

Dario Vinci



Il costo del lavoro dipendente

Premessa

La forza lavoro ha un ruolo molto importante nel funzionamento dell'economia moderna. Dal punto di vista delle imprese, e dei singoli istituti, rappresenta un costo (costo del lavoro) che comprende non soltanto le retribuzioni corrisposte ai lavoratori, ma anche costi non salariali costituiti principalmente dai contributi sociali a carico dei datori di lavoro. È quindi uno dei principali fattori determinanti della competitività.

In uno scenario articolato come quello italiano ormai viviamo in un paradosso sociale nel quale la disparità tra il costo complessivo del lavoro dipendente e il vantaggio marginale per il singolo lavoratore ha raggiunto proporzioni disarmanti.

Nel 2015 la differenza tra il costo sostenuto dal datore di lavoro e la retribuzione netta del lavoratore, il cosiddetto **cuneo fiscale e contributivo**, è pari, in media, al 46,7%. Il cuneo fiscale è l'insieme di imposte ed altri oneri, connessi al lavoro dipendente, che costituisce la differenza tra il costo del lavoro - sostenuto dall'unità produttiva (ente, azienda o lavoratore autonomo) - e lo stipendio netto che affluisce nelle tasche del lavoratore dipendente.

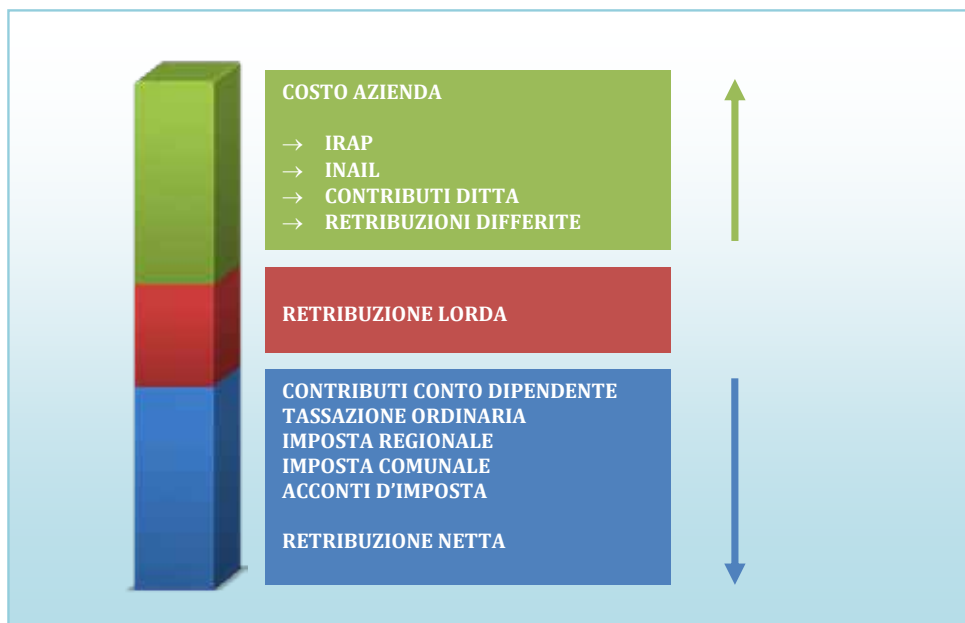
Si tratta di una serie eterogenea di voci costituita in sostanza da due componenti: a) una di tipo fiscale, prevalentemente IRPEF ed IRAP, e b) una di tipo parafiscale, vale a dire previdenziale ed assistenziale (soprattutto accantonamenti per la pensione e per la buonuscita). Tale insieme di oneri si va pertanto ad “incuneare” sul costo del lavoro, provocando una sensibile differenza tra il valore di quest'ultimo e lo stipendio netto.

Analizzando gli oneri conto **datore di lavoro** possiamo rilevare:

- CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE;
- INAIL;
- IMPOSTA SULLE ATTIVITA' PRODUTTIVE;
- RETRIBUZIONI LORDE;

mentre, conto **lavoratore**:

- CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE;
- TASSAZIONE ORDINARIA;
- TASSAZIONE LOCALE.



Il tutto può essere suddiviso ed analizzato in tre grandi aree: Contribuzione – Tassazione – Retribuzione.

La Contribuzione

I contributi rappresentano le quote della retribuzione (nel caso di rapporti di lavoro subordinato) o del reddito di lavoro (nel caso del lavoro autonomo, in collaborazione o associato) destinate al finanziamento delle prestazioni previdenziali ed assistenziali previste dalla legge.

L'onere contributivo sorge generalmente all'avvio di una qualunque attività lavorativa, ovvero al verificarsi delle ulteriori condizioni previste dalla legge.

La loro riscossione, unitamente all'erogazione delle prestazioni ed al controllo della corretta applicazione delle norme, è affidata agli enti di previdenza.

I contributi si possono classificare in due differenti tipologie:

- **contributi previdenziali:** versamenti obbligatori effettuati dal datore di lavoro nei confronti dell'ente previdenziale (INPS per settore privato; INPDAP per settore pubblico) al fine di ottenere la prestazione pensionistica;
- **contributi assistenziali:** versamenti effettuati all'INPS o all'INAIL, al fine di ottenere una copertura dei rischi legati agli infortuni e alle malattie professionali, all'invalidità, alla malattia.

L'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato determina automaticamente l'insorgenza del corrispondente rapporto contributivo-assicurativo. Nello specifico, l'onere contributivo incombe sia sul lavoratore (mediante una trattenuta effettuata sulla retribuzione lorda mensile) sia sul datore di lavoro. Tuttavia, l'obbligo di pagamento dei

contributi è gravante esclusivamente sul datore di lavoro, il quale è tenuto a versare le trattenute all'ente previdenziale-assistenziale.

Il versamento dei contributi deve essere effettuato entro il giorno 16 del mese successivo a quello in cui è scaduto l'ultimo periodo di paga: il datore di lavoro è infatti sia civilmente sia penalmente responsabile dell'obbligo di tale versamento. Obbligato al versamento dei contributi per i rapporti di lavoro subordinato è, in via generale, il datore di lavoro (art. 2115 c.c.).

Anche nei casi in cui l'onere contributivo è ripartito tra il datore e il prestatore (ad esempio per la pensione di anzianità), la quota di competenza di quest'ultimo viene ugualmente versata dal datore, il quale trattiene la somma corrispondente dalla retribuzione del lavoratore, restando così l'unico responsabile nei confronti degli enti previdenziali.

Ad oggi i contributi complessivamente versati, utili alla definizione del trattamento di quiescenza, rappresentano esclusivamente una minima parte degli oneri complessivi pagati dal datore di lavoro e dal lavoratore in quanto una quota importante è rappresentata da una velata contribuzione versata a fronte di:

- ASpI "Indennità di disoccupazione";
- Fondo garanzia TFR (L. 297/1982 "Fondo di garanzia istituito per la liquidazione del TFR in caso di insolvenza del datore di lavoro");
- CUAF "Cassa Unica Assegni Familiari";
- CIG straordinari "Cassa Integrazione e Guadagni";
- MOBILITA';
- Indennità economica di MALATTIA;
- Indennità economica di MATERNITA';

con percentuali variabili a seconda del comparto di appartenenza dell'impresa.

La Tassazione

Le imposte si dividono in due tipologie: quelle sui redditi da lavoro dipendente e quelle conto ditta definite IRAP. Nell'ordinamento tributario interno la disciplina generale dei redditi di lavoro dipendente è contenuta al Capo IV, artt. da 49 a 52 del TUIR (Testo Unico Imposte sul Reddito). In particolare, l'articolo 49 definisce redditi di lavoro dipendente quelli derivanti da "rapporti aventi ad oggetto la prestazione di lavoro, con qualsiasi qualifica, alle dipendenze e sotto la direzione di altri...". Costituisce, pertanto, reddito di lavoro dipendente a fini fiscali quella ricchezza che trova causa nel rapporto definito dall'art. 49 del TUIR.

Ci si riferisce in particolare ai seguenti redditi:

- quelli derivanti da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro alle dipendenze e sotto la direzione di altri. La R.M. 27.7.2005, n. 101/E, ha confermato che sono reddito da lavoro dipendente anche i premi per una prestazione di lavoro corrisposti da soggetto diverso dal datore di lavoro;
- quelli da lavoro a domicilio, quando è considerato lavoro dipendente dalla legislazione del lavoro;

- quelli c.d. equiparati ai redditi da lavoro dipendente, ossia le pensioni e gli assegni equipollenti, compresi gli emolumenti per cessazione di attività diverse da quelle di lavoro dipendente (es. pensioni di professionisti, trattamento di quiescenza dei notai, pensioni di invalidità e reversibilità). Va ricordata, per ciò che riguarda le pensioni estere, la complessa casistica creata dalle diverse convenzioni internazionali contro le doppie imposizioni (si veda l'art. 76 della Legge 413/91 che prevede l'applicazione di una ritenuta d'imposta del 5% sulle pensioni erogate dalla A.V.S. Svizzera da parte del soggetto erogatore italiano). Per quanto riguarda le pensioni italiane e gli assegni assimilati vanno considerati i casi di esenzione previsti dall'art. 34 del DPR 601/73 (pensioni privilegiate) e da altre leggi speciali (si veda anche art. 3, co. 3, T.U.);
- in forza del disposto art. 6, co. 2, del T.U., gli interessi e la rivalutazione sui crediti di lavoro. Non è necessario che l'erogazione degli interessi e della rivalutazione consegua da sentenze. Riguardo alle modalità di calcolo degli interessi legali, questi vanno computati sul capitale rivalutato nella misura di volta in volta incrementata alle singole scadenze;
- le indennità, le somme o i valori percepiti in sostituzione di redditi di lavoro dipendente (es. cassa integrazione, indennità di disoccupazione e, dall'1.1.1998, anche la disoccupazione speciale, mobilità, ecc.), comprese quelle derivanti da transazioni per cause di lavoro e le liberalità (eccedenti il limite di esenzione) erogate in relazione al rapporto di lavoro.

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

Le imposte sul reddito da lavoro dipendente esprimono un principio di progressività per il quale le imposte dovute sono commisurate al reddito percepito.

Reddito imponibile	Aliquota	Imposta dovuta sui redditi intermedi (per scaglioni) compresi negli scaglioni
fino a 15.000 euro	23%	23% del reddito
da 15.001 fino a 28.000 euro	27%	3.450,00 + 27% sulla parte oltre i 15.000,00 euro
da 28.001 fino a 55.000 euro	38%	6.960,00 + 38% sulla parte oltre i 28.000,00 euro
da 55.001 fino a 75.000 euro	41%	17.220,00 + 41% sulla parte oltre i 55.000,00 euro
oltre 75.000 euro	43%	25.420,00 + 43% sulla parte oltre i 75.000,00 euro

Oltre alla ritenuta IRPEF, il datore di lavoro deve trattenere dalle somme corrisposte al lavoratore anche l'addizionale regionale e quella comunale. Queste si calcolano applicando al reddito complessivo determinato ai fini dell'IRPEF, al netto degli oneri deducibili, le aliquote stabilite dalle Regioni e dagli enti locali.

L'addizionale regionale all'IRPEF è dovuta alla Regione nella quale il contribuente ha il domicilio fiscale al 31 dicembre dell'anno cui si riferisce l'addizionale stessa. L'importo dovuto è calcolato dal datore di lavoro all'atto di effettuazione delle operazioni di conguaglio e trattenuto in un numero massimo di undici rate mensili, a partire dal periodo di paga successivo a quello in cui le operazioni di conguaglio sono effettuate e non oltre la retribuzione corrisposta nel mese di novembre.

L'addizionale comunale all'IRPEF è un'imposta istituita direttamente da ogni singolo Comune (l'elenco dei Comuni che l'hanno deliberata è pubblicato sul sito internet www.finanze.gov.it e riportato annualmente nel modello Unico Persone Fisiche). Essa è dovuta al Comune nel quale il contribuente ha il domicilio fiscale al 1° gennaio dell'anno cui si riferisce l'addizionale stessa.

Diverso discorso, invece, si applica all'IRAP ovvero Imposta Regionale sulle Attività Produttive, demandata direttamente alle autonomie locali per la loro quantificazione e posta esclusivamente a carico del datore di lavoro. L'imposta ha, sin dalla sua introduzione, suscitato notevoli polemiche. Questo in quanto, andando a colpire il reddito al lordo del costo del personale, grava in particolar modo su imprese ad alta intensità di manodopera riducendone la redditività.

Conclusioni

Da uno schema di sintesi così definito, ad oggi ci troviamo davanti uno scenario altamente disarmante che ha portato l'Italia nel corso degli anni a ricoprire le prime posizioni all'interno dell'area OCSE tra le nazioni in cui l'incidenza del carico fiscale e previdenziale è più marcata.

