Il quinto posto dell'Italia è un gradino sotto il quarto posto della Francia (47%) e tre sotto la Germania (47,8%). Il quarto Paese per importanza dell'Area euro, la Spagna, è posizionata molto più in basso nella graduatoria, al quindicesimo posto con il 39,5%.



FONTE: Assolombarda, dati OCSE

Dunque, appare evidente come il cuneo fiscale sia effettivamente un tema da non sottovalutare, se l'obiettivo prefissato è garantire una maggiore retribuzione netta per il dipendente: l'aumento del costo del lavoro per le imprese, ha portato la retribuzione lorda ad incrementare più o meno in proporzione con i contributi sociali da versare e ciò ha comportato una variazione pressoché nulla del cuneo fiscale.

Come abbiamo visto nei precedenti capitoli, la legge di bilancio numero 197 ha posto come obiettivo principale la riduzione del cuneo fiscale: dunque, per la nuova disposizione in merito alla

determinazione del netto in busta paga, esso può essere riproporzionato calcolando il suo ammontare in rapporto alla retribuzione netta, anziché in percentuale del costo del lavoro.

Gli effetti positivi riscontrabili nel passaggio dal lordo al netto delle retribuzioni, con un immediato vantaggio per i lavoratori si ripercuoterebbero anche sui datori di lavoro. La considerazione è che con un cuneo fiscale di circa il 45%, dato dal totale dei contributi e delle imposte che gravano sulle retribuzioni e dunque specialmente sul costo del lavoro, qualsiasi diminuzione del cuneo va a vantaggio della competitività delle imprese, migliorando pedissequamente il benessere dei lavoratori.

Un cuneo fiscale meno incombente comporterebbe, quindi, un contestuale aumento del livello dei consumi individuali e variazioni positive nella domanda aggregata, influenzando positivamente il 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 e maggiore risorse disponibili per l'impresa.

Di fatto, prendendo in esame l'anno corrente, per il 2023 e con l'introduzione della nuova legge di bilancio, gli effetti della riduzione del cuneo fiscale sono stati abbastanza evidenti: secondo ISTAT, nel secondo trimestre 2023, l'input di lavoro misurato dalle ore lavorate – e il PIL mostrano una contrazione in termini congiunturali, pur rimanendo in aumento in termini tendenziali. Rispetto al primo trimestre 2023, l'input di lavoro è diminuito dello 0,5% e il PIL dello 0,4%; rispetto al secondo trimestre 2022, l'aumento si attesta all'1,3% e allo 0,4% rispettivamente.

Differentemente, nel secondo trimestre 2023, gli occupati aumentano rispetto al primo trimestre 2023 (+129 mila, +0,6%), a seguito della crescita dei dipendenti a tempo indeterminato (+130 mila, +0,8%) e degli indipendenti (+23 mila, +0,5%) che ha più che compensato il calo dei dipendenti a termine (-25 mila, -0,8% in tre mesi); sono diminuiti invece sia i disoccupati (-64 mila, -3,2% in tre mesi) che gli inattivi di 15-64 anni (-66 mila, -0,5%). Persino i tassi presentano una dinamica simile: quello di occupazione sale al 61,3% (+0,3 punti), quello di disoccupazione scende al 7,6% (-0,3 punti) e il tasso di inattività 15-64 anni cala al 33,5% (-0,1 punti).

Da questi dati possiamo affermare che il costo del lavoro non rappresenta un problema di fondo tanto grave o emergenziale, Paesi come Francia, Danimarca e Germania hanno mostrato negli ultimi decenni di applicare un cuneo fiscale ben più alto rispetto a quello nazionale.

Di conseguenza, per favorire una crescita del reddito nazionale e dei consumi individuali, il nostro sistema economico legislativo dovrebbe intervenire, oltre che sul costo del lavoro, sulla creazione di

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. 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.

La reale problematica del nostro Paese, non si sofferma solo al peso del cuneo fiscale: le ragioni di un simile andamento nella produzione e nella competitività internazionale vanno ricercate nella bassa quantità di investimenti che non si riescono ad attrarre, dunque capitali che affluiscono nel nostro sistema economico e che permanendo portano benefici all'economia, portando ad aziende sempre meno innovate o innovative soprattutto se pensiamo all'aspetto morfologico del nostro Paese, nel quale le condizioni ambientali possono essere complicate per le imprese; a tutto ciò va sommato una qualità della forza lavoro decisamente bassa, nella maggioranza poco qualificata e talvolta ancorata a sistemi di gestione aziendale considerati obsoleti.

In conclusione, abbiamo chiarito che le possibili soluzioni al miglioramento della retribuzione del dipendente, all'incremento del reddito nazionale e all'aumento del reddito pro-capite spendibile dalle famiglie, risiedono dunque nel taglio del cuneo e negli investimenti per le aziende italiane.

Per quanto riguarda i lavoratori, una prima soluzione è caratterizzata da un intervento a doppio effetto: operare un trasferimento monetario pubblico ai meno abbienti e ridurre l'imposta sulle persone fisiche. È ciò che accade, di nuovo, in Germania, dove il cuneo è a livelli simili a quelli dell'Italia, ma vi è un'aliquota fiscale sulle fasce di reddito più basse decisamente inferiore, di modo che si possa favorire una crescita del risparmio, e quindi della disponibilità dei cittadini tedeschi.

L'alternativa ad un cambiamento così radicale dato da un'imposta ridimensionata per le fasce di popolazione meno abbienti, riguarda l'aumento dei salari e degli stipendi, tema che in Italia ha generato non pochi dibattiti; infine 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.

Per le aziende, è chiara e definita la mancanza di investimenti nel nostro Paese: abbiamo infatti una quota di investimenti sul PIL più bassa e una quota più alta di investimenti sussidiati dalle amministrazioni pubbliche. Questo dato ci porta a capire perché il nostro Paese non si trovi al passo coi tempi rispetto ai concorrenti internazionali e quanto effettivamente 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.

Studi condotti sugli ultimi quindici anni, hanno portato alla luce come la caduta degli investimenti in Italia abbia significato un importante battuta d'arresto per la crescita del nostro Paese: Per sostenere gli investimenti delle imprese in questo ambito, sono stati introdotti piani come Industria 4.0 e Transizione 4.0, che offrono incentivi di vario tipo. Inoltre, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha stanziato consistenti risorse finanziarie per la Transizione 4.0, con la Missione 1 che prevede 13,9 miliardi di euro, oltre a ulteriori 750 milioni di euro per investimenti in macchinari ad alto contenuto tecnologico. Questi fondi rappresentano un importante supporto per le imprese che desiderano adottare le tecnologie dell'Industria 4.0 e affrontare la trasformazione digitale, che è il fulcro dell'Industria 4.0: il fine alla base non si limita più solo al settore manifatturiero, ma sta iniziando a trovare applicazioni anche nel settore sanitario, dei trasporti e della logistica.

Per superare, dunque, l'ostacolo posto alla crescita economica del Paese, è necessario che lo Stato intervenga con efficacia e intensità su due leve fondamentali: la prima è costituita dallo sblocco dei settori industriali, creare un attivismo microeconomico nel quale tutti possono fare impresa, anche a fronte della diffidenza in quest'ultima a causa degli altissimi costi strutturali e burocratici nel costituire una società e quindi un'azienda; la seconda, invece, è connessa direttamente alla prima, poiché implementando e semplificando il modo di costituire e fare impresa si traduce in un aumento della competitività del Paese.

In sostanza, è fondamentale rilanciare gli investimenti nel nostro Paese, sia di investitori nazionali che esteri, per ridare slancio alla crescita economica e all'occupazione. Se fosse possibile individuare metodi alternativi con i quali far fronte alle perdite subite sugli investimenti, l'impatto sul PIL reale sarebbe molto incoraggiante, così come l'effetto sull'occupazione, che sarebbe più che positivo: secondo le stime degli esperti, ad ogni milione di euro investito in attività produttive corrispondono circa 20 nuovi occupati, di conseguenza è facile notare come un massiccio investimento potrebbe creare milioni di nuovi posti di lavoro.

CONCLUSIONI

Nel corso dell'elaborato, abbiamo introdotto e visto dati che ci hanno confermato come il cuneo fiscale rappresenti una questione importante nell'economia del nostro Paese, ma non decisiva. Ciò che realmente pesa sul benessere dei cittadini italiani non è tanto il costo del lavoro, quanto la retribuzione dei dipendenti, ricordiamo essere di un rapporto di 1:2, mentre nelle imprese il cuneo rappresenta comunque un costo che presenta il suo peso sul totale della produzione.

Gli obiettivi programmatici delle prossime leggi di bilancio dovrebbero osservare attentamente le componenti del costo del lavoro, in modo da aggiustare questo rapporto e favorire una crescita della retribuzione netta sul carico fiscale dell'impresa, incentivando così non solo i consumi ma anche gli investimenti.

Quanto visto dai recenti dati, fa capire che intervenire in questo ambito è non solo possibile, ma addirittura necessario per operare una crescita congiunta sia delle imprese che dei suoi lavoratori, lavorando in particolare sull'imposta IRPEF e sulle varie trattenute fiscali che la compongono e che gravano sul datore di lavoro.

Abbiamo dimostrato inoltre, come il costo del lavoro sia il problema minore per quanto riguarda una reale crescita della produttività e della competitività delle imprese italiane, se paragonato alla limitatezza strutturale del territorio e in alcuni casi, all'arretratezza nel modo di fare impresa: ciò che favorirebbe un mutamento radicale nelle aziende nostrane sarebbe proprio l'aumento degli investimenti in ricerca e nuovi metodi di produzione ben più efficienti, sulla scorta dell'esperienza tedesca.

Portando avanti nuove politiche di rinnovamento, permetterebbe all'Italia di poter competere anche laddove i Paesi in via di sviluppo presentano un costo del lavoro molto più basso e conveniente, evitando o comunque limitando significativamente, il fenomeno della delocalizzazione.

Infine, possiamo dire che migliorare la qualità della retribuzione dei lavoratori e intensificare gli investimenti nello sviluppo e nell'innovazione aziendale, rappresentano gli strumenti da tenere in considerazione se si vuole recuperare il divario tra noi e le altre economie europee.

BIBLIOGRAFIA

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

Smith, Adam. *La ricchezza delle nazioni* Utet, 2017

Di Taranto, Giuseppe. *La globalizzazione diacronica*. Giappichelli, 2013.

SITOGRAFIA

<https://fiscomania.com/tuir/:~:text=3%20-%20Base%20imponibile>

<https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/legge-di-bilancio-2023>

[https://www.ticonsiglio.com/aumento-costi-lavoro-](https://www.ticonsiglio.com/aumento-costi-lavoro-italia/#:~:text=Secondo%20l'ultima%20rilevazione%20Eurostat,intera%20area%20dell'Europa)

[italia/#:~:text=Secondo%20l'ultima%20rilevazione%20Eurostat,intera%20area%20dell'Europa](https://www.ticonsiglio.com/aumento-costi-lavoro-italia/#:~:text=Secondo%20l'ultima%20rilevazione%20Eurostat,intera%20area%20dell'Europa)

<https://osservatoriocpi.unicatt.it/ocpi-pubblicazioni-cuneo-fiscale-per-il-lavoro-dipendente-un-confronto-internazionale-e-gli-effetti-della>

<https://www.sanita24.ilsole24ore.com/art/lavoro-e-professione/2023-05-02/taglio-cuneo-fiscale-trappole-previdenziali-vista-085034.php?uuid=AEJtbOD>

<https://www.openpolis.it/parole/cose-il-cuneo-fiscale/>

<https://www.money.it/cuneo-fiscale-cos-e-perche-ridurlo-in-modo-strutturale>

<https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/imposta-sul-reddito-delle-persone-fisiche-irpef-/aliquote-e-calcolo-dell-irpef>

<https://www.ilfattoquotidiano.it/2023/04/16/costo-del-lavoro-i-dati-eurostat-in-italia-e-sotto-la-media-ue-294-euro-lora-contro-i-40-della-francia-e-395-della-germania/7132188/>

[https://yeswenet.it/news/costo-del-lavoro-come-si-calcola#:~:text=Oltre%20al%20costo%20principale%20della,della%20quattordicesima%20\(se%20dovuta\).](https://yeswenet.it/news/costo-del-lavoro-come-si-calcola#:~:text=Oltre%20al%20costo%20principale%20della,della%20quattordicesima%20(se%20dovuta).)

<http://www.lavorosi.it/lavori-parlamentari/gazzetta-ufficiale/legge-29-dicembre-2022-n-197-legge-di-bilancio-2023-in-gazzetta-le-novita-in-materia-di-lavoro-e/>

<https://www.corriere.it/economia/lavoro/cards/cuneo-fiscale-l-effetto-taglio-arriva-busta-paga-ecco-chi-ci-guadagna/taglio-2percento.shtml>

<https://italiaindati.com/pil-italiano/>

<https://assembleaprivata2022.confindustria.it/il-taglio-del-cuneo-fiscale-una-questione-di-equita-sociale/>

<https://grafici.altervista.org/prodotto-interno-lordo-pro-capite-in-italia/>

<https://st.ilsole24ore.com/art/mondo/2016-03-10/ecco-cos-e-stagnazione-secolare-e-perche-ci-fara-male-171825.shtml?uuid=ACyLaplC>

<https://www.truenumbers.it/andamento-del-costo-del-lavoro/#:~:text=È%20paradossale.,del%202019%20a%2029%2C7.>

[https://www.assolombarda.it/centro-studi/taxing-wages-ocse-nel-2022-in-italia-il-cuneo-fiscale-scende-al-45-9-dal-46-5-nel-2021-e-per-il-2023-stimiamo-un2019ulteriore-calo-al-44-](https://www.assolombarda.it/centro-studi/taxing-wages-ocse-nel-2022-in-italia-il-cuneo-fiscale-scende-al-45-9-dal-46-5-nel-2021-e-per-il-2023-stimiamo-un2019ulteriore-calo-al-44-6#:~:text=Media-)

[6#:~:text=Media-
,Taxing%20Wages%20\(OCSE\)%3A%20nel%202022%20in%20Italia%20il%20cuneo,ulteriore%20calo%20al%2044%2C6%25](https://www.assolombarda.it/centro-studi/taxing-wages-ocse-nel-2022-in-italia-il-cuneo-fiscale-scende-al-45-9-dal-46-5-nel-2021-e-per-il-2023-stimiamo-un2019ulteriore-calo-al-44-6#:~:text=Media-)

<https://www.istat.it/it/archivio/287890>

