

Nuove forme di lavoro: come cambiano le imposte sul reddito delle persone

Commissioni congiunte Finanze di Camera e Senato
Indagine conoscitiva sulla riforma dell'imposta sul reddito delle persone fisiche

29 Marzo 2021

Giorgia Maffini

Un fenomeno in crescita

Le imprese hanno storicamente assunto personale nella stessa giurisdizione dove hanno una stabile organizzazione ai fini dell'imposta sul reddito (IRES)

Relativamente ad una impresa e alla sua forza lavoro, IRPEF ed IRES vengono generalmente imposte dallo stesso territorio (Figura A)

Grazie alla digitalizzazione spinta dalla pandemia, assistiamo a sempre piu' casi di separazione tra il paese che impone l'IRPEF su una parte del personale ed il paese che impone l'IRES sull'impresa (Figura B)

Figura A: Stesso Paese impone IRPEF ed IRES

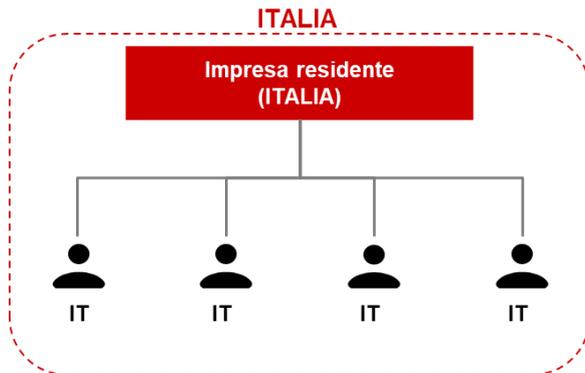
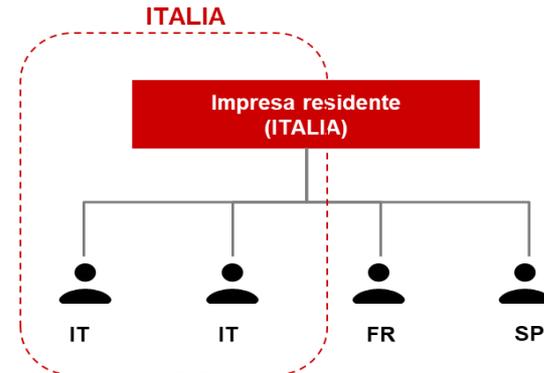


Figura B: Paese IRPEF e Paese IRES diversi



Le cause - Lavoro in remoto

Le imprese assumono per posizioni **"in remoto"**, senza nessun vincolo territoriale

La figura illustra un caso reale di una multinazionale Europea

Anche quando la posizione e' inizialmente legata ad un territorio, nella contrattazione e' frequente osservare che il lavoratore assunto possa lavorare dalla giurisdizione prescelta anche se diversa dalla giurisdizione dell'impresa

Cliccando sull'offerta di lavoro:
Location: San Francisco, Huston, New York City
Remote (North America only)

Nessun vincolo territoriale
(generalmente limitato ad una stessa regione: EU(27), North America)

Un caso reale: offerte di lavoro sul sito di una multinazionale Europea, 26 Marzo 2021

Job	Location
Sales executive	Milan 
Sales executive	Madrid 
Sales executive	San Francisco 
Sales executive	Remote 
Sales executive	Remote 

Le cause

La digitalizzazione, accelerata dalla pandemia ha fatto in modo che esternalità positive, sinergie e monitoraggio possibili con il lavoro in presenza sembrano raggiungibili anche con una efficace connessione da remoto

I comportamenti diverranno un **trend sostenibile** nel lungo periodo se e quando i costi del lavoro in remoto saranno inferiori ai suoi benefici

Ricerca: dati aggregati ancora scarsi, teoria offre risultati che confliggono

Sul campo: vediamo ormai troppi casi per non pensare che questo diventi un **trend rilevante per la politica fiscale**, almeno per una parte dell'economia

Perché storicamente abbiamo lavorato in presenza?

Benefici del lavoro in presenza

- No alternative possibili per creare sinergie fondamentali per la produttività: scambi di conoscenza, legami, lavoro di gruppo
- Monitoraggio più efficace

Costi del lavoro in presenza

- Per i lavoratori: pendolarismo, riunioni eccessive, rumore, meno tempo per famiglia
- Per le imprese: affitti, bollette, mantenimento uffici, cibo, viaggi tra diversi uffici e per incontrare clienti

Le cause - Indagine PwC sul lavoro in remoto

Il lavoro in remoto e' stato un successo sia per i dipendenti che per i dirigenti

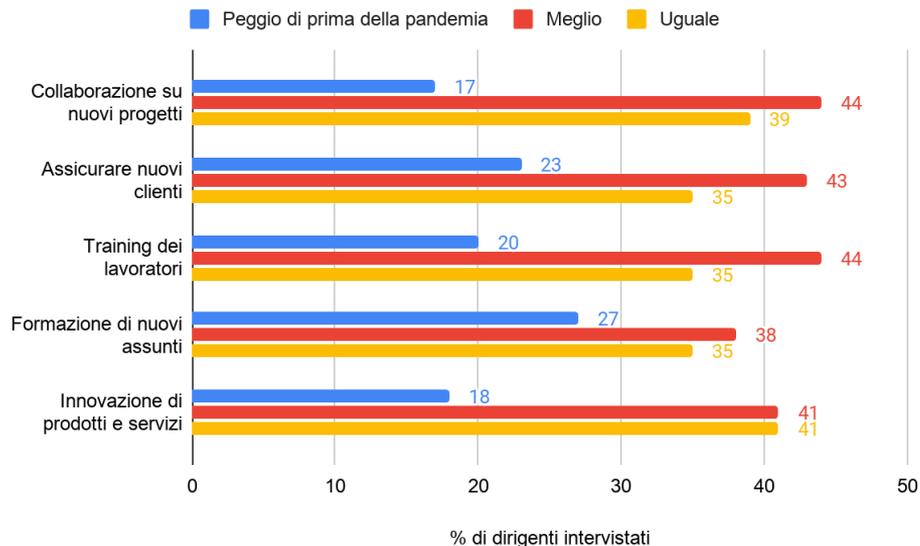
L'83% dei dirigenti afferma che il passaggio al lavoro in remoto ha avuto successo per la propria azienda, rispetto al 73% del sondaggio del giugno 2020.

Anche per il 71% dei dipendenti il lavoro in remoto e' stato un successo

Il 34% dei dipendenti afferma di essere più produttivo con il lavoro remoto (28% in giugno 2020)

Più dirigenti concordano: **il 52% afferma che la produttività media dei dipendenti e' migliorata con il lavoro in remoto** (44% in giugno 2020)

Gennaio 2021: Risultati ricerca PwC sul lavoro a distanza (*)



(*) PwC ha intervistato 133 dirigenti e 1.200 impiegati negli Stati Uniti tra il 24 Novembre e il 5 Dicembre 2020 sull'efficacia del lavoro a distanza.

I dipendenti intervistati dovevano o lavorare da casa a causa della pandemia o lo facevano comunque regolarmente. I lavoratori essenziali sono stati esclusi.

Le caratteristiche delle imprese coinvolte

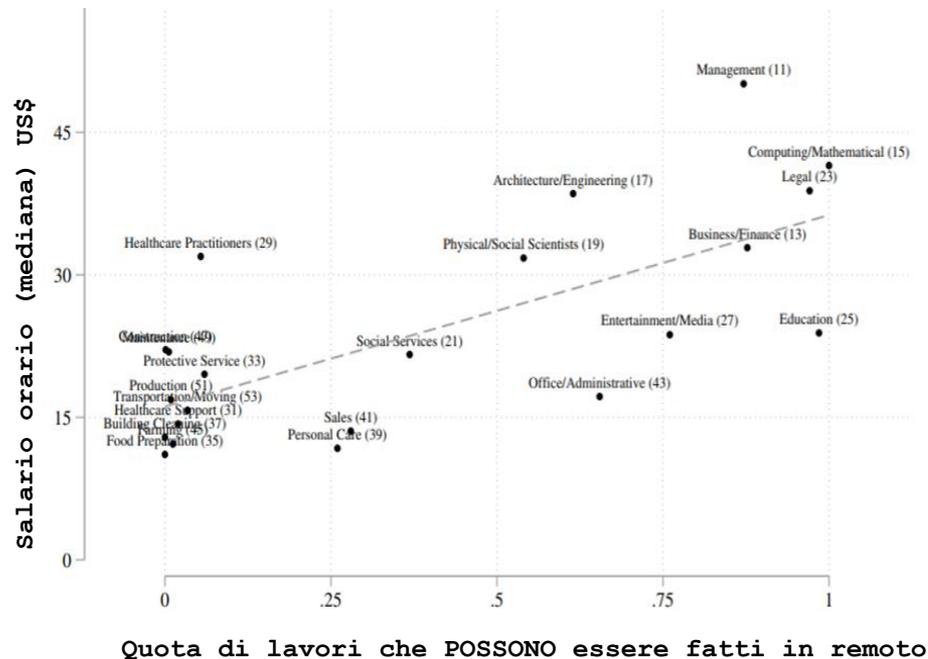
Le imprese maggiormente coinvolte sono le grandi multinazionali e le multinazionali più piccole ma in forte crescita

- Imprese alla frontiera dell'innovazione e della produttività, perciò con salari più alti
- Ragioni per pensare che il trend raggiunga anche le imprese domestiche più innovative (a patto che abbiano infrastruttura e competenze linguistiche necessarie)

Il trend è iniziato nel settore tecnologico, data la disponibilità immediata di una infrastruttura efficiente

- Trend ora molto più ampio: settore farmaceutico, beni di largo consumo, marketing, settore finanziario
- Tra i settori meno impattati perché richiedono presenza fisica: costruzioni, trasporti, sanità, turismo, preparazione di cibo, manifattura

Stati Uniti - Correlazione per settore tra possibilità di lavoro in remoto e mediana del salario (*)



(*) Fonte: Dingel e Neiman, Università di Chicago (2020)

Le caratteristiche dei lavoratori coinvolti

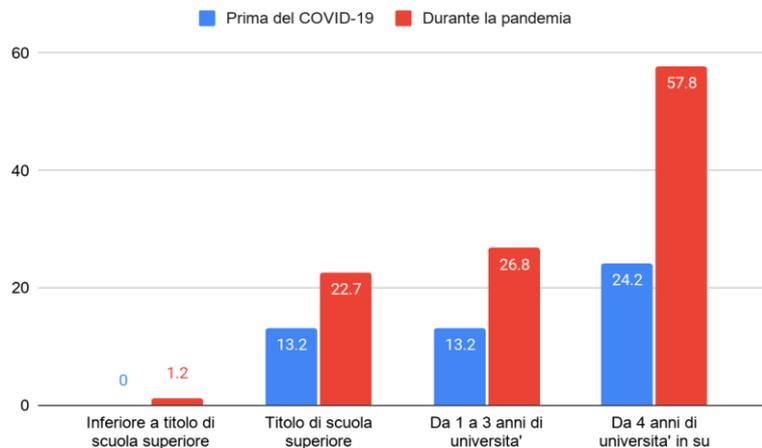
Le forze lavoro maggiormente coinvolta e' quella con alto livello d'istruzione ed alti salari (*)

- Basi perche' la richiesta si estenda parzialmente al lavoro segretariale ed amministrativo

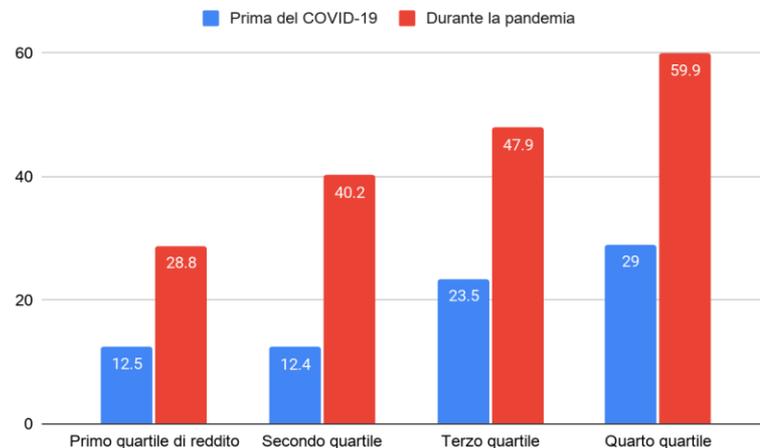
Il trend e' meno rilevante per i lavori in settori che richiedono una presenza fisica (**)

- Questi sono i settori con salari piu' bassi

% di lavoratori in remoto per gruppo di titolo di studio (*)



% di lavoratori in remoto per gruppo di reddito (*)



(*) Fonte: N. Bloom, Stanford University (maggio 2020). Indagine su 2.500 lavoratori US (eta' 20-64 anni, lavoro a tempo pieno nel 2019)

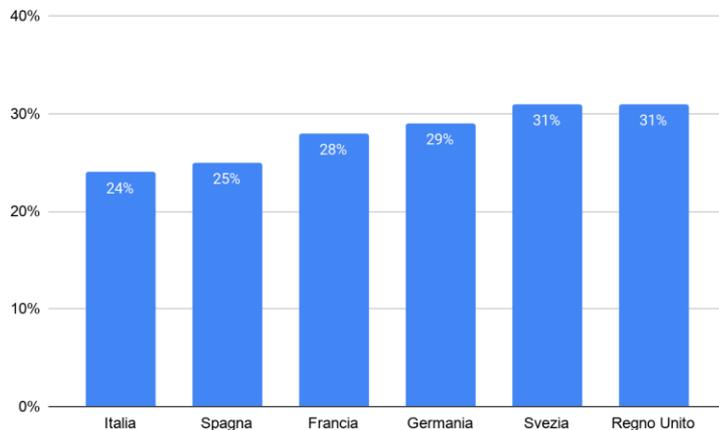
(**) Risultati contenuti in Dingel e Neiman (2020), Avdiu e Nayyar, Brookings Institution (2020)

Il potenziale ordine di grandezza del fenomeno

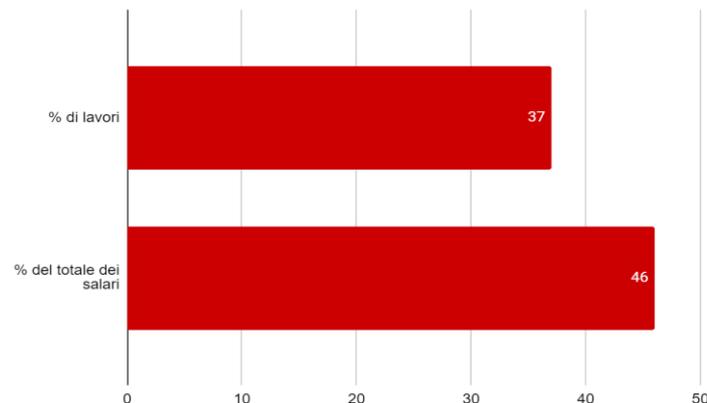
Evidenza empirica ancora preliminare

- Pochi studi, perciò confronto non ancora completo
- Analisi spesso fatta durante la pandemia e perciò da aggiornare al ritorno alla normalità
- Non abbiamo dati precisi sui lavori che possono essere fatti in remoto **e allo stesso tempo** in un paese diverso da quello dell'azienda. Una proxy: numero di lavori possono essere fatti da remoto, solo una parte anche mobile tra diversi paesi

% lavori potenzialmente svolti in remoto (*)



% lavori potenzialmente svolti in remoto - US ()**



(*) Fonte: Boeri, Caiumi, Paccagnella (2020)

(**) Fonte: Dingel e Neiman, Università di Chicago (2020)

Conseguenze per la politica fiscale

Una base imponibile come quella IRPEF ritenuta relativamente immobile comincia a diventare mobile

- Particolarmente rilevante per un paese come l'Italia che aderisce all'Unione Europea fondata sul principio di libero movimento (e residenza) delle persone
- Quando la base imponibile diventa mobile, aumentare le aliquote o tenerle alte diventa costoso (rischio di perdere attività economica/base imponibile)
- Lo abbiamo visto molto chiaramente nel caso dell'IRES negli ultimi 30 anni

Impatto

Imprese potranno sempre più scegliere tra lavoratori residenti in tutta Europa, scegliendo i migliori lavoratori al più basso costo del lavoro, inclusa la tassazione

Lavoratori potranno sempre più scegliere dove stabilirsi, indipendentemente da dove risiede l'azienda per la quale lavorano

Mitigazione dell'impatto

La pressione sull'aliquota sarà mitigata se il paese ha **caratteristiche attrattive**:

- ambientali, infrastrutturali (con focus su infrastruttura digitale)
- servizi a cittadini e famiglie (sanità, scuola).

Conseguenze per la politica fiscale – Aliquote

Su quali elementi dell'IRPEF ci sara' pressione?

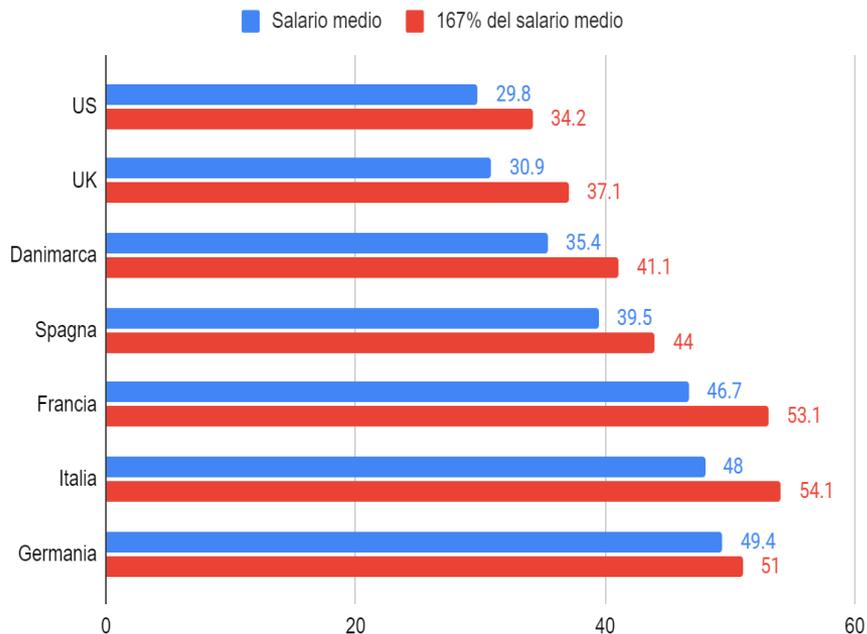
Teoria: se base imponibile e' mobile, pressione perche' **aliquota media** non sia troppo elevata

Effetto segnaletico: calcolare l'aliquota media e' difficile percio' contribuenti potrebbero guardare alla **marginale legale** come approssimazione

Effetto maggiore per redditi piu' alti e lavoratori con elevato titolo di studio perche' storicamente piu' mobili e suscettibili a lavoro in remoto

- Pressione su aliquote medie per redditi elevati e marginali legali su scaglioni alti
- Anche redditi medio/bassi potrebbero essere coinvolti, dato che lavori di tipo segretariale ed amministrativo possono essere svolti in remoto (al netto di barriere linguistiche)

Cuneo fiscale su salario medio e 167% del salario medio, 2019 (*)



(*) Fonte: OECD Stats (2020)

Conseguenze per la politica fiscale – Semplificazione

Se lavoratori e azienda non coincidono più territorialmente, **l'azienda residente smette di agire come sostituto d'imposta** (a parte per la ritenuta d'acconto) ed il contribuente dovrà provvedere agli adempimenti fiscali direttamente

Imprese riescono a gestire ed interagire con un sistema di tassazione complesso meglio degli individui

Semplificazione del sistema potrebbe diventare un altro elemento di attrazione, specialmente se pagamento IRPEF non è più responsabilità della grande impresa ma del singolo lavoratore

IRPEF e contributi sociali a carico del lavoratore versati da imprese (in % del gettito italiano complessivo), 2014 (*)



(*) Fonte: Anna Milanez, OECD (2017)

Conseguenze per la politica fiscale – Possibili Risposte

Se vogliamo un sistema fiscale improntato alla crescita, **importante trattenere forza lavoro e forza lavoro altamente produttiva e qualificata**

- Evidenza empirica su spillovers di conoscenza cruciali per la crescita (contenuti tecnici, pratiche di gestione efficiente)
- Salari piu' elevati implicano maggiore base imponibile IRPEF (oltre che consumi)

Per attrarre individui mobili: **regimi agevolati** che abbassano l'aliquota media per individui mobili

- Violano il principio di equità orizzontale
- Diventano politicamente difficili da sostenere in momenti di crisi economica ed aumento del divario tra ricchi e poveri
- Spesso puntano ad attrarre talento e redditi elevati dopo che questi sono usciti dal paese e/o visto che il sistema IRPEF normale non riesce ad attrarre
- Rischio che capitale umano fuoriesca di nuovo quando i benefici fiscali terminano

Alternativa piu' efficace: un sistema IRPEF semplice e con aliquote medie e marginali non troppo elevate rispetto ai paesi nella stessa area economica

- Per coprire la possibile riduzione del gettito IRPEF: pressione per aumentare imposizione su fattori meno mobili (consumo, beni immobili)
- Redistribuzione piu' efficace attraverso la spesa (rispetto alla tassazione)

Avdiu, B. e Nayyar, G., *When Face-to-Face Interactions Become an Occupational Hazard*, Policy Research Workign Paper n.9240, World Bank Group, maggio 2020. ([Link](#))

Bloom, N., *How working from home works out*, Policy Brief, Stanford Institute for Economic Policy research (SIEPR), giugno 2020. ([Link](#))

Boeri, T., Caiumi, A. e Paccagnella, M., *Mitigating the work-safety trade-off*, Covid Economics, Centre for Economic Policy Research, Issue 2, aprile 2020. ([Link](#))

Dingel, J. e Neiman, B., *How Many Jobs Can be Done at Home?*, Journal of Public Economics, Volume 189, 2020. ([Link](#))

Milanez, A., *Legal tax liability, legal remittance responsibility and tax incidence: Three dimensions of business taxation*, OECD Taxation Working Papers n. 32, 2017. ([Link](#))

PwC, US Remote working survey, gennaio 2021. ([Link](#))

- Grazie -