

Finanziamento pubblico e contributi sociali

Il finanziamento della protezione sociale nei paesi dell'Unione europea

Questo dossier dell'Osservatorio analizza come, nei diversi paesi dell'Ue, il finanziamento della protezione sociale viene ripartito fra finanziamento pubblico da parte dello Stato (tramite l'imposizione fiscale generale), contributi sociali a carico del lavoro e altre forme di prelievo a carico di redditi diversi. Un approfondimento particolare viene dedicato ai sistemi di prelievo contributivo a carico di datori e lavoratori dipendenti in Belgio, Francia, Germania, Italia, Regno Unito, Spagna e Svezia. L'eterogeneità dei diversi sistemi, come vedremo, è tale da non permettere un raffronto di tipo diretto, poiché, oltre alle aliquote contributive, è l'intera struttura dei prelievi che differisce in maniera talvolta radicale da un paese all'altro. Ma dall'analisi emergono comunque diverse informazioni interessanti.

In Belgio, ad esempio, per le indennità di disoccupazione, vengono effettuati dei prelievi speciali sulle imprese che occupano lavoratori a tempo parziale involontario. In Germania le prestazioni familiari sono totalmente a carico della fiscalità generale. Nel Regno Unito, oltre alle prestazioni familiari, sono totalmente finanziate dalla fiscalità generale le prestazioni della disoccupazione, degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali. In Spagna i contributi a carico dei datori per la disoccupazione variano in funzione del rischio legato alla durata del contratto: 5,50% per un lavoratore assunto a durata indeterminata, 6,70% se il dipendente è a durata determinata full time, 7,70% se questi è a durata determinata part time.

A cura di Carlo Caldarini
c.caldarini@osservatorioinca.org

Introduzione

La costruzione di un modello sociale europeo è un processo lungo e complesso, che distingue l'Unione europea da ogni altra regione del mondo e che le permette di riconoscersi al proprio interno come entità culturale e politica, pur nel rispetto delle diversità nazionali e regionali. Il modello sociale europeo non è un concetto unitario e statico, ma piuttosto un mix di valori, di conquiste e di aspirazioni, con forma variabile e con diverso grado di realizzazione negli stati europei. Esso include tuttavia, nella sua generalità ed apertura, una serie di punti fermi: uno Stato sviluppato e interventista, un robusto sistema di welfare che fornisca una protezione sociale efficace a tutti i cittadini, soprattutto i più bisognosi; la limitazione dell'ineguaglianza economica e sociale; la garanzia dei diritti fondamentali della persona; l'uso istituzionale del dialogo sociale; il coordinamento delle diverse politiche nazionali verso obiettivi concordati e condivisi.

All'interno di questo modello aperto, si è sviluppata negli anni una varietà di regimi nazionali di welfare, che corrispondono a loro volta a diverse e specifiche ragioni di natura istituzionale e socioculturale, frutto dell'evoluzione storica delle politiche sociali, delle contrattazioni tra le parti sociali e tra queste e i governi locali (federali, nazionali, regionali, ecc.). Nella loro

diversità, tali sistemi sono frutto di fasi diverse di adeguamento ai processi di armonizzazione promossi dall'Unione europea, del diverso peso e articolazione delle relazioni sindacali, del ruolo specifico della famiglia nella società, della distribuzione dei ruoli all'interno di questa e tra i generi, delle varie forme di solidarietà sociale e intergenerazionale e così via.

Se questi diversi regimi nazionali non fossero coordinati a livello europeo, il lavoratore che si sposta da un paese all'altro dello spazio europeo rischierebbe di non essere assicurato e quindi di perdere una parte dei propri diritti o di pagare due volte per il medesimo tipo di rischio.

La normativa comune introdotta all'inizio degli anni settanta (prima con il regolamento generale 1408/71 del 14 giugno 1971 e poi con il successivo regolamento 574/72 del 21 marzo 1972, che ha fissato le norme pratiche di attuazione) coordina quindi le legislazioni nazionali in materia di previdenza sociale, al fine di proteggere i diritti delle persone che si spostano all'interno dell'Unione europea, senza sostituire i diversi regimi con un unico sistema europeo uguale per tutti i paesi. Ogni stato membro è libero di determinare le caratteristiche del proprio sistema previdenziale, indicando quali prestazioni possono essere erogate, a favore di chi e in quale misura, mentre gli unici requisiti fondamentali che i singoli sistemi devono rispettare sono il principio fondamentale della parità di trattamento di tutti i cittadini europei, a prescindere dalla loro nazionalità, e la totalizzazione dei periodi contributivi.

Tale legislazione, estesa anche ai cittadini di paesi terzi con il regolamento 859/2003 del 14 maggio 2003, è stata aggiornata nel 2004 con l'approvazione del regolamento 883/2004 del 29 aprile 2004, la cui entrata in vigore è prevista per il mese di maggio 2010.

Per saperne di più, vedi la rubrica *Legislazione* sul portale dell'Osservatorio INCA CGIL per le politiche sociali in Europa (www.osservatorioinca.org).

Queste diversità si riflettono, in maniera peraltro piuttosto marcata, anche nei differenti sistemi nazionali di finanziamento della protezione sociale, che in alcuni paesi funzionano soprattutto grazie ai contributi a carico dei lavoratori e dei datori di lavoro, mentre in altri sono alimentati principalmente dalla fiscalità generale.

In genere, nei paesi dove i contributi a carico del datore di lavoro sono maggiori (ad esempio Spagna, Italia, Francia, Svezia), i salari sono relativamente più bassi. In Danimarca, dove la protezione sociale è finanziata innanzitutto dalla fiscalità generale, i salari lordi sono più alti ma sono colpiti da una maggiore imposizione fiscale. Nei Paesi Bassi, dove il finanziamento da parte dello Stato è basso, i salari lordi sono comunque alti, ma sono molto elevati anche i contributi a carico del lavoratore.

Per saperne di più, vedi il dossier pubblicato a marzo 2008 su *La questione dei salari in Italia e in Europa* (www.osservatorioinca.org/section/includes/attach_file/Salari_mar_2008.pdf)

Mettere a confronto sistemi così eterogenei tra loro non è insomma un'operazione facile. Per rendere più chiaro il panorama, nel paragrafo che segue ci limiteremo ad analizzare come il finanziamento della protezione sociale viene ripartito, nei diversi paesi dell'Ue, fra:

- finanziamenti pubblici da parte dello stato;
- contributi sociali a carico dei datori di lavoro;
- contributi sociali a carico dei lavoratori (dipendenti, autonomi e pensionati);
- altri prelievi a carico di redditi diversi.

Utilizzeremo, per questo raffronto, i dati pubblicati nel 2009 da Eurostat, relativi all'anno 2006, e comprendenti anche Islanda, Norvegia e Svizzera.

Nella seconda parte esamineremo invece, più da vicino, l'articolazione dei sistemi di prelievo contributivo a carico di datori e lavoratori dipendenti in 7 paesi: Belgio, Francia, Germania, Italia, Regno Unito, Spagna e Svezia. Come vedremo, l'eterogeneità dei diversi sistemi è tale da non permettere comparazioni di tipo diretto, poiché, oltre alle aliquote contributive, è l'intera struttura dei prelievi che differisce da un paese all'altro. In questo caso, le informazioni provengono da diverse fonti:

- la base dati del Missoc, il sistema d'informazione in materia di protezione sociale istituito nel 1990 tra gli stati membri dell'Unione europea;
- il francese Cleiss, centro di collegamento europeo e internazionale sulla sicurezza sociale;
- il sito multilingue della Commissione europea dedicato alla mobilità;
- per l'Italia, il Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- le ricerche effettuate direttamente dal nostro Osservatorio tramite gli uffici Inca in Europa.

2. Le principali fonti di finanziamento della protezione sociale a livello nazionale

Considerando i 27 paesi dell'Unione europea nel loro insieme (vedi **Tabella 1** a pagina seguente), la principale fonte di sostentamento della protezione sociale proviene dai contributi sociali. Gli oneri a carico dei datori di lavoro e quelli a carico dei lavoratori (dipendenti, autonomi e pensionati) rappresentano infatti, globalmente, il 59% di tutte le entrate dei sistemi di protezione sociale, mentre i finanziamenti pubblici provenienti dalla fiscalità generale rappresentano circa il 38%.

Il peso delle altre fonti di finanziamento (principalmente contributi sui redditi da capitale e su altri tipi di reddito) è nella maggior parte dei casi molto basso (in media 3,5% del totale delle entrate), con alcune eccezioni tuttavia, come nel caso di Grecia, Paesi Bassi e Svizzera, dove è particolarmente importante il peso delle casse professionali di previdenza.

Nell'Europa dei 15 i fondi pubblici hanno in genere un ruolo più elevato che nel resto dell'Unione europea. Nei paesi che appartenevano all'Ue già prima del 2004, infatti, questa fonte di finanziamento copre circa il 40% dei costi totali della protezione sociale, e in alcuni casi anche oltre il 50%.

In Danimarca, ad esempio, dove il sistema di welfare è principalmente a carico dello Stato e dei comuni tramite l'imposizione fiscale, i finanziamenti pubblici sostengono circa il 63% dei costi totali della protezione sociale: alcune prestazioni, come malattia, maternità, pensione di invalidità, pensione sociale e assegni familiari, sono finanziate infatti direttamente dalle imposte. Un altro 20% dei costi è coperto dai contributi sociali a carico dei lavoratori, mentre quelli a carico dei datori di lavoro coprono infine appena l'11% dei costi: la percentuale più bassa in Europa.

Anche in Irlanda e nel Regno Unito la protezione sociale è largamente finanziata dalle imposte (50% circa). Attraverso un sistema di tutela universalistico sostenuto dalla fiscalità generale, il modello anglosassone (beveridgiano) prende infatti in carico la protezione non del lavoratore in quanto tale, ma del cittadino. In Inghilterra i contributi sociali a carico dei datori coprono il 34% della spesa sociale, mentre quelli a carico dei lavoratori meno del 14%. Anche in Lussemburgo e Svezia il finanziamento della protezione sociale si basa in larga misura sui fondi pubblici, che incidono oltre il 45%.

Tab. 1: Ripartizione del finanziamento della protezione sociale a livello nazionale nel 2006 (dati %)

	Finanziamenti pubblici	Contributi sociali			Altro	Totale
		Totali	A carico del datore	A carico del lavoratore		
Austria	33,3	65,3	37,8	27,4	1,4	100,0
Belgio	27,7	70,8	49,3	21,4	1,5	100,0
Danimarca	62,8	30,8	11,0	19,8	6,4	100,0
Finlandia	43,3	50,6	38,8	11,8	6,0	100,0
Francia	30,6	65,2	44,3	20,9	4,2	100,0
Germania	35,3	63,1	35,3	27,8	1,6	100,0
Grecia	31,4	57,7	35,1	22,6	10,9	100,0
Irlanda	53,2	41,8	26,2	15,5	5,0	100,0
Italia	41,9	56,4	41,3	15,1	1,6	100,0
Lussemburgo	45,6	50,5	26,5	24,0	3,9	100,0
Paesi Bassi	20,1	69,5	31,8	37,7	10,4	100,0
Portogallo	44,1	45,3	30,8	14,5	10,6	100,0
Regno Unito	50,4	47,9	34,2	13,7	1,7	100,0
Spagna	33,9	63,9	48,5	15,4	2,2	100,0
Svezia	48,9	48,7	39,9	8,9	2,4	100,0
UE 15 *	40,2	55,2	35,4	19,8	4,7	100,0
Bulgaria	39,5	58,0	38,3	19,7	2,5	100,0
Cipro	48,1	39,1	24,0	15,1	12,8	100,0
Estonia	19,5	80,4	80,1	0,3	0,1	100,0
Lettonia	35,5	63,9	47,1	16,8	0,6	100,0
Lituania	38,5	61,0	54,9	6,1	0,5	100,0
Malta	35,2	62,0	43,3	18,7	2,8	100,0
Polonia	33,3	48,0	25,9	22,0	18,8	100,0
Rep. Ceca	18,8	80,3	53,9	26,4	0,9	100,0
Romania	19,6	69,5	56,3	13,2	10,8	100,0
Slovacchia	25,5	65,6	44,2	21,4	8,9	100,0
Slovenia	30,7	67,9	27,1	40,8	1,4	100,0
Ungheria	40,6	53,8	38,6	15,2	5,7	100,0
UE 12 *	32,1	62,5	44,5	18,0	5,5	100,0
UE 27	37,6	58,9	38,2	20,6	3,5	100,0
Islanda	31,6	30,6	24,8	5,8	37,9	100,0
Norvegia	52,9	47,0	32,0	15,0	0,1	100,0
Svizzera	22,3	62,2	28,7	33,6	15,4	100,0

* Nostre stime

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Eurostat (*Statistics in focus*, 40/2009)

Sul versante opposto troviamo Austria, Belgio, Francia, Germania, Paesi Bassi e Spagna, dove i contributi sociali coprono più del 60% del finanziamento della protezione sociale. Le differenze tra paesi tendono tuttavia a diminuire progressivamente nel tempo con l'uso crescente delle imposte nei paesi in cui questa forma di finanziamento era tradizionalmente più debole, come Francia, Italia e Portogallo. A proposito dell'Italia, nel nostro paese il peso rispettivo delle due principali forme di finanziamento (fondi pubblici e contributi sociali) è nella media dell'Europa dei 15: i primi rappresentano infatti il 42% del finanziamento totale e i secondi il 56%. Più nel dettaglio, i contributi a carico dei datori di lavoro rappresentano circa il 41% del finanziamento totale (oltre la media Ue15 quindi), mentre quelli a carico dei lavoratori il 15% circa.

Nei 12 paesi dell'allargamento la quota mediamente a carico dello Stato è invece del 32%. Anche in questo caso le differenze tra un paese e l'altro sono in alcuni casi considerevoli.

In Estonia, per fare un esempio, il sistema di protezione sociale è finanziato al 80% dai contributi dei datori di lavoro sotto forma di "tassa sociale". I contributi dovuti dai lavoratori si limitano all'assicurazione contro la disoccupazione e coprono appena lo 0,3% dei costi totali della protezione sociale, mentre la restante quota (meno del 20%) è coperta dalle sovvenzioni dello Stato. Al contrario, a Cipro il welfare è finanziato principalmente dalle imposte (48%). I contributi a carico dei datori di lavoro assicurano la copertura del 24% dei costi e quelli a carico dei lavoratori un ulteriore 15%.

2. I contributi sociali in Belgio, Francia, Germania, Italia, Regno Unito, Spagna e Svezia

La raccolta e la comparazione delle informazioni di questa seconda sezione è stata particolarmente difficile, a causa soprattutto delle discordanze riscontrate tra le diverse fonti. Ci scusiamo quindi per eventuali ed involontarie inesattezze. Osservazioni e suggerimenti, utili a migliorare la precisione dei dati, possono essere indirizzati a: osservatorio@osservatorioinca.org.

I dati comparativi che abbiamo appena esaminato ci hanno mostrato, paese per paese, in quale misura percentuale il costo totale della previdenza sociale viene ripartito tra le diverse forme di finanziamento. In altre parole, questi dati rispondono a domande del tipo: *Quanta parte della previdenza sociale è finanziata con i soldi pubblici? Quanta con i contributi a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori?*

Questi dati hanno mostrato, cioè, un aspetto del problema. L'altra faccia, per così dire, consiste invece nel vedere in quale misura percentuale i contributi previdenziali incidono sul costo del lavoro, insomma sul salario, e come questi vengono ripartiti tra lavoratori e datori di lavoro. In questo secondo caso la domanda è: *Quanta parte del salario viene prelevata dallo Stato per finanziare la previdenza sociale?*

Prendiamo ad esempio l'Italia. La tabella a pagina 4 ci ha mostrato che il 15,1% dei costi della previdenza sociale è finanziato dai contributi sociali dei lavoratori, mentre i contributi a carico dei datori di lavoro coprono un altro 41,3%. In questa seconda parte vedremo invece come, sempre in Italia, in una busta paga di un operaio dell'industria i contributi a carico del lavoratore siano del 9,49% mentre quelli a carico del datore del 32,08%.

Oltre all'Italia, in questa seconda parte abbiamo preso ad esempio Belgio, Francia, Germania, Regno Unito, Spagna e Svezia. Questi 6 paesi, infatti, con le loro diverse tipologie, danno un'idea piuttosto esaustiva della varietà dei sistemi di welfare presenti in Europa. Più in particolare, di questi paesi vedremo come funziona il sistema di prelievo degli oneri sociali sul lavoro dipendente, lasciando da parte l'aspetto riguardante il lavoro autonomo. Abbiamo inoltre preferito escludere da questa breve rassegna i paesi dell'allargamento, ossia i 12 nuovi stati membri, entrati a far parte dell'Ue nel 2004 e 2007. In questa fase, infatti, ci interessava soprattutto mettere a fuoco degli esempi paragonabili alla situazione italiana, mentre la storia e le condizioni economiche di questi altri paesi avrebbero reso ancora più critico il raffronto. Se il tema incontrerà l'interesse dei nostri lettori, potremo tornare su quest'argomento con un altro specifico dossier d'approfondimento.

2.1. Belgio

Il regime dei salariati (applicabile a tutti i lavoratori dipendenti, ad eccezione dei marinai della marina mercantile per i quali esiste un regime particolare) copre l'assicurazione malattia, maternità e invalidità, l'assicurazione disoccupazione, l'assicurazione vecchiaia e superstiti (pensioni), gli infortuni, le malattie professionali e le prestazioni familiari.

Nel regime dei lavoratori dipendenti, tanto i lavoratori che i datori di lavoro sono tenuti a versare contributi sociali all'ONSS, l'Ufficio nazionale della sicurezza sociale. Dal 1° gennaio 1995 è in vigore una gestione finanziaria "globale": l'ONSS redistribuisce le risorse finanziarie ai diversi settori della sicurezza sociale in funzione delle loro necessità di tesoreria e non più secondo le aliquote contributive, che quindi vanno intese come virtuali.

Belgio: Tassi contributivi in vigore dal 1 gennaio 2009 (dati %)

	<i>A carico del datore</i>	<i>A carico del lavoratore</i>	<i>Totale</i>
CONTRIBUTI GLOBALI			
<i>Malattia, maternità, invalidità</i>	6,15	4,70	10,85
<i>Disoccupazione</i>	1,46	0,87	2,33
<i>Vecchiaia</i>	8,86	7,50	16,36
<i>Infortuni</i>	0,30	--	0,30
<i>Malattie professionali</i>	1,00	--	1,00
<i>Famiglia</i>	7,00	--	7,00
ALTRI CONTRIBUTI			
<i>Congedo educazione</i>	0,06	--	0,06
<i>Fondo amianto</i>	0,01	--	0,01
<i>Fondo per l'infanzia</i>	0,05	--	0,05
<i>Moderazione salariale</i>	7,48	--	7,48
<i>Totale</i>	32,37	8,37	34,59

Fonte: Missoc, Cleiss, Commissione europea, Osservatorio INCA CGIL per le politiche sociali in Europa

In Belgio i contributi previdenziali sono calcolati diversamente per il lavoro intellettuale e per quello manuale. Per gli impiegati, il calcolo viene fatto sulla retribuzione lorda, mentre per gli operai sulla retribuzione lorda aumentata dell'8%. Per questi ultimi, i datori di lavoro sono anche responsabili di un contributo del 16,27% per le istituzioni del sistema delle ferie annuali, poiché l'indennità di vacanza non è corrisposta dal datore di lavoro ma mediante l'Ufficio nazionale delle vacanze annuali.

L'assicurazione malattia, maternità e invalidità viene finanziata, oltre che dai contributi globali a carico di datori di lavoro e lavoratori (rispettivamente 6,15% e 4,70%), anche da un prelievo sui premi per l'assicurazione auto (5% o 10% in alcuni casi) e sull'assicurazione complementare per l'ospedalizzazione (10%), nonché da una quota a carico del settore farmaceutico. Inoltre, dal 1995 viene effettuata una ritenuta graduale, secondo il reddito, sull'importo complessivo delle pensioni e sui vitalizi percepiti dal medesimo beneficiario.

Per le indennità di disoccupazione, oltre ai contributi globali a carico del datore (1,46%) e del lavoratore (0,87%), vengono effettuati una serie di altri prelievi, in particolar modo sulle pre-pensioni (a carico del datore di lavoro) e sulle imprese che occupano lavoratori a tempo parziale involontario.

Per le pensioni di vecchiaia, al contributo globale a carico dei datori (8,86%) e dei lavoratori (7,50%) si aggiungono i prelievi a carico del beneficiario sulle prestazioni d'invalidità e sulle pre-pensioni, calcolati in misura variabile onde evitare che l'importo della prestazione scenda sotto una certa soglia. Altre fonti di finanziamento sono il prelievo del 8,86% a carico del datore su tutti i vantaggi extra-legali accordati ai propri dipendenti per la vecchiaia e per il decesso e il "contributo di solidarietà" (tra 0,50% e 2%) sulle pensioni di importo superiore a un certo tetto.

Il fondo per gli infortuni sul lavoro e quello delle malattie professionali sono finanziati dai prelievi globali, totalmente a carico del datore (0,30% e 1%). I datori di lavoro sono inoltre assicurati presso delle compagnie private accreditate. L'importo dei premi varia in funzione del rischio assicurato, in regime di libera concorrenza. La legge definisce soltanto le regole comuni d'indennizzo delle vittime. Anche i contributi per le prestazioni familiari sono interamente a carico dei datori di lavoro (7%).

Oltre a questi contributi, che come abbiamo detto vengono in verità amministrati globalmente e utilizzati in funzione dei bisogni delle diverse branche, altre forme di prelievo intervengono nel finanziamento del sistema di protezione sociale in Belgio, tutte a carico del datore di lavoro: congedo per l'educazione dei figli (0,06%), fondo per l'amianto (0,01%) e fondo per l'infanzia (0,05%).

Inoltre, nel 1984, per neutralizzare le prime tre indicizzazioni dei salari per gli anni 1984, 1985 e 1986 è stata imposta a tutti i lavoratori del settore privato e pubblico un'ulteriore ritenuta sui salari, del 7,48%. Nel 1987 tale ritenuta, detta di "moderazione salariale", si è consolidata ed è stata incorporata nel calcolo complessivo dei contributi sociali.

2.2. Francia

Il sistema francese di protezione sociale è costituito da un insieme di regimi legali:

- il regime generale, che copre la maggior parte dei lavoratori;
- i regimi speciali di alcuni lavoratori subordinati non agricoli (alcuni dei quali coprono

ogni rischio, mentre altri coprono solo l'assicurazione vecchiaia, essendo gli altri rischi assicurati dal regime generale);

- il regime agricolo (suddiviso in due gestioni distinte per coltivatori diretti e lavoratori subordinati);
- i regimi dei lavoratori autonomi non agricoli (tre regimi autonomi di assicurazione vecchiaia per artigiani, commercianti e industriali, e liberi professionisti, e un regime comune di assicurazione malattia);
- il regime per la disoccupazione che riguarda tutti i lavoratori dipendenti (gestito da organismi paritetici);
- i regimi di pensioni complementari (ARRCO ed AGIRC), obbligatori per tutti i lavoratori dipendenti che dipendono dal regime generale o dal regime agricolo.

Il regime generale di sicurezza sociale è finanziato principalmente dai contributi sociali, dalle imposte sulle retribuzioni e da tasse a fine specifico. I contributi sono calcolati in base a percentuali stabilite a livello nazionale e sono a carico in parte del datore di lavoro, in parte del lavoratore. Per quanto riguarda le aliquote percentuali, il sistema è più complesso rispetto a quanto appena visto in Belgio: per l'assicurazione malattia e per le prestazioni familiari il prelievo avviene in misura costante sulla totalità del salario, per l'assicurazione contro gli infortuni (e malattie professionali) le percentuali sono variabili in funzione del rischio assicurato, mentre per le pensioni di vecchiaia e per la previdenza integrativa le percentuali di contribuzione variano in base ad alcuni massimali applicati sull'importo della retribuzione.

La tabella che segue indica le percentuali di contribuzione a carico di lavoratori e datori di lavoro, in funzione dei limiti massimali delle retribuzioni.

Francia: Tassi e massimali contributivi in vigore dal 1 gennaio 2009 (dati %)

	<i>Massimale mese</i>	<i>A carico del datore</i>	<i>A carico del lavoratore</i>	<i>Totale</i>
<i>Malattia</i>	Totalità salario	12,80	0,75	13,55
<i>Vecchiaia</i>	2 859 €	8,30	--	8,30
	Totalità salario	1,60	6,65	8,25
<i>Infortuni</i>	--	In funzione dei rischi	0,10	In funzione dei rischi
<i>Famiglia</i>	Totalità salario	5,40	--	5,40
<i>Disoccupazione</i>	11 436 €	4,00	2,40	6,40
<i>Pensioni complementari obbligatorie</i>				
<i>Non quadri</i>	2859 €	4,50	3,00	7,50
	2859 a 8577 €	12,00	8,00	20,00
<i>Quadri</i>	2 859 €	4,50	3,00	7,50
	da 2 859 a 22 872 €	12,60	7,00	19,60

Fonte: Missoc, Cleiss, Commissione europea, Osservatorio INCA CGIL per le politiche sociali in Europa

Sui redditi da lavoro, i redditi sostitutivi, i redditi patrimoniali e i prodotti d'investimento viene prelevata una contribuzione sociale generalizzata (CSG). Dal 1° febbraio 1996 su tutti i redditi viene prelevata, inoltre, una contribuzione per il rimborso del debito sociale (CRDS). Le persone con domicilio fiscale in Francia e a carico, a qualunque titolo, di un regime francese obbligatorio di assicurazione malattia sono sottoposte, sui redditi provenienti dalla loro attività, alla CSG al tasso del 7,5% e alla CRDS al tasso dello 0,5%. Tuttavia, le persone

iscritte ad un regime obbligatorio di assicurazione malattia che non risiedano fiscalmente in Francia sono assoggettate ai contributi salariali di assicurazione malattia al tasso applicabile prima del 1° gennaio 1998, ossia un contributo salariale di assicurazione malattia del 5,5% sui redditi di attività. Per i pensionati non domiciliati fiscalmente in Francia che appartengano ad un regime obbligatorio d'assicurazione malattia, il tasso della ritenuta da applicare sulla pensione è fissato al 3,20%, e al 4,20% sulle pensioni complementari, obbligatorie e non obbligatorie. Per i pensionati residenti fiscalmente in Francia, assoggettati alla CSG al tasso del 6,6% (tasso ridotto del 3,8%), la ritenuta è azzerata sulle pensioni di base e pari all'1% sulle pensioni complementari, obbligatorie e non obbligatorie.

2.3. Germania

Il sistema tedesco prevede cinque settori obbligatori: l'assicurazione malattia, maternità e decesso, l'assicurazione per l'assistenza continuativa (dipendenza), l'assicurazione vecchiaia (pensioni), l'assicurazione contro gli infortuni (che comprende anche le malattie professionali) e quella contro la disoccupazione. Regimi particolari sono previsti per l'assicurazione vecchiaia dei lavoratori agricoli, l'assicurazione degli artigiani e le assicurazioni sociali di artisti e giornalisti-pubblicisti.

Nel regime generale, la raccolta dei contributi per l'assicurazione malattia, maternità, vecchiaia, invalidità, decesso e disoccupazione è effettuato dalle casse malattia, le quali poi trasferiscono alle corrispondenti istituzioni d'assicurazione la quota relativa a invalidità, vecchiaia, decesso e disoccupazione. I contributi sono a carico del lavoratore e del datore di lavoro in egual misura. Le prestazioni familiari sono invece finanziate dalla fiscalità generale.

Il sistema di calcolo tiene conto ogni anno di alcuni tetti minimi e massimi annui di retribuzione, questi ultimi talvolta diversi tra vecchi e nuovi länder. Qualora risultino diverse attività per lo stesso periodo, e se il reddito da lavoro supera il limite annuo stabilito come base di riferimento, i redditi da lavoro dipendente vengono ridotti proporzionalmente in modo che il totale delle entrate raggiunga il tetto massimo contributivo.

L'assicurazione non è obbligatoria al di sotto di un certa soglia di retribuzione (400 €). In questo caso il datore di lavoro è obbligato a liberare un contributo forfettario (circa 25% del reddito) che non genera diritto a prestazioni per l'assicurazione malattia. Quando il salario è compreso tra 400,01 € e 800 € al mese, si applica invece un tasso crescente lineare che comincia al 4%. I tassi di contribuzione ordinari, riepilogati nella tabella seguente, si applicano quindi soltanto quando il salario è superiore a 800 €.

Germania: Tassi e massimali contributivi in vigore dal 1 gennaio 2009 (dati %)

	Massimale annuo		A carico del datore	A carico del lavoratore	Totale
	vecchi länder	nuovi länder			
Malattia, maternità *	44 100 €	44 100 €	7,30	7,30	14,60
Dipendenza	44 100 €	44 100 €	0,975	0,975	1,70
Vecchiaia, invalidità, superstiti	64 800 €	54 600 €	9,95	9,95	19,90
Disoccupazione	64 800 €	54 600 €	1,40	1,40	2,80
Infortuni	--	--	--	In funzione dei rischi	
Famiglia **		--	--	--	--
Totale (esclusi infortuni)		--	19,63	19,63	39,26

* Un contributo ulteriore di 0.25% è versato dagli assicurati senza figli

** A carico della fiscalità generale

Fonte: *Missoc, Cleiss, Commissione europea, Osservatorio INCA CGIL per le politiche sociali in Europa*

Per l'assicurazione malattia e maternità, il prelievo contributivo è fatto sul salario o sulla pensione, entro un tetto massimo attualmente pari a 44 100 € in tutti i länder. Lo stesso massimale di 44 100 € si applica per l'assicurazione contro la dipendenza.

A loro volta, le persone con retribuzione superiore a questo limite non sono assicurate obbligatoriamente presso una cassa malattia e possono quindi scegliere di assicurarsi presso una compagnia privata. In tal caso i contributi dovuti per vecchiaia, invalidità, decesso e disoccupazione sono versati presso il servizio di recupero della cassa malattia competente.

Per quanto riguarda l'assicurazione vecchiaia, invalidità e superstiti, i contributi sono dovuti fino a una retribuzione massima di 64 800 € nei vecchi länder e di 54 600 € nei nuovi.

Gli stessi massimali si applicano all'assicurazione contro la disoccupazione.

Per gli infortuni, il contributo grava esclusivamente sui datori di lavoro. I tassi sono fissati da associazioni professionali di gestione degli infortuni sul lavoro, in base a quattro criteri: categoria di rischio in cui si trova l'impresa; retribuzioni dei dipendenti dell'impresa; situazione finanziaria del fondo; frequenza e gravità degli infortuni in azienda.

Le prestazioni familiari, infine, sono totalmente a carico della fiscalità generale.

2.4. Italia

Il sistema italiano di prelievo dei contributi sociali è particolarmente complesso. Senza entrare troppo nei dettagli, ci limiteremo quindi a presentarne gli elementi generali, necessari per un raffronto con gli altri paesi.

Sul datore di lavoro gravano tre tipologie di contributi:

- previdenziali (invalidità, vecchiaia e superstiti);
- assicurativi (disoccupazione, infortuni, malattia, fondo di garanzia del TFR, cassa integrazione guadagni);
- assistenziali (assegni familiari e maternità).

Sul lavoratore grava una parte dei contributi previdenziali e un piccolo contributo per la cassa integrazione guadagni.

Le aliquote contributive variano in funzione del settore cui appartiene l'impresa (industria, commercio, funzione pubblica, artigianato, ecc.), della classe di grandezza dell'impresa stessa (in base al numero di dipendenti) e della qualifica professionale dei singoli lavoratori (principalmente operai o impiegati).

I contributi per gli infortuni sul lavoro, a totale carico del datore di lavoro, variano (da 0,5% a 16%) in funzione del rischio associato alla categoria dell'impresa.

A titolo esemplificativo, la tabella che segue riassume le aliquote contributive per operai e impiegati delle imprese industriali con più di 50 dipendenti.

Italia: Tassi contributivi in vigore dal 1 gennaio 2009 per le imprese industriali con più di 50 dipendenti (dati %)

	<i>A carico del datore</i>	<i>A carico del lavoratore</i>	Totale
OPERAI			
<i>Invaldit�, vecchiaia e superstiti</i>	23,81	9,19	33
<i>Disoccupazione</i>	1,91	--	1,91
<i>Infortuni</i>	In funzione del rischio	--	In funzione del rischio
<i>Malattia</i>	2,22	--	2,22
<i>Fondo di garanzia TFR</i>	0,20	--	0,2
<i>Cassa integrazione guadagni</i>	2,80	0,30	3,1
<i>Assegni familiari</i>	0,68	--	0,68
<i>Maternit�</i>	0,46	--	0,46
Totale	32,08	9,49	41,57
IMPIEGATI			
<i>Invaldit�, vecchiaia e superstiti</i>	23,81	9,19	33
<i>Disoccupazione</i>	1,91	--	1,91
<i>Infortuni</i>	In funzione del rischio	--	In funzione del rischio
<i>Malattia</i>	--	--	--
<i>Fondo di garanzia TFR</i>	0,20	--	0,2
<i>Cassa integrazione guadagni</i>	2,80	0,30	3,1
<i>Assegni familiari</i>	0,68	--	0,68
<i>Maternit�</i>	0,46	--	0,46
Totale	29,86	9,49	39,35

Fonte: Ministero dell'Economia e delle Finanze, Relazione generale sulla situazione economica del paese (2008)

2.5. Regno Unito

Il sistema britannico comprende:

- il regime assicurativo nazionale, che eroga prestazioni in denaro per malattia, disoccupazione, reversibilit , pensione, ecc. (il diritto a tali prestazioni si acquisisce quindi con il versamento di contributi al regime assicurativo nazionale);
- il servizio sanitario nazionale;
- il regime degli assegni familiari e dei programmi di credito d'imposta per i figli, che erogano prestazioni in denaro per persone con figli a carico;
- le prestazioni non contributive per alcune categorie di disabili o per le persone che prestano loro assistenza;

- altre indennità a carico del datore di lavoro, versate a favore dei lavoratori subordinati aventi diritto a congedo di maternità, paternità o adozione.

I contributi al regime assicurativo nazionale sono a loro volta suddivisi in cinque classi: una classe per i lavoratori dipendenti, una per i lavoratori che beneficiano di vantaggi in natura, due per i lavoratori autonomi, una classe riservata alle persone che desiderano versare contributi volontariamente per mantenere i loro diritti a pensione. In questa nota prenderemo in esame soltanto i contributi della classe dei lavoratori dipendenti, che variano in funzione della retribuzione salariale, calcolata su base settimanale, come riepilogato nella tabella seguente.

Regno Unito: Tassi e massimali contributivi in vigore dal 5 aprile 2009 al 5 aprile 2010 (dati %)

Regime di pensione complementare pubblico (Not contracted out rate)			
<i>Massimale settimanale</i>	<i>A carico del datore</i>	<i>A carico del lavoratore</i>	Totale
<i>Meno di 105 £</i>	0 ,00	0 ,00	0 ,00
<i>Da 105,01 a 770 £</i>	11 ,00	11 ,00	22 ,00
<i>Oltre 770 £</i>	11 ,00	1 ,00	13 ,00
Regime di pensione complementare privato (Contracted out rate)			
<i>Massimale settimanale</i>	<i>A carico del datore</i>	<i>A carico del lavoratore</i>	Totale
<i>Meno di 105 £</i>	0 ,00	0 ,00	0 ,00
<i>Da 105,01 a 770 £</i>	9 ,10	9 ,40	18 ,50
<i>Oltre 770 £</i>	12 ,80	1 ,00	13 ,80

Fonte: Missoc, Cleiss, Commissione europea, Osservatorio INCA CGIL per le politiche sociali in Europa

Fra i lavoratori dipendenti, occorre distinguere coloro che sono affiliati al regime di pensione complementare pubblico (*not contracted out*) e coloro che afferiscono a un regime di pensione complementare privato (*contracted out*).

In entrambi i casi, i contributi del regime assicurativo nazionale sono dovuti solo sulla parte del salario superiore a 105 sterline (133 €) alla settimana e nessun contributo è dovuto oltre l'età legale della pensione.

Nel regime complementare pubblico, lavoratori dipendenti e datori di lavoro sono entrambi tenuti a versare contributi dell'11% della quota di salario compresa tra 105 e 770 sterline (133-974 €) alla settimana. Per la parte di salario superiore a questa soglia, la quota a carico del lavoratore scende all'1%, mentre quella a carico del datore di lavoro resta dell'11%.

Nel regime complementare privato, i datori di lavoro pagano contributi del 9,10% sulla quota di salario compresa tra 105 e 770 sterline la settimana e del 12,8% sulla parte superiore a questa soglia. I lavoratori pagano invece il 9,40% sulla quota di salario compresa tra 105 e 770 sterline la settimana, più un altro 1% per la quota di salario superiore. I datori di lavoro recuperano il 3,5% del contributo per i dipendenti affiliati ad un regime pensionistico retributivo e l'1% per quelli affiliati ad un regime pensionistico a capitalizzazione.

Nei regimi a capitalizzazione lo Stato si assume una parte del contributo, secondo l'età del lavoratore dipendente.

2.6. Spagna

Il sistema previdenziale spagnolo prevede due livelli o modalità di copertura: il sistema contributivo e il sistema non contributivo. Esiste inoltre ed una tutela specifica per gli studenti (assicurazione scolastica).

Il sistema contributivo (previdenza) è composto da:

- un regime generale, che copre tutti i lavoratori subordinati non iscritti a regimi speciali, oltre ad alcune categorie di dipendenti pubblici;
- uno speciale regime contributivo per i dipendenti pubblici;
- cinque regimi speciali per i lavoratori del settore agricolo, i lavoratori autonomi, i collaboratori familiari, i minatori che lavorano nelle miniere di carbone e i marittimi.

Le prestazioni non contributive, finanziate dal bilancio dello Stato, sono concesse alle persone in situazione di bisogno, che devono essere tutelate non disponendo di mezzi sufficienti per provvedere alla propria sussistenza, anche nel caso in cui non abbiano mai versato contributi previdenziali. Le prestazioni non contributive comprendono: l'assistenza sanitaria; le pensioni di vecchiaia e d'invalidità; le prestazioni speciali per l'assistenza in caso di disoccupazione; gli assegni familiari.

L'obbligo di versare i contributi spetta in parte al lavoratore dipendente e in parte al datore di lavoro, ad eccezione dell'assicurazione infortuni sul lavoro e malattie professionali che è a carico totale del datore di lavoro.

La legge generale sulla sicurezza sociale stabilisce i limiti di contributi minimi e massimi. Il limite minimo corrisponde al salario minimo interprofessionale in vigore, aumentato di un sesto. Per i lavoratori delle categorie professionali superiori, esistono importi minimi più elevati.

I contributi previdenziali non sono individualizzati, ma vengono calcolati sulla base di un tasso globale, identico per tutti, come riepilogato nella tabella seguente.

Spagna: Tassi contributivi in vigore dal 1 gennaio 2009 (dati %)

	<i>A carico del datore</i>	<i>A carico del lavoratore</i>	Totale
Infortuni sul lavoro	In funzione dei rischi	0,00	In funzione dei rischi
Sicurezza sociale	23,60	4,70	28,30
Disoccupazione			
– Durata indeterminata	5,50	1,55	7,05
– Durata determinata (<i>full time</i>)	6,70	1,60	8,30
– Durata determinata (<i>part time</i>)	7,70	1,60	9,30
Fondo di garanzia salariale	0,20	--	0,40
Formazione professionale	0,60	0,10	0,70
Totale (esclusi infortuni)	29,90 / 32,10	6,35 / 6,40	36,45 / 38,70

Fonte: Missoc, Cleiss, Commissione europea, Osservatorio INCA CGIL per le politiche sociali in Europa

I contributi per gli infortuni sul lavoro sono versati soltanto dal datore di lavoro e sul limite massimo più elevato. Il tasso applicabile dipende dai rischi nell'impresa, indipendentemente dalla categoria professionale alla quale appartiene il lavoratore..

La tariffa dei contributi infortuni sul lavoro è fissata per decreto dal governo, in funzione dei rischi propri di ogni attività, industria o mansione. Il modo di calcolo dei contributi è destinato ad indurre il datore di lavoro ad adottare le misure necessarie per limitare i rischi nella sua impresa.

I contributi della "sicurezza sociale" (23,60% a carico del datore e 4,70% a carico del lavoratore) finanziano le assicurazioni di vecchiaia, invalidità e superstiti, nonché le prestazioni in denaro dell'assicurazione malattia e maternità.

I contributi dell'assicurazione contro la disoccupazione gravano per la gran parte sui datori di lavoro e variano in funzione del rischio legato alla durata del contratto. Il contributo di base di 5,50%, per un lavoratore assunto a durata indeterminata, passa quindi a 6,70% se il dipendente è a durata determinata *full time* e a 7,70% se questi è a durata determinata *part time*.

La base massima di calcolo dei contributi è fissata al 1° gennaio 2009 a 3 166,20 € al mese ed a 96,59 € al giorno, indipendentemente dalla categoria alla quale appartiene il lavoratore.

Le prestazioni mediche in natura, i complementi per l'integrazione al minimo delle pensioni, gli assegni familiari per figli disabili e altre prestazioni familiari sono interamente a carico della fiscalità generale. Per quanto riguarda i regimi speciali, le basi di contributi ed i tassi applicabili variano in funzione del regime.

2.7. Svezia

Il sistema svedese di sicurezza sociale copre tutti i rischi sociali, ed è composto da un'assicurazione basata sull'obbligo di residenza, cui corrispondono importi minimi garantiti e indennità (come ad esempio pensioni di vecchiaia, malattia e maternità, assegni familiari e alcune prestazioni d'invalidità e per i superstiti), e da un'altra assicurazione basata sulla situazione professionale, che copre le perdite di reddito (assicurazione per infortuni sul lavoro e malattie professionali, disoccupazione, ecc.). Entrambe si applicano a tutte le persone che risiedono o lavorano in Svezia.

Il regime assicurativo è obbligatorio, con la sola eccezione dell'assicurazione di disoccupazione (gli iscritti a una cassa di disoccupazione devono pagare personalmente un contributo alla cassa stessa).

Le assicurazioni professionali sono finanziate principalmente attraverso i contributi a carico dei datori di lavoro, che ammontano nel loro insieme al 31,42% della retribuzione lorda presa in conto per il calcolo della pensione (se il lavoratore ha superato i 65 anni di età, i contributi a carico del datore di lavoro sono inferiori).

I lavoratori dipendenti versano soltanto un contributo globale a titolo dell'assicurazione vecchiaia del 7% del reddito lordo, il cui limite massimo è attualmente pari a 381 750 corone svedesi (37 375 €).

Le prestazioni in natura dell'assicurazione malattia e maternità e le prestazioni familiari sono finanziate dalla fiscalità generale.

Oltre ai contributi suddetti, ogni datore di lavoro deve versare un contributo generale del 7,49% sul reddito d'impresa che finanzia anche l'assicurazione disoccupazione e le altre prestazioni di sicurezza sociale legate alla disoccupazione.

Svezia: Tassi contributivi a carico del datore di lavoro in vigore dal 1 gennaio 2009 (dati %)

	<i>A carico del datore</i>	<i>A carico del lavoratore</i>	<i>Totale</i>
<i>Vecchiaia</i>	10,21	7,00	17,21
<i>Malattia</i>	6,71	--	6,71
<i>Famiglia</i>	2,20	--	2,20
<i>Infortuni</i>	0,68	--	0,68
<i>Superstiti</i>	1,70	--	1,70
<i>Disoccupazione</i>	2,43	--	2,43
Totale	23,93	--	23,93
<i>Contributo generale</i>	7,49	--	7,49
Totale	31,42	7,00	38,42

Fonte: Missoc, Cleiss, Commissione europea, Osservatorio INCA CGIL per le politiche sociali in Europa

Fonti :

Eurostat, *Statistics in focus*, 40/2009

www.osservatorioinca.org/section/includes/attach_file/Eurostat_2009_Infortuni_e_malattie_prof_EN.pdf

Missoc

http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/missoc_en.htm

Cleiss

www.cleiss.fr

Sito multilingue della Commissione europea sulla mobilità

http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/national_schemes_summaries

Ministero dell'Economia e delle Finanze, Relazione generale sulla situazione economica del paese (2008)

<http://www.mef.gov.it/documenti/open.asp?idd=21805>

Base dati dell'Osservatorio

www.osservatorioinca.org/29/base-datiprotezione-sociale-in-europa.html