

Il cuneo sul lavoro

Falso mito o problema concreto? Ininfluyente o distorsivo/depressivo? Solo termometro “incolpevole” di quello che non funziona o tassello strutturale su cui intervenire? Da decenni, ormai, il cuneo fiscale e contributivo continua a dare fiato al dibattito di politica economica, riaccessi adesso dal DL n. 3/2020 che ha innalzato a 100 euro il cosiddetto “*Bonus Renzi*” per i redditi da lavoro sino a 28 mila euro, e introdotto una detrazione fiscale temporanea per i redditi superiori a 28 mila e sino a 40 mila euro valida nel secondo semestre 2020 e con importo massimo di 600 euro decrescente nel reddito. Per alcuni intervento inutile e dispersivo, per altri insufficiente a recuperare la distanza che separa l’Italia dagli altri Paesi. Sia i primi sia i secondi fanno affidamento sulla complessiva riforma dell’impianto dell’imposizione personale sui redditi in programma nel 2021. Intanto il tempo passa e, cuneo o non cuneo, i problemi restano. A cominciare da una differenza di metodo di cui poco si parla: un conto è riconoscere *bonus* fiscali per sostenere i redditi netti da lavoro, altro conto è cercare di ridurre il cuneo agendo corrispondentemente sulle spese che le risorse raccolte tramite lo stesso cuneo vanno a finanziare. Questo punto non è di secondaria importanza, se si ha in mente un nuovo migliore equilibrio strutturale e se si guarda alla composizione interna del cuneo italiano, la cui parte preponderante è fatta da contributi sociali a finalità pensionistica.

A parlare di cuneo fiscale e contributivo si rischia, oggi, di apparire un po’ antiquati: è dibattito che si trascina da tanto tempo, almeno da quando sedevo sui banchi della “Bocconi” all’inizio degli anni ‘90. Eppure, se il tema resta caldo, è perché le visioni restano diverse e contrastanti. Il cuneo italiano è più elevato di quello degli altri Paesi o no? Quali effetti ha un elevato cuneo sul mercato del lavoro e sulla dinamica dell’occupazione e delle retribuzioni? Il cuneo è solo il termometro di aspetti strutturali più profondi che necessiterebbero di cambiamenti, o può esso stesso diventare un elemento di struttura che genera effetti diretti e meritevole pertanto di specifica attenzione? Le retribuzioni italiane sono basse per via della condizione di stagnazione che il Paese sta attraversando da decenni e che annovera plurime concause (economiche, istituzionali, politiche); tra

queste concause c’è stato / c’è un ruolo, diretto o indiretto, svolto dal cuneo? La stessa domanda può essere sollevata a proposito della crescente precarietà dei contratti di lavoro e dell’elevato *mismatching* tra mansioni effettive e capitale umano delle nuove leve degli occupati. Questo breve scritto non ha la pretesa di entrare nel vivo di interrogativi così complessi, ma solo di tratteggiare alcune considerazioni che invitano a non sottovalutare il peso e gli effetti del cuneo fiscale e contributivo, non in generale, su di un piano teorico e astratto, bensì con riferimento ai livelli raggiunti in Italia, alla composizione interna del cuneo italiano e nel contesto dell’economia italiana.

L’ultimo “*Taxing Wages*” dell’OCSE permette, come d’abitudine, di confrontare il cuneo sui redditi da lavoro dipendente tra Paesi, per

diverse combinazioni di livelli retributivi (espressi in percentuale del salario medio) e composizione del nucleo familiare. Il cuneo è la differenza tra il costo del lavoro per il datore e la retribuzione netta per il dipendente; si compone di imposte sul reddito e contribuzione sociale a carico del lavoratore, e contribuzione sociale a carico del datore di lavoro.

Con riferimento al 2019, il *Grafico n. 1* descrive la differenza del cuneo italiano rispetto a quello di Belgio, Francia, Germania, Spagna, Regno Unito, Stati Uniti e media OCSE. La distinzione tra quanto a carico del lavoratore e quanto a carico del datore (l'incidenza *de iure*) aggiunge informazione, ma quello che rileva è la dimensione complessiva del cuneo, che poi le parti includono nella contrattazione dei livelli retributivi (il datore di lavoro guarda al costo del lavoro onnicomprensivo, mentre per il lavoratore tra gli aspetti di rilievo, non l'unica ma sicuramente di rilievo, c'è il netto in busta paga). Più importante è invece la suddivisione del cuneo tra componente di imposizione sui redditi e componente di contribuzione sociale, per fare luce sull'utilizzo delle risorse raccolte per il tramite del cuneo.

Ai fini della descrizione, è preferibile tenere distinto quello che accade per livelli retributivi pari al 50 per cento del salario medio. Qui, fatta eccezione per la Germania e la Spagna, l'Italia ha un cuneo (espresso in percentuale del costo del lavoro) più alto rispetto a quello del Belgio, nettamente più alto rispetto alla media OCSE (8-9 p.p.), significativamente più alto rispetto a quello degli Stati Uniti (da 10 a 20 p.p. a seconda dei casi), significativamente più alto di quello del Regno Unito (da 15 a 25 p.p.), enormemente più alto di quello della Francia (da 20 a 35 p.p.).

Per i successivi livelli di reddito (100, 150, 200, 250 per cento del salario medio), solo il Belgio mostra un cuneo superiore (al più 5 p.p., e nella maggior parte delle combinazioni del nucleo familiare, non in tutte). La Francia

mostra un cuneo sempre inferiore (da 1 a 7 p.p.). La Germania ha un cuneo sempre inferiore, con lo stacco che aumenta nel livello delle retribuzioni: non supera i 5 p.p. quando la retribuzione è quella media, varia da 2 a 10 p.p. per retribuzioni pari al 150 per cento del salario medio, da 5 a 15 p.p. per retribuzioni pari al 200 per cento del salario medio, e da 8 a 18 p.p. per retribuzioni pari al 250 per cento del salario medio. Un andamento simile si rileva nel confronto con la Spagna. Rispetto alla media OCSE, il maggior cuneo italiano misura tra i 10 e i 16-17 p.p.. Rispetto al Regno Unito lo stacco resta sempre dell'ordine dei 15 p.p.. Quello più ampio emerge nel confronto con gli Stati Uniti, in crescita assieme alle retribuzioni dai 15 a oltre i 25 p.p..

Sono valori che paiono tutt'altro che trascurabili. I Paesi più direttamente confrontabili, per dimensione dell'economia, popolazione, struttura e finanziamento del *welfare system*, sono la Francia, la Germania e la Spagna. Per la prima lo stacco di oltre 20 p.p. sulle retribuzioni basse (frutto di *cash benefit* di importo significativo in Francia) si riassorbe sino a 3 p.p. (nella media delle altre combinazioni familiari) per gli altri livelli di reddito; per la seconda (la Germania), lo stacco, come si è visto, cresce nei livelli retributivi, e da negativo per i redditi bassi è già al di sopra dei 5 p.p. per retribuzioni pari a 1,5 volte il salario medio per poi ampliarsi ancora; per la Spagna la progressione è anche più netta, e lo stacco è già al di sopra dei 10 p.p. per retribuzioni pari a 1,5 volte il salario medio per poi crescere ancora. Può un maggior cuneo di 5-10 p.p. su retribuzioni tutto sommato contenute (1,5 volte la media) essere ritenuto ininfluenza?

Tra l'altro, su di un piano di metodo, è opinabile che il confronto vada fatto solo con Paesi comparabili in tutte le dimensioni, inclusa quella della struttura e del finanziamento del *welfare state*. Così si rischia di escludere quei termini di paragone che hanno un cuneo più basso proprio in virtù delle

diversità di struttura, o che quel cuneo più basso hanno costruito proprio portando avanti un disegno di struttura diverso dal nostro, non necessariamente migliore e da imitare *in toto*, ma con alcune proprietà che potrebbe essere utile mettere a fuoco. Il Regno Unito ha un cuneo più basso di 15 p.p. (anche di più se ci si limita ai redditi più bassi), mentre gli Stati Uniti di oltre 20 p.p..

Si potrebbe controbattere che il Regno Unito ha un sistema sanitario universalistico come il nostro Ssn ma, diversamente da noi, un sistema pensionistico multipilastro che si affida in maniera significativa ai fondi pensione. Nella contabilità del cuneo andrebbero inseriti i contributi che i lavoratori versano periodicamente ai fondi per preparare la pensione futura (la parte di pensione futura che maturerà nel pilastro privato). Ma allora le domande diventerebbero due: la prima è se il versamento periodico medio al fondo pensione, effettuato lungo tutta la carriera da un lavoratore dipendente UK o per lui dal suo datore di lavoro, arrivi a contare i 15 p.p. di differenza (di costo del lavoro) che oggi esistono tra Italia e Regno Unito; la seconda (forse un po' retorica) è se il tasso medio di accumulazione all'interno del fondo (durante tutta la carriera) sia minore o maggiore rispetto al tasso medio a cui si accumulano i contributi sociali al primo pilastro italiano (la crescita media quinquennale del PIL nominale). Potrebbe, per inciso, anche essere osservato che in Italia un risparmio privato forzoso a finalità previdenziale esiste, il TFR/TFS, e che la relativa aliquota di contribuzione andrebbe aggiunta alla misura del cuneo, se si sposa per intero la prospettiva di includere nel confronto le varietà di struttura dei vari Paesi.

L'altra obiezione, ancora più lampante, potrebbe riguardare gli US, dove il sistema pensionistico è multipilastro (pensione pubblica di base creata in epoca *Roosveltiana* più fondi pensione e assicurazioni con finalità

pensionistica o mista) e il sistema sanitario con ampio ricorso ad assicurazioni private, anche se ai programmi di assistenza sanitaria pubblica ispirati all'universalismo selettivo - *Medicare* (agli anziani), *Medicaid* (alle fasce più povere della popolazione) e *CHIP* (ai minori) - sono dedicate risorse pubbliche superiori (in termini di PIL) a quelle che i più grandi Paesi europei (Francia, Germania, Italia) destinano ai loro sistemi sanitari nazionali. In US, nonostante la spesa privata per la sanità sia molto elevata, quella pubblica resta superiore e la loro somma raggiunge livelli addirittura doppi o più che doppi, in percentuale del PIL, rispetto alla spesa totale per la sanità nei Paesi europei. Il modello US non è certo un *benchmark* da imitare (ha tanti difetti, che in parte sono all'origine dell'elevata spesa), ma il confronto con quell'assetto, capace di destinare a pensioni e sanità il 27,5 per cento del PIL contro il 24,4 dell'Italia (*Tavola n. 1*), e di queste risorse ben il 15,5 per cento pubbliche, obbliga a domandarsi se quel maggior cuneo di 20 p.p. di costo del lavoro (che separa l'Italia dagli US) sia davvero necessario e soprattutto proporzionato.

Oltretutto, se si guarda alla spesa complessiva per il *welfare*, la differenza di circa 10 p.p. di PIL, che separa gli US dall'Italia in termini di risorse pubbliche lorde, viene più che controbilanciata se si includono le risorse private (dei pilastri privati ad adesione volontaria e/o obbligatoria); se poi (*Tavola n. 1*) si guarda ai valori netti (di imposizione e/o incentivazione fiscale), i 3 p.p. che separano gli US dall'Italia in termini di risorse pubbliche sono più che controbilanciati se si includono anche le risorse private, con gli US che arrivano a spendere quasi 5 p.p. in più. Spesso queste statistiche OCSE sono lette à *la Adema*, con l'obiettivo di dimostrare che l'Italia (e più in generale i Paesi europei) non spendono più degli US per il *welfare system*, oppure che l'Italia ha una spesa sostanzialmente allineata a quella degli altri Paesi europei. E le due cose sono senza dubbio vere, solo che il dato di spesa andrebbe letto congiuntamente allo

sforzo fiscale e contributivo da parte dei redditi da lavoro per finanziare quella spesa. In Us e in Uk, i livelli di spesa prima descritti sono compatibili con un cuneo fiscale e contributivo sui redditi da lavoro molto inferiore rispetto a quello italiano. In proporzioni diverse, questa considerazione è confermabile anche nel confronto con Francia, Germania e Spagna (oltre che con la media complessiva dei Paesi OCSE).

Se poi si passa a guardare dentro il cuneo - alla composizione della differenza tra il cuneo italiano e quello degli altri Paesi (*Grafico n. 2*) - emerge che la maggior parte dello scarto (circa i 2/3) è ascrivibile alla contribuzione sociale che in Italia è per la quasi totalità contribuzione pensionistica: oltre 15 p.p. di costo del lavoro rispetto agli Us, 15 p.p. rispetto a Uk, 10 p.p. rispetto alla media OCSE; rispetto a Spagna e Germania gli stacchi sono crescenti "a gradoni" nei livelli retributivi e arrivano a superare i 10 p.p. per retribuzioni pari a 2,5 volte il salario medio. Solo per Belgio e Francia la parte del cuneo che va in contributi sociali è inferiore rispetto all'Italia, tranne che per i livelli retributivi più bassi (al di sotto del salario medio), dove lo stacco rispetto alla Francia arriva quasi a 10 p.p. e quello rispetto al Belgio a 8 p.p..

Guardare dentro il cuneo è importante per provare a cogliere differenze sulla diversa allocazione per funzioni delle risorse raccolte tramite lo stesso cuneo. Ad allocazioni diverse possono corrispondere differenze di struttura in grado di indirizzare o quantomeno di influenzare la dinamica del sistema socio-economico. In questo caso, la predestinazione

¹ Sicuramente vero in termini di spesa lorda, resta vero anche in termini di spesa netta (pensioni al netto del prelievo fiscale laddove esiste). Il confronto metodologicamente più corretto è tuttavia quello tra spese lorde, a meno di non volere considerare, assieme alla spesa netta, anche la *tax-expenditure* connessa alla deducibilità/detraibilità degli oneri contributivi. In Italia c'è pieno assoggettamento delle pensioni all'imposta personale sui redditi e, nel contempo, totale deducibilità delle contribuzioni dai redditi imponibili (sia

formale (*earnmarking*) della parte contributiva del cuneo italiano (si tratta di oneri contributivi corrisposti direttamente all'INPS), permette di dire che la parte prevalente (i 2/3) del maggior cuneo italiano va a finanziare via ripartizione (*pay-as-you-go*) le pensioni del primo pilastro, la voce più importante dei *welfare system* e che sul bilancio del *welfare* italiano pesa significativamente più che negli altri Paesi (*Grafici n. 4-5*)¹, sottraendo spazio agli altri istituti (sanità e assistenza alle non autosufficienze, famiglia, minori, conciliazione vita-lavoro, contrasto della povertà, istruzione e sviluppo del capitale umano, politiche attive e passive del lavoro) che sono essenziali per dare adeguato sostegno durante tutte le fasi della vita (non solo la vecchiaia) e altrettanto importanti come fattori di crescita economica. In altri termini, la questione del cuneo non è separabile da quella della composizione e della qualità della spesa che sta dietro e dentro lo stesso cuneo, caratteristiche di struttura che influenzano l'evoluzione nel tempo del sistema socio-economico².

Se il *welfare system* è fonte non solo di benessere ma anche di crescita economica (e chi scrive lo crede fermamente), tanto più lo è se la spesa non è concentrata su un solo istituto e su una sola fase della vita, ma è articolata sui più istituti in grado di attivarsi contestualmente ai bisogni e alle potenzialità di tutte le fasi della vita. In questo momento, il *welfare system* italiano pensa molto ai vecchi, molto ai giovani per quando tra trenta o quarant'anni, saranno vecchi anche loro, e molto poco ai giovani adesso che sono giovani. Di quel cuneo fiscale e contributivo un giovane vede soprattutto gli effetti negativi immediati

quelli dei lavoratori sia, per la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro, quelli di impresa; per l'impresa sono parte dei costi del personale).

² Si veda: "*Le Risorse per il Welfare del Futuro*", su <http://www.reforming.it/articoli/risorse-welfare-futuro>; "*Presente e Futuro del PayGo*", su <http://www.reforming.it/articoli/presente-futuro-paygo>; "*Primo e secondo pilastro integrati*", <http://www.reforming.it/articoli/pilastro-integrati>.

(meno reddito da lavoro netto) e solo lontani nel tempo, chissà mai se ci si arriverà e come, gli effetti positivi.

Il cuneo non è certamente la “bacchetta magica” che da sola può risolvere i problemi. E non è neppure la causa prima di quei problemi fatti di crescita al lumicino, deboli visioni sul futuro, scarsi investimenti che deprimono la produttività che a sua volta si riflette in basse retribuzioni e problemi di occupazione. Tuttavia, a lungo andare, a furia di ampliarsi per continuare a rendere possibili le prestazioni di un *welfare* avanzato in un contesto di declino economico e demografico, anche il cuneo è diventato un pezzo di struttura e entrato a fare parte degli ostacoli su cui intervenire.

Se le retribuzioni italiane sono inferiori a quelle dei Paesi più direttamente comparabili, è anche perché un cuneo alto e crescente nei livelli retributivi (*Grafico n. 3*), da un lato, crea incentivi per i datori a concentrare la domanda di lavoro soprattutto nelle fasce retributive più basse e, dall'altro, scoraggia l'offerta di lavoro dei lavoratori a più elevato capitale umano che, per ogni livello di costo del lavoro che il datore è disposto a sostenere, otterrebbero retribuzioni nette al di sotto delle loro aspettative. La delle retribuzioni di importo elevato, tra le più basse in area OCSE (*Grafico n. 6c*), potrebbe trovare spiegazione anche in questo effetto, oltre che in numerose altre determinanti. A questi lavoratori si può pure continuare a ripetere che in realtà la parte del cuneo corrispondente a contribuzione sociale si trasformerà, di lì a qualche decina di anni, in assegno pensionistico, ma non si può impedire che essi continuino a trovare poco conveniente la sproporzione tra l'elevato sforzo contributivo e i rendimenti ottenibili sui contributi, oggi tutti canalizzati sul pilastro pubblico finanziato a ripartizione dove si

accumulano al tasso medio di crescita quinquennale del PIL.

Insomma, non si deve trasformare il cuneo in una leva palinogenetica, ma sarebbe anche un errore non riconoscere nel cuneo sia la manifestazione di esigenze di cambiamento inascoltate (reindirizzamento delle specializzazioni industriali, investimenti e innovazione per innalzare la produttività e allargare la base occupazionale) sia, dopo decenni che l'intero sistema si è adagiato su un sentiero di stagnazione e lento declino, anche uno dei tasselli su cui agire per smuovere questo equilibrio negativo e fare germogliare qualcosa di nuovo.

In questa prospettiva, più che continuare a portare avanti un confronto astratto e anche un po' di principio o ideologico, ci si dovrebbe sforzare di disegnare quegli interventi sul cuneo che possano contemporaneamente essere praticabili per le finanze pubbliche ed efficaci nel creare basi nuove per il lavoro. Si devono evitare interventi estemporanei, frammentati, rivolti solo a gruppi, parziali in attesa di completamento ma senza un progetto chiaro di nuovo assetto. Una delle ipotesi che appaiono più convincenti nel soddisfare queste caratteristiche è quella di una riduzione permanente dei contributi pensionistici al primo pilastro rivolta agli *under-25* o agli *under-35* per favorire la loro occupazione e il ringiovanimento delle forze di lavoro³.

Non si deve aver paura che il taglio si riverberi integralmente sul calcolo della futura pensione, in ossequio alle regole contributivo-nozionali in vigore (le “Dini”). I redditi per la quiescenza dovranno trovare compensazione in carriere lavorative più lunghe e continue e in qualunque altra scelta che i giovani vorranno responsabilmente fare per preparare risparmi con cui integrare la futura pensione. Non si

³ Si veda: “*Tagliare i contributi per slanciare i giovani*”, su <http://www.reforming.it/articoli/tagliare-contributi-slanciare-giovani>.

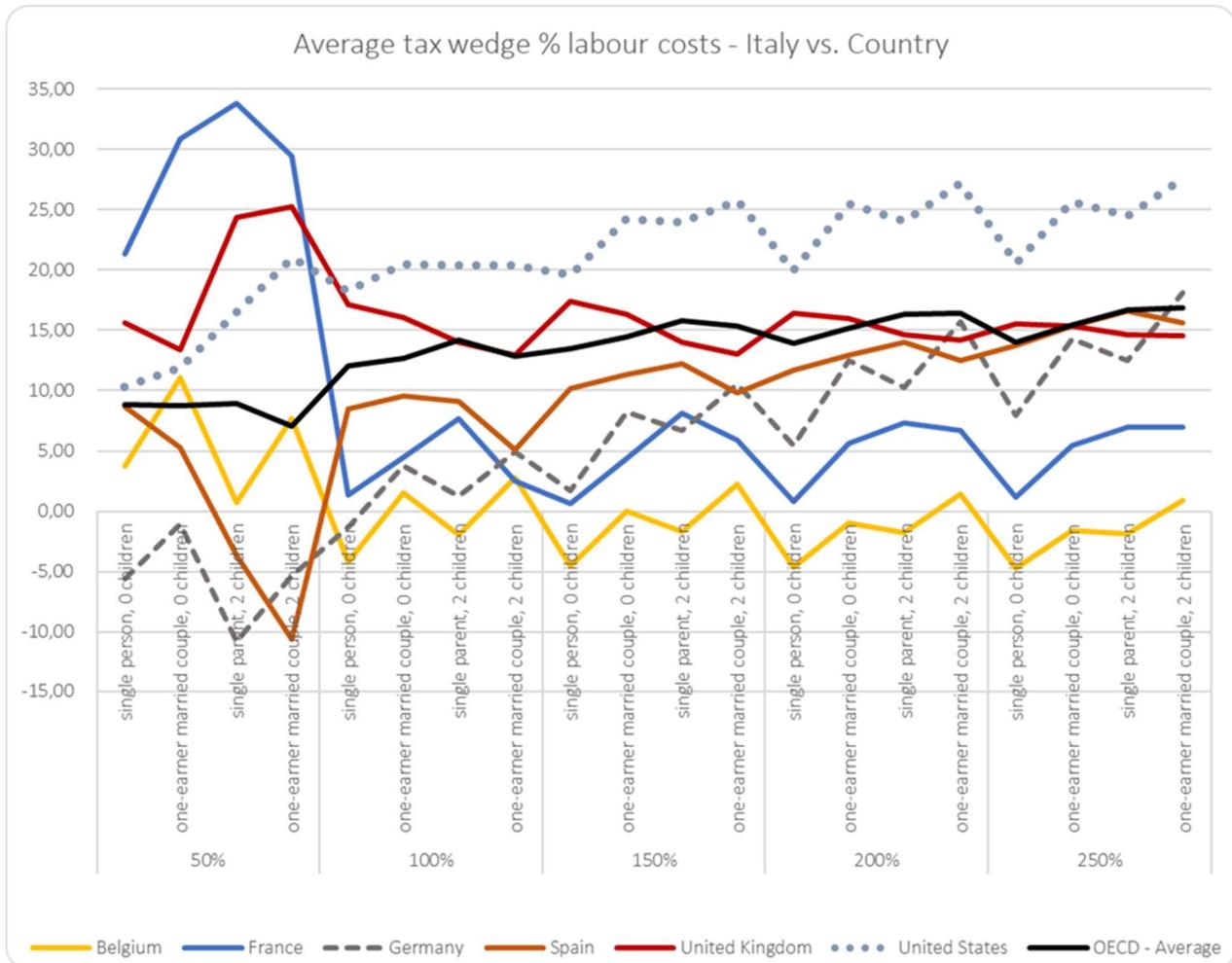
deve aver paura di questo cambiamento più di quanto non se ne debba già avere, e tanta, per le condizioni di debolezza cronica e di precarietà del lavoro a cui si stenta a trovare rimedio, che colpiscono soprattutto i giovani e che la crisi da COVID-19 sta rendendo ancora più crude.

Il cuneo non è la panacea ma può essere uno spiraglio per fare passare una ventata di aria

fresca ed energie nuove sul lavoro e nella società. Forse è nella natura delle cose che i più anziani temano un cambiamento di questo tipo, ma forse è arrivato il momento di pensare prioritariamente ai giovani.

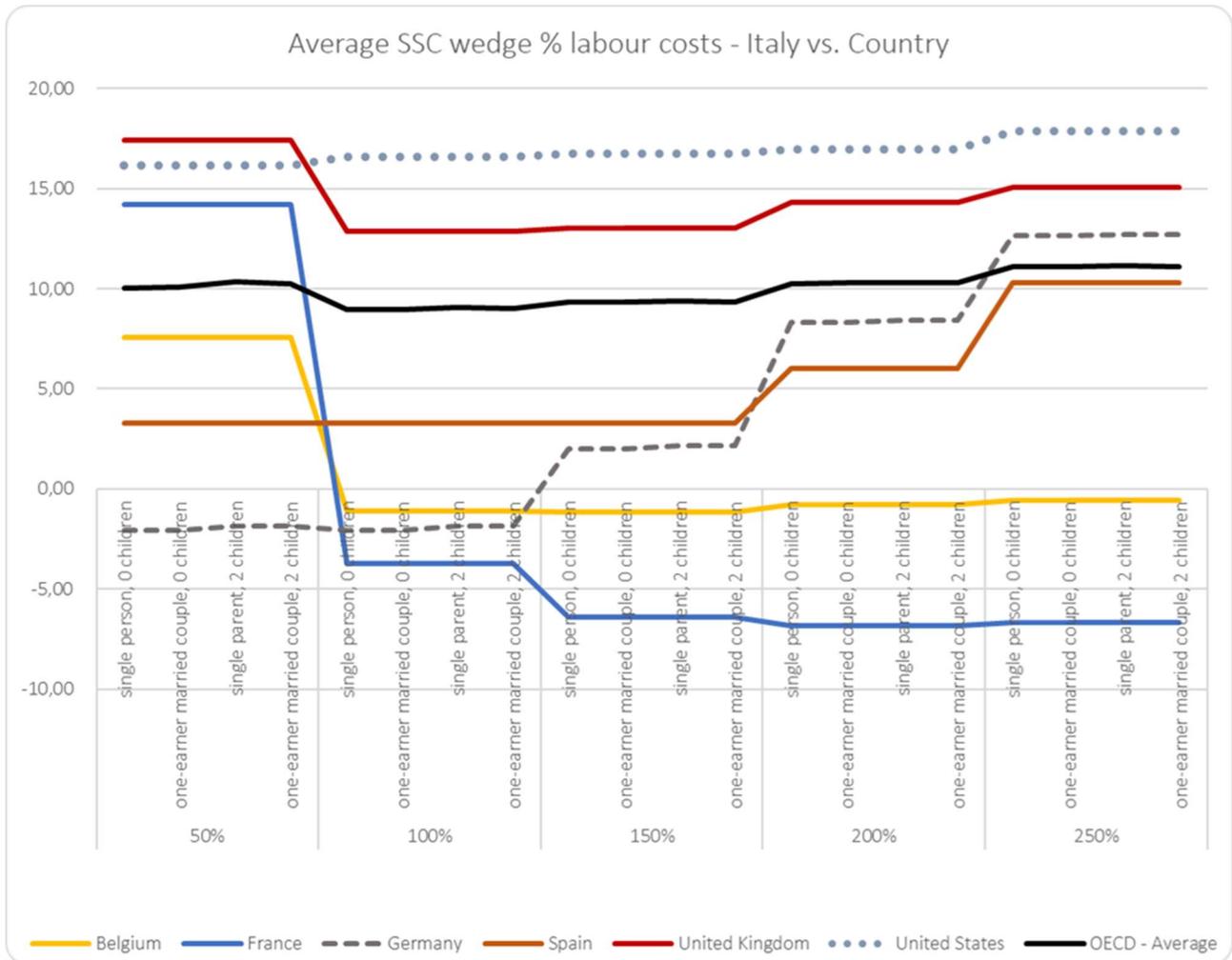
<http://www.reforming.it>
e-mail: info@reforming.it
[twitter: reformingit](https://twitter.com/reformingit)

Grafico n. 1



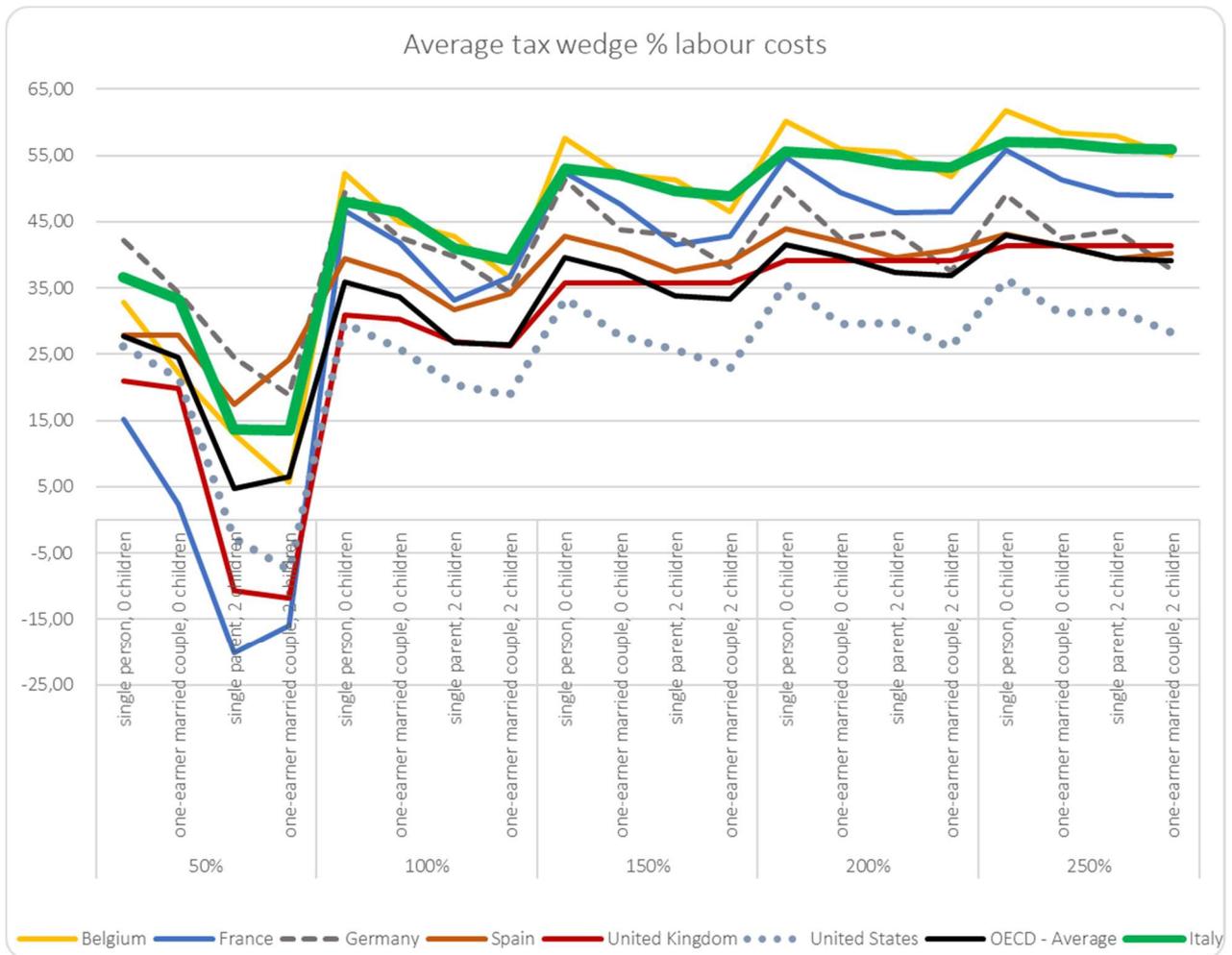
Source: OECD dataset

Grafico n. 2



Source: OECD dataset

Grafico n. 3



Source: OECD dataset

Tavola n. 1 (Source: OECD dataset)

Dataset: Social Expenditure - Aggregated data

Type of Expenditure		Total				
Branch		Health				
Type of Programme		Total				
Measure		In percentage of Gross Domestic Product				
Year		2015				
Source		Public	Mandatory private	Voluntary private	Private (Mandatory and Voluntary)	Total
Country	Unit					
<u>Belgium</u>	Percentage	7,9		0,5	0,5	8,4
<u>France</u>	Percentage	8,8		1,6	1,6	10,4
<u>Germany</u>	Percentage	8,1	0,8	0,3	1,2	9,2
<u>Italy</u>	Percentage	6,7		0,2	0,2	6,9
<u>Spain</u>	Percentage	6,5		0,5	0,5	7,0
<u>United Kingdom</u>	Percentage	7,7	0,0	0,5	0,5	8,2
<u>United States</u>	Percentage	8,4	5,6	1,2	6,8	15,2
<u>OECD - Total</u>	Percentage	5,3	0,5	0,5	1,0	6,3

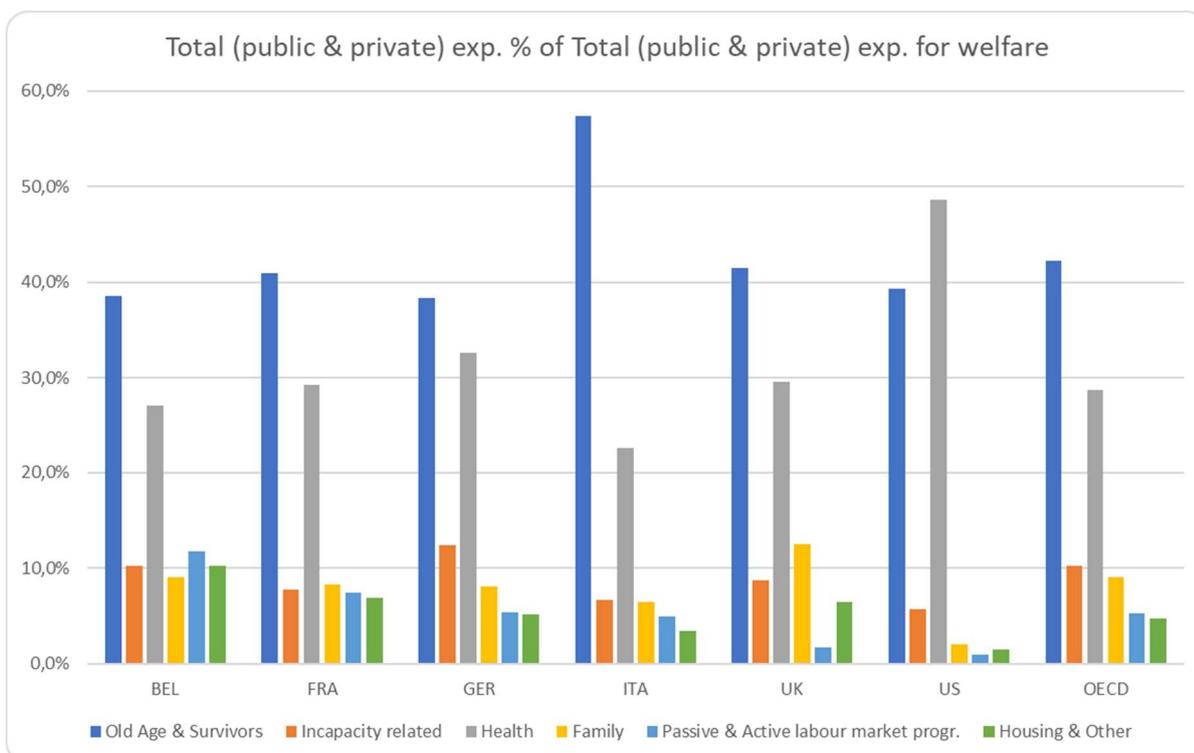
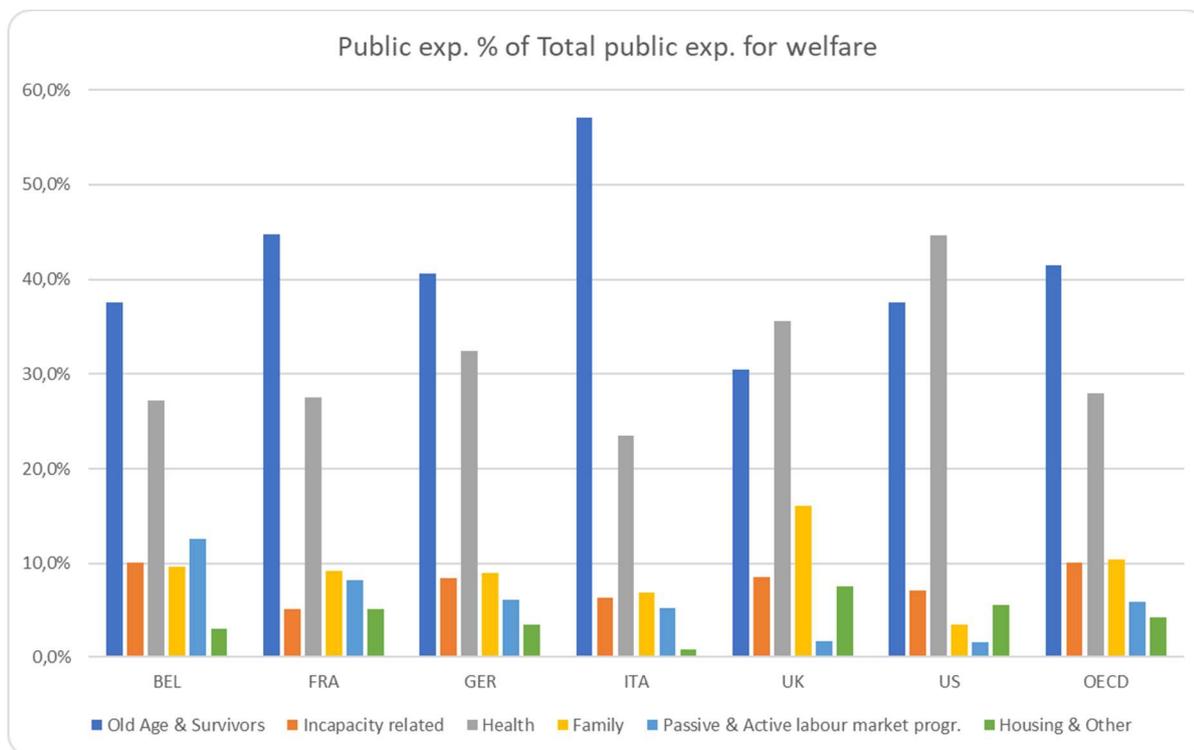
Dataset: Social Expenditure - Aggregated data

Type of Expenditure		Total				
Branch		Old age and Survivors				
Type of Programme		Total				
Measure		In percentage of Gross Domestic Product				
Year		2015				
Source		Public	Mandatory private	Voluntary private	Private (Mandatory and Voluntary)	Total
Country	Unit					
<u>Belgium</u>	Percentage	11,0	0,0	1,1	1,1	12,0
<u>France</u>	Percentage	14,3	0,1	0,1	0,2	14,5
<u>Germany</u>	Percentage	10,1		0,8	0,8	10,9
<u>Italy</u>	Percentage	16,2	0,8	0,4	1,2	17,5
<u>Spain</u>	Percentage	11,6		0,4	0,4	11,9
<u>United Kingdom</u>	Percentage	6,6	0,7	4,2	5,0	11,6
<u>United States</u>	Percentage	7,1		5,2	5,2	12,3
<u>OECD - Total</u>	Percentage	7,9	0,6	0,8	1,4	9,3

Dataset: Social Expenditure - Aggregated data

Type of Expenditure		Total					
Branch		Total					
Type of Programme		Total					
Measure		In percentage of Gross Domestic Product					
Year		2015					
Source		Public	Mandatory private	Voluntary private	Private (Mandatory and Voluntary)	Net Public	Net Total
Country	Unit						
<u>Belgium</u>	Percentage	29,2	0,0	1,9	1,9	25,1	26,7
<u>France</u>	Percentage	32,0	0,2	3,3	3,5	28,4	31,7
<u>Germany</u>	Percentage	24,9	2,2	1,2	3,5	23,3	24,8
<u>Italy</u>	Percentage	28,5	1,0	0,9	1,9	23,8	25,4
<u>Spain</u>	Percentage	24,7		1,1	1,1	22,0	22,9
<u>United Kingdom</u>	Percentage	21,6	0,9	5,3	6,2	19,9	24,5
<u>United States</u>	Percentage	18,8	5,8	6,7	12,5	20,7	30,0
<u>OECD - Total</u>	Percentage	19,0	1,3	1,6	3,0	18,3	20,9

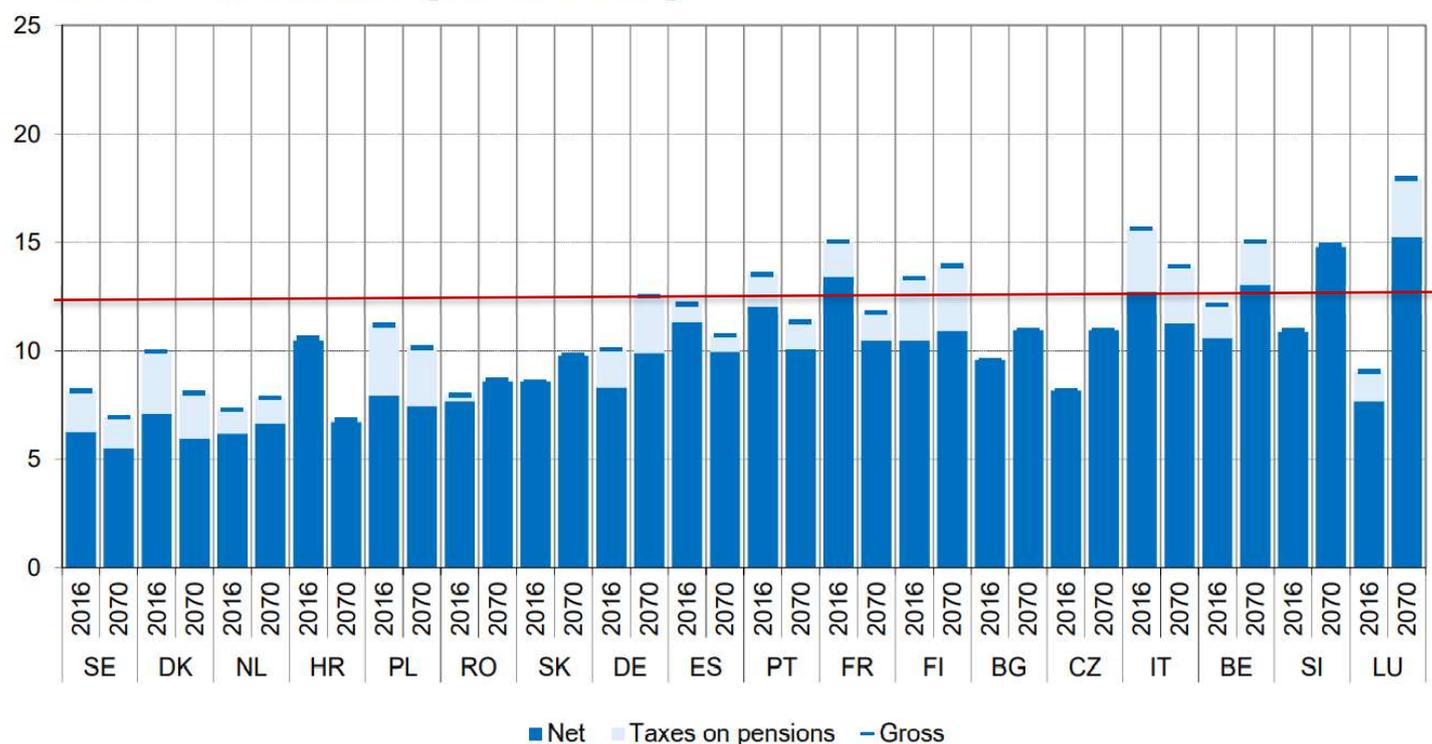
Grafico n. 3



Source: OECD dataset

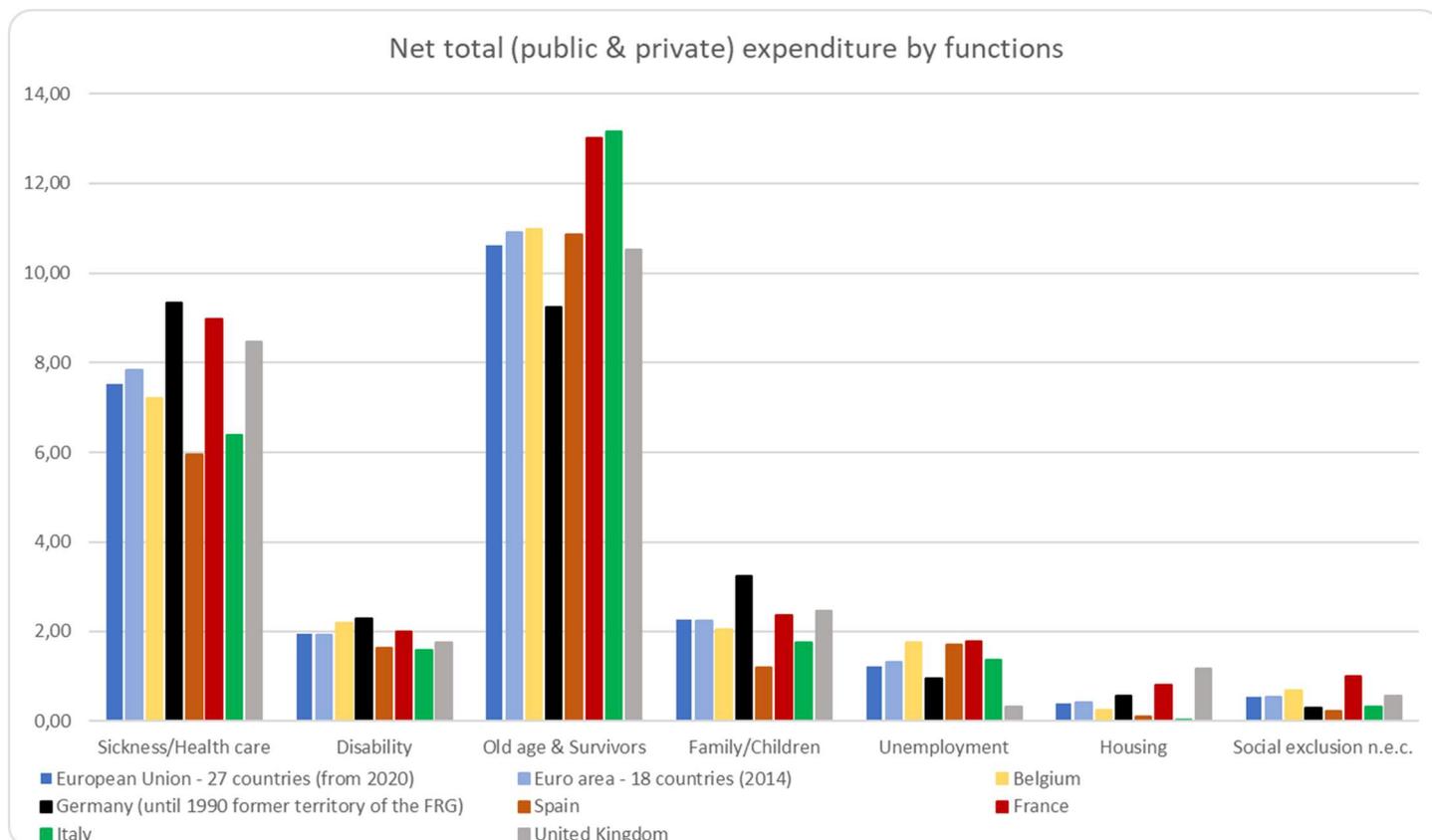
Grafico n. 4

Gross versus net public pension expenditure in 2016 and 2070 (% of GDP)



Source: AWG Report

Grafico n. 5



Source: Eurostat dataset

Grafico n. 6

a)

Average wages Total, US dollars, 1990 – 2019

Source: Average annual wages



b)

Wage levels Low pay, Percentage, 2019 or latest available

Source: Earnings: Gross earnings: decile ratios

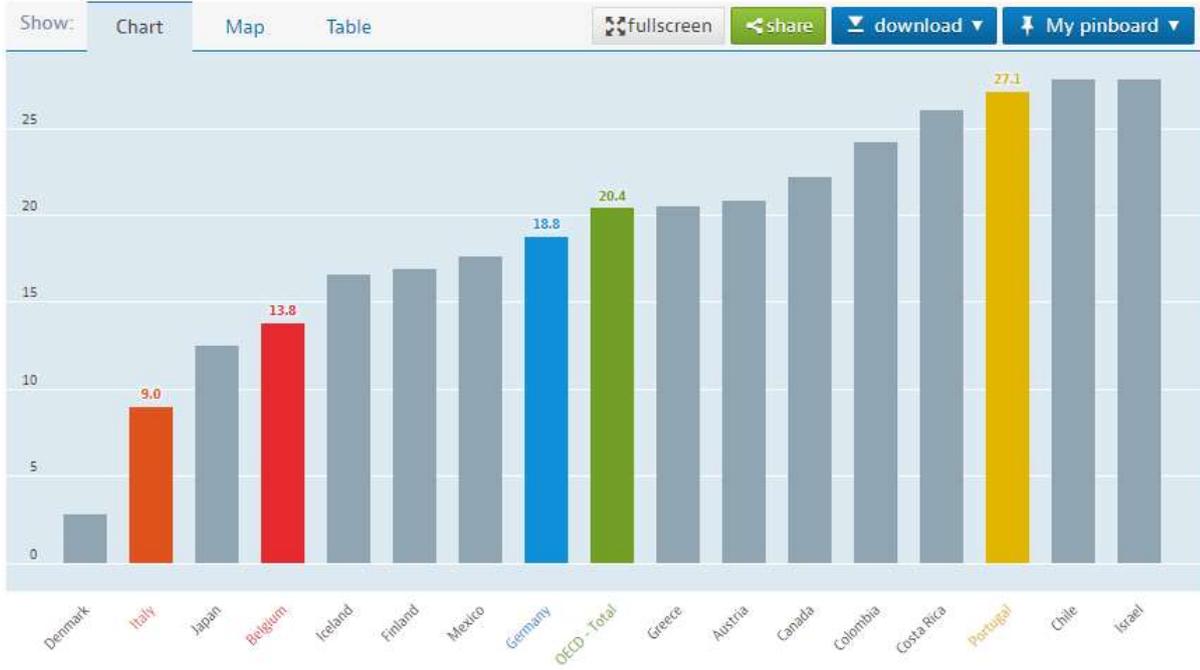


Source: OECD dataset

c)

Wage levels High pay, Percentage, 2019 or latest available

Source: Earnings: Gross earnings; decile ratios



d)

Employee compensation by activity Total, % of gross value added, 2019

Source: National Accounts at a Glance



Source: OECD dataset

DECRETO-LEGGE 5 febbraio 2020, n. 3

Misure urgenti per la riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente. (20G00013) *(GU n.29 del 5-2-2020)*

note:

Entrata in vigore del provvedimento: 06/02/2020

Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 2 aprile 2020, n. 21 (in G.U. 04/04/2020, n. 90).

vigenti al 16-07-2020

Articoli
1
2
3
4
5

Emana
il seguente decreto-legge:

Art. 1

Trattamento integrativo dei redditi di lavoro dipendente e assimilati

1. Nelle more di una revisione degli strumenti di sostegno al reddito, qualora l'imposta lorda determinata sui redditi di cui agli articoli 49, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), e 50, comma 1, lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sia di importo superiore a quello della detrazione spettante ai sensi dell'articolo 13, comma 1, del citato testo unico, e' riconosciuta una somma a titolo di trattamento integrativo, che non concorre alla formazione del reddito, di importo pari a 600 euro per l'anno 2020 e a 1.200 euro a decorrere dall'anno 2021, se il reddito complessivo non e' superiore a 28.000 euro.

2. Il trattamento integrativo di cui al comma 1 e' rapportato al periodo di lavoro e spetta per le prestazioni rese dal 1° luglio 2020.

3. I sostituti d'imposta di cui agli articoli 23 e 29 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, riconoscono *((in via automatica))* il trattamento integrativo *((di cui al comma 1))* ripartendolo fra le retribuzioni erogate a decorrere dal 1° luglio 2020 e verificano in sede di conguaglio la spettanza dello stesso. Qualora in tale sede il trattamento integrativo di cui al comma 1 si riveli non spettante, i medesimi sostituti d'imposta provvedono al recupero del relativo importo, tenendo conto dell'eventuale diritto all'ulteriore detrazione di cui all'articolo 2. Nel caso in cui il predetto importo superi 60 euro, il recupero dello stesso e' effettuato *((in otto rate))* di pari ammontare a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio.

4. I sostituti d'imposta compensano *((il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo di cui al comma 1, mediante l'istituto della compensazione di cui))* all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

DECRETO-LEGGE 5 febbraio 2020, n. 3

Misure urgenti per la riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente. (20G00013) (GU n.29 del 5-2-2020)

note:

Entrata in vigore del provvedimento: 06/02/2020

Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 2 aprile 2020, n. 21 (in G.U. 04/04/2020, n. 90).

vigenti al 16-07-2020

Testo in vigore dal: 5-4-2020

Articoli

[1](#)[2](#)[3](#)[4](#)[5](#)

Art. 2

Ulteriore detrazione fiscale per redditi di lavoro dipendente e assimilati

1. In vista di una revisione strutturale del sistema delle detrazioni fiscali, ai titolari dei redditi di cui agli articoli 49, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), e 50, comma 1, lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l), del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, spetta una ulteriore detrazione dall'imposta lorda, rapportata al periodo di lavoro, di importo pari a:

a) 480 euro, aumentata del prodotto tra 120 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 35.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 7.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo e' superiore a 28.000 euro ma non a 35.000 euro;

b) 480 euro, se il reddito complessivo e' superiore a 35.000 euro ma non a 40.000 euro; la detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 40.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 5.000 euro.

2. In vista di una revisione strutturale del sistema delle detrazioni fiscali, l'ulteriore detrazione di cui al comma 1 spetta per le prestazioni rese dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2020.

3. I sostituti d'imposta di cui agli articoli 23 e 29 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, riconoscono l'ulteriore detrazione ((di cui al comma 1)) ripartendola fra le retribuzioni erogate a decorrere dal 1° luglio 2020 e verificano in sede di conguaglio la spettanza della stessa. Qualora in tale sede l'ulteriore detrazione di cui al comma 1 si riveli non spettante, i medesimi sostituti d'imposta provvedono al recupero del relativo importo. Nel caso in cui il predetto importo superi 60 euro, il recupero dell'ulteriore detrazione non spettante e' effettuato ((in otto rate)) di pari ammontare a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio.