



**Consulti del Lavoro**  
▼ Consiglio Nazionale  
dell'Ordine

*Senato della Repubblica*

*e*

*Camera dei Deputati*

*Commissioni Congiunte Bilancio*

*Audizione preliminare nell'ambito dell'esame del disegno di legge  
"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e  
bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026" (A.S. 926)*

## **PREMESSA**

Il Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro intende offrire il proprio contributo nell'ambito della discussione in merito al Disegno di Legge di Bilancio 2024, soffermandosi, per ciò che attiene agli interventi in materia di lavoro e previdenza, sugli articoli ritenuti di primaria importanza, con particolare riferimento a specifiche tematiche quali la riduzione dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti, l'indennità relativa ai congedi parentali, il riscatto dei periodi non coperti da contribuzione, le misure di flessibilità in uscita. Per ciò che concerne l'area fiscale, le osservazioni e le proposte riguardano, invece, la rideterminazione dei valori di acquisto di terreni e partecipazioni negoziate e non negoziate nei mercati regolamentati nonché le misure di contrasto all'evasione e la razionalizzazione delle procedure di compensazione dei crediti. Viene, infine, proposta la proroga di talune misure che non si riscontrano nell'attuale disegno di Legge di bilancio relativamente a all'esonero per le assunzioni a tempo indeterminato di giovani e donne, al contratto di espansione e al credito di imposta per gli investimenti nel Mezzogiorno.

## **OSSERVAZIONI E PROPOSTE SULLE MISURE IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZIALE**

### **ART. 5 - Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti**

In via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto un esonero, senza effetti sul rateo di tredicesima, sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore:

- di 6 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, al netto del rateo di tredicesima.
- di 7 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, al netto del rateo di tredicesima.

### *Osservazioni e proposte*

Si valuta positivamente la riproposizione dell'esonero, seppure limitato al singolo anno 2024, finalizzato ad aumentare il potere di acquisto dei lavoratori, introdotto con introdotto dalla Legge di Bilancio 2022 (art. 1, c. 121, L. 234/2021) e più volte modificato da ultimo attraverso le disposizioni di cui all'art. 39 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 convertito con modificazioni dalla Legge 3 luglio 2023, n. 85. In proposito, tuttavia, al fine di supportare ulteriormente i lavoratori, si propone di prevedere che l'incremento della percentuale di esonero ivi previsto produca effetti anche sul rateo di tredicesima. Parimenti, si ritiene opportuno suggerire l'estensione di tali previsioni anche ai lavoratori iscritti alla Gestione Separata INPS, di cui all'articolo 2, comma 26, legge 8 agosto 1995, n. 335. Si propone di rendere strutturale detta misura che, a quanto si apprende dal dettato normativo, è limitata al solo anno 2024.

### **Art. 6 - Misure fiscali per il welfare aziendale**

Limitatamente al periodo d'imposta 2024, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del TUIR, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 1.000 euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai

datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa. Tale limite è elevato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del Testo unico delle imposte sui redditi.

#### *Osservazioni e proposte*

Si valuta positivamente la previsione attraverso cui, riproponendo parzialmente quanto previsto negli ultimi anni in materia di fringe benefit, viene innalzata la soglia di non imponibilità prevista all'art. 51, comma 3, del TUIR. Si apprezza, peraltro, la volontà legislativa di coinvolgere nella misura una maggiore platea di soggetti destinatari, prevedendo, rispetto alle previsioni del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 convertito con modificazioni dalla Legge 3 luglio 2023, n. 85, la riduzione a 2.000 euro della soglia per i lavoratori dipendenti con figli ma, contestualmente, l'innalzamento a 1.000 euro per tutti gli altri lavoratori. Tale estensione con relativo innalzamento dell'importo a favore dei soggetti senza figli risponde ad effettive esigenze di equità sostanziale.

Altresì importante è la previsione attraverso cui potranno essere utilizzare le predette somme per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

Tale norma rappresenta una forma di sostegno per i lavoratori al fine di limitare l'impatto negativo legato all'aumento delle spese dell'energia e una soluzione efficiente per riconoscere ai medesimi lavoratori dipendenti, anche *ad personam*, preziose risorse economiche.

In proposito, peraltro, si propone di rendere strutturale detta misura che, a quanto si apprende dal dettato normativo, è limitata al solo periodo di imposta 2024.

#### **Art. 7 – Detassazione dei premi di risultato**

Per l'anno 2024, salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 5 per cento, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

#### *Osservazioni e proposte*

Si ritiene assolutamente positiva la riproposizione della disposizione, anche per il 2024, secondo cui si applicherà un'imposta sostitutiva pari al 5 per cento sui premi di risultato di cui alla Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016), che aumenterà il potere di acquisto dei lavoratori. Tanto premesso, in ragione dell'attuale contesto storico caratterizzato dall'incertezza dei mercati internazionali, sarebbe auspicabile che l'erogazione dei premi di risultato, a cui si applica l'imposta agevolata, sia collegata al mero raggiungimento di valori di produttività individuati dalla contrattazione collettiva anche se gli stessi non siano incrementali rispetto al periodo precedente, come attualmente previsto.

Si ritiene altresì utile suggerire la possibilità di detassare elementi retributivi legati anche ad indicatori non economici e/o finanziari, che pur non rilevando un mero incremento in termini numerici, determinano il raggiungimento di obiettivi rientranti nei criteri ESG (environmental, social, governance). Come noto, infatti, l'ESG rappresenta un insieme di criteri utilizzati per valutare le prestazioni di un'azienda in termini di impatto ambientale, responsabilità sociale e buona governance. Detassare elementi retributivi legati a tali obiettivi potrebbe incentivare le aziende a integrare le loro strategie aziendali e a prendere in considerazione non solo gli aspetti finanziari, ma anche quelli legati alla sostenibilità e alla responsabilità sociale.

#### **ART. 9 - Detassazione del lavoro notturno e festivo per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere**

Per il periodo dal 1° gennaio 2024 al 30 giugno 2024 ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, di cui all'articolo 5 della legge del 25 agosto 1991, n. 287, e ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, è riconosciuto un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15 per cento delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, effettuate nei giorni festivi.

#### *Osservazioni e proposte*

Si apprezza la volontà legislativa di riproporre una misura che, estendendo la platea di soggetti individuata all'articolo 39-bis, comma 1, del decreto legge 4 maggio 2023, n. 48 convertito con modificazioni dalla Legge 3 luglio 2023, n. 85, è finalizzata a garantire la stabilità occupazionale ed a sopperire all'eccezionale mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico, ricettivo e termale.

In proposito, ferme restando le indicazioni dell'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 26 del 29 agosto 2023, secondo cui il trattamento integrativo spetta per le prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi o per il lavoro notturno, si ritengono utili ulteriori specifici chiarimenti in merito alla corretta definizione di "lavoro notturno" e alla relativa disciplina giuslavoristica. In particolare sarebbe opportuno ricondurre il concetto di lavoro notturno a quanto previsto dall'CCNL di riferimento.

#### **ART. 26 – Valore di accesso delle pensioni calcolate con metodo contributivo**

L'art. 26 contiene modifiche alla determinazione del valore della pensione in caso di accesso alla pensione di vecchiaia e anticipata. In particolare, si osserva che il valore soglia di accesso per le pensioni di vecchiaia contributiva viene abbattuto da 1,5 volte l'assegno di sociale; tale elemento è valutato positivamente, dato che allarga la platea dei beneficiari della pensione di vecchiaia calcolata con il metodo contributivo, dunque calcolata sulla base dei contributi effettivamente versati. Rispetto alla pensione anticipata contributiva, se da un lato si inquadra come miglioria la gradazione della soglia di ingresso da 3 a 2,6 volte l'assegno sociale rispettivamente per gli assicurati uomini e donne privi di figli, madri con un figlio e madri con due o più figli.

Le altre modifiche che verranno introdotte appaiono invece più restrittive: infatti queste prevedono che il trattamento di pensione anticipata sia riconosciuto per un valore lordo mensile massimo non superiore a cinque volte il trattamento minimo per le mensilità di anticipo del pensionamento rispetto all'età pensionabile di vecchiaia; questo provvedimento

introduce un limite di valore mensile a una pensione calcolata integralmente con il metodo contributivo con una limitazione che non appare in linea con la *ratio* del metodo di calcolo contributivo. La medesima norma introduce anche una finestra di differimento prima della percezione dell'assegno di pensione pari a 3 mesi: tale provvedimento appare in linea con la medesima finestra già prevista dall'art. 15 del d.l. 4/2019 per la pensione anticipata ordinaria.

#### **ART. 27 – Riscatto dei periodi non coperti da contribuzione**

L'art. 27 prevede, in via sperimentale per il biennio 2024-2025, una forma di riscatto in parte analogo a quello già sperimentato dall'art. 20 cc. 1-5 del d.l. 4/2019, aperta ai soli assicurati in tutte le gestioni INPS, privi di contributi anteriori all'1.1.1996. Il riscatto prevede un onere parametrato sull'ultima retribuzione lorda imponibile e sull'aliquota IVS. Si riscontra positivamente tale forma che consente il recupero, a pagamento dei vuoti contributivi nella carriera dei lavoratori destinatari del metodo di calcolo contributivo puro, per un massimo di 5 anni.

Si auspica tuttavia che l'eventuale compartecipazione al costo dell'onere da parte dei datori di lavoro privati possa avere un valore annuo superiore al premio di risultato detassabile ex Legge n. 208/2015, che annualmente come noto non può superare i 3.000 euro, in quanto tale valore appare assai limitato rispetto all'onere da sostenere da parte dei lavoratori per attivare questa forma di riscatto. Si riscontra inoltre che l'aver introdotto la sola deducibilità dell'onere di riscatto, ex art. 10 TUIR, appare meno vantaggioso rispetto alla detrazione del 50% già attiva nel precedente triennio di sperimentazione, dal 2019 al 2021, della pace contributiva (ex art. 20 d.l. 4/2019).

#### **ART. 28 – Adempimenti contributivi nelle pubbliche amministrazioni**

L'art. 28 consente di ritenere assolti i versamenti contributivi per i periodi di paga fino al 31 dicembre 2004 da parte delle pubbliche amministrazioni per i propri lavoratori subordinati attraverso la trasmissione all'INPS delle denunce contributive. Tale norma appare molto positiva, nel contesto di difficoltà nel reperimento delle prove dell'avvenuto versamento contributivo di periodi così risalenti nel tempo (anteriori al 2005), Si suggerisce tuttavia di valutarne una estensione del perimetro di operatività, allargandolo dalle sole pubbliche amministrazioni di cui al d.lgs. 165/2001 alle aziende partecipate e a tutti gli iscritti alla gestione ex Inpdap, in quanto il fondato rischio è che si crei forte disparità fra lavoratori che erano già stati dipendenti pubblici e che a oggi, per mera evoluzione dell'assetto della pubblica amministrazione, si ritrovano lavoratori di società partecipate o controllate da enti pubblici, comunque assicurati alla gestione dipendenti pubblici Inps.

#### **ART. 29 – Perequazione pensionistica per il 2024**

L'art. 29 del Ddl della manovra di bilancio del 2024 limita al 2023 le fasce di rivalutazione delle pensioni introdotte dalla legge 29 dicembre 2022, n. 197, prevedendo nuove fasce per il 2024, comprese fra il 100% della pensione (per pensioni dal valore al massimo pari a 4 volte il trattamento minimo Inps) e il 22% per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a dieci volte il trattamento minimo INPS. Tale misura appare rispettare la *ratio* da anni introdotta di contenimento della spesa dello stato sulla base della progressione del reddito pensionistico, tuttavia appare penalizzante nei confronti delle pensioni, pure se calcolate con il metodo puramente contributivo, di valore superiore a 10 volte il

trattamento minimo; si suggerisce di ripristinare le medesime fasce del 2023, che prevedevano una rivalutazione della pensione al 32% per i trattamenti superiori a dieci volte il trattamento minimo.

### **ART. 30 – Misure di flessibilità in uscita**

L'art. 30 proroga per il 2024 alcune misure di anticipo pensionistico già sperimentate negli anni precedenti; in particolare, si valuta positivamente la proroga dell'Ape sociale che consente un anticipo pensionistico a carico dello Stato fino all'età pensionabile di vecchiaia in possesso dei requisiti contributivi già previsti dalle precedenti versioni sperimentate dal 2017 in avanti: si suggerisce tuttavia di richiamare la L. 234/2021, art. 1 c. 92 in riferimento alla riduzione del requisito contributivo da 36 a 32 anni per i lavoratori addetti a mansioni gravose che avevano lavorato nei settori della edilizia. L'adeguamento a speranza di vita pari a 5 mesi dell'età di accesso a tale anticipo appare in linea con quello già attivo per gli accessi a pensione ex L. 214/2011, come previsto dall'art. 12 della L. 122/2010; si nota tuttavia che, essendo tale misura sperimentale per il 2024, tale aumento restringerà la platea dei lavoratori che accedono all'Ape sociale. Il divieto di cumulo reddituale di cui al comma 2 rende tale indennità non cumulabile con alcun reddito da lavoro fatta eccezione per 5.000 euro di lavoro autonomo occasionale (come per la pensione anticipata in Quota 100, 102 e pensione anticipata flessibile), irrigidendo la previgente disciplina che prevedeva una soglia di cumulabilità annuale di 8.000 euro per redditi di lavoro dipendente e 4.800 euro per quelli di lavoro autonomo.

Il comma 3 proroga, anche per il 2024, i requisiti di accesso alla cd. "Opzione donna", che risponde alla esigenza di facilitare l'accesso al pensionamento per le assicurate autonome e dipendenti; tale forma di anticipo ripropone uno dei tre requisiti soggettivi che si riscontra essere di difficile applicazione, vale a dire essere lavoratrici dipendenti o licenziate da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'articolo 1, comma 852, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 presso il MIMIT. Si suggerisce di modificare tale riferimento, ad esempio eleggendo la platea delle donne che abbiano esaurito l'indennità di disoccupazione Naspi. Si sottolinea inoltre che risulterebbe opportuno unificare i periodi di finestra mobile che, per le lavoratrici autonome, risulta più gravoso, essendo pari a 18 mesi (contro i 12 mesi riservati alle lavoratrici dipendenti). Non vi sono rilievi per le modifiche apportate alla pensione anticipata flessibile di cui al comma 4 che riconosce anche per il 2024 agli iscritti delle Gestioni Inps il diritto a una pensione anticipata al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di una anzianità contributiva minima di 41 anni; i requisiti risultano analoghi a quelli previsti nel 2023 dalla L. 197/2022 così come l'incentivo al trattenimento in servizio (sulla falsariga del cd. Bonus Maroni), ma si osserva un regime più severo in merito ai periodi di finestra (fino a 9 mesi per i pubblici dipendenti), nonché un ricalcolo contributivo generalizzato unito a un valore massimo di pensione, fino all'età di vecchiaia, pari a 4 volte il trattamento minimo. Tale ultima misura, nel combinare il ricalcolo contributivo a un valore massimo di pensione, appare non del tutto conforme alle logiche di sostenibilità del metodo contributivo.

### **ART. 31 – Indennità ISCRO per lavoratori autonomi**

L'art. 31 del Ddl della manovra dal 2024 stabilizza l'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa, già introdotta in via sperimentale per il triennio 2021- 2023. Si osserva che da un punto di vista fiscale, diversamente da quanto è previsto dal regime sperimentale, tale indennità risulterà concorrente alla formazione del reddito IRPEF. Tale

elemento, dati anche i valori massimi assai contenuti della medesima indennità (di gran lunga inferiori a quelli della NASpI attiva per i lavoratori subordinati), appare rilevantemente peggiorativo rispetto alla previgente disciplina: si invita pertanto a considerare di mantenere il regime di esenzione fiscale già attivo nel triennio sperimentale.

#### **ART. 32 – Indennità gente di mare**

L'art. 32 modifica il regime speciale di indennità di malattia per i lavoratori marittimi che, a oggi, è più favorevole, sia nel *quantum* sia nella durata, rispetto all'indennità di malattia per i lavoratori della generalità dei comparti. L'articolo 32 incide sulla disciplina della malattia fondamentale di cui all'articolo 6 della legge 24 aprile 1938 n. 831 e di quella complementare di cui all'articolo 7 della stessa legge, intervenendo esclusivamente sulla misura della stessa.

Si prevede al comma 1, lettera a), che l'indennità giornaliera sia commisurata al sessanta per cento della retribuzione. Si registra anche una variazione, al comma 1, lettera b), la retribuzione presa a riferimento per il calcolo dell'indennità determinando che sia quella percepita nei 30 giorni anteriori allo sbarco per la sola parte riguardante le componenti fisse della retribuzione. Tali modifiche appaiono positive, nella omogeneizzazione del trattamento di malattia.

#### **ART. 33 – Disposizioni in materia di adeguamento delle aliquote di rendimento delle gestioni previdenziali CPDEL**

L'art. 33 prevede una revisione delle aliquote di rendimento previdenziali per gli iscritti alle gestioni CPDEL-CPS-CPI-CPUG nonché del calcolo dell'onere di riscatto contributivo per i medesimi dipendenti della pubblica amministrazione. Le modifiche incidono sulla quota A con una nuova tabella dei rendimenti della quota retributiva che avrebbe un impatto diretto sul calcolo della pensione; se da un lato se ne comprende perfettamente la *ratio* di riduzione dei costi per la finanza pubblica con l'obiettivo di rendere più omogenei i trattamenti, anche all'interno delle numerose famiglie delle gestioni previdenziali dei pubblici dipendenti, si suggerisce di valutare una maggiore gradualità nella entrata in vigore della norma, specie considerando le diverse modalità di accesso a pensione, nonché anche il caso di coloro che avevano già sostenuto e saldato la spesa di un riscatto confidando, con legittimo affidamento, nel beneficio corrispondente sulla futura pensione.

#### **ART. 34 – Rifinanziamento per il 2024 Fondo Sociale per l'Occupazione e Formazione**

L'art. 34 del Ddl della Legge di Bilancio per il 2024 introduce sul Fondo sociale Occupazione e Formazione alcuni rifinanziamenti per consentire la proroga e il finanziamento delle misure a sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei call center, dei lavoratori dipendenti da impresa adibita alla pesca marittima, nonché dei trattamenti di CIGS e di mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa. Il comma 4 della stessa norma dispone per il 2024, a valere sullo stesso Fondo, la proroga con rifinanziamento dei trattamenti straordinari di interazione salariale a favore dei lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati ad orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate e confiscate e, al comma 5, degli interventi per i sostegni al reddito per i lavoratori per specifiche situazioni di crisi aziendali dopo la crisi economica derivante da pandemia da Covid-19 e da crisi energetica. Il successivo comma 6 proroga per il 2024 le integrazioni salariali a favore dei lavoratori dipendenti delle imprese del Gruppo Ilva, anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche e, al comma 7, per riorganizzazione o crisi aziendale.

I successivi commi 8 e 9 riconoscono fino al 31 dicembre 2024 integrazioni salariali per salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio delle competenze aziendali.

Tali proroghe sono osservate con particolare favore, data la congiuntura economico e sociale di particolare difficoltà attraversata dall'intero tessuto produttivo nazionale. Si suggerisce tuttavia di introdurre in modo stabile un fondo specifico per un ammortizzatore sociale unico, prolungando e stabilizzando la efficace e produttiva esperienza sperimentata per supportare i territori alluvionati nella primavera del 2023 in Emilia Romagna.

#### **ART. 36 - Misure in materia di congedi parentali**

Viene disposta una modifica al comma 1, primo periodo, dell'articolo 34 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. In particolare, per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 del medesimo decreto, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione *“elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione nel limite massimo di un mese e alla misura del 60 per cento della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80 per cento per il solo anno 2024”*.

#### *Osservazioni e proposte*

Ferma restando la piena condivisione della disposizione volta a garantire maggiore sostegno economico ai lavoratori con figli, si ritiene utile suggerire, al fine di una semplificazione nella gestione amministrativa di tale misura, un intervento volto a precisare che l'innalzamento della misura dell'80 per cento della retribuzione sia sempre riferita al primo mese indennizzato al genitore lavoratore e che la misura del 60 per cento della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80 per cento per il solo anno 2024, sia riferita al secondo mese indennizzato.

Tanto premesso, tale misura rientra nell'ambito del supporto alla genitorialità che, tuttavia, non si deve fermare ai primi mesi di vita del bambino, in quanto le difficoltà del ruolo si presentano anche successivamente. In tal senso, così come sperimentato con il decreto interministeriale 12 settembre 2017, in attuazione della misura prevista dal decreto legislativo n. 80/2015, è auspicabile incentivare e coinvolgere aziende e parti sociali per introdurre misure di conciliazione tra vita professionale e privata, innovative e migliorative rispetto a quanto già previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento, ovvero dalle disposizioni normative vigenti.

#### **ART. 37 - Decontribuzione delle lavoratrici con figli**

Per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, alle lavoratrici madri di tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto un esonero del cento per cento della quota dei contributi previdenziali a carico del lavoratore fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile. Tale esonero è riconosciuto, in via sperimentale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 anche



alle lavoratrici madri di due figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

#### *Osservazioni e proposte*

Si condivide appieno la misura volta a sostenere le lavoratrici con figli. In proposito, peraltro, è rilevante ricordare che, come riportato dal Bilancio di genere della Ragioneria Generale dello Stato del 2021, l'impatto negativo della crisi pandemica è risultato più intenso per le donne con figli, soprattutto se in età prescolare.

In tal senso, pertanto, al fine di supportare l'intera platea di lavoratrici con figli, si ritiene opportuno suggerire una modifica alla misura, prevedendo la possibilità che l'esonero sia rivolto anche alle lavoratrici con un solo figlio. Nell'attuale contesto sociale, caratterizzato anche da una importante difficoltà per le lavoratrici di conciliare i tempi di vita e quelli di lavoro, l'estensione in commento sarebbe quantomai opportuna, anche al fine di limitare l'attuale crescente fenomeno della "denatalità".

Inoltre, sarebbe auspicabile prevedere che tale esonero sia rivolto anche al lavoratore padre, che potenzialmente rientrerebbe nelle casistiche sopra argomentate, in caso di nuclei vedovili.

#### **OSSERVAZIONI E PROPOSTE SULLE MISURE IN MATERIA FISCALE**

##### **ART. 12 - Rideterminazione dei valori di acquisto di terreni e partecipazioni negoziate e non negoziate nei mercati regolamentati**

La disposizione prevede la rivalutazione del valore delle partecipazioni negoziate e non negoziate e dei terreni per i beni posseduti al 1° gennaio 2024. Gli articoli 5 e 7 della legge 28 dicembre 2001, n. 448, avevano introdotto la facoltà di rideterminare i valori dei terreni e delle partecipazioni in società non quotate possedute da persone fisiche e società semplici, agli effetti della determinazione delle plusvalenze, mediante il pagamento di un'imposta sostitutiva da applicare sul maggior valore attribuito ai cespiti a seguito di apposita perizia. L'articolo 1, commi da 107 a 109, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di bilancio per il 2023), oltre ad aver concesso la possibilità di una ulteriore rideterminazione del costo d'acquisto dei terreni e delle partecipazioni posseduti alla data del 1° gennaio 2023, ha previsto la possibilità di rideterminare il valore di acquisto anche per le partecipazioni in società quotate nei mercati regolamentati o nei sistemi multilaterali di negoziazione possedute alla medesima data.

#### *Osservazioni e proposte*

Come previsto nelle precedenti edizioni della misura in oggetto si ritiene opportuno posticipare il termine di versamento dell'imposta sostitutiva e di redazione e giuramento della perizia dal 30 giugno 2024 al 15 novembre 2024, al fine di evitare un ingorgo di scadenze su una data (30 giugno 2024) già ricca di adempimenti annuali.

##### **ART. 20 - Adeguamento delle esistenze iniziali dei beni di cui all'articolo 92 del TUIR**

La disposizione consente agli esercenti attività d'impresa che non adottano i principi contabili internazionali nella redazione del bilancio, relativamente al periodo d'imposta in corso al 30 settembre 2023, l'adeguamento delle esistenze

iniziali dei beni alla cui produzione o al cui scambio è diretta l'attività dell'impresa, delle materie prime e sussidiarie, dei semilavorati e degli altri beni mobili, esclusi quelli strumentali, acquistati o prodotti per essere impiegati nella produzione.

#### *Osservazioni e proposte*

Seppur ritenendo positiva la citata previsione si segnala che il comma 5 dell'art. 20 del DDL colloca le scadenze di versamento in due rate di pari importo, di cui la prima entro il termine previsto per il versamento a saldo delle imposte sui redditi relative al periodo d'imposta di cui al comma 1 e la seconda entro il termine di versamento della seconda o unica rata dell'acconto delle imposte sui redditi relativa al periodo d'imposta successivo. Aggiungere tali versamenti alle ordinarie scadenze annuali delle imposte sui redditi rischia di generare problemi di liquidità agli esercenti attività di impresa. Si propone, pertanto, di collocare le predette scadenze, di cui al citato comma 5, nei mesi di dicembre del medesimo anno (in luogo del mese di giugno) e di aprile dell'anno successivo (in luogo del mese di novembre); in subordine, qualora si ritenesse necessario collocare le predette scadenze entro l'anno 2024 si propone di posticipare la prima rata dal mese di giugno a settembre e la seconda da novembre a dicembre.

Con riferimento a quanto previsto al secondo periodo del comma 6 si propone di prevedere espressamente che i valori risultanti dalla rivalutazione siano riconosciuti anche ai fini penali oltre che civilistici e fiscali.

#### **ART. 23 - Misure di contrasto all'evasione e razionalizzazione delle procedure di compensazione dei crediti**

L'art. 23 prevede una serie di disposizioni tese a contrastare l'evasione e razionalizzare le procedure di compensazione dei crediti.

#### *Osservazioni e proposte*

Si condividono le finalità della norma che intende contrastare l'evasione e le frodi di natura tributaria, tuttavia, le misure restrittive rischiano di ricadere sulla totalità dei contribuenti, introducendo maggiori oneri e burocrazia. Si ritiene che tali misure dovrebbero essere riservate soltanto ad una platea di soggetti in possesso di indici oggettivi di propensione all'evasione e alla commissione di frodi nei confronti dell'Erario.

A tal proposito, si segnala la disposizione del comma 1 che prevede l'aumento dall'otto per cento all'undici per cento della ritenuta di acconto (di cui all'art. 25, D.L. 31 maggio 2010, n.78) da operare da parte di banche e Poste Italiane Spa sui beneficiari dei pagamenti disposti dai contribuenti che intendono usufruire di deduzioni o detrazioni previste dall'ordinamento (si pensi a titolo di esempio alla detrazione del 50% per gli interventi di manutenzione ordinaria o straordinaria degli immobili). Si valuti l'impatto sulla liquidità delle imprese che la misura potrebbe avere, anche alla luce della recente tendenza di innalzamento dei tassi di interesse sui prestiti e mutui.

Il comma 7, lettera b), aggiunge l'ulteriore comma 49-quinquies all'articolo 37 del decreto-legge n. 223 del 2006, prevedendo che la compensazione sia inibita al ricorrere delle circostanze individuate dalla norma; il modello F24 che contenga una compensazione, previa sospensione dello stesso, è successivamente scartato. La disposizione si limita a far riferimento, in maniera del tutto generica, ai contribuenti che abbiano iscrizioni a ruolo o accertamenti esecutivi per importi complessivamente superiori a euro 100.000, operando per tutti i contribuenti senza alcuna delimitazione delle

fattispecie rilevanti con riferimento alla motivazione dell'iscrizione a ruolo del debito. Si pensi, a titolo di esempio, ad un ruolo derivante dal recupero di un credito inesistente rispetto a casi di semplici omissioni di versamento, o ancora, a debiti derivanti da atti impugnati in sede giudiziale dal contribuente. Si propone di definire espressamente le fattispecie (più gravi) per le quali è inibita la possibilità di compensazione al contribuente.

Il comma 8, lett. a) dell'art. 23 del DDL interviene sull'art. 11, c. 2, lett. a), D.L. n. 66/2014 ampliando l'obbligo di utilizzo dei servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle entrate in tutti i casi in cui siano effettuate delle compensazioni, in luogo della attuale versione della norma che prevede tale obbligo nei soli casi in cui per effetto delle compensazioni effettuate il saldo finale della delega di pagamento sia pari a zero. Con riferimento a tale disposizione si valuti l'impatto sui contribuenti di complicazione delle procedure di gestione delle compensazioni; titolari di partita iva e persone fisiche, secondo la misura che si intende introdurre, saranno obbligati, in caso di compensazioni, all'utilizzo dei servizi telematici o, in alternativa, a delegare un intermediario abilitato.

Il comma 10, lettera a), dell'art. 23 introduce delle nuove modalità di utilizzo in compensazione dei crediti maturati nei confronti dell'INPS e dell'INAIL, più precisamente:

- i crediti nei confronti dell'INPS, da parte dei datori di lavoro (non agricoli) possono essere utilizzati in compensazione solo a partire dal quindicesimo giorno successivo alla presentazione della denuncia UniEmens da cui emergono i crediti stessi;
- dai datori di lavoro che versano la contribuzione agricola unificata per la manodopera agricola a decorrere dalla data di scadenza del versamento relativo alla dichiarazione di manodopera agricola da cui il credito emerge;
- dai lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali degli artigiani ed esercenti attività commerciali e dai liberi professionisti iscritti alla Gestione separata Inps a decorrere dal decimo giorno successivo a quello di presentazione della dichiarazione dei redditi da cui il credito emerge.
- i crediti nei confronti dell'INAIL, di qualsiasi importo, possono essere compensati a condizione che siano certi, liquidi, esigibili e registrati negli archivi dell'Istituto.

Sono inoltre escluse dalle compensazioni le aziende committenti per i compensi assoggettati a contribuzione alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

Pur comprendendo la finalità della norma si ritiene che tali misure dovrebbero riguardare soltanto una platea di contribuenti in possesso di indici oggettivi di propensione all'evasione e alle frodi. Permettere la compensazione dei crediti vantati nei confronti dell'INPS solo a partire dal quindicesimo giorno successivo alla presentazione della denuncia UniEmens di fatto posticipa la compensazione alla scadenza di versamento del successivo periodo di paga, addossando ai sostituti di imposta l'onere finanziario di anticipare, senza poter immediatamente compensare, le somme da erogare ai lavoratori per conto dell'Istituto (es. indennità di malattia, maternità, ecc.).

Il comma 13, che inserisce nel d.P.R. 29 settembre 1973, n. 602, il nuovo articolo 75-ter, intende semplificare, razionalizzare e potenziare l'attività di riscossione, consentendo all'agente della riscossione il ricorso a forme di cooperazione applicativa e informatica sin dalla fase propedeutica a quella di avvio della procedura esecutiva, per acquisire i dati e le informazioni necessari al buon esito dell'azione di recupero, da chiunque detenuti.

Per le ricadute sostanziali che può avere la disposizione sui contribuenti si ritiene opportuno specificare le effettive modalità telematiche di cooperazione che saranno utilizzabili dall'Agente della riscossione. La disposizione, per come è scritta, rimane molto generica ed astratta rimandando, di fatto, al decreto ministeriale oltre che la definizione della soluzione tecnica anche il perimetro di intervento sostanziale della misura.

### **MISURE ASSENTI ALL'INTERNO DEL DDL BILANCIO DELLE QUALI SI PROPONE L'INTRODUZIONE**

#### **1. Esonero per assunzioni a tempo indeterminato di giovani e donne**

Negli ultimi anni il Legislatore ha introdotto numerose tipologie di incentivi volti a promuovere forme di occupazione stabile e, di conseguenza, incrementare le assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori, in particolare giovani e donne, nel nostro territorio.

Tale orientamento, peraltro, risponde alle disposizioni di cui all'articolo 1 comma 7 lettera b) della Legge 10 dicembre 2014, n. 183, che, allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, delinea la promozione - nel rispetto di determinati principi e criteri direttivi ed in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali - del contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti.

#### *Proposta*

La strategia europea per l'occupazione ha stabilito una serie di obiettivi comuni per la politica in materia di occupazione ed in tal senso si sono registrate numerose iniziative in materia di lotta alla disoccupazione di giovani e donne. Per essere efficace e coerente con gli obiettivi del pilastro europeo dei diritti sociali, la ripresa del nostro Paese deve dare pari opportunità a tutti i cittadini, soprattutto quelli che non esprimono oggi pienamente il loro potenziale. In tal senso, si ritiene utile ricordare che le azioni del PNRR sono volte a recuperare il potenziale delle nuove generazioni e a costruire un ambiente istituzionale e di impresa volto a favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro.

In virtù delle predette valutazioni, dunque, si auspicano specifiche disposizioni che, come avvenuto negli scorsi anni, prevedano un esonero contributivo pari al 100 per cento della contribuzione datoriale complessivamente dovuta in caso di assunzione a tempo indeterminato di giovani under 36 e donne.

#### **2. Contratto di espansione**

Si osserva che nel disegno di legge è del tutto assente la proroga del contratto di espansione inserito dal d.l. 34/2019 nell'art. n. 41 del D.Lgs. 148/2015 e prorogato da ultimo dalla L. 234/2021 fino alla fine del 2023.

#### *Proposta*

Si richiede di valutare una proroga, almeno per il biennio 2024-2025, di questo strumento di cui si è apprezzata l'efficacia, che rappresentava una forma equilibrata di accompagnamento a pensione con parziali oneri a carico dello Stato, in grado di attutire i costi molto onerosi dell'isopensione (art. 4 L. 92/2012) cui si accompagna, per espressa previsione

normativa, anche l'obbligo di assunzione a tempo indeterminato di nuove risorse e di formazione dei lavoratori in forza all'azienda esodante.

### **3. Credito d'imposta Mezzogiorno**

Il Disegno di Legge di Bilancio 2024 non prevede alcuna proroga del credito di imposta per gli investimenti nel Mezzogiorno di cui all' art. 1, commi 98 e ss., Legge n. 208/2015, misura che ha sostenuto, in questi ultimi anni, la tenuta produttiva delle imprese italiane ed in particolare di quelle delle Regioni del Sud e delle altre ammesse all'agevolazione.

#### *Proposta*

Si propone di prevedere una proroga del credito d'imposta per gli investimenti al Sud, come già disposto da ultimo dall'articolo 1, comma 265, Legge n. 197/2022.