

LA FISCALITÀ COME LEVA PER FAVORIRE IL LAVORO

RAFFAELLO LUPI

Ordinario di Diritto tributario all'Università di Roma Tor Vergata

SOMMARIO: 1. Sopravalutazione della leva fiscale, anche sul tema del lavoro.

— 1.1. *Valore aggiunto e salario ovvero cosa rende il lavoro ricco o povero?*

— 2. Lavoro tra struttura economica e sovrastruttura politico-giuridica.

— 3. Datore di lavoro come sostituto del fisco. — 3.1. *Il palliativo del*

welfare aziendale. — 4. Valorizzazione dell'azienda, lavoro e distinzione

salari-sussidi.

1

2

1. Sopravalutazione della leva fiscale, anche sul tema del lavoro

3

4

Dietro le quinte di questo convegno, e di molti altri, si avverte la

5

sopravalutazione dello strumento tributario, relativo alla determinazione

6

delle imposte. Da quando è caduto il muro di Berlino, con la crisi del

7

comunismo e quindi dell'intervento statale, gli effetti economici del-

8

le imposte sembrano ovunque molto sopravvalutati; la c.d. *leva fiscale*

9

sembra cioè essere diventata lo strumento per intervenire su una plura-

10

lità di fronti, con una sua concezione quasi miracolistica. È l'apoteosi

11

del c.d. utilizzo extrafiscale dell'imposta, su cui vale la pena di fare una

12

carrellata, che giungerà poi al lavoro, come tema di questo convegno.

13

I tributi ambientali sono stati presentati come se potessero risolvere i

14

problemi dei cambiamenti climatici, con la contorta espressione “chi

15

inquina paga”; alla crisi demografica si risponde sempre più spesso in-

16

vocando modifiche del regime tributario della famiglia; sembra che gli

17

incentivi fiscali alle spese di ricerca siano lo strumento per smuovere

18

un sistema manifatturiero che non vuole modernizzarsi; vi si collega la

19

tendenza delle imprese a forzare le qualificazioni delle *spese di ricerca*,

20

per beneficiare dei regimi premiali in termini di crediti d'imposta e c.d.

21

patent box. Leva fiscale favorevole è stata lungamente sostenuta anche

22

per la valorizzazione dei beni culturali, ma c'è anche la sua utilizzazione

1 *in malam partem*. Qui abbiamo le c.d. *società di comodo* (*rectius* non
2 operative), la tassazione del cibo spazzatura, una fantomatica porno
3 tax, la *robin hood tax* seguita da quella del 2022 sugli extraprofiti degli
4 idrocarburi, la *Tobin Tax* contro fantomatici *speculatori* e infine la *web*
5 *tax* contro *i signori dell'economia digitale*. Il denominatore comune di
6 queste tendenze è l'uso della legislazione tributaria come strumento di
7 comunicazione politica su problemi non tributari. In questo quadro si
8 colloca anche la fiscalità del lavoro, protagonista delle eterne discussioni
9 sul taglio del cosiddetto cuneo fiscale, utilizzare per affrontare i diversi
10 problemi economici relativi alla struttura produttiva italiana, di cui i
11 lavoratori fanno parte.

12

13 I.I. *Valore aggiunto e salario ovvero cosa rende il lavoro ricco o povero?*

14

15 Nella cornice di cui al paragrafo precedente, riforme in materia di tassa-
16 zione del lavoro sono inidonee ad affrontare problemi generali e strut-
17 turali delle organizzazioni in cui il lavoro viene prestato. I problemi del
18 lavoro si affrontano invece comprendendo le particolarità delle diverse
19 sedi in cui esso si svolge, le aziende in cui viene prestato e il valore ag-
20 giunto da esse creato.

21 Il valore aggiunto è la prima variabile che condiziona la remune-
22 razione del lavoro, in quanto la divisione tra salario e profitto avviene
23 nell'ambito del valore aggiunto, e nessuna legge può creare valore ag-
24 giunto che non esiste. Neppure azzerando il profitto si può infatti di-
25 stribuire al lavoratore un valore aggiunto che l'azienda non ha prodot-
26 to. Siamo invece ancora culturalmente ostaggio della contrapposizione
27 dualistica tra datore di lavoro e lavoratore, come se non esistesse l'orga-
28 nizzazione in cui il lavoro viene prestato. È assurdo pensare che un la-
29 voro obiettivamente povero, in quanto prestato in un'organizzazione
30 inefficiente possa essere dignitoso agendo sulla *leva fiscale*. Sono pro-
31 fili che vanno compresi prima di legiferare, mandando leggi manife-
32 sto in Gazzetta Ufficiale. Se l'agricoltura pugliese, come rilevava un in-
32 tervento che mi ha preceduto, si fonda su manodopera che riempie a
34 mano cassette di ortaggi o si passa al volo per tutto il giorno cocome-
35 ri da qualche chilo l'uno, in condizioni di semi-schiavitù, la legislazio-
36 ne, la magistratura e gli ispettori dell'Inps potranno fare assai poco.

1 L'organizzazione economica sottostante al diritto è un presupposto so-
 2 stanziale, su cui il diritto stesso può incidere solo assecondando, o im-
 3 ponendo, modelli alternativi praticabili; ad esempio, un modello eco-
 4 nomico alternativo imposto è stato il comunismo di stampo
 5 sovietico, con la sua abolizione della proprietà privata dei mezzi di pro-
 6 duzione, fallito in tutto, meno che sugli armamenti, dove il controllo
 7 politico della produzione era forte; sul comunismo di tipo cinese non
 8 mi dilungo, essendo un caso di economia mista, con libertà economica
 9 senza libertà politica, modello che ho esaminato in vari volumi di scien-
 10 za delle finanze, ma su cui oggi consiglio il mio *L'era aziendale*, disponi-
 11 bile per ora sul sito Didatticaweb dell'università Tor Vergata.

12 In una società aperta, con libertà politiche, l'intervento su model-
 13 li economici funzionanti, anche se per molti versi criticabili, è possibi-
 14 le solo in presenza di alternative produttive economicamente sosteni-
 15 bili. Tornando all'agricoltura suddetta, anche se gli ispettori dell'Inps
 16 fossero numerosissimi, non avrebbero alternative a fingere di non ve-
 17 dere, in quanto il maggior costo del lavoro agricolo, in ultima analisi,
 18 si scarica sui prezzi dei prodotti, e lo pagano i consumatori. Questi ul-
 19 timi, in un'economia aperta, preferirebbero prodotti più a buon mer-
 20 cato, provenienti dall'estero oppure fabbricati in modo più efficiente.
 21 Quando il *non lavoro* è l'unica alternativa al *lavoro povero* il contrasto di
 22 quest'ultimo tramite interventi amministrativi o giurisdizionali lascia il
 23 tempo che trova. Anche questo conferma che le modalità organizzati-
 24 ve del lavoro, cioè l'economia, sono dati strutturali; essi sono cioè de-
 25 stinati a imporsi alla sfera politico-giuridica quando non sono concep-
 26ibili altre modalità di soddisfazione, da parte dei lavoratori, di bisogni
 27 umani indispensabili.

28 Una migliore organizzazione dell'economia non può venire dalle leg-
 29 gi o dalle autorità amministrative, che possono alimentare un progetto
 30 culturale fattibile, ma non sostituirvisi. Senza tale processo culturale, la
 31 prassi organizzativa delle aziende agricole resterà quella, e prevarrà sem-
 32 pre su leggi e autorità costituite, come dimostra l'esperienza dei *Kolchos*
 32 sovietici. Il salario non è insomma una *variabile indipendente* rispetto
 34 agli assetti produttivi sottostanti. È l'interdipendenza tra sfera politico
 35 giuridica e sfera economica, che in qualche misura rende quest'ultima
 36 una variabile indipendente rispetto alla prima. Per sconfiggere il *lavoro*


1 *povero* occorre quindi creare un lavoro più efficiente e organizzato, se-
2 condo i passaggi indicati ai prossimi paragrafi.

3

4

5 **2. Lavoro tra struttura economica e sovrastruttura politico-giuridica**

6

7 Le condizioni economiche del lavoro, la sua organizzazione, dipendo-
8 no cioè dalle modalità di soddisfazione dei bisogni e dall'interazione
9 con la clientela, nelle sue varie tipologie. Si tratta cioè di dati esogeni
10 rispetto agli ispettori dell'INPS o ai tribunali del lavoro. Un tempo,
11 diciamo negli anni sessanta e settanta del ventesimo secolo, vissuti da
12 chi scrive, gli esponenti di un certo estremismo sindacale, parlavano del
13 salario come una *variabile indipendente*. C'è del vero in quest'afferma-
14 zione, che richiama l'intuizione secondo cui *il lavoro non è una merce*,
15 molto importante nella mia teoria delle aziende come gruppi sociali.
16 Un'intuizione ancora più importante è però quella secondo cui la po-
17 litica e il diritto, cui fanno capo i giudici e gli ispettori dell'INPS, non
18 sono una variabile indipendente rispetto all'economia. Quest'ultima
19 può certamente essere influenzata da loro, ma nel complesso per essi è
20 un presupposto, nel senso che il contenuto economico esprime il pro-
21 prio contenitore politico giuridico. Queste espressioni,  utilizzo nel
22 citato volume *l'era aziendale* ricordano l'interdipendenza tra *struttura*
23 *economica* e *sovrastruttura culturale*. Quest'ultima, svalutata da Marx
24 rispetto alla prima, ha invece la sua importanza, proprio per spiegar-
25 la. Certo, la sovrastruttura appare poco rilevante finché la si limita a
26 religione, letteratura e arte. Proprio queste fonti di senso e forme di
27 *divertissement* hanno veicolato nei secoli le strutture culturali, utilizza-
28 te a vari livelli per spiegarsi il senso della vita, del lavoro, dei rapporti
29 interpersonali. L'impatto sociale di queste strutture cognitive è quindi
30 fortissimo anche sulla struttura economica. Tuttavia questi riflessi in-
31 diretti, e per giunta densi di emotività, e di mito, sono insufficienti a
32 spiegare una società complessa, caratterizzata dalla moderna produzio-
32 ne industriale di serie, in cui si inserisce anche il problema del lavoro,
34 oggetto di quest'incontro. Queste strutture culturali, radicate nell'era
35 agricola, non forniscono infatti un'adeguata spiegazione dell'azienda
36

1 come gruppo sociale, tenuto insieme dalla cooperazione interpersonale,
2 finalizzata a produrre merci, o soddisfare altri bisogni umani.

3

4

5 **3. Datore di lavoro come sostituto del fisco**

6

7 Nel settore tributario i c.d. datori di lavoro e in particolare le aziende
8 pluripersonali hanno una funzione che travalica quella dei rapporti col
9 lavoratore. I datori di lavoro, infatti, sono chiamati a svolgere il ruolo di
10 sostituti degli uffici tributari. È un riflesso generale dell'esternalizzazio-
11 ne dei compiti dei pubblici uffici su strutture estranee alla pubblica am-
12 ministrazione, che si ritrova in moltissimi settori della società moderna
13 e che in Italia assume dimensioni patologiche. All'ordinario conflitto di
14 interessi tra datore di lavoro e lavoratore si aggiunge cioè un conflitto di
15 entrambi nei confronti del fisco, che li vede su posizioni diverse, anche
16 in relazione alla struttura del datore di lavoro. Quando si tratta di da-
17 tori di lavoro persone fisiche, com'è palese nel lavoro domestico, questa
18 convergenza opera a danno dell'INPS, con fortissima frequenza di lavo-
19 ri totalmente "in nero", anche se solo ai fini contributivi, in quanto sul
20 datore di lavoro domestico non ricadono obblighi tributari di sostituto
21 d'imposta. Quest'ultima espressione, tecnicamente sorta per indicare
22 il datore di lavoro che *si sostituisce* al dipendente nel pagamento delle
23 imposte, sul piano giuridico sociale, cioè dell'analisi massiva dei com-
24 portamenti, allude invece al datore di lavoro che si sostituisce all'uf-
25 ficio tributario nella richiesta delle imposte al lavoratore. L'efficienza
26 di questo sistema è proporzionale alla visibilità esterna del rapporto di
27 lavoro, alla probabilità di conflitti col lavoratore e alla quantità di lavo-
28 ratori presenti nell'azienda. Già il *lavoro nero* descritto sopra, per colf
29 e badanti, diventa più difficile, anche se frequentissimo, per le attività
30 di ristorazione, che pure sarebbero visibili ai controlli, in quanto ef-
31 fettuate all'interno di pubblici esercizi accessibili da chiunque. Anche
32 qui tuttavia, quando si tratta di pochi dipendenti, operanti in piccole
32 attività fianco a fianco col datore di lavoro, la propensione al rischio
34 è notevole, sempre da parte di datori di lavoro con poco da perdere.
35 I dipendenti da parte loro spingono poco per la regolarizzazione, or-
36 mai consapevoli che, nell'assetto pensionistico attuale, conseguiranno

1 comunque la pensione sociale di vecchiaia, con funzioni assistenziali,
 2 tendente comunque ad eccedere quella contributiva, ragion per cui è
 3 preferibile convertire in salario immediato i contributi altrimenti pagati
 4 dal datore di lavoro. Questi ultimi, per ragioni di prudenza, tendono
 5 a regolarizzare una paga base minima sindacale, spesso part time, per
 6 evitare rischi in caso di infortuni o rimostranze dei dipendenti. Ad essa
 7 si affiancano c.d. fuori busta, erogati sottobanco, alimentati in genere
 8 da varie forme di evasione in senso materiale, ~~in genere~~ ricavi non regi-
 9 strati (sul concetto di evasione in senso materiale Lupi, L'imposizione
 10 tributaria, cit., par. 4.7 ss.). Quest'assetto diventa sempre più difficile
 11 da gestire con l'aumento del numero dei dipendenti, e praticamente
 12 impossibile quando l'amministrazione contabile dell'azienda è delegata
 13 a soggetti diversi dal titolare. In questo caso le procedure di incasso e
 14 pagamento si irrigidiscono, ed è troppo rischioso, anche in termini di
 15 disordine organizzativo interno all'azienda come gruppo sociale, gesti-
 16 re risorse non contabilizzate per i suddetti pagamenti "in nero". Uno
 17 stratagemma frequente, in questi casi, è l'esternalizzazione del lavoro in
 18 apposite cooperative, che non versano né contributi né ritenute, il che è
 19 frequente in settori ad alta intensità di lavoro (facchinaggio, pulizia, lo-
 20 gistica); uno strumento legislativo di contrasto è l'obbligo di verificare
 21 la regolarità contributivo-tributaria dei suddetti fornitori di prestazioni
 22 ad alta intensità di lavoro, tramite il c.d. d.u.r.c. (sigla di documento
 23 unico di regolarità contributiva).

24 Quanto precede contribuisce a spiegare perché, nelle statistiche dei
 25 redditi di lavoro dipendente dichiarati (par. 4.4), c'è una frequenza, a
 26 prima vista anomala, di importi modesti.

27

28 3.1. *Il palliativo del welfare aziendale*

29

30 Si profila anche per la gestione del lavoro dipendente un filo conduttore
 31 che caratterizza il sistema tributario italiano, cioè che la vera, grande,
 32 agevolazione fiscale implicita in esso, è la possibilità di evadere in senso
 32 materiale senza che nessuno se ne accorga; ciò anche perché è più como-
 34 do, sia in termini di immagine politica sia di comodità amministrativa,
 35 indirizzare i controlli verso la c.d. evasione da interpretazione, basata cioè
 36 sulla riqualificazione giuridica ci circostanze comunque dichiarate, dando

1 consistenza alla narrazione mediatica dei c.d. *grandi evasori* (*L'imposizione*
 2 *tributaria*, cit., par. 5.15). È uno dei tanti fattori che concorrono al man-
 3 tenimento di piccole dimensioni di tutto il sistema produttivo italiano,
 4 dal suo *capitalismo a proprietà familiare* fino alle aziende pluripersonali a
 5 gestione familiare e alle attività artigianali e di piccolo commercio svolte
 6 con qualche collaboratore, dove il *lavoro povero* e lo *sfruttamento* (ma si
 7 usiamo questa parola!) sono massimi. L'insieme complessivo delle varie
 8 tendenze politiche si è reso conto di quanto sopra, ma in modo debo-
 9 lissimo, perché debolissima ne è la percezione da parte di un'opinione
 10 pubblica con modestissima formazione sociale. Se ne trova comunque
 11 traccia normativa nella c.d. detassazione degli straordinari o dei premi
 12 di produzione, e nel *welfare* aziendale in senso ampio. Quest'ultimo, su
 13 cui si soffermerà un'altra relazione (Gianluca Stancati) introduce parziali
 14 deroghe ad una discutibilissima scelta di comodità normativa, cioè quel-
 15 la di escludere la deducibilità, per i dipendenti, dei costi di produzione
 16 del reddito. Il motivo non è di ostilità verso i lavoratori, ma di comodità,
 17 vagamente giustificata dal presupposto che tali costi vengano sostenuti
 18 dal datore di lavoro. Al di là di alcuni servizi in natura, come la mensa, il
 19 trasporto collettivo verso il luogo di lavoro, o alcuni *benefits* parzialmente
 20 esenti per quadri e dirigenti (auto aziendali e telefonini), le erogazioni
 21 con cui viene sussidiato il c.d. *lavoro povero* sono timidissime, a partire
 22 dai contributi per l'alloggio o a fronte delle spese per recarsi sul luogo
 23 di lavoro. La ragione è essenzialmente la pigrizia mentale, la reciproca
 24 sfiducia, del fisco e verso il fisco, e la ritrosia del datore di lavoro ad assu-
 25 mersi responsabilità su questioni non riguardanti la sfera lavorativa, ma
 26 quella personale dei dipendenti, come l'alloggio, le modalità per recarsi
 27 sul luogo di lavoro o per gestire i bambini quando si è al lavoro. Su questi
 28 fronti, al di là di sporadici interventi di comunicazione politica, c'è una
 29 grandissima timidezza, che conferma il filo conduttore di quest'interven-
 30 to, cui è dedicato il prossimo paragrafo.

31

32

32 4. Valorizzazione dell'azienda, lavoro e distinzione salari-sussidi

34

35 La maggior parte delle storture su cui si sofferma questo convegno,
 36 e delle opportunità che pure in esso emergono, riguardano, come

1 indicato al precedente punto 2, non i contenuti del lavoro, ma le sedi
 2 in cui esso viene prestato, che poi sono gruppi sociali denominati azien-
 3 de pluripersonali. Si tratta di entità poco familiari ai nostri modelli
 4 culturali, radicati nell'era agricola, in cui la produzione di massa era
 5 legata alla terra, principale fonte di sussistenza. La terra era assegna-
 6 ta dal potere militare, e la dialettica tra lavoratore e datore di lavoro
 7 corrispondeva a quella tra titolare, a vario titolo, dei diritti sulla ter-
 8 ra e titolare di mera forza lavoro. Questo schema semplicistico è stato
 9 esteso all'industria quando la manifattura artigiana dell'era agricola si
 10 è evoluta nelle aziende pluripersonali, dove la produzione tecnologica
 11 di serie, abbassando i costi di produzione ha innestato la c.d. *economia*
 12 *del benessere*. Questo processo è stato interpretato coi modelli culturali
 13 dell'era agricola, traslando l'idea del proprietario terriero, percettore di
 14 una rendita feudale, sul *capitalista*, percettore del tanto deprecato pro-
 15 fitto. L'elemento organizzativo che caratterizza l'azienda pluripersonale
 16 è sfuggito a entrambi, perché anche gli industriali, semplicisticamente,
 17 utilizzano gli schemi culturali dell'era agricola. Anch'essi si immedesi-
 18 mano nelle loro aziende, come gli antichi fabbri o fornai si immedesi-
 19 mavano nella loro bottega, mettendo relativamente in secondo piano
 20 le decine, centinaia o persino migliaia di persone che, assieme a loro
 21 costituiscono l'azienda. C'è questo dietro gli slogan *piccolo è bello* con
 22 cui il capitalismo italiano a proprietà familiare ammantava i propri timori
 23 di *perdere il controllo* diluendo la propria titolarità esclusiva dell'azienda
 24 in una sorta di condominio con altri soci. La difficoltà di valorizzare
 25 il lavoro in azienda, di dargli la dignità cui è dedicato questo conve-
 26 gno, derivano dalla mancata comprensione culturale dell'azienda come
 27 gruppo sociale dove si lavora insieme. Se ci fosse questa consapevolezza,
 28 il semplicistico dualismo datore di lavoro-lavoratore, sarebbe sostitui-
 29 to da un più articolato studio dell'interazione tra proprietà aziendale,
 30 finanziatori, dirigenti, impiegati ed operai nelle loro diverse funzioni;
 31 tutti questi portatori d'interesse nell'azienda (*stakeholders*), compresi i
 32 consumatori, sono influenzati in qualche misura dai contatti col grup-
 32 po, e in qualche modo lo influenzano, secondo l'interazione "individu-
 34 o-sociale" teorizzata nei primi capitoli del mio *L'era aziendale*, sopra
 35 citato. Quanto sopra spiega il suddetto ruolo dell'azienda come sostitu-
 36 to d'imposta, fondamento dell'efficienza della moderna determinazione

1 documentale delle imposte⁽¹⁾, non solo nei confronti dei lavoratori, ma
 2 di chiunque consumi presso l'azienda (IVA) o da essa tragga reddi-
 3 ti, persino l'amministratore delegato o il socio percettore di dividendi.
 4 Contrapporre l'azienda pluripersonale all'impresa individuale dell'ar-
 5 tigliano o del piccolo commerciante costituisce un gigantesco errore
 6 metodologico della discussione pubblica; esso porta a immaginare l'a-
 7 zienza come un omone dedito al profitto, come se l'acciaieria fosse un
 8 grande fabbro, l'industria alimentare un grande fornaio o la banca un
 9 grande usuraio. Se si capisce l'azienda come rapporto sociale multiplo
 10 si capisce anche che le patologie deprecate nel convegno, cioè il lavoro
 11 nero, il caporalato, i fuori busta, etc. sono tutti collegati a dimensioni
 12 aziendali modeste, dove il titolare gestisce direttamente l'attività. Da
 13 tempo propongo quest'idea dell'azienda come gruppo sociale, che viene
 14 istintivamente ritenuta di senso comune dai miei interlocutori, salvo
 15 poi essere dimenticata parlando di evasione fiscale, ambiente, sicurezza
 16 o rapporti di lavoro; dopo aver detto di aver capito, appena le cose si
 17 complicano un po', costoro dimenticano l'idea di azienda come grup-
 18 po sociale, facendo riemergere la suddetta concezione antropomorfa,
 19 riferendo alle aziende bisogni fisici e sentimenti umani, come bontà,
 20 onestà, altruismo, etc.. Questi sentimenti e bisogni riguardano le per-
 21 sone operanti nell'azienda come gruppo sociale, cioè operai, impiegati, e
 22 altri suddetti *stakeholders* che subiscono i *deficit* culturali derivanti dalla
 23 mancata spiegazione sociale dell'azienda. Quest'ultima non è infatti og-
 24 getto di studio sociale in quanto gli economisti la diluiscono nell'idea
 25 semplicistica di *operatore razionale*, funzionale ai loro asettici modelli
 26 matematici, mentre i ragionieri, autodefinitisi *economisti d'azienda*, re-
 27 stano dei tecnici, che non elaborano spiegazioni sociali. Lo stesso vale
 28 per la maggior parte dei giuristi, anche se la loro tecnica è più sofisticata
 29 e complessa di quella dei contabili, e si presterebbe benissimo a una
 30 spiegazione sociale dell'azienda, nei modi indicati ai parr. 2.4-2.5 del
 31 sopra citato *Studi sociali e diritto*. Senza spiegazioni generali, e senza
 32 possibilità di confronto con studiosi sociali che si occupino dell'azienda
 32 pluripersonale a tempo pieno, tutti reinterpretono l'azienda a modo

34

35 (1) LUPU, *La funzione amministrativa d'imposizione tributaria*, LGS, 2022, e — con ulte-
 36 riori riferimenti giuridico-economici — *L'imposizione tributaria come diritto amministrativo spe-
 ciale*, LGS, 2023.

1 loro. È inevitabile che, in questo siano influenzati inconsapevolmente
2 un po' dalla convenienza personale, un po' da istintive idee di giustizia,
3 con sintesi casuale, che ricordano il frammento di Eraclito secondo cui
4 *gli uomini fanno parte del logos ma vivono per lo più come se ciascuno*
5 *avesse una saggezza propria*. Non ci si impegna quindi a capire le ragioni
6 degli altri, e nella confusione si producono discorsi di circostanza, per
7 legittimarsi. Serve invece un'opera di combinazione e di coordinamen-
8 to sulle aziende come luogo di interazione sociale, da cui passa anche la
9 valorizzazione del lavoro, nei limiti delle *relative* compatibilità econo-
10 miche. Sotto questo profilo l'idea dell'azienda come gruppo consente di
11 mettere in secondo piano il profitto, relativizzandolo rispetto al valore
12 aggiunto e considerando l'imprenditore come un organizzatore, la cui
13 remunerazione personale, man mano che il gruppo cresce, pesa sem-
14 pre meno rispetto al fatturato; a differenza dell'artigiano o del piccolo
15 commerciante, se l'imprenditore con 1000 dipendenti ne aumenta i
16 salari, non incide in modo apprezzabile sul proprio tenore di vita. La
17 compatibilità economica di una maggiore remunerazione del lavoro si
18 trova invece nei prezzi di mercato delle prestazioni aziendali e nel va-
19 lore aggiunto che l'azienda è in grado di creare, come indicato in un
20 precedente paragrafo. C'è però anche un condizionamento esterno, che
21 potremmo dire *sociale* derivante cioè dall'idea di *vita dignitosa* diffusa
22 nella pubblica opinione e che si ritiene di dover garantire a prescindere
23 dalla prestazione di un lavoro. Quest'ultimo, insomma, non è solo una
24 merce, ma uno strumento di coesione sociale, come ci ricorda anche la
25 Costituzione. Se però si moltiplicano gli istituti per garantire un red-
26 dito a prescindere dal lavoro, essi rischiano di disincentivare rispetto al
27 lavoro, che assorbe tempo libero utilmente dedicabile ad occupazioni
28 più piacevoli. La via d'uscita, anche per competere con la concorrenza
29 internazionale in un contesto globalizzato, sono le detassazioni del lavo-
30 ro e le integrazioni salariali, cioè il cofinanziamento pubblico del *lavoro*
31 *povero*. Aniché *sussidi economici* come il reddito di cittadinanza, si do-
32 vrebbero dare *servizi in natura* a partire da vitto e alloggio, per chi non è
32 in grado di provvedere a se stesso per ragioni contingenti; l'importante
34 è tenere distinto il sostegno al reddito di chi produce dall'assistenza a
35 chi non è, permanentemente o temporaneamente, in grado di produr-
36 re, in modo da evitare che la seconda intralci la prima.