



LA RIDUZIONE DEL COSTO DEL LAVORO E LA RIFORMA DELLA CONTRATTAZIONE

Ciò che rende alta, in Italia, l'incidenza del costo del lavoro sull'insieme dei costi di produzione è la concomitanza di due aspetti:

- L'incidenza gravosa, sul costo del lavoro aziendale, di oneri fiscali e parafiscali;
- La struttura della contrattazione di categoria, sostanzialmente egualitaria tra i diversi settori merceologici;

Vi sono ragioni storiche e sociali, che hanno caratterizzato gli anni '50 e '60, all'origine di questa soluzione contrattuale e contributiva che si è consolidata alla fine degli anni '60 e primi anni '70, con la sanzione legislativa dello Statuto dei Lavoratori. Stiamo parlando degli anni della ricostruzione economica, postbellica, seguiti dallo sviluppo che ha caratterizzato il paese fino alla prima metà degli anni '70. E' importante collocare nel contesto le norme e gli strumenti di cui stiamo trattando poiché se è vero che in quel contesto avevano senso in quello attuale sono assolutamente inadeguate.

E' bene ricordare alla memoria che lo stesso sindacato Confederale si pose il problema alla fine degli anni '70, dopo la prima crisi energetica e la prima grande riorganizzazione industriale che colpì, in particolare il settore tessile e dolciario.

Le crisi Rhodiatoce - Motta - Unidal emblematiche dei due settori citati misero sul tappeto questioni contrattuali e di gestione del mercato del lavoro (mobilità e riqualificazione professionale) sino ad allora impensabili.

Ad Ariccia nel '77 venne tenuto un seminario interconfederale di dirigenti sindacali per affrontare la riforma del "costo del lavoro e della contrattazione" in vista della necessità di ridefinire gli strumenti contrattuali che iniziavano ad essere inadeguati ai nuovi processi in atto. Sono passati oltre 30 anni e nessuna capacità di autoriforma è stata messa in atto dal sindacato confederale.

L'attuale struttura del costo del Lavoro: l'incidenza degli oneri fiscali e parafiscali.

Il principio era quello che sanciva come parte del costo del lavoro aziendale il salario differito. Sotto la voce salario differito rientrano diverse prestazioni:

- **Previdenziali**, attraverso versamenti mensili a carico dell'azienda (23,81%) e del lavoratori (9,19%) per l'accumulo del tetto di pensione che avrebbe costituito il reddito del lavoratore una volta uscito dalla produzione e fruito della sua liquidazione.
- **Sociali**, come CUAF (cassa unica assegni famigliari) (0,68%), Fondo disoccupazione (1,61%), per sostenere una rete di servizi al lavoro, specie femminile, e alla crescita dei figli.
- **Assicurativi**, Inail (4,14% valore medio)
- **Sanitari**; quali indennità malattia (2,24%), indennità maternità (0,46%).
- **Fiscali**, imposte (IRPEF) nazionali, regionali e locali a carico del dipendente versate dall'azienda in quanto sostituto d'imposta (25,2% medio sul lordo residuo, una volta detratti gli oneri sopraelencati).

Già ad uno sguardo superficiale risulta chiaro come la maggior parte di questi istituti, come gli oneri sociali e sanitari, non ha più senso rimangano nella struttura contrattuale del costo del lavoro.

Anche la struttura della contribuzione previdenziale dovrebbe essere rivista tenendo conto della funzione nazionale dell'Inps e, nel contempo dell'avvio della contribuzione integrativa attraverso l'utilizzo dei TFR in un contesto di regionalizzazione di alcuni istituti previdenziali.

Il contratto collettivo nazionale di categoria e l'inquadramento unico

L'impostazione egualitaria contrattuale è stata sancita nella stagione contrattuale di fine anni '70, tenendo conto di due condizioni.

La prevalente bassa scolarizzazione dei lavoratori che aveva caratterizzato gli anni '50 e primi anni '60 per cui, per oltre un decennio, lo sviluppo si basò su un basso tasso di innovazione tecnologica e l'uso diffuso della manodopera. E' bene ricordare che fino alla fine degli anni '60 la presenza impiegatizia nell'industria era meno del 10%, i primi calcolatori meccanografici dai quali è discesa la rivoluzione informatica così come li conosciamo oggi, sono stati introdotti nelle aziende tra il '62 e il '63.

L'inquadramento unico, superando le precedenti gabbie salariali era determinato dalla prevalenza di un'organizzazione produttiva di tipo tayloristico, basata sulla parcellizzazione delle mansioni, in funzioni rigide e ripetitive all'interno di una organizzazione del lavoro lineare del ciclo produttivo (la catena di montaggio) anche nell'area impiegatizia.

La riorganizzazione degli uffici comincerà tra la fine degli anni '60 e i primi anni '70 con la diffusione delle schede perforate e l'esternalizzazione di molte funzioni impiegatizie, come ad esempio le buste paga. In Falk, nei primi anni '70 vi erano uffici con molte decine di impiegati per produrre le buste paga delle decine di migliaia di lavoratori; già alla fine degli anni '70, questi uffici non erano più all'interno delle grandi aziende, si cominciavano a costruire le prime società di servizi per la grande impresa.

E' importante capire questo poiché tutta la struttura contrattuale e normativa è in stretta connessione, e quindi riferita ad una condizione economica e sociale ormai ampiamente superata.

Il Contratto Collettivo Nazionale di categoria

L'attuale struttura contrattuale nasce quindi in quel contesto e a conclusione di un ciclo di sviluppo economico.

Sostanzialmente i grandi contratti sono quelli dell'industria:

- Metalmeccanico, Chimico, Tessile, Dolciario, ecc,
- Dei servizi. Commercio e Turismo, Banche, Assicurazioni;
- del Pubblico Impiego con fiscalizzazione delle contribuzioni fiscali e parafiscali da parte del Tesoro.
- Dell'agricoltura;

All'interno poi vi sono i comparti come l'elettromeccanica pesante nel Metalmeccanico o la Gomma nel Chimico.

Il contratto collettivo nazionale definisce:

- l'insieme di diritti normativi sociosanitari per tutti i lavoratori di quel comparto in modo egualitario;
- la struttura e lo scorrimento dell'orario di lavoro in generale ed in particolare in rapporto alla produttività di settore e aziendale, compresi straordinari e quant'altro attenga l'orario di lavoro;
- le mansioni all'interno dell'inquadramento contrattuale e le corrispondenze salariali;
- Gli aumenti contrattuali periodici;

Tutto condito in salsa egualitaria.

La contrattazione aziendale avviene solamente quando le condizioni economiche e produttive dell'azienda lo consentono.



Sindacato Padano - SIN. PA.

Segreteria Generale

I contratti di comparto

Non è il caso di elencare i cambiamenti che sono avvenuti e, anche considerando di passaggio la fase di crisi in cui si trova la nostra economia, non vi è dubbio che la rigida categorizzazione della contrattazione sia ormai ampiamente superata.

L'incidenza dell'industria nel complesso è diversa da quella che era a fine anni '70, il terziario si è sviluppato in modo abnorme ed anche il turismo assume una connotazione economica impensabile ai tempi; l'industria alimentare è sempre più legata e collegata alla produzione agroindustriale; il pubblico impiego è percepito come un elefante abnorme con costi enormi per la collettività senza corrispettivo in accessibilità ed efficacia, anche se è doveroso rimarcare che esistono, soprattutto nelle Regioni del Nord, eccellenze e professionalità che permettono di fornire al cittadino-utente un servizio adeguato.

Mantenere una contrattazione di categoria che non tenga conto del contesto trasforma il contratto da strumento di tutela dei lavoratori a pedana di sostegno per una lobby di sindacalisti.

LA PROPOSTA DEL SIN.PA. PER I LAVORATORI

La proposta del Sindacato Padano per rendere equa e trasparente la busta paga dei lavoratori dipendenti garantendo al contempo allo Stato la certezza della contribuzione effettivamente dovuta in base a corretti criteri di capacità contributiva e di proporzionalità, si articola in più interventi:

📁① Il Sin.Pa. non sconfessa quanto previsto dall'accordo sul nuovo modello contrattuale anche da noi sottoscritto che prevede, tra l'altro, interventi per l'incentivazione degli accordi aziendali (contrattazione di secondo livello) legati agli aumenti della produttività in azienda ma ritiene che ciò non sia sufficiente a raggiungere l'obiettivo principale, ovvero ridare dignità ai lavoratori del Nord adeguando le buste paga al reale costo della vita della nostre regioni che, essendo molto più alto che altrove, fa sì che il potere d'acquisto delle retribuzioni al Nord sia molto più basso. Proponiamo quindi **l'introduzione del contratto territoriale per adeguare le retribuzioni al reale costo della vita** mediante un sistema di adeguamento automatico delle stesse nelle aree con un diverso costo della vita (tramite la definizione di un Paniere Regionale), mantenendo per la parte normativa un accordo quadro che ponga regole comuni a tutti;

📖① **abolizione del sostituto di imposta con la sola eccezione del Fondo di Solidarietà Regionale da quantificare a seguito di trattativa tra Governo e Sindacato.** Il Sin.Pa. ha elaborato una proposta di legge per l'eliminazione del sostituto d'imposta, in quanto la struttura della busta paga dei lavoratori dipendenti, così come fino ad oggi concepita, appare enormemente penalizzante sia per i lavoratori che per i datori di lavoro, questi ultimi costretti a calcoli paradossali per determinare percentuali e aliquote di trattenuta: il meccanismo del sostituto d'imposta non permette ai lavoratori di conoscere con precisione l'entità della retribuzione loro corrisposta, non consentendo pertanto neppure di esercitare

un controllo sulla legittimità e sulla congruità delle contribuzioni; molto spesso si verifica infatti che le trattenute effettuate dai datori di lavoro sono superiori alle imposte effettivamente dovute perchè non possono tenere conto delle spese deducibili e detraibili sostenute dal lavoratore nel corso dell'anno; la retribuzione complessivamente pagata dal datore di lavoro finisce per il 58% circa allo Stato e agli Enti Locali senza transitare nemmeno per un momento nelle disponibilità del legittimo titolare. Il Sindacato Padano propone pertanto di rivedere profondamente il sistema retributivo dei lavoratori dipendenti al fine di conseguire anche per loro un corretto e trasparente sistema di retribuzione. Nella allegata tabella D) evidenziamo in tre colonne gli elementi attivi (colonna avere) e passivi (colonne dare) che determinano la retribuzione netta dei lavoratori. La totale eliminazione del sostituto d'imposta comporta quindi la possibilità da un lato per il lavoratore di godere per intero della retribuzione pagando le tasse al momento dovuto e senza entrare in credito nei confronti dello Stato, dall'altro all'azienda di semplificare notevolmente l'elaborazione delle buste paga;

☐① **regionalizzazione dell'INPS e separazione della previdenza dall'assistenza ponendo quest'ultima a carico della fiscalità generale.** Innanzitutto occorre avere sempre ben presente che il Nord è ancora oggi una terra ricca e altamente produttiva, una Regione che sarebbe certamente autosufficiente ai fabbisogni previdenziali dei suoi cittadini se non dovesse fare fronte alle inefficienze del centralismo statale e agli sprechi derivanti dalla miriade di rivoli in cui i nostri contributi finiscono sotto forma di assistenza più o meno legittima. E' risaputo che il sistema previdenziale italiano si reggerebbe sulle sue gambe se non fosse gravato della parte assistenziale. Non è più ulteriormente rinviabile, dopo decenni di sterili dibattiti, la separazione della previdenza dall'assistenza (che, ribadiamo, va posta a carico della fiscalità generale) al fine di avere trasparenza e dare certezza ai lavoratori. Occorre quindi prima di tutto non solo la separazione della

previdenza dall'assistenza secondo lo schema di un Progetto di Legge già da tempo redatto dal Sin. Pa. ma soprattutto la regionalizzazione delle gestioni separate. La bontà del progetto di regionalizzare la previdenza separandola dall'assistenza non potrà che portare ad una doverosa assunzione di responsabilità da parte degli Enti e delle Amministrazioni che gestiscono questi fondi.

📄🕒 **riduzione del numero di voci contributive per semplificare al massimo le modalità di calcolo e trasparenza (ad es. previdenza e assistenza) e delle detrazioni.** La tabella C) presenta una serie di oneri che definiamo impropri, così chiamati in quanto riteniamo trattarsi di oneri che non devono essere posti a carico dei lavoratori ma della fiscalità generale. Discorso a parte deve essere effettuato per il contributo assegni familiari il cui onere dovrà essere abolito qualora si consenta ai lavoratori la totale detraibilità delle spese per i figli. La semplice cancellazione degli oneri impropri comporta un aumento della retribuzione del 5.69% mantenendo comunque invariato il costo della mano d'opera;

📄🕒 **ridefinizione della “retribuzione minima vitale”, sicuramente superiore quella attuale.** Nonostante la condivisibile revisione del metodo per il calcolo della soglia di povertà assoluta messa in campo dall'ISTAT sulle indicazioni della recente legge, riteniamo che le reali necessità delle famiglie siano più vicine alla “povertà soggettiva” analizzata da ISAE e quindi la “retribuzione minima vitale” vada ancora adeguata al rialzo;

🕒🕒 **detassazione permanente del lavoro straordinario, festivo e dei premi di produzione.** Il lavoro straordinario è quello che viene prestato oltre l'orario definito “normale”, per lo più oltre le 40 ore settimanali, anche se alcuni contratti collettivi, per certi tipi di attività ne prevedono fino a 36. Tale lavoro viene normalmente retribuito con una maggiorazione sulla paga oraria che varia normalmente dal 10 al 30%. Il lavoro festivo è quello prestato nelle giornate di domenica o nelle festività infrasettimanali, sia religiose che civili, in conseguenza di lavoro a

turni o per particolari necessità produttive e viene retribuito con modalità molto diverse che vanno dal semplice recupero della giornata festiva (sostituzione del festivo con un feriale successivo), ovvero con maggiorazioni che variano dal 20 al 50% della retribuzione oraria. I premi di produzione sono tutti quegli istituti che vengono determinati dalla contrattazione aziendale o territoriale (secondo livello) e che sono legati al raggiungimento di obiettivi e all'andamento aziendale. Il sacrificio che i lavoratori normalmente sopportano effettuando lavoro straordinario o festivo non viene ritenuto dagli stessi remunerato sufficientemente dalle maggiorazioni contrattuali, sia per l'incidenza della tassazione che per il cumulo con le ore di lavoro ordinario che spesso li porta allo scatto dell'aliquota contributiva. D'altra parte anche per le aziende questo tipo di lavoro rappresenta un costo notevole, visto il peso complessivo della retribuzione. Conseguenza è che il lavoro straordinario e festivo viene spesso pagato in nero: ciò comporta irregolarità e rischi, ma determina una situazione di sostanziale equità e giustizia, ripristinando i corretti valori della prestazione lavorativa e della corrispondente retribuzione. Riteniamo, che tali storture devono essere eliminate. La defiscalizzazione del lavoro straordinario senza scatto dell'aliquota fiscale e una diversa valutazione del lavoro festivo, unitamente alla defiscalizzazione dei premi di produzione già sperimentata dal Governo in carica, consentirebbero una maggior remunerabilità della prestazione effettuata senza ricorrere ad irregolarità e consentirebbero anche ai datori di lavoro di ridurre il carico fiscale.

A) IL COSTO DEL LAVORO*

| I CONTRIBUTI E IMPOSTE NEL DETTAGLIO (voci) | % |
|--|--------------|
| Contributo previdenziale I.V.S. (Inv. Vecch. Sup.) | 23,81 |
| Disoccupazione | 1,61 |
| CUAF (cassa unica assegni familiari) | 0,68 |
| CIG (cassa integrazione guadagni) | 3,10 |
| Contributo mobilità (legge 223/91 art. 16) | 0,30 |
| indennità malattia | 2,24 |
| indennità maternità | 0,46 |
| iscrizione INAIL | 4,14 |
| accantonamento TFR | 7,40 |
| Totale a carico del datore di lavoro | 43,74 |

* settore industria, azienda con oltre 50 dipendenti

B) Tabella riassuntiva della proporzionalità delle trattenute fiscali (rivista dati 2009)

| reddito | aliquota |
|-----------------|----------|
| fino a 8.000 € | esente |
| fino a 15.000 € | 23% |
| fino a 28.000 € | 27% |
| fino a 55.000 € | 38% |
| fino a 75.000 € | 41% |
| oltre 75.000 € | 43% |

C) Tabella riassuntiva oneri impropri (rivista dati 2009)

| voci contributive | operai % | impiegati % |
|--|-------------|-------------|
| CUAF (cassa unica assegni familiari) | 0,68 | 0,68 |
| Cassa Integraz. Guadagni | 3,10 | 3,10 |
| Contr. mobilità (legge 223/91 art. 16) | 0,30 | 0,30 |
| Disoccupazione | 1,61 | 1,61 |
| totale: | 5.69 | 5.69 |



Sindacato Padano - SIN. PA.

Segreteria Generale

D) Tabella della struttura attuale della busta paga e delle trattenute previdenziali - assistenziali - fiscali

| AVERE elementi della retribuzione | 1° VOCE DARE trattenute previdenziali e assistenziali | 2° VOCE DARE trattenute fiscali |
|--|--|---|
| paga base | contributo previdenziale I.V.S. | imposte nazionali, regionali e locali con aliquote variabili a seconda del reddito come da tabella precedente con media per lavoro dipendente operai ed impiegati sul 25,2% |
| superminimo individuale | disoccupazione | |
| contingenza | CUAF (assegni familiari) | |
| scatti vari | CIG (cassa integrazione guadagni) | |
| e. d. r. | contributo mobilità (legge 223/91 art. 16) | |
| premi di produzione e risultato | | |
| indennità varie | | |
| lavoro straordinario | | |
| lavoro festivo | | |
| turnazioni | | |
| assegni familiari | | |
| altre voci continuative | | |
| retribuzione lorda pari a 100% | totale contributi previdenziali 43,74% | media trattenute fiscali 25,2 % |

Il calcolo attuale della busta paga avviene in due momenti:
dalla retribuzione lorda si detraggono i contenuti delle prime due colonne “dare” al fine di ottenere la retribuzione imponibile sulla quale viene successivamente calcolato l’importo in percentuale della trattenuta fiscale a seconda del reddito così conseguito, secondo le percentuali riportate nella tabella B) del presente elaborato.

Dal momento che la retribuzione imponibile dei lavoratori dipendenti è nella maggior parte dei casi compresa tra i 15.000 ed i 28.000 euro, la percentuale media di tassazione ai fini IRPEF (nazionale più addizionali regionali e locali) si può determinare in una percentuale media del 25,2 %.

Il calcolo approssimativo è conseguentemente il seguente:

| | |
|--|-----------------------|
| retribuzione lorda | 100 € |
| dedotte trattenute a carico del lavoratore (9,49 IVS + CIG) | - 9,49 € |
| uguale retribuzione imponibile | <u>90.51 €</u> |
| meno trattenute fiscali nazionali, regionali e locali (IRPEF medio - 25.2%) | - 22.81 € |
| retribuzione netta percepita | <u>67.70 €</u> |

ove 67.70 € rappresenta quanto effettivamente perviene nelle tasche dei lavoratori dipendenti a fronte di 100 € di retribuzione lorda in busta che, è bene ricordarlo, non tiene conto del costo del lavoro a carico del datore riportato nella tabella A).

RAFFRONTO PREZZI 1996 – 2007

| bene / servizio | aumento percentuale |
|---|--------------------------------|
| alimentari e bevande | 27,9 |
| bevande alcoliche e tabacchi | 67,5 |
| abbigliamento e calzature | 32,7 |
| abitazione, acqua, elettricità e combustibili | 47,4 |
| mobili articoli e servizi per la casa | 27,6 |
| servizi sanitari e spese per la salute | 21,5 |
| trasporti | 37,7 |
| comunicazioni | -28,3 |
| ricreazione, spettacoli, cultura | 21,5 |
| istruzione | 36,6 |
| servizi ricettivi e ristorazione | 46,2 |
| altri beni e servizi | 40,3 |

elaborazione dati Confcommercio su dati ISTAT

LA SOGLIA DI POVERTA'

| composizione familiare | Nord – area metropolitana | Centro – area metropolitana | Sud – area metropolitana | Povertà soggettiva (ISAE) |
|-------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| unico componente* | 724,29 | 682,98 | 538,92 | 1.300 |
| famiglia due componenti** | 1.000,92 | 933,33 | 764,26 | 1.800 |
| famiglia 3 componenti*** | 1.260,55 | 1.169,19 | 976,85 | oltre 2.000 |
| famiglia 4 componenti**** | 1.526,67 | 1,412,83 | 1.184,30 | oltre 2.000 |

dati ISTAT 2009

* 1 adulto con età 18-59

** 2 adulti con età 18-59

*** 2 adulti con età 18-59 + 1 bambino con età 11-17

**** 2 adulti con età 18-59 + 2 bambini con età 11-17

La Commissione sull'Esclusione Sociale, i rapporti di valutazione, e altre fonti hanno segnalato più volte la necessità di tenere conto, nella valutazione dei redditi familiari, dei differenziali nel costo della vita particolarmente rilevanti in Italia. L'utilizzo di un'unica soglia infatti risulta fuorviante, perché rischia di sovrastimare i bisogni laddove i prezzi sono più bassi (tipicamente il Meridione e le città piccole).

In definitiva, il potere d'acquisto della soglia nazionale non è lo stesso in tutta Italia, e dunque potrebbe aver senso operare una differenziazione dei livelli di reddito minimo secondo l'area di residenza e, eventualmente, della densità abitativa del comune di residenza.

**COSTO DEL LAVORO E RETRIBUZIONI LORDA E
NETTA - anno 2009 *
media Italia**

| | |
|--|------------------|
| Costo del Lavoro (CL) annuale <u>che non compare in busta pari</u> al 133,1% della retribuzione lorda | 36.692,00 |
| Oneri Sociali (OS) annuali a carico del datore di lavoro (sociali e previdenziali) <u>che non compare in busta</u> , più accantonamento TFR = 43,74% | - 16.049,10 |
| Retribuzione lorda annuale (CL – OS) | 20.642,90 |
| Oneri Sociali (OS) a carico del lavoratore (sociali e previdenziali) = 9,49% della retribuzione lorda | - 1.959,01 |
| Retribuzione imponibile (dedotti gli oneri sociali) | 18.683,89 |
| Imposte sul reddito nazionali e locali 25,2% della retribuzione imponibile | - 4.708,34 |
| Retribuzione netta in busta annuale | 13.975,55 |
| Retribuzione netta in busta mensile (dividendo per 14 ovvero 12 mensilità, 13a, gratifica feriale) | 998,25 |

ipotesi di operaio addetto industria (dati OCSE 2008)

Prospetto riepilogativo:

| | |
|--|-----------------|
| Un lavoratore “costa” all’anno al datore di lavoro: (di cui € 16.049,10 di oneri a suo carico) | € 36.692,00 |
| Il lavoratore “vede” in busta un reddito lordo annuo di: (su cui deve pagare oneri sociali e tasse) | € 20.642,90 |
| Il lavoratore percepisce una retribuzione netta annua di: | € 13.975,55 |
| pari ad una retribuzione netta mensile di: | € 998,25 |

| ESEMPIO DI BUSTA PAGA IN LOMBARDIA | |
|---|------------------|
| calcolata sulla base del costo della vita riferito alla Lombardia rispetto al dato nazionale | |
| Retribuzione totale annuale = costo del lavoro (comprensiva di tutti gli oneri)* | 36.692,00 |
| Oneri annuali (sociali e previdenziali) a carico del datore di lavoro (<u>che non compaiono in busta</u>) e del lavoratore, più accantonamento TFR = 53,23% (43,74% + 9,49%) | - 19.531,15 |
| Riduzione dell'imposizione contributiva attraverso la defiscalizzazione oneri sociali (-5,69%) che vengono posti a carico della fiscalità generale *** | + 2.340,41 |
| Retribuzione imponibile (dedotti gli oneri sociali) | 19.681,26 |
| Trattenute fiscali media = 25,2 % (imposte nazionali, regionali, locali) | - 4.959,68 |
| Riduzione dell'imposizione fiscale attraverso l'introduzione del Contratto Regionale che compensa il maggior costo della vita (riduzione del cuneo fiscale su base regionale = -12.1%) ** | + 2.381,43 |
| Retribuzione netta in busta annuale | 17.103,01 |
| Retribuzione netta in busta mensile diviso 14 (ovvero 13 mensilità + gratifica feriale) | 1.221,64 |

ipotesi di operaio addetto industria

*calcolata sulla base del dato ISTAT riferito al costo del lavoro medio CCNL industria

****calcolata sulla base del costo della vita riferito alla Lombardia rispetto al dato nazionale** (indice 112,1)

***ipotesi basata sulla riduzione del cuneo fiscale agendo sulla quota per il nucleo familiare e sulla revisione degli ammortizzatori sociali;

Prospetto riepilogativo:

Un lavoratore "costa" all'anno al datore di lavoro: € 36.692,00
(e sono visibili in busta paga)

Pagati tutti i contributi (ridotti grazie alla defiscalizzazione degli oneri impropri) al lavoratore rimane un reddito lordo annuo di: € 19.681,26

Pagando le tasse ridotte per compensare il maggior costo della vita, il lavoratore percepisce una retribuzione netta annua di: € 17.103,01

pari ad una retribuzione netta mensile di: € 1.221,64