



MINORI ONERI SULLE RETRIBUZIONI

Il cuneo fiscale per la dirigenza italiana, cioè la differenza tra il costo del lavoro per l'impresa e quanto i lavoratori percepiscono in busta paga, è di circa 65 punti percentuali. Per esempio, se si considera una retribuzione lorda di 100mila euro il netto che il dirigente andrà a percepire sarà pari a 54.760 euro a fronte di un costo aziendale di 151mila euro.

È certamente un valore considerevole che si colloca tra i più alti in Europa e il suo contenimento è oggi al centro di un vivo dibattito politico ed economico.

Con l'ultima legge finanziaria, per i dirigenti il cuneo fiscale si allarga, avendo ridotto il netto in busta paga. Conseguenza dell'impatto negativo sui redditi superiori ai 40mila euro, che ha portato ad una sensibile riduzione del reddito netto nelle buste paga del 2007, è derivato poi anche dalla penalizzante modifica degli scaglioni di reddito e dal prelievo fiscale originato dai diffusi incrementi di addizionali regionali e comunali (la pressione fiscale è aumentata complessivamente del 4-5% delle retribuzioni nette dei dirigenti).

Per ridurre il costo del lavoro della categoria, MANAGERITALIA, con le sue controparti, ha largamente innovato con importanti interventi contrattuali, ma anche il legislatore deve fare la sua parte. È necessario prevedere incentivi per l'utilizzo della parte della retribuzione detta "variabile". La retribuzione spettante ai lavoratori ad alta qualificazione, come i dirigenti, è in-

fatti strettamente legata ai risultati conseguiti con la propria prestazione lavorativa secondo una logica premiante e incentivante delle *performance* conseguite a livello individuale e del livello di produttività aziendale.

Le aziende nell'attuale contesto economico sempre più devono investire nel capitale umano attraverso il riconoscimento della competenza e della qualità del lavoro prestato. In base alla normativa attuale, tuttavia, viene esclusa dalla retribuzione imponibile contributiva e pensionabile soltanto una parte minima delle erogazioni previste dai contratti collettivi di secondo livello (aziendali o territoriali).

MANAGERITALIA sostiene sia possibile l'elevazione dell'aliquota di decontribuzione della retribuzione variabile legata alla produttività e ai risultati ottenuti a beneficio della propria azienda (e, di riflesso, della collettività) affinché sia possibile differenziare il costo del lavoro su base microeconomica, utilizzando indicatori oggettivi che solo la produttività del lavoro è in grado di offrire.

Meglio sarebbe, sicuramente, la detassazione della retribuzione variabile, ma per ridurre il costo del lavoro siamo disponibili a rinunciare a parte della contribuzione, per dimostrare il vantaggio del nostro apporto in azienda siamo disponibili a scommettere sui risultati della produzione.

Riteniamo inoltre vadano detassati i prossimi incrementi contrattuali.

I MANAGER ITALIANI CHIEDONO CHE

sia ridotto il costo del lavoro dipendente:

- a) defiscalizzando gli aumenti dei prossimi rinnovi contrattuali;**
- b) ampliando le possibilità di deduzione o detrazione degli oneri per i redditi da lavoro dipendente;**
- c) riducendo la misura della tassazione e della contribuzione sulla parte variabile della retribuzione.**