

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 20 luglio 2022, n. 28

Con l'aumento dell'inflazione e le non rosee prospettive riguardanti la crisi energetica è tornato al centro del dibattito pubblico il c.d. **cuneo fiscale che è dato dalla differenza tra gli oneri economici sostenuti dal datore di lavoro e la retribuzione netta percepita dal lavoratore.**

Come osservabile da qualsiasi busta paga, per ottenere il netto percepito dal lavoratore occorre sottrarre alla retribuzione lorda i contributi a carico del lavoratore e la tassazione sul lavoro dipendente. Oltre a ciò, vanno poi considerati i contributi previdenziali a carico dell'impresa.

In sostanza, maggiore è la forbice tra quanto un dipendente costa all'azienda e quanto lo stesso incassa, in concreto maggiore sarà il cuneo fiscale.

Al 2021 l'Italia ha il quinto cuneo fiscale più alto tra i paesi Ocse dopo Belgio (52,6%), Germania (48,1%), Austria (47,8%) e Francia (47%).

Per un lavoratore dipendente con uno stipendio lordo medio, nel nostro paese il cuneo è del 46,5%, contro una media Ocse del 34,6% e una media del 41,4% nell'area euro (fonte: [Taxing Wages 2022, Impact of COVID-19 on the Tax Wedge in OECD Countries](#)).

Inoltre, l'Italia è il secondo paese per contributi a carico del datore di lavoro 24% (media Ocse 13,5%).

I dati appena citati non sono ignoti al legislatore italiano che con la legge di Bilancio 2022 (l. 30 dicembre 2021, n. 234) ha introdotto alcune misure per provare a ridurre il peso del cuneo.

In primis è stata prevista una modifica degli scaglioni di imposta e una modifica delle aliquote Irpef

(articolo 1, commi 2 - 3, della legge 30 dicembre 2021 n° 234) in tal senso:

fino a 15.000 euro	23%
da 15.001 fino a 28.000 euro	25%
da 28.000 fino a 50.000 euro	35%
da 50.000 in poi	43%

Il legislatore ha poi trasformato la misura e la modalità di calcolo delle detrazioni per i lavoratori dipendenti, per i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente e altri redditi, e per quelli di pensione (di cui all'art. 1, co. 2 - 3, della legge n. 234/2021). È stato poi modificato il trattamento integrativo di 1200 euro (Bonus 100 euro) spettante per i lavoratori dipendenti e assimilati, riducendo la soglia di reddito complessivo per l'ottenimento del bonus da 28.000 a 15.000 (di cui all'art. 1, co. 3, della legge n. 234/2021), ma sono rimaste inalterate le relative modalità di calcolo e i requisiti. Si è altresì predisposto il superamento dell'ulteriore detrazione fiscale per i redditi da lavoro dipendente e assimilato superiore a 28 mila euro e inferiori a 40 mila euro (di cui all'art. 1, co. 3, della legge n. 234/2021).

Inoltre, con la legge di Bilancio 2022 si è investito ancora una volta sugli incentivi all'occupazione. È stato disposto un incentivo all'occupazione giovanile (di cui all'art. 1 co. 10 dell'art. 1 della legge n. 178/2020) per le assunzioni di lavoratori fino a 35 anni e 364 giorni a tempo indeterminato, nonché le trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine, effettuate negli anni 2021 e 2022. Ciò soltanto per i giovani che non hanno avuto una precedente occupazione a tempo indeterminato con qualsiasi datore di lavoro. L'esonero contributivo in questione constava del 100% della contribuzione a carico del datore di lavoro, per un periodo massimo di trentasei mesi e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui. L'esonero contributivo era riconosciuto, invece, per un periodo massimo di quarantotto mesi ai datori di lavoro privati che effettuassero assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

È stato altresì introdotto l'incentivo alle assunzioni di donne (di cui ai co. 16-19 dell'art. 1 della legge n. 178/2020) effettuate tra il 1° gennaio 2021 e il 31 dicembre 2022, consistente nell'esonero contributivo nella misura del 100% nel limite massimo di 6.000 euro annui. La misura era riservata alle assunzioni di «donne lavoratrici svantaggiate», secondo la disciplina dettata dall'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012. La durata dell'incentivo era di diciotto mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato o di trasformazione a tempo indeterminato del contratto a

tempo determinato (in tale ultimo caso i diciotto mesi decorrono dalla data di assunzione a tempo determinato) oppure di dodici mesi in caso di assunzione a tempo determinato.

Infine, la legge di Bilancio 2022 ha previsto un esonero contributivo per l'occupazione in aree svantaggiate, c.d. decontribuzione sud (di cui ai co. 161-168 della legge n. 178/2020), mirante ad aumentare l'occupazione in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia Sardegna e Sicilia. L'esonero, graduale nel tempo, è pari al 30% dei complessivi contributi previdenziali, fino al 31 dicembre 2025; al 20% dei complessivi contributi previdenziali, per gli anni 2026 e 2027; al 10% dei complessivi contributi previdenziali, per gli anni 2028 e 2029.

Tutti gli incentivi all'occupazione citati sono però soggetti all'autorizzazione concessa dall'Unione europea per la fruizione dei benefici contributivi soggetti alla disciplina del Temporary framework (al momento per primi due l'autorizzazione risulta scaduta al 30 giugno 2022 mentre per l'ultimo citato essa è stata prolungata al 31 dicembre 2022).

Recentemente Confindustria ha proposto una riduzione strutturale del cuneo fiscale-contributivo da 16 miliardi di euro, a vantaggio per due terzi dei lavoratori e per un terzo delle imprese. Ciò porterebbe, ad esempio, ai lavoratori con redditi fino a 35mila euro un aumento del netto annuo percepito di 1.223 euro.

Le risorse per finanziare la misura si ipotizza potrebbero essere attinte in parte dai 38 miliardi di extra gettito fiscale 2022 indicati nel Def e in parte dalla rimodulazione dell'1,6% dei circa mille miliardi di spesa pubblica.

Inoltre, si propone di sopperire a questo esborso economico con l'eliminazione delle riduzioni contributive oggi esistenti (tra cui le tre citate in precedenza).

Secondo le stime di Confindustria, con una riforma strutturale e destinata a tutti i lavoratori dipendenti il cuneo fiscale e contributivo in Italia scenderebbe al 42,9%, mentre se le risorse economiche fossero destinate ai soli lavoratori con redditi fino a 35mila euro, il cuneo scenderebbe a 40,8%.

Maurizio Landini, Segretario generale della CGIL, concorda con la proposta nella misura in cui ci si propone come priorità quella di aumentare il netto in busta paga per lavoratori e pensionati, ma ritiene che il taglio del cuneo debba essere a vantaggio dei soli lavoratori (eliminando quindi i benefici per la quota contributiva a carico impresa), e perseguito anche attraverso i rinnovi dei

contratti collettivi nazionali.

Il Segretario della UIL, Pierpaolo Bombardieri, in particolare ha richiesto un intervento sul cuneo attraverso una detassazione degli aumenti contrattuali e la decontribuzione dei premi di produttività.

Ad avviso di chi scrive, al di là del contenuto, della forma e dei destinatari previsti dalla proposta di Confindustria, ciò che il legislatore dovrebbe fare è scegliere la strategia economica da attuare, valutandone i riflessi sul lungo periodo.

Con la legge di Bilancio di 2022 si è deciso di puntare principalmente su misure eccezionali e con un impatto graduale e parziale (a conferma di ciò nel 2022 sono intercorse ulteriori misure concernenti determinati settori e tipologie contrattuali o elargizioni *una tantum*). La maggior parte degli interventi attuati sono stati caratterizzati da temporaneità o hanno riguardato gruppi specifici di destinatari, non comprendendo l'intera platea dei lavoratori.

Al contrario, nell'ottica di un disegno di legge di Bilancio 2023, ascoltando le richieste delle parti sociali, si punterebbe su un intervento strutturale e sistemico che riguarderebbe milioni di lavoratori con necessità di reperire ingenti fondi.

Cecilia Catalano

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @Cecilia52659303

Francesco Lombardo

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @franc_lombardo