



R.E TE.

IMPRESE ITALIA

Senato della Repubblica

6^a Commissione

Finanze e tesoro

A.S. 1698

**“Conversione in legge del decreto-
legge 5 febbraio 2020, n. 3, recante
misure urgenti per la riduzione
della pressione fiscale sul lavoro
dipendente”**

Audizione

18 febbraio 2020

L'attuale sistema fiscale italiano, originato dalla riforma degli inizi degli anni Settanta e parzialmente revisionato a seguito della Delega che il Parlamento ha conferito al Governo con L. 23/2014 per la realizzazione di un sistema fiscale più equo, trasparente e orientato alla crescita, è caratterizzato da un'alta pressione fiscale anche perché è stato spesso utilizzato non come strumento di politica economica a favore della crescita e dell'equità, ma come mera fonte di maggiori entrate per un riequilibrio dei conti pubblici che, negli ultimi anni, l'Unione europea ha massicciamente richiesto al nostro Paese.

Ciò ha determinato, oltre all'elevata pressione fiscale, anche una sovrapproduzione di norme finalizzate, attraverso l'introduzione di nuovi adempimenti (per lo più caratterizzati dal "contrasto di interessi" fra erogatore e percettore del reddito), al recupero di evasione, che ha causato un vero e proprio "groviglio" fiscale oggi difficilissimo da dipanare.

Come autorevolmente sostenuto già nel 2008 nel "Libro bianco sull'imposta sul reddito delle persone fisiche ed il sostegno alle famiglie" redatto dalla Commission presieduta dai proff. De Vincenti e Paladini *"l'imposta andrebbe riorganizzata – a regime – superando i suoi attuali difetti tecnici"*, che hanno, tra l'altro determinato *"una deformazione surrettizia della progressività dell'imposta rispetto a quanto stabilito dalla struttura delle aliquote formali: le aliquote effettive sono infatti considerevolmente più elevate di quelle apparenti (formali) per tutti gli scaglioni di reddito salvo gli ultimi due. Ciò determina una progressività molto (troppo) elevata sui redditi bassi (con conseguenti effetti di disincentivo al lavoro), e un'incidenza troppo elevata sui redditi medi che risultano i più penalizzati dall'attuale struttura. La trasparenza del prelievo è assolutamente compromessa."*

La riforma dell'Irpef, che pure è entrata in tutti i programmi dei governi che si sono succeduti in questi ultimi 12 anni, non è mai andata a buon fine; visti gli elevati costi di una complessiva ridefinizione della struttura dell'imposta (e del sistema fiscale nel suo complesso), si è optato per la via dei continui micro-aggiustamenti. L'attuale articolazione degli scaglioni risale al 2007.

L'imposizione personale sul reddito delle persone fisiche si inserisce dunque in un quadro di elevata pressione fiscale ("formale"): nell'ultimo quadro tendenziale

previsto nella Nedef 2019, infatti, la pressione fiscale cresce di 7 decimali nel 2020 e 2021 rispetto al 2019, per collocarsi al 42,6% mantenendosi comunque su livelli superiori al 42% anche successivamente.

Il suo peso sul Pil è dell'11%, rispetto ad una media OCSE di 8,4%.

Va ricordato, inoltre, che l'Italia mantiene un gap con l'Eurozona di oltre 1 punto di PIL di pressione fiscale (pari ad oltre 20 miliardi di maggior prelievo).

In Italia persiste altresì un elevato cuneo fiscale, che nel 2017 è stato pari al 49,0%, ossia di 10 punti superiore alla media dei paesi avanzati.

Se poi si considera l'effetto cumulato di pressione fiscale e pressione contributiva il nostro Paese, secondo il rapporto *Taxing wages 2019* dell'Ocse, **si colloca nella terza posizione, con il 47,9%** (dato relativo ad un lavoratore standard single e senza figli a carico).

Alla luce di quanto sopra evidenziato, il DL 5 febbraio 2020 n. 3, con il quale si intende alleggerire la pressione fiscale sui redditi di lavoro dipendente, soprattutto quelli medi e bassi, dando attuazione a quanto già previsto dalla Legge di Bilancio 2020 nella quale era stato appositamente accantonato lo stanziamento oggi utilizzato, pur avendo una valenza senz'altro positiva, a nostro parere, fa diventare insostenibile la profonda iniquità del sistema di tassazione IRPEF. La previsione di detrazioni ovvero del c.d. bonus Renzi, inversamente proporzionali al reddito, diversificate secondo la natura del reddito, ha determinato distinte curve di progressività della tassazione, rendendo evidente che in Italia la tassazione dei redditi non è uguale per tutti.

Il DL 5 febbraio 2020 n. 3, collegato alla legge di bilancio 2020, enfatizza l'iniquità incrementando il c.d. bonus riconosciuto solo ai lavoratori dipendenti per redditi fino a 28.000 euro ad un valore pari a 100 euro al mese (1.200 euro annui) e, insieme, aumenta la detrazione, sempre riservata ai soli lavoratori dipendenti, di 600 euro a scendere, per redditi compresi tra 28.000 e 40.000 euro.

Secondo R.E TE. Imprese Italia, pertanto, **serve una ridefinizione dell'intero sistema impositivo di portata più generale che renda uniforme la**

tassazione dei redditi delle persone fisiche a prescindere dalla natura del reddito generato.

Ad integrazione del processo di riduzione del cuneo fiscale sul lavoro dipendente avviato dal Governo, R.E TE. Imprese Italia ritiene possa essere utile, **in via sperimentale e per un triennio, la piena detassazione degli incrementi retributivi**, determinati dalla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa, a vantaggio così della crescita e della reale tutela dei trattamenti salariali.

Parallelamente si ritiene che non debba però essere abbandonato il tema della riduzione del costo del lavoro a carico delle imprese, anche attraverso forme di decontribuzione.

Su questo versante, nella Legge di Bilancio per il 2018 (art. 1, comma 100 e seguenti, Legge n. 205/2017), il legislatore era già intervenuto per favorire la crescita dell'occupazione dei giovani attraverso l'introduzione di un esonero contributivo triennale estendendo, limitatamente al 2018, il relativo limite d'età a 35 anni.

In merito a tale aspetto si valuta positivamente il prolungamento di due anni (2019 e 2020) dell'esonero previsto in favore dei giovani tra 30 e 35 anni operato dall'art 6 della Legge di Bilancio per il 2020.

L'incentivo andrebbe però reso strutturale non solo al fine di garantire un percorso di riduzione del cuneo contributivo sul costo del lavoro - in parallelo alle misure di defiscalizzazione per i lavoratori che si intende portare avanti -, ma anche di incrementare in modo significativo il tasso di occupazione di soggetti impegnati nell'attiva ricerca di lavoro che si collocano nella fascia d'età 30/35 anni già esclusa dall'apprendistato.

Nella stessa logica, benché lo stanziamento sia previsto fino al 2020, sarebbe indispensabile rendere strutturale anche l'incentivo "Occupazione Sviluppo Sud" per le assunzioni di soggetti in stato di disoccupazione nel Mezzogiorno.

Infine, per consentire ai giovani l'ingresso nel mondo del lavoro - oltre agli incentivi contributivi sopra richiamati - sarebbe indispensabile rilanciare

l'istituto dell'apprendistato soprattutto nelle MPMI quale leva privilegiata per l'ingresso nel mondo del lavoro, ripristinando gli incentivi per la sottoscrizione di contratti di apprendistato professionalizzante, soprattutto nelle imprese di minore dimensione.

Dai dati in nostro possesso, infatti, si evince come soprattutto nelle aziende di piccole dimensioni il contratto di apprendistato ha tradizionalmente rappresentato uno strumento contrattuale di qualità per la trasmissione delle competenze e dei mestieri e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Il contributo addizionale, introdotto dalla Legge n. 92/2012 nella misura pari all'1,4% per le assunzioni a tempo determinato, è stato maggiorato di 0,5%, in occasione di ciascun rinnovo, dal D.L. n. 87/2018.

Per le attività stagionali previste dal DPR n. 1525/1963 non trova applicazione né il contributo addizionale dell'1,4% sui contratti a termine né il succitato contributo incrementale dello 0,5%.

Invece, le imprese che ricorrono ai contratti a termine per le ulteriori ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva sono tenute a pagare, oltre che il contributo addizionale dell'1,4%, anche quello dello 0,5%, progressivo, ad ogni rinnovo di contratto.

Si propone di aggiungere tra le ipotesi di esclusione dal contributo addizionale dello 0,5% i contratti a termine stipulati per le ulteriori ipotesi individuate dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale al fine di eliminare un costo ingiustificato a carico delle imprese che ricorrono ai predetti contratti - esenti dai limiti di durata e per cui sussiste un diritto di precedenza in caso di rinnovo - per rispondere ad esigenze di stagionalità dei settori di appartenenza al pari delle ipotesi individuate dalla legge.