

Cuneo fiscale e contrattazione rigida pesano sulle retribuzioni

di Roberta Caragnano

I dati forniti dal *Taxing Wages 2008* dell'OECD posizionano l'Italia in basso, dopo Grecia e Spagna, nella classifica dei redditi netti da lavoro.

Questo è il punto di partenza dell'editoriale del CERM, centro di ricerche indipendente su Competitività, Regolazione, Mercati, che fotografa la situazione dei Paesi UE-15 rispetto al peso contributivo che incide sul costo del lavoro.

La posizione dell'Italia trova spiegazione in una dinamica retributiva caratterizzata da bassa produttività e perdita di competitività. Tra il 1995 e il 2008 il Pil pro-capite di UE-15 è cresciuto del 63%, in Italia poco più del 40%; laddove nello stesso arco di tempo la Grecia ha registrato +96,75%, la Spagna +95,5%. Dal 2000 ad oggi, la produttività reale (al netto dell'inflazione) degli occupati è diminuita di quasi il 3% in Italia, a fronte di aumenti, anche significativi, negli altri Paesi

europei.

L'Italia è al sesto posto su trenta per livello di cuneo fiscale relativo a lavoratori *single*. La situazione non cambia per i dipendenti con figli che possono godere delle detrazioni per carichi familiari: solo il settimo posto. Nel Regno Unito, ad esempio, il cuneo fiscale è il più basso in assoluto nel caso di lavoratore sposato con due figli e un solo reddito.

Nel panorama internazionale, il nostro Paese si distingue per una combinazione quasi unica tra basso costo del lavoro, alto cuneo fiscale, elevata quota di cuneo attribuibile alla contribuzione pensioni.

Una relazione così stretta non si riscontra negli altri Paesi UE-15, neppure in Francia, Germania e Svezia, che hanno livelli di cuneo fiscale equivalenti o addirittura superiori al nostro. Questa combinazione dipende da due fattori, entrambi ad impatto negativo sulla crescita: la contrattazione troppo rigida del

costo del lavoro in un Paese dalle forti asimmetrie tra produttività e costo della vita e la mancata riforma delle pensioni e del Welfare. Il primo fattore scoraggia investimenti, insediamenti produttivi, occupazione e produttività degli occupati. Il secondo impedisce la differenziazione della spesa sociale, verso gli istituti a sostegno del singolo e della famiglia durante tutte le fasi della vita: figli, casa, conciliazione vita-lavoro, inabilità/disabilità, inclusione/re-inclusione nel mercato del lavoro, formazione. Questi istituti sono essenziali per perseguire l'obiettivo dell'equità in un contesto di crescita individuale e collettiva, ma, con il sovraccarico di contribuzione alle pensioni, non riescono a trovare stabili fonti di finanziamento.

Il mancato sviluppo di una contrattazione decentrata e l'omogeneità del costo del lavoro impediscono il consolidamento del processo dinamico di crescita dell'occupazione e della produttività. Ciò ostacola sia la creazione di valore aggiunto sia la possibilità di innalzare il costo del lavoro a carico del datore di lavoro per riconoscere remunerazioni più elevate. Non è un caso che nel nostro Paese il costo del lavoro abbia una bassissima variabilità territoriale. In termini di costo orario per un dipendente *full time equivalent*, il massimo differenziale territoriale che si registra è del 23,8%, contro il 75,5% della Germania e con una media europea del 43%.

Dalla fotografia fatta dal *Taxing Wages 2008* arriva un incoraggiamento alla riforma della struttura della contrattazione del lavoro, verso schemi più decentrati e flessibili, e a quella delle pensioni, nella direzione di un assetto "multipilastro" che permetta una migliore

combinazione tra contribuzione obbligatoria e investimenti volontari di lungo termine, tra finanziamento a ripartizione e finanziamento a capitalizzazione.

Roberta Caragnano

Scuola internazionale di Dottorato
in Diritto delle relazioni di lavoro

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Adapt – Fondazione Marco Biagi

* Il presente articolo è pubblicato anche in *Conquiste del Lavoro*, 3 luglio 2009.

Per approfondimenti, l'editoriale del CERM a cura di F. Pammolli, N.C. Salerno, *Cuneo contributivo e contrattazione rigida del lavoro: quanto ci son costate e quanto peseranno sulla ripresa?*, può essere consultato in *Boll. Adapt*, 2009, n. 18, www.bollettinoadapt.it.