



**CONFLAVORO**

Piccole Medie Imprese

*Commissioni congiunte  
5a Bilancio Senato e V Bilancio Camera*

**Bilancio di previsione dello Stato per l'anno  
finanziario 2024 e bilancio pluriennale  
per il triennio 2024-2026**

*A.S. 926*

13 novembre 2023

**Audizione di CONFLAVORO PMI**

**Conflavoro PMI**

Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese

[www.conflavoro.it](http://www.conflavoro.it)

[presidenza@conflavoro.com](mailto:presidenza@conflavoro.com)

800 911958

## *Considerazioni Generali*

L'impianto sostanziale della Legge di Bilancio per il 2024 conferma l'orientamento più volte manifestato da parte del Governo di voler intervenire a **sostegno delle fasce più deboli della popolazione italiana, con particolare riferimento ai lavoratori e alle famiglie**, con il fine ultimo di migliorarne la condizione nel lungo termine.

A fare da sfondo alla volontà dell'esecutivo (e in tal senso influenzando le determinazioni appena richiamate) si ripresenta, ancora una volta, il quadro di una **situazione economica estremamente complessa** per motivi ormai noti, ulteriormente aggravata dalla **difficilissima congiuntura internazionale**, nell'ambito del quale la **disponibilità limitata di risorse economiche** e la **ristrettezza degli spazi di intervento** hanno reso ancor più complicata la definizione delle scelte di politica economica più opportune da prendere, per delineare come verranno spese le risorse a disposizione nell'anno che verrà.

Va tuttavia sottolineato come l'impostazione del provvedimento abbia cercato di tenere conto, per quanto possibile, sotto diversi aspetti e al netto delle difficili condizioni di contesto, delle **interlocuzioni condotte con le parti sociali e le realtà rappresentative delle categorie produttive** che hanno avuto luogo nelle scorse settimane.

Come noto si tratta di una **manovra che vale poco più di 23 miliardi di euro, di cui circa 15,7 miliardi provengono dall'extra deficit e di cui circa 8 miliardi derivano dalla spending review ministeriale**, quantificata intorno al 5% su tutte le voci di spesa discrezionali. Allo stanziamento complessivo della legge di bilancio per il 2024 si aggiungono i **4 miliardi del Decreto Fiscale**, in combinato disposto con il primo modulo attuativo della **riforma fiscale** che dispone, tra le altre cose, la rivisitazione degli scaglioni Irpef e la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni.

Provando ad operare **un confronto con la legge di bilancio dello scorso anno**, è inevitabile riscontrare come le variabili di scenario che incidono sulla definizione del provvedimento più importante dell'anno siano evidentemente mutate, non ravvisando tuttavia cambiamenti di particolare rilievo rispetto alla condizione che connota oggi il mondo della piccola e media impresa italiana e il benessere delle principali categorie afferenti il tessuto produttivo nazionale nel suo complesso. Alla fine dello scorso anno il Governo appena insediato si è ritrovato, in tempi estremamente ristretti, dinanzi all'importante sfida di varare la **legge di bilancio per il 2023**, in tempistiche estremamente ristrette e dinanzi ad una situazione economica ulteriormente complicata dalle ripercussioni della guerra in Ucraina sulla nostra economia, contesto che

per forza di cose ha richiesto di concentrare la gran parte delle risorse stanziare (all'incirca 22 su un totale di 35 miliardi) sulla definizione di misure volte a contrastare gli effetti del caro energia su famiglie ed imprese.

**Nel mese di maggio 2023, durante l'Assemblea Nazionale, Conflavoro PMI** ha lanciato un appello al Governo per sollecitare la messa a terra di un'azione chiara ed incisiva a sostegno del tessuto imprenditoriale italiano, chiedendo di concentrare la gran parte delle risorse a sostegno del mondo del lavoro e in particolare delle imprese, le quali, trovandosi oggi a subire un carico fiscale così ingente, sono costrette a rallentare la propria corsa verso la crescita, ravvisando difficoltà oggettive nell'approntare nuovi investimenti e nel riconoscimento di un trattamento economico più soddisfacente per i propri dipendenti.

Non era chiaramente prevedibile che gli scenari generali potessero cambiare, ancora una volta, in maniera così incisiva e repentina nel corso dei mesi successivi, gli stessi in cui sono state avviate le riflessioni necessarie per la definizione dei contenuti di questa manovra finanziaria, e in prossimità della sua presentazione. In particolare sono due gli aspetti che più degli altri pesano oggi sulla condizione dell'economia nel nostro Paese: gli **effetti dell'inflazione e del carovita** in generale, che sebbene in timida discesa continuano ad incidere negativamente sul potere d'acquisto delle famiglie; e le ulteriori incertezze generate dallo **scoppio di un nuovo conflitto in Medio Oriente**, portatrici di nuova instabilità sui mercati finanziari, di ripercussioni sul versante dell'export e dell'internazionalizzazione e di inevitabile preoccupazione legata a fattori geopolitici.

Alla luce del testo della legge di bilancio 2024 presentato dal Governo, possiamo dunque ragionevolmente rilevare come il nostro appello di maggio sia stato accolto al netto delle variabili esogene sin qui analizzate, intervenendo a sostegno del mercato del lavoro come possibile e tenendo conto della limitatezza tanto delle risorse economiche, quanto degli effettivi spazi di manovra ristretti. E se sul fronte delle **pensioni** si riscontra un certo livello di coerenza rispetto agli orientamenti di massima condivisi nei mesi scorsi durante i lavori dell'Osservatorio della Spesa Previdenziale presso il Ministero del Lavoro, di converso si rileva, purtroppo, la totale assenza di interventi per l'incremento dei livelli di **salute e sicurezza sul lavoro**, così come la mancanza misure mirate per sviluppare la **formazione orientata al lavoro** e la diffusione delle competenze specialistiche.

D'altronde, è evidente come anche le più rilevanti misure di sostegno al mercato del lavoro contenute in questa manovra, dal taglio del cuneo fiscale ai *fringe benefit*, sebbene siano interventi che abbiamo molto apprezzato e che abbiamo espressamente richiesto e sostenuto nei mesi scorsi, abbiano carattere temporaneo, provvisorio, e non strutturale, da cui discende la necessità di **ripensare con urgenza l'approccio, in termini strutturali, verso politiche pubbliche** di così grande rilevanza, soprattutto se si discute dell'impostazione e dell'incremento delle politiche industriali nazionali.

Se infatti è lodevole, come già sopra evidenziato, che gli sforzi principali di questa legge di bilancio siano orientati al sostegno delle fasce più deboli, è altrettanto vero che **un reale moto di sviluppo per il Paese deve necessariamente innescarsi a partire dalla definizione di misure stabili per la crescita**, che devono appunto essere di matrice strutturale, ripensando gli interventi anche in relazione alla spinta per gli investimenti che le risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza intendono dare al nostro Paese - nell'ottica di proiettarci, appunto, verso un futuro di solidità economica costante e duratura.

Affinché questo sia possibile, **è necessario che le imprese vengano messe in condizione di incrementare i livelli di produttività e di aumentare i propri volumi di fatturato**, fermando quindi l'aumento del deficit contratto di volta in volta per la definizione di misure che sostengono la nostra economia - e che vanno ad accrescere quell'indebitamento che non fa altro che complicare la situazione dei nostri conti pubblici, soprattutto in prospettiva futura.

Se è dunque scontato, da un lato, che le risorse economiche debbano essere stanziare per poter effettuare gli interventi, è oltremodo importante che lo Stato disponga il bilancio annuale in condizioni di complessivo pareggio, aumentando, a fianco delle dovute uscite, le opportune entrate che possano **mettere in condizione il tessuto imprenditoriale italiano di crescere, di aumentare il proprio livello di competitività, e quindi di spingere al rialzo l'intera economia** - senza chiaramente mettere in discussione la tutela della sostenibilità dei conti pubblici, che rimane un assunto imprescindibile.

Ferma restando l'impossibilità di prevedere il corso degli eventi, nonché eventuali fattori esogeni che potranno condizionare la quantificazione e l'utilizzo delle risorse disponibili, la sfida che dobbiamo raccogliere oggi è quindi di **improntare la definizione delle nostre politiche pubbliche nazionali, e in special modo quelle rivolte al mercato del lavoro e allo sviluppo della politica industriale, alla crescita del tessuto imprenditoriale nel suo complesso con un approccio consolidato**, che vada oltre la mera necessità del momento, in modo che diventi l'orientamento strutturale principale per consentire la ripresa e il rilancio del nostro Paese in termini di sviluppo.

Si riportano di seguito le valutazioni analitiche di Conflavoro Piccole e Medie Imprese sugli articoli di principale interesse ed impatto per il comparto rappresentato.

\*\*\*

### *TITOLO III*

#### *Riduzione della pressione fiscale e misure in materia di rinnovo dei contratti del pubblico impiego*

##### *Capo I*

#### *Riduzione della pressione fiscale*

**L'articolo 5** riprende quanto disposto per il secondo semestre del 2023 dal Decreto Lavoro (DL 48/2023), prorogando e rafforzando, per il prossimo anno 2024 e in via eccezionale, l'**esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti** (c.d. cuneo fiscale). Chiaramente il taglio del cuneo contributivo dal lato del lavoratore non può che essere valutato positivamente, anche in relazione al fatto che la misura viene riconfermata per dare un sostegno ai redditi medio bassi, ferma restando l'opportunità di valutare il carattere temporaneo della misura in un'ottica di stabilizzazione futura. Andando oltre la indubbia valutazione positiva sul taglio del cuneo contributivo dal lato del lavoratore, come Conflavoro continuiamo a ribadire anche in questa sede che la detassazione del costo lordo del lavoro a carico delle imprese rimane l'urgenza più incombente, in quanto continua a rappresentare la spesa più elevata per chi fa imprenditoria. Mettere in condizione l'impresa di usufruire di un'imposizione fiscale minore sul costo del lavoro, comporterebbe la possibilità di aumentare il valore netto percepito dai lavoratori dipendenti in busta paga, consentendo altresì di poter liberare delle ulteriori risorse per eventuali investimenti.

Con riferimento all'**articolo 6 recante Misure fiscali per il welfare aziendale** (c.d. *fringe benefit*), non si può che valutare positivamente l'innalzamento a 1.000 euro del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché delle 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, che non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente. La misura è apprezzata non soltanto in qualità di misura a sostegno al reddito del lavoratore dipendente non eccessivamente onerosa per i bilanci

aziendali, ma soprattutto perché viene riequilibrata garantendo la copertura, seppur diversificata, dell'intera platea di lavoratori subordinati, cadendo la limitazione ai soli lavoratori dipendenti con figli disposta con l'ultima revisione della norma, prevista sempre nel DL 48/2023. Nell'attesa che si compia la riforma del sistema tributario, che potrebbe intervenire anche su questo aspetto, Conflavoro PMI propone di rendere stabile il limite di non imponibilità di euro 1.000, modificando l'art. 51, comma 3, del TUIR di cui al D.P.R. 917/1986, che consentirebbe ai datori di lavoro e ai lavoratori, oltre che ai rispettivi enti di rappresentanza, di programmare le iniziative di welfare aziendale in ottica pluriennale, con indubbi vantaggi per entrambe le parti.

Riguardo l'**articolo 7 sulla detassazione dei premi di risultato**, già prevista nella scorsa Legge di Bilancio per il 2023, considerati i buoni risultati ottenuti nel corso dell'anno grazie alla riduzione al 5% dell'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, di cui all'articolo 1, comma 182, della legge 208/2015, testimoniati anche dai nuovi accordi di secondo livello, nell'attesa della riforma del sistema tributario, Conflavoro PMI propone di rendere stabile l'aliquota del 5% in luogo di quella del 10% prevista dalla suddetta norma. Più in generale, si valuta favorevolmente la riproposizione di tale intervento, ritenendolo sicuramente un elemento di spessore, volto ad incentivare l'attivazione di forme di premialità aziendale che possano da un lato favorire la produttività, l'efficacia e l'efficienza dell'azienda stessa; dall'altra valorizzare l'operato delle risorse umane in relazione al merito con forme di sostegno al reddito che incidano positivamente sul potere d'acquisto dei lavoratori. Al contempo però ravvisiamo la necessità di ribadire in questa sede che venga attuata un'azione concreta di supporto alle aziende per l'attivazione di piani premiali, intervenendo in maniera incisiva sulle modalità pratiche e sull'iter da seguire per l'attivazione degli stessi. La riduzione dell'aliquota impositiva è sicuramente un primo passo per l'incentivazione di forme alternative di remunerazione, tuttavia Conflavoro PMI auspica una reale e tangibile semplificazione di processo, proponendo una procedura unilaterale più snella e in capo alle singole aziende che possano, in maniera autonoma, individuare i parametri di valutazione nonché il raggiungimento degli stessi al fine dell'erogazione dei premi, in quanto unici attori in grado di conoscere realmente le esigenze della propria attività. Si suggerisce dunque di modificare l'attuale procedura a seguito della quale un'azienda che intende attivare un piano premiale deve preliminarmente addivenire ad un accordo sottoscritto con la presenza delle organizzazioni sindacali e, successivamente, depositare suddetto accordo ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 151/2015 entro 30 giorni dalla sottoscrizione. In combinato disposto con la stabilizzazione dell'aumento della soglia dei *fringe benefit*, si potrebbe ragionevolmente riscontrare la presenza di un completo e compiuto sistema di premialità per i lavoratori

dipendenti, rispondendo di fatto alla necessità di aumentare il proprio potere d'acquisto, senza generare un onere eccessivo a carico delle imprese.

Restando infine sempre nell'ambito del presente capo, con riferimento all'**articolo 9 sulla detassazione del lavoro notturno e festivo per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere**, si accoglie favorevolmente l'estensione della misura al primo semestre del 2024, che era già stata oggetto di sollecito da parte di Conflavoro in sede di interlocuzione al Tavolo ministeriale sul settore del Turismo. Si tratta infatti dell'erogazione di un beneficio diretto a favore dei lavoratori che non impatta sulle imprese, che nella precedente impostazione in qualità di "bonus estate" non teneva conto del fatto che i periodi di alta stagione turistica nel nostro Paese non riguardano soltanto la stagione estiva -basti pensare, ad esempio, al turismo invernale alimentato dall'attività sciistica. Nascendo dunque tale misura in qualità di intervento volto non soltanto ad incrementare il livello di gratificazione dei dipendenti del settore turistico, ma anche la stabilità occupazionale ed a sopperire alla eccezionale mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico, ricettivo e termale, si ritiene opportuna la previsione estensiva disposta dalla presente norma. Infine, sempre in considerazione della nostra vocazione turistica nazionale, si suggerisce di giungere ad una sua stabilizzazione nel corso dell'intero anno solare, eventualmente a valle di una valutazione compiuta sugli effetti dell'erogazione del beneficio, anche in termini di finanza pubblica, ovvero, qualora ciò non fosse possibile per ragioni di "copertura" della spesa, di consentire ai datori di lavoro del settore turistico-alberghiero di decidere in quali mesi usufruirne, fino a un massimo di sei mesi nell'arco dell'anno 2024.

#### *Titolo IV*

#### *Disposizioni in materia di entrate e misure per la lotta all'evasione*

#### *Capo I*

#### *Misure in materia di entrate e di circolazione dei beni e dei valori nominali*

Con riferimento all'**articolo 11** in materia di imposte si rappresentano delle valutazioni mirate su specifiche disposizioni dell'articolo, e segnatamente:

- Comma 1, lett. a) e b), inerenti il posticipo al 1 luglio 2024 dell'entrata in vigore di **plastic tax e sugar tax**: come Conflavoro PMI, secondo quanto ribadito anche in occasioni precedenti, non abbiamo condiviso dal principio l'introduzione delle due tassazioni e continuiamo ad auspicarne la cancellazione definitiva, ma alla luce delle difficoltà economiche e della pressione fiscale del periodo attuale, un differimento è certamente una presa d'atto, da parte del legislatore, dell'inopportunità di introdurre nuove forme di prelievo fiscale in un periodo economico così complesso;

- Comma 2, lett. a e b), inerenti la soppressione dell'aliquota ridotta sui prodotti dell'infanzia e per la protezione dell'igiene intima femminile (c.d. **infant tax e tampon tax**): pur comprendendo la necessità di dover ottenere delle risorse per il completamento della compagine della manovra, nel quadro di una visione complessiva del provvedimento a sostegno delle fasce economiche più deboli, si suggerisce l'opportunità di rivederne l'introduzione, trattandosi a tutti gli effetti dell'elevazione di un'imposizione fiscale su beni dall'acquisto necessario, i cui aumenti, anche a causa dell'inflazione, si scaricano integralmente sui consumatori.

Con riferimento poi all'**articolo 12 recante la rideterminazione dei valori di acquisto di terreni e partecipazioni negoziate e non negoziate nei mercati regolamentati**, si segnala come la procedura di rivalutazione di cui agli articoli 5 e 7 della legge 28 dicembre 2001, n. 448 è stata più volte rinnovata negli anni, con il costante aumento delle aliquote ivi previste. Ciò ha indubbiamente ridotto l'attrattività di questo istituto, anche a causa dell'andamento negativo dei valori dei titoli partecipativi (es. quote e azioni) e dei terreni negli ultimi anni. Al riguardo, nell'attesa della riforma del sistema tributario, si propone di rendere stabile l'istituto in oggetto e, nel contempo, di ridurre al 13% l'aliquota di cui agli articoli 5 e 7 della legge 28 dicembre 2001, n. 448. Considerando che per le partecipazioni tale aliquota corrisponde alla metà dell'aliquota che il socio pagherebbe in caso di distribuzione di utili e/o di riserve di capitale.

## *Capo II*

### *Misure per la lotta all'evasione*

**L'articolo 23 recante misure di contrasto all'evasione e razionalizzazione delle procedure di compensazione dei crediti** prevede di estendere la ritenuta sulle provvigioni di cui all'art. 25 bis del decreto del presidente della repubblica 29 settembre 1973, n. 600 agli agenti di assicurazione, per le prestazioni rese direttamente alle imprese di assicurazione, nonché ai mediatori di assicurazione, per i loro rapporti con le imprese di assicurazione e con gli agenti generali delle imprese di assicurazioni pubbliche o loro controllate che rendono prestazioni direttamente alle imprese di assicurazione in regime di reciproca esclusiva. Considerato che (i) il rischio di evasione di tali soggetti è prossimo allo zero, avendo come clienti/mandanti compagnie di assicurazione di dimensioni almeno nazionale ovvero agenti generali delle stesse compagnie, (ii) il vantaggio per l'Erario non giustificerebbe i maggiori costi per i soggetti in questione e (iii) il progressivo declino dell'attività di intermediazione nel settore assicurativo, si suggerisce di non adottare il provvedimento di cui all'art. 23, comma 4 del decreto di legge. Lo stesso art. 23 prevede, inoltre, nuove norme in materia di compensazioni di somme a credito del datore di lavoro nei confronti



dell'Inps che appaiono penalizzanti per il creditore, nella misura in cui differiscono la compensazione di almeno trenta giorni rispetto al termine attuale, infatti, nel caso del datore di lavoro non agricolo la compensazione potrà avvenire "a partire dal quindicesimo giorno successivo a quello di scadenza del termine mensile per la trasmissione in via telematica dei dati retributivi e delle informazioni necessarie per il calcolo dei contributi da cui il credito emerge o dal quindicesimo giorno successivo alla sua presentazione, se tardiva". Pur comprendendo la necessità della modifica legata all'esigenza di gestire e/o controllare la compensazione di debiti, si propone di non adottare il comma 1 ter all'articolo 17, del decreto legislativo 9 luglio 1997 n. 241, in base al quale un credito certo, liquido ed esigibile nei confronti dell'Inail dal prossimo anno sarebbe compensabile solo se registrato negli archivi dello stesso Istituto. In barba a principi di civiltà giuridica che sono il vanto del nostro Paese.

Relativamente poi all'**articolo 24 recante misure in materia di rischi catastrofali**, trattandosi dell'introduzione di un obbligo assicurativo a carico delle imprese, si intende suggerire a tal proposito l'opportunità di svolgere una riflessione seria e approfondita sugli effettivi interventi di prevenzione del rischio di catastrofi naturali realizzati nel corso degli ultimi decenni, causate da fenomeni noti fin dall'epoca della rivoluzione industriale (1760 – 1840), come l'immissione nell'atmosfera di gas prodotti da attività industriali, dalla circolazione di veicoli a motore e dall'inquinamento generato dal riscaldamento domestico, aggravati in Italia sia dal consumo del territorio per eccessiva edificazione, in parte, anche irregolare, sia dalla mancata manutenzione di corsi d'acqua, boschi e aree montane, che rendono estremi anche fenomeni naturali che non sarebbero tali. Per questo, si ritiene che tale obbligo assicurativo non dovrebbe essere introdotto nel nostro ordinamento, almeno fino all'adozione di politiche strutturali di tutela del territorio e della popolazione residente.

## *Titolo V*

### *Lavoro, famiglia, pari opportunità e politiche sociali*

#### *Capo I*

#### *Lavoro e politiche sociali*

Con l'**articolo 27**, si prevede di introdurre nel nostro ordinamento, in via sperimentale per il biennio 2024-25, un sistema di **riscatto dei periodi non coperti da retribuzione**, che risponde all'esigenza dei lavoratori con carriera discontinua, che sono sempre più numerosi, soprattutto tra le giovani generazioni.

Al riguardo, al fine di rafforzare l'efficacia della misura, si propone di:

- precisare che l'eventuale restituzione dei contributi, di cui al comma 2 dello stesso art. 27, avvenga previa rivalutazione degli stessi, applicando almeno il tasso legale di interesse pro tempore vigente;

- consentire, nel caso di riscatto sostenuto dal datore di lavoro di cui al comma 4, che l'onere del riscatto possa essere sostenuto con qualunque risorsa disponibile e non solo *“destinando a tal fine, i premi di produzione spettanti al lavoratore stesso”*.

In merito all'**articolo 29, inerente l'argomento della rideterminazione indicizzazione pensioni per l'anno 2024**, si prende atto che il sistema che si intende introdurre prevede una riduzione dell'indicizzazione dei trattamenti pensionistici, crescente in base all'ammontare dei trattamenti stessi, tradendo la funzione di ripristino dei valori "erosi" dall'inflazione, insito nella indicizzazione. Ove tale sistema sia stato condizionato o indotto dalla limitatezza delle risorse disponibili, si ritiene più equo, in alternativa, adottare un sistema di rivalutazione lineare, anche parziale.

L'**articolo 30** rinnova, modificandole parzialmente, **misure di flessibilità in uscita** già note. In realtà, la flessibilità in uscita prevista dal disegno di legge determinerebbe un'ulteriore riduzione della platea dei lavoratori *interessati*, soprattutto tra le donne. Per questo, si ritiene opportuno proporre l'adozione di alcune delle soluzioni già illustrate nei mesi scorsi nel corso del confronto dei vertici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con le parti sociali. Con riferimento al tema della flessibilità in uscita, vi sono dei principi generali che possono essere ritenuti ragionevolmente condivisibili, ovvero:

- la necessità di assicurare un equilibrio in termini numerici tra chi esce dal mercato del lavoro e chi vi entra, al fine di migliorare la stabilità del sistema previdenziale nazionale nel suo complesso;
- l'importanza di garantire il passaggio di competenze e la trasmissione della formazione tra le risorse che vanno in pensione e le nuove risorse che vengono assunte;
- l'opportunità di tipizzare le motivazioni che stanno alla base della transizione nella flessibilità in uscita, distinguendo tra ragioni di necessità e di scelta.

Se in particolare sui primi due aspetti potrebbe essere opportuno immaginare di legare la flessibilità in uscita alla previsione di eventuali forme di incentivo per le imprese, ad esempio sotto forma di sgravi contributivi alle nuove assunzioni, una tipizzazione delle motivazioni d'altro canto potrebbe essere, ancora una volta, una fattispecie da disciplinare a sostegno della stabilità del sistema. In generale, eventuali interventi volti a favorire la flessibilità in uscita vengono valutati positivamente, purché si prefigurino come strumenti volti a favorire la staffetta generazionale, e in particolar modo il trasferimento delle competenze. A tal proposito, si potrebbe immaginare di strutturare una proposta di credito di imposta per la formazione, che preveda un meccanismo di premialità sia per il datore di lavoro sia per il lavoratore

subordinato che abbia maturato i requisiti pensionistici. In breve: al lavoratore che accettasse per un determinato periodo (es. ultimi tre anni di carriera) la riduzione del proprio orario di lavoro (es. 50%) e, nel contempo, l'incarico di istruire un lavoratore neo assunto, svolgendo quindi la funzione di "tutor" aziendale, non si applicherebbero le trattenute previdenziali in busta paga (esenzione), con aumento della retribuzione effettiva, e l'ente di previdenza gli erogherebbe il trattamento pensionistico maturato ridotto in misura proporzionale a quella del nuovo orario di lavoro (es. 50%). Mentre al datore di lavoro si riconoscerebbe un credito d'imposta pari ai contributi versati sulla retribuzione corrisposta al medesimo lavoratore per lo stesso periodo. Questa soluzione avrebbe una notevole valenza sociale, perché garantirebbe al lavoratore un'uscita graduale dal mondo del lavoro e consentirebbe di non disperdere le competenze acquisite negli anni, che costituiscono un valore per la collettività di cui fa parte.

Sempre nell'ottica di garantire la stabilità e la sostenibilità complessiva del sistema previdenziale nazionale, si ritiene opportuno suggerire di introdurre un eventuale forma di esodo incentivato, circoscritto a determinate fattispecie, che possano essere definite ad esempio in relazione a particolari motivazioni di salute o esigenze di assistenza familiare, ma rendendolo comunque uno strumento tipizzato e dal carattere prevalentemente residuale, al fine di scongiurare un abuso che possa avere delle ripercussioni dannose per il sistema in termini di sostenibilità economica, ancor meglio se venisse legato a un incentivo alle nuove assunzioni, sulla tipologia del credito d'imposta per la formazione sopra descritto.

In materia di **ammortizzatori sociali mediante utilizzi del Fondo sociale per occupazione e formazione**, l'**articolo 34** del disegno di legge prevede, tra l'altro, un'ulteriore periodo di Cassa integrazione guadagni straordinaria per le imprese di interesse strategico nazionale con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a mille, che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati per la complessità degli stessi, in deroga agli articoli 4 e 22 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 (cfr. comma 8). Al riguardo, si segnala la necessità di prevedere una analoga misura per le imprese fornitrici abituali delle imprese alle quali si applicherà tale norma, per evidenti ragioni di equità e di condivisione degli oneri, anche sociali, dei suddetti piani di riorganizzazione.

## *Capo II*

### *Famiglia, pari opportunità e politiche di intervento in materia sociale*

Le misure di cui agli **articoli 36 e 37, relative rispettivamente ai congedi parentali e alla decontribuzione delle lavoratrici con figli**. Nel primo caso si prevede un'estensione temporale del congedo con la maggiorazione dell'indennità, mentre nel secondo caso uno sgravio contributivo per l'assunzione di madri

con due o più figli. In entrambi i casi, le misure introdotte risultano essere coerenti con il sostegno alla genitorialità e alla natalità che questo Governo intende perseguire dal suo insediamento. Si ravvisa tuttavia la necessità di sottolineare come la garanzia di equilibrio tra vita familiare e professionale, e in particolar modo il sostegno alle donne lavoratrici (e perché no, anche imprenditrici) deve essere oggetto di una riflessione più strutturata, a partire da un'analisi ragionata delle reali necessità delle donne lavoratrici o imprenditrici. In questo quadro assume importanza fondamentale rispetto alla connotazione della nostra società guardare non soltanto alle madri, ma anche a tutte coloro che rispondono alle esigenze di accudimento e assistenza di uno o di entrambi i genitori, o dei congiunti con serie problematiche di salute o di invalidità. Ampliare la visuale in questo senso significa ragionare dello sviluppo di politiche pubbliche strutturate e della definizione di incentivi di lungo periodo che possano tutelare questi aspetti, consentendo di investire concretamente tanto sul miglioramento della qualità della vita aziendale a 360 gradi, quanto sulla valorizzazione delle donne che lavorano o che scelgono oggi, coraggiosamente, di portare avanti le proprie attività imprenditoriali, quando non anche di avviarne delle nuove. Le opportunità su cui poter avviare una riflessione strutturata possono essere molteplici e spaziare dall'introduzione di incentivi per la creazione di nidi aziendali o di ulteriori interventi in qualità di bonus a sostegno delle donne lavoratrici che effettuano attività di *caregiver*, ferma restando la necessità di prevedere piani di welfare strutturati che favoriscano realmente la conciliazione tra la vita privata e la maternità o l'assistenza familiare da parte delle donne, nell'ottica di compiere un'evoluzione reale della nostra società in termini di equità di genere e di sostegno concreto alle famiglie.

## *Titolo VII*

### *Crescita e investimenti*

#### *Capo I*

#### *Misure in favore delle imprese*

**L'articolo 51 recante misure a sostegno del credito alle esportazioni** riguarda direttamente il Contributo Export su Credito fornitore gestita da Simest, che è una misura che consente agli esportatori italiani di offrire ai propri acquirenti esteri condizioni di pagamento dilazionato a medio/lungo termine a un tasso d'interesse fisso agevolato. La disposizione viene valutata favorevolmente in quanto punta a rafforzare e migliorare il processo di gestione delle risorse pubbliche necessarie per l'implementazione della misura stessa. Si coglie l'occasione per segnalare l'opportunità di avviare una riflessione sull'individuazione di misure di sostegno alle imprese che necessiterebbero di un intervento simile al fine di incentivare la

relativa fruizione, anche nell'ambito della fase di attuazione della delega in materia di revisione del sistema degli incentivi alle imprese recentemente approvata.

Valutazioni simili riguardando anche l'**articolo 54 che, introducendo misure in favore delle imprese**, dispone il rifinanziamento a vario titolo di interventi che riguardano anche gli investimenti produttivi delle micro, piccole e medie imprese, quali i contratti di sviluppo per la realizzazione di progetti strategici di investimento industriale, la "Nuova Sabatini", la dotazione del Fondo per la crescita sostenibile. Con particolare riferimento ai contratti di sviluppo, e segnatamente alla previsione di cui al comma 2, si ritiene che il fatto che il Mimit possa impartire al Soggetto gestore direttive specifiche per l'utilizzo delle risorse al fine di sostenere la realizzazione di particolari finalità di sviluppo possa rappresentare l'opportunità di definire in maniera chiara e univoca taluni indirizzi di politica industriale a livello nazionale. A tal proposito si raccomanda quindi di assicurare la dialettica costante con le realtà associative rappresentative del mondo produttivo, i cui comparti di riferimento costituiscono i principali destinatari delle misure in commento.

**L'articolo 52 che interviene sulla modifica della copertura per il credito di imposta Zes Unica nel Mezzogiorno**, andando ad intervenire direttamente sull'articolo 16 del DL 124/2023 (c.d. DL Sud), fissa il limite di spesa della misura a 1.800 milioni di euro per l'anno 2024, demandando a un decreto del Ministro per gli affari europei, il Sud, le politiche di coesione e il PNRR, da adottare di concerto con il Ministro dell'economia, la definizione delle modalità di accesso al beneficio, nonché dei criteri e delle modalità di applicazione e di fruizione del credito d'imposta e dei relativi controlli, anche al fine di assicurare il rispetto del predetto limite di spesa. Come Conflavoro PMI abbiamo colto con estremo entusiasmo dal primo momento l'introduzione di una Zes unica nel Mezzogiorno, in qualità di importante investimento che possa dare impulso sia all'economia del Mezzogiorno, sia al comparto delle Piccole e Medie Imprese afferenti il Sud del nostro Paese, apprezzando in particolare la volontà di porre il Mezzogiorno d'Italia al centro del Mediterraneo con l'attrazione di investimenti che l'attuazione della Zes comporterà. In questo quadro rimane quindi di fondamentale importanza ribadire come il potenziamento della ZES unica debba riguardare tutti gli ambiti e non solo quello dei trasporti e della portualità, per infrastrutture e reti di trasporto, prevedendo in particolar modo degli investimenti anche in altri settori determinanti per la nostra economia, primi tra tutti la transizione ecologica, la transizione digitale e il turismo. Si raccomanda dunque di tenere conto di questi aspetti nella definizione del decreto sopra menzionato, prevedendo, ove possibile, la consultazione dei soggetti rappresentativi delle realtà imprenditoriali che saranno direttamente impattate dall'incentivo, al fine di poterlo strutturare coerentemente con le reali necessità

delle aziende. Si ribadisce inoltre quanto già affermato in sede d'esame del DL Sud in relazione al suddetto credito di imposta, ovvero che, nell'ottica di stabilizzare a lungo termine la persistenza della ZES Unica, eventualmente una volta raccolti ed analizzati i risultati legati all'utilizzo della misura nell'arco del 2024, si possa considerare di prolungarne vigenza ed efficacia anche negli anni successivi, individuate le necessarie risorse economiche a copertura dell'agevolazione.



**CONFLAVORO**

Piccole Medie Imprese

**Conflavoro PMI**

Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese

[www.conflavoro.it](http://www.conflavoro.it)

[presidenza@conflavoro.com](mailto:presidenza@conflavoro.com) 800 911958