



Senato della Repubblica

Commissione Bilancio

Camera dei Deputati

Commissione Bilancio

*Audizione nell'ambito dell'esame del disegno di legge di bilancio
per l'anno 2025, C. 2112-bis*



Premessa

Il disegno di legge di Bilancio (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027) presentato in prima lettura alla Camera in data 23 ottobre 2024, e sottoposto all'esame in Commissione a partire dal 29 ottobre 2024, introduce una serie di conferme e convalide rispetto a previsioni già presenti nel nostro ordinamento, andando a **completare e consolidare** il quadro di **misure introdotte già in materia di lavoro, tributaria e fiscale**.

Il disegno di legge trasmesso dal Governo alla Camera, si compone di 144 articoli, la prima sezione si compone degli articoli da 1 a 124, mentre gli articoli da 125 a 144 costituiscono la seconda sezione.

In qualità di Associazione Nazionale dei Consulenti del Lavoro, in virtù delle necessità rappresentate dai professionisti nostri iscritti e a fronte delle osservazioni promosse dagli esperti del Centro Studi Nazionale ANCL, riportiamo alcune riflessioni che hanno ad oggetto le principali misure di natura fiscale, tributaria e giuslavoristica, contenute nel disegno di legge di Bilancio.



Memorie ANCL

Taglio del cuneo fiscale e adeguamenti addizionali IRPEF

(Articolo 2, Disegno di legge di Bilancio – Titolo II, Capo I, Riduzione della pressione fiscale)

La disposizione novella il Testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986 (TUIR), al fine di stabilizzare a regime le disposizioni già introdotte, per il solo anno 2024, dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 216 del 2023.

In particolare, **il comma 1, lettera a)**, modifica l'articolo 11, comma 1, del TUIR, riducendo a tre gli scaglioni di reddito e le corrispondenti aliquote progressive di tassazione del reddito delle persone fisiche, così come segue:

- a) 23 per cento per i redditi fino a 28.000 euro;
- b) 35 per cento per i redditi superiori a 28.000 euro e fino a 50.000 euro;
- c) 43 per cento per i redditi che superano 50.000 euro.

Non è mantenuto il taglio al cuneo contributivo del 6/7 % per i redditi fino a 35mila euro, bensì viene prevista una combinazione di indennità esente da tasse per chi ha redditi fino a 20mila euro e, per chi guadagna di più, ammette un sistema di detrazione fiscale.

Per quanto riguarda le detrazioni per spese ed oneri, per i redditi complessivi di importo superiore a 75.000 euro, fermi restando gli specifici limiti previsti da ciascuna norma agevolativa, vengono introdotti degli importi massimi detraibili, calcolati moltiplicando l'importo base, assunto in base al reddito, per il coefficiente determinato in base al numero dei figli a carico.

Si valuta positivamente l'incremento della soglia del reddito agevolato, che di fatto permetterà l'estensione della platea di possibili beneficiari.

Il taglio del cuneo fiscale porterà così come definito un incremento progressivo delle retribuzioni percepite dai lavoratori, senza che questo possa tradursi in un aggravio del costo del lavoro sostenuto dai datori di lavoro. Si tratta, dunque, di una misura, che senza incidere negativamente sul costo del lavoro per le imprese può tradursi in un incentivo per il mantenimento dell'occupazione e in una misura funzionale a 'trattenere' i lavoratori in azienda.

Positivo il fatto che il taglio del cuneo fiscale diventi ad oggi una misura strutturale dell'ordinamento e non temporanea; avere delle norme strutturali, infatti, è un punto a favore della certezza del diritto e consente di operare in maniera programmatica e previsionale.

Con riferimento alle detrazioni per spese e altri oneri si evidenzia una stretta che va ad interessare i redditi medio alti ma che di fatto risulta essere controbilanciata dalla previsione di una sua rimodulazione in relazione al numero dei figli. Una particolare attenzione assume la previsione contenuta nel comma 9 dell'art. 2, in commento, che introduce nel TUIR l'articolo 16-ter, che reca limitazioni alle detrazioni fiscali, adducendo ad esigenze di attuazione della Legge Delega, in funzione di un periodo di 'aggiustamento'. Viene, dunque, introdotto un meccanismo di parametrizzazione degli oneri detraibili in funzione al reddito e alla presenza di figli nel nucleo familiare (con calcoli talvolta macchinosi e complessi). Rimangono escluse le spese sanitarie e costi per interventi di ristrutturazione/risparmio energetico (già limitati dall'articolo 8).

Sarebbe opportuno escludere dalla limitazione anche altre tipologie di spese aventi rilevanza sociale e nell'ottica di una crescita economica come ad esempio spese per colf e badanti, erogazioni liberali per favorire il terzo settore, spese istruzione e sportive – si auspica dunque, l'inserimento, nell'ottica dell'aiuto alle famiglie, di una detrazione ad esempio



Detrazioni delle spese per interventi del patrimonio edilizio e riqualificazione energetica

(Articolo 8, Detrazioni delle spese per interventi di recupero del patrimonio edilizio e di riqualificazione energetica degli edifici)

La disposizione modifica il vigente quadro normativo in materia di bonus edilizi, prevedendo la proroga, nei termini ivi indicati, delle detrazioni anche per le spese sostenute negli anni 2025, 2026 e 2027, e per la detrazione prevista dall'articolo 119 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, si limita la possibilità per il 2025 di fruire del beneficio ai soli interventi già avviati entro la data del 15 ottobre 2024.

L'articolo 8 rivede le misure relative alle detrazioni per gli interventi di recupero del patrimonio edilizio, riducendone notevolmente la portata. Si invita però a riflettere sul fatto che numerose imprese edili e dell'indotto si sono ampliate per far fronte al periodo eccezionale del superbonus 110%, pertanto, un così drastico dietro-front potrebbe comportare tagli del personale e una crisi del settore non indifferente.

Misure in materia di pagamenti elettronici e interoperabilità di banche dati

(Articolo 9, Disposizioni per il contrasto all'evasione in materia di pagamenti elettronici e di interoperabilità delle banche dati – Capo III misure in materia di lotta all'evasione)

Al fine di rilevare con maggiore facilità l'eventuale incoerenza tra incassi e scontrini emessi l'articolo in commento introduce un vincolo di collegamento tecnico tra gli strumenti di pagamento elettronico (sia fisici che digitali) con il registratore telematico, in modo tale che quest'ultimo possa memorizzare sempre le informazioni minime di tutte le transazioni elettroniche (con esclusione di quelle che si riferiscono all'identificazione del cliente) e trasmettere all'Agenzia delle entrate l'importo complessivo dei pagamenti elettronici giornalieri acquisiti dall'esercente anche indipendentemente dalla registrazione dei corrispettivi.

L'articolo 9 introduce l'obbligo di collegamento tecnico tra gli strumenti di pagamento elettronico e il registratore telematico, a partire dal 1/1/2026. Sarebbe opportuno scaglionare l'entrata in vigore dell'obbligo rispetto alle dimensioni dell'operatore economico, partire dai grandi punti vendita per andare via via nel filone commerciale e dare il tempo ai piccoli esercenti di gestire anche questo adeguamento tecnico. Sarebbe altresì apprezzabile prevedere un credito di imposta per tale adeguamento, come per i precedenti obblighi di informatizzazione.

Lo stesso articolo, al comma 5, reca l'obbligo di indicazione del Codice identificativo nazionale (CIN) sulle CU e sui modelli fiscali. Sarebbe auspicabile raccordare le normative fiscali in materia di CIN a quelle in materia di sicurezza per le locazioni brevi e turistiche di cui al d.l. n. 145/23 che saranno in vigore dal 2/11/2024 (mentre il cin dal 1/1/25) anche dal punto di vista sanzionatorio.



Misure in materia di tracciabilità delle spese

(Articolo 10, Misure in materia di tracciabilità delle spese – Capo III misure in materia di lotta all'evasione)

Il comma 1 novella il Testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986, prevedendo in particolare, alla lettera a), la limitazione della deducibilità, ai fini delle imposte sui redditi, ai soli pagamenti tracciabili con riferimento alle spese per vitto e alloggio sostenute o rimborsate analiticamente ai dipendenti, nonché a quelle per viaggio e trasporto effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea di cui all'articolo 1 della legge n. 21 del 1992.

La previsione contenuta all'interno dell'art. 10 relativa alla limitata deducibilità, ai fini dell'imposte sui redditi, delle sole spese di vitto e alloggio effettuate con solo pagamenti tracciabili risulta essere, talvolta, eccessivamente stringente, si auspica, dunque, una possibile revisione della stessa, che ammetta così eventuali deroghe o eccezioni.

Disposizioni in materia di lavoratori frontalieri

(Articolo 15, Disposizioni in materia di lavoratori frontalieri – Capo IV Disposizioni in materia di lavoratori frontalieri)

All'art. 15 è possibile scorgere l'auspicato recepimento legislativo dell'accordo di smart working dei lavoratori frontalieri Italia-Svizzera, nonché chiarimenti in ambito di lavoro prestato all'estero per più di 183 giorni. Chiarita, altresì, la portata della modifica del d.l. c.d. Omnibus al nuovo accordo frontalieri.



Congedi parentali

(Articolo 34, Misure in materia di congedi parentali – Capo II, Misure in materia di famiglia)

Il **comma 1**, al fine di sostenere le famiglie con figli minori, rafforzando significativamente la disciplina in materia di congedi parentali, effettua le seguenti due tipologie di intervento:

a) per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che hanno cessato il congedo di maternità o paternità a partire dal 1° gennaio 2024 viene prevista a regime, dal 2025, l'elevazione all'80 per cento della retribuzione dell'indennità del congedo, per il secondo mese entro il sesto anno di vita del bambino, in luogo dell'elevazione al 60 per cento prevista a legislazione vigente;

b) per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che hanno cessato il congedo di maternità o paternità a partire dal 1° gennaio 2025 viene prevista, parimenti a regime dal 2025, l'elevazione all'80 per cento della retribuzione dell'indennità del congedo, per un ulteriore mese entro il sesto anno di vita del bambino.

Il **comma 2** prevede che le modifiche alla disciplina vigente in materia di indennità del congedo parentale, di cui al comma 1 lettere a) e b), si applicano rispettivamente ai lavoratori che hanno terminato o terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024.

La disposizione in commento di fatto si pone in continuità con quanto già previsto nella Legge di Bilancio 2024 (l. n. 213/2023) e prevede, infatti, una forma di incentivo all'utilizzo del congedo parentale facoltativo, attenuando lo svantaggio dell'indennizzo ordinariamente previsto al 30%.

Con l'obiettivo, infatti, di incoraggiare le nascite, viene previsto un terzo mese di indennizzo del congedo parentale all'80%, con un trattamento economico potenziato, che può essere fruito alternativamente alla lavoratrice padre o al lavoratore madre.

Risulta, dunque, positivo l'incremento dei mesi fruibili di congedo parentale, che passa da 1 a 2 con la legge di Bilancio 2024 e che si appresta, invece a subire l'incremento di un ulteriore mese nel 2025, arrivando così a 3. Positivo anche il fatto che questo incremento dei mesi di fruizione vada di pari passo con un incremento del trattamento economico, che come per lo scorso anno passa dal 30 all'80%.

La misura in commento risulta, nel perseguimento di tale obiettivo, essere complementare a quanto previsto dall'art. 31 che di fatto prevede un bonus da mille euro per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2025, erogato nel mese successivo al mese di nascita o adozione. Il requisito richiesto è che il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente presenti una condizione economica con valore ISEE non superiore a 40.000 euro annui.



Decontribuzione lavoratrici madri

(Articolo 35, Decontribuzione lavoratrici madri - Capo II, Misure in materia di famiglia)

L'esonero previsto dall'articolo 35 del disegno di legge di Bilancio 2025, è destinato a una platea più ampia rispetto all'anno in corso, in quanto costituita dalle lavoratrici:

- dipendenti anche a tempo determinato (escluse solo quelle domestiche)
- titolari di reddito di lavoro autonomo (le cui specifiche tipologie sono ancora da specificare),
- titolari di reddito di impresa (sia in contabilità semplificata, sia ordinaria) o di partecipazione, che non abbiano però optato per un regime forfettario di imposizione fiscale.

L'ulteriore requisito soggettivo per il nuovo esonero, e non previsto in quello precedente, è che la lavoratrice madre abbia un reddito (imponibile ai fini previdenziali) non superiore a 40mila euro su base annua.

L'esonero sarà riconosciuto dal 2025 in poi alle lavoratrici che hanno due o più figli, in sostituzione dell'esonero attuale che si esaurisce a fine anno.

Le madri con almeno tre figli che stanno fruendo del relativo esonero dell'articolo 1, comma 180, della legge n. 213/2023 sono escluse dal nuovo fino a tutto il 2026 in quanto proseguiranno con l'esonero attuale. Dal 2027 potranno accedere al nuovo che sarà riconosciuto fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo.

Il disegno di legge in commento non definisce l'entità dell'esonero della contribuzione IVS a carico della lavoratrice, demandandolo ad un successivo decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze.

Viene però anticipato che si tratterà di un esonero parziale e non pari al 100% come quello previsto per l'anno 2024 (entro il massimale annuo di 3.000 euro)

Si valuta positivamente la decisione di mantenere il regime di decontribuzione già previsto lo scorso anno per le lavoratrici madri, in particolare è condivisibile la scelta che vede un ampliamento progressivo della platea di beneficiarie.

Viene però in rilievo un'incertezza operativa dovuta alla scelta di demandare ad un successivo decreto interministeriale la determinazione dell'ammontare di tale esonero, oltreché la decisione di prevederlo in misura parziale e non mantenere il regime, rivelatosi come positivo, già sperimentato nell'anno in corso.



Premi di produttività

(Articolo 67, Interventi in materia di premi di produttività -Capo I, Misure in favore delle imprese)

Il **comma 1**, in continuità con la misura disposta con la scorsa legge di bilancio, proroga, estendendola però al triennio la 2025, 2026 e 2027, il dimezzamento (dal 10 per cento al 5 per cento) dell'aliquota dell'imposta sostitutiva sulle somme erogate sotto forma di premi di risultato o di partecipazione agli utili d'impresa di cui all'articolo 1, comma 182, della legge n. 208 del 2015.

Riprendendo quanto già introdotto dalla nostra Confederazione di appartenenza, udita prima di noi, positiva la conferma del dimezzamento dell'imposta sostitutiva delle somme erogate sotto forma di premi di risultato o di partecipazione agli utili d'impresa. In particolare, si apprezza notevolmente l'estensione di tale regime non più limitata al solo anno di previsione ma in questo caso al triennio di riferimento 2025-2027.



Fringe Benefit

(Articolo 68 - Fringe benefit per neoassunti e Fringe benefit per i restanti lavoratori)

Per i dipendenti assunti nel corso del 2025 con nuovi contratti a tempo indeterminato, che trasferiscono la propria residenza oltre un raggio di 100 chilometri - calcolato tra il precedente luogo di residenza e la nuova sede di lavoro contrattuale - è prevista l'esenzione fiscale delle somme rimborsate dal datore di lavoro (o da questi erogate direttamente) per il pagamento delle spese di locazione e manutenzione dei fabbricati locati dai lavoratori stessi nei limiti di 5mila euro annui.

Le erogazioni effettuate entro tale soglia non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente per i primi due anni dalla data di assunzione, ma restano comunque rilevanti ai fini contributivi. Per fruire dell'agevolazione è richiesto che il reddito di lavoro dipendente del lavoratore non sia superiore a 35.000 euro nell'anno precedente all'assunzione.

Per i restanti lavoratori viene prorogata per il 2025, 2026 e 2027 la deroga all'art. 51, comma 3, del TUIR già prevista per il 2024. Per cui, non concorrono a formare il reddito entro il limite complessivo di euro 1.000 il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti. Per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico il limite di esenzione è elevato a 2.000 euro.

La disposizione in commento che di fatto subordina il riconoscimento dei fringe benefit per i neoassunti, al superamento della distanza dei 100 chilometri tra nuova sede di lavoro contrattuale e precedente luogo di residenza da accertare mediante autocertificazione nella quale il lavoratore attesti, sotto la propria responsabilità, quale sia stato il suo luogo di residenza nei sei mesi precedenti la data di assunzione, fa emergere una perplessità legata perlopiù all'eventuale ripercussione in capo al datore di lavoro laddove venga scoperta la non veridicità della dichiarazione resa dal lavoratore e i fringe benefit siano stati già concessi.

Si menziona, inoltre, la complessità della determinazione della distanza di 100 chilometri, specialmente nei casi in cui diversi metodi di calcolo portino a risultati differenti, sopra o sotto soglia. Inoltre, dovrebbe essere chiarito meglio l'utilizzo del plafond di esenzione fiscale pari a 5.000 annui utilizzabile nei primi due anni dalla data di assunzione. Di solito ci si riferisce ai periodi di imposta e dunque si tratterebbe del 2025 e 2026. Tuttavia la tipologia di spesa del canone di locazione e il periodo di assunzione che potrebbe avvenire a fine 2025, potrebbero far ritenere più coerente con le finalità della misura in commento ritenere si debba usare l'anno solare. Questo comporterebbe che coloro che siano assunti il primo dicembre 2025 possano beneficiarne in misura piena per due anni, ossia fino al 30 novembre 2027, senza discriminazioni rispetto a chi è stato assunto a inizio 2025. La relazione tecnica fa presumere questa seconda lettura, poiché stima le ricadute fiscali dell'agevolazione nel periodo 2025-2027.

Si auspicano, dunque, chiarimenti operativi tempestivi al fine di rendere tale misura esperibile in maniera rapida e così da operare con la massima trasparenza possibile.



Trattamento integrativo speciale per i dipendenti di strutture turistico alberghiere

(Articolo 69 - Agevolazioni fiscali lavoro notturno e straordinari nei giorni festivi, art. 69)

La disposizione, in modo analogo a quanto già previsto lo scorso anno dall'art. 1, co. da 21 a 24 della legge di Bilancio 2024 prevede un riconoscimento a titolo di trattamento integrativo, che non concorre alla formazione del reddito, di una somma pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in riferimento alle prestazioni di lavoro notturno e straordinario effettuate nei giorni festivi (Decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66).

La misura trova applicazione per il periodo dal 1° gennaio 2025 al 30 settembre 2025, ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, di cui all'articolo 5 della legge n. 287 del 1991 e ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali.

Il **comma 2** prevede che le misure agevolative di cui al comma 1 si applichino a favore dei lavoratori dipendenti del settore privato titolari di reddito da lavoro dipendente di importo non superiore a 40 mila euro nel periodo d'imposta 2024.

È da valutare positivamente la scelta della norma di confermare tale misura già sperimentata in passato, nell'ottica di incentivare l'occupazione e il reperimento di risorse nel settore turistico, poco attrattivo verso i lavoratori, favorendo opportunità di lavoro per superare la resistenza a lavorare ad orari notturni e giornate festive. Sul punto però sarebbe auspicabile, considerato che sono numerosi i settori che ad oggi incontrano delle difficoltà nel reperire personale, soprattutto disposto a lavorare in orario notturno oppure nei giorni festivi, estendere tale agevolazione anche ad altri settori e ambiti.



Proroga della super deduzione per il corso del lavoro

(Articolo 70 - Proroga della maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni)

Risulta confermata la maggiorazione del costo del lavoro ammesso in deduzione in presenza di incrementi occupazionali netti. La norma fornisce alcune precisazioni in merito al calcolo dell'agevolazione.

È da valutare positivamente la scelta di prorogare la super deduzione in presenza di incrementi occupazionali netti da calcolare nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 e nei due successivi rispetto al corrispondente periodo d'imposta precedente. La misura già prevista per l'anno in corso ha, infatti, determinato un incremento delle assunzioni, con conseguente valutazione positiva sullo status occupazionale nel mercato del lavoro.

Decontribuzione Sud, Bonus giovani, Bonus Donne, Bonus ZES unica

(Articolo 72 - Incentivi per il rilancio occupazionale ed economico)

Il **comma 1** prevede che la disciplina dell'esonero contributivo parziale in favore dei datori di lavoro del settore privato di cui all'articolo 1, commi da 161 a 167, della legge n. 178 del 2020 (cosiddetta decontribuzione Sud), conformemente a quanto deciso dalla Commissione europea con la decisione C (2024) 4512 *final* del 25 giugno 2024, **trovi applicazione fino al 31 dicembre 2024, con riferimento ai contratti di lavoro subordinato stipulati entro il 30 giugno 2024.**

È da valutare positivamente la scelta di rifinanziare mediante un apposito fondo costituito la misura della Decontribuzione Sud, che invece aveva subito, nella legge di Bilancio del 2024 una interruzione. Positiva altresì la decisione di rifinanziare misure di sostegno all'occupazione e all'inserimento lavorativo di giovani (Bonus giovani), e donne (Bonus Donne). Con riferimento a quest'ultimo però si ritiene però che la previsione di ulteriori requisiti, quali l'assenza di un impiego retribuito da almeno sei mesi, limiti eccessivamente la platea delle destinatarie, mentre già il requisito della residenza nella zona ZES costituisca di per sé una situazione di svantaggio.



Altrettanto positivamente è la valutazione verso la misura del Bonus Giovani, che di fatto mira a favorire l'inserimento lavorativo dei giovani under 35. La scelta di incentivare l'assunzione di giovani che non hanno mai avuto un contratto a tempo indeterminato risponde all'esigenza di agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro di una fascia di popolazione particolarmente vulnerabile e spesso penalizzata dal punto di vista occupazionale.

Un possibile aspetto che andrebbe regolamentato riguarda l'assunzione di un giovane (che non ha mai avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato) con un contratto part-time fruendo del nuovo incentivo; attualmente al secondo datore di lavoro è preclusa la possibilità di accedere all'incentivo (a meno che l'assunzione non avvenga in contemporanea), mentre sarebbe auspicabile l'applicazione dell'incentivo ad entrambi i datori di lavoro proporzionalmente alla percentuale di part-time svolta presso ciascuno.

Infine, si attenziona una problematica che non raramente è stata riscontrata con riferimento a tali tipologie di bonus.

Il requisito dell'assenza di contratti di lavoro a tempo indeterminato pregressi può essere difficilmente provata da parte del nuovo datore di lavoro, e dunque anche del suo intermediario, Consulente del Lavoro, pertanto frequentemente si è assistito a recuperi effettuati dall'INPS a fronte di dichiarazioni mendaci, o eventualmente anche di dimenticanze da parte del lavoratore perché si è trattato di rapporti di lavoro a tempo indeterminato della durata di qualche giornata e poi interrotti.

A fronte di tali criticità sarebbero percorribili due strade possibili: la prima è quella di individuare un meccanismo ad hoc che permetta di effettuare controlli preventivi allo stanziamento dell'agevolazione, la seconda è invece quella di rivedere il requisito chiedendo soltanto che non vi sia stato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, pregresso, tra il medesimo lavoratore e datore di lavoro oppure inserendo come requisito l'assenza di un precedente contratto a tempo indeterminato di durata ad esempio superiore a 12 mesi, quale possibile soglia di discriminazione.

Infine, si valuta positivamente la scelta relativa al rifinanziamento dell'esonero contributivo "Bonus Zona economica speciale per il Mezzogiorno – Zes unica", si ritiene però che il requisito relativo all'appartenenza ad un'area geografica ben limitata, sia già di per sé sufficiente a legittimare una misura di questo tipo, invitando così a rivedere e rimodulare sia il requisito che richiede un'età anagrafica non superiore ad una determinata soglia, sia una condizione di disoccupazione prolungata entro un termine specifico.



Credito d'imposta ZES

(Articolo 77 – Credito d'imposta ZES)

La misura in commento si affianca ad altri interventi in favore delle imprese, quali il rifinanziamento per la **nuova Sabatini** e gli interventi per favorire l'occupazione di giovani, donne e lavoratori svantaggiati, stabiliti dal decreto Coesione, e prevede la **proroga al 2025** per le agevolazioni relative agli **investimenti nella ZES Unica Sud**.

*Si valuta, dunque, positivamente l'estensione dell'accesso al credito d'imposta per gli investimenti nelle zone inserite all'interno della ZES Unica Sud, interessa le Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna. Per la misura è autorizzata una spesa di **1,6 miliardi di euro**.*

Misure di potenziamento dei controlli di finanza pubblica

(Art. 112, Misure di potenziamento dei controlli di finanza pubblica)

L'articolo reca misure finalizzate a potenziare la funzione di controllo e monitoraggio della finanza pubblica.

L'articolo 112 relativo a misure di potenziamento dei controlli di finanza pubblica, che prevede l'introduzione di un rappresentante del MEF nel collegio sindacale delle imprese che percepiscono contributi pubblici di rilevante entità (superiore a 100.0000 euro) desta qualche interrogativo, a fronte del fatto che il collegio sindacale si compone di professionisti iscritti ad un Ordine professionale, e per questo già come tali soggetti a controlli ministeriali secondo le norme ordinarie. La norma sembra mettere in discussione la terzietà degli organi di controllo e dei professionisti nominati per tali incarichi. La norma appare anche ai limiti della conformità all'art. 41 della Costituzione. Piuttosto si sarebbe potuti intervenire imponendo agli organi di controllo una puntuale rendicontazione ed attestazione dell'utilizzo delle risorse in esame, con periodicità trimestrale.



Spunti conclusivi

Le novità introdotte nel disegno di Legge di Bilancio, in linea con i precedenti interventi normativi, risultano **condivisibili ed efficaci**.

Nell'esprimere il **nostro appoggio** per il lavoro fatto, **auspichiamo l'implementazione continua** delle varie misure nell'ottica di una **riforma sempre più efficace del mercato del lavoro**, nella direzione di una **semplificazione e razionalizzazione degli adempimenti** e di una **facilitazione delle procedure operative** che impattano nella quotidianità del datore di lavoro e dei suoi intermediari.

Si aggiunge altresì, che pur comprendendo che il disegno di legge in commento si inserisce nei parametri definiti dal Patto di Stabilità, **è auspicabile l'introduzione di nuove misure che assicurino un supporto allo sviluppo economico per le piccole e medie imprese**, che appare al momento limitato, imputabile si ritiene alla limitatezza economica delle risorse disponibili.