



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

*Senato della Repubblica*

*Commissione Bilancio*

*Camera dei Deputati*

*Commissione Bilancio*

**AUDIZIONE SUL DISEGNO DI LEGGE DI  
BILANCIO PER L'ANNO 2025 (C. 2112-BIS)**

Il Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro intende offrire il proprio contributo nell'ambito della discussione in merito al Disegno di Legge di Bilancio 2025, 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 lavoratrici dipendenti, l'indennità relativa ai congedi parentali, le misure di flessibilità in uscita, l'agevolazione fiscale per lavoro notturno e straordinario festivo nel settore turistico. Per ciò che concerne l'area fiscale, le osservazioni e le proposte riguardano, invece, la rimodulazione delle aliquote Irpef e delle detrazioni per familiari a carico, gli interventi in tema di welfare aziendale e premi di produttività.

Ci si soffermerà, in particolare, sulle seguenti misure.

ART. 2 – Misure di sostegno al reddito

ART. 7 – Misure per la riduzione dei sussidi ambientalmente dannosi

ART. 10 – Misure in materia di tracciabilità delle spese

ART. 23 – Misure in materia di trattenimento in servizio.

ART. 24 – Misure di flessibilità in uscita

ART. 26 – Accesso alla pensione di vecchiaia per le lavoratrici con quattro o più figli

ART. 34 – Misure in materia di congedi parentali

ART. 35 – Disposizioni in materia di decontribuzione lavoratrici madri

ART. 67 – Interventi in materia di premi di produttività

ART. 68 – Misure fiscali per il welfare aziendale

ART. 69 – Agevolazioni fiscali lavoro notturno e straordinari nei giorni festivi

ART. 70 – Proroga della maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni

ART. 72 – Incentivi per il rilancio occupazionale ed economico

ART. 112 – Misure di potenziamento dei controlli di finanza pubblica

\* \* \*

## OSSERVAZIONI E PROPOSTE

### **ART. 2 – Misure di sostegno al reddito**

La disposizione rende definitive le aliquote Irpef e le detrazioni di lavoro dipendente già introdotte, per il solo periodo d'imposta 2024, dall'articolo 1 del D. Lgs. n. 219/2024. Viene confermata la neutralità dell'incremento delle detrazioni anzidette ai fini del calcolo del trattamento integrativo dei redditi di lavoro dipendente e assimilati di cui all'art. 1 del D. L. n.

3/2020. Si introduce un sostanziale riordino delle detrazioni spettanti per il completamento dell'attuazione della legge delega fiscale.

#### **OSSERVAZIONI E PROPOSTE**

Le nuove regole per la riduzione del cuneo fiscale e la mancata previsione della riduzione della quota contributiva a carico dei lavoratori dipendenti, attualmente disposta dal D. L. n. 48/2023, comporteranno un vantaggio esclusivamente per i redditi più bassi con, quindi, una penalizzazione generalizzata. Si propone, per evitare la diminuzione della capacità di spesa dei singoli lavoratori di mantenere il cuneo contributivo per i redditi da lavoro dipendente fino a 35.000€. Si valuta positivamente l'introduzione di un trattamento migliorativo, per la verità già previsto e poi soppresso con la riforma del 2022, a favore dei nuclei familiari con figli disabili di età pari o superiore a 30 anni.

\* \* \*

#### **ART. 7 – Misure per la riduzione dei sussidi ambientalmente dannosi**

Vengono modificati i valori ai fini del calcolo dei fringe benefit in caso di concessione in uso promiscuo ai lavoratori di autoveicoli, motocicli e ciclomotori di nuova immatricolazione con contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025.

#### **OSSERVAZIONI E PROPOSTE**

Attualmente, la tassazione delle auto aziendali concesse ad uso promiscuo si basa esclusivamente sulle emissioni di CO<sub>2</sub>, suddivise in quattro fasce. La nuova misura, modificando il sistema esistente, renderà più oneroso per i datori di lavoro e i lavoratori l'utilizzo di veicoli a uso promiscuo con motori endotermici. Positivo è il trattamento di gran lunga più vantaggioso per le auto elettriche e plug-in. E' evidente l'incentivo ad una transazione a vetture meno inquinanti, in linea con le politiche di sostenibilità ambientale. Si rileva però che proprio le vetture più inquinanti, veicoli con valori di emissione di CO<sub>2</sub> superiore a 190g/km, beneficeranno di una riduzione del costo infatti il valore imponibile determinato oggi assumendo una misura percentuale (60%) dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale annua di 15mila chilometri, calcolato sulla base del costo chilometrico stabilito dalle tabelle ACI, scenderà al 50% per nuovi contratti stipulati nel 2025.

\* \* \*

#### **ART. 10 – Misure in materia di tracciabilità delle spese**

La disposizione introduce l'obbligo di effettuare le spese di vitto, alloggio, viaggio e trasporto, in occasione delle trasferte dei lavoratori dipendenti o autonomi, mediante strumenti di pagamento tracciabili ai fini della loro piena deducibilità dal reddito imponibile.

#### **OSSERVAZIONI E PROPOSTE**

La valutazione sulla proposta è favorevole in quanto la misura si pone come obiettivo di disincentivare l'uso del contante per sostenere le spese in occasione delle trasferte consentendone la piena deducibilità solo se le stesse sono effettuate mediante bonifico bancario, postale o altro strumento tracciabile. Ulteriormente la tracciabilità delle spese sostenute consente anche la verifica dell'effettività della trasferta medesima. Si ritiene rientrino in tale previsione esclusivamente le spese rimborsate analiticamente e, al fine di prevenire un possibile contenzioso, sarebbe utile chiarire meglio l'ambito di applicazione della novella normativa.

\* \* \*

#### **ART. 23 – Misure in materia di trattenimento in servizio.**

Riconosce un incentivo ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati, che decidono di proseguire l'attività lavorativa pur raggiungendo entro il 31 dicembre 2025 i requisiti inerenti a quota 103 o il requisito di anzianità contributiva previsto in via generale per il riconoscimento del trattamento pensionistico anticipato a prescindere dall'età anagrafica (42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne).

#### **OSSERVAZIONI E PROPOSTE**

Si apprezza la volontà legislativa di riproporre una misura già in vigore nel 2024, allargando la platea dei destinatari (nell'anno in corso era riservata solo a "quota 103") e introducendo l'esclusione dalla base imponibile fiscale, non solo contribuiva, delle quote di contribuzione a carico dipendente corrisposte al medesimo lavoratore dal datore di lavoro. È una scelta condivisibile rispetto alla decrescita della natalità che ha creato il fenomeno dell'inverno demografico che va concretamente affrontato.

\* \* \*

#### **ART. 24 – Misure di flessibilità in uscita**

La disposizione interviene in materia di regime pensionistico "Opzione donna", prevedendo che abbiano diritto ad esso anche le lavoratrici che abbiano maturato entro il 31 dicembre 2024 (in luogo del 31 dicembre 2023) un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica di almeno 61 anni, ferma restando la ricorrenza degli ulteriori requisiti previsti dalla normativa in materia. Si dispone l'estensione temporale a tutto il 2025 del diritto al trattamento pensionistico anticipato –cosiddetta quota 103- e dell'APE sociale.

#### **OSSERVAZIONI E PROPOSTE**

La proroga, anche per il 2025, dei requisiti di accesso alla cd. "Opzione donna", 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 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).

\* \* \*

#### **ART. 26 – Accesso alla pensione di vecchiaia per le lavoratrici con quattro o più figli**

L'articolo 26 eleva il limite massimo, da 12 mesi a 16 mesi, della riduzione del requisito anagrafico per il trattamento pensionistico prevista, per le lavoratrici madri con quattro o più figli rientranti nel sistema contributivo integrale. Rimane ferma la misura della riduzione della riduzione per ciascun figlio, pari a quattro mesi.

#### **OSSERVAZIONI E PROPOSTE**

Si valuta positivamente l'effetto della novella normativa che consente alle lavoratrici con quattro o più figli di anticipare il requisito anagrafico, fissato a 67 anni, per la pensione di vecchiaia.

\* \* \*

#### **ART. 34 – Misure in materia di congedi parentali**

Vengono introdotte nuove modifiche alla disciplina in materia di congedi parentali di cui all'art. 34 del D. Lgs. n. 151/2001. La disposizione introduce in via definitiva l'indennità di cui al comma 1 pari all'80 per cento della retribuzione per la durata massima di un ulteriore mese fino al sesto anno di vita del bambino. In conseguenza di ciò, i periodi complessivamente fruibili con una indennità pari all'ottanta per cento sono dunque elevati da uno a tre mesi (sempre in alternativa tra i genitori e fino al sesto anno di vita del bambino).

#### **OSSERVAZIONI E PROPOSTE**

Ferma restando la piena condivisione della disposizione, che rientra nell'ambito del supporto alla genitorialità si evidenzia che essa 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. 35 – Disposizioni in materia di decontribuzione lavoratrici madri**

Viene previsto per le lavoratrici madri di due o più figli, l'esonero parziale dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, a carico del lavoratore, per le lavoratrici dipendenti, a esclusione dei rapporti di lavoro domestico, e autonome che percepiscono almeno uno tra redditi di lavoro autonomo, redditi d'impresa in contabilità ordinaria, redditi d'impresa in contabilità semplificata o redditi da partecipazione e che non hanno optato per il regime forfetario.

La misura ricalca quella prevista lo scorso anno dall'articolo 1, comma 180, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 esclusivamente per le lavoratrici madri dipendenti.

A tal fine è previsto che per gli anni 2025 e 2026 il nuovo esonero non spetta alle lavoratrici beneficiarie dell'esonero della citata legge n. 213/2023.

#### **OSSERVAZIONI E PROPOSTE**

Si condivide appieno la misura volta a sostenere le lavoratrici con figli. 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.

\* \* \*

### **ART. 67 – Interventi in materia di premi di produttività**

Per gli anni 2025, 2026 e 2027, 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 per il triennio 2025-2027, 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), poiché consentirà alle imprese una migliore programmazione degli interventi premiali. 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. 68 – Misure fiscali per il welfare aziendale**

Per gli anni 2025, 2026 e 2027 vengono riproposte le misure derogatorie dell'articolo 51, comma 3, del TUIR. Come per il periodo d'imposta 2024, dunque, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 1.000 euro (elevati a 2.000 euro in caso di figli a carico), 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 dell'abitazione principale ovvero per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale.

Inoltre, per i lavoratori dipendenti che abbiano trasferito la residenza oltre un raggio di 100 chilometri dal precedente luogo di residenza e la nuova sede di lavoro contrattuale, le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati locati dai dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025 non concorrono, per i primi due anni dalla data di assunzione, a formare il reddito ai fini fiscali entro il limite complessivo di 5.000 euro annui.

L'agevolazione si applica nel caso di titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore nell'anno precedente l'assunzione a 35.000 euro.

#### **OSSERVAZIONI E PROPOSTE**

Si valuta positivamente la previsione attraverso cui viene innalzata la soglia di non imponibilità prevista all'art. 51, comma 3, del TUIR. Si apprezza, peraltro, la volontà legislativa di prevedere la stabilità della misura per il prossimo triennio. Tale disposizione rappresenta una reale forma di sostegno per i lavoratori considerando altresì che le somme ricevute potranno essere utilizzate 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. Per i motivi suddetti si auspica un'elevazione strutturale della soglia prevista all'art. 51 c. 3 TUIR.

Positiva è anche la previsione del sostegno ai lavoratori che hanno trasferito la propria residenza oltre i 100km da quella attuale.

\* \* \*

#### **ART. 69 – Agevolazioni fiscali lavoro notturno e straordinari nei giorni festivi**

La disposizione prevede per il periodo dal 1° gennaio 2025 al 30 settembre 2025 ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e ai lavoratori del comparto del turismo, compresi quelli negli stabilimenti termali, il riconoscimento 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 effettuate nei giorni festivi.

#### **OSSERVAZIONI E PROPOSTE**

Si apprezza la volontà legislativa di riproporre, ampliando il periodo di vigenza (per il 2024 era dal 1 gennaio al 30 giugno) una misura che è finalizzata a garantire la stabilità occupazionale ed a sopperire all'eccezionale mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico, ricettivo e termale. Positivo è, appunto, l'ampliamento dell'arco tempo in cui è applicabile il riconoscimento del trattamento integrativo poiché include i mesi in cui vi è più intensa attività. Sarebbe auspicabile considerare anche la stagione invernale quantomeno per il mese di dicembre. 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 dal CCNL di riferimento.

\* \* \*

#### **ART. 70 – Proroga della maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni**

La disposizione prevede l'applicazione anche per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 e per i due successivi, le disposizioni di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216, si applicano le agevolazioni che consentono la maggiorazione del costo del lavoro nel caso di assunzioni a tempo indeterminato che realizzino incrementi occupazionali risultanti al termine di ciascuno dei predetti periodi d'imposta rispetto al corrispondente periodo d'imposta precedente.



## OSSERVAZIONI E PROPOSTE

Si ritiene non vada nella giusta direzione la decisione di puntare su agevolazioni alle assunzioni che utilizzano la leva fiscale in luogo di quella contributiva.

Questo per diverse ragioni, non ultime quelle della tangibilità immediata degli effetti delle assunzioni incrementali sul costo del lavoro.

L'eventuale beneficio, infatti, oltre che essere molto incerto vede molto differito il momento della fruizione.

Sarà solo in sede di dichiarazione dei redditi che si potrà verificare infatti se e quanto quel beneficio avrà avuto effettività.

Ma non deve passare in secondo piano l'intangibilità dell'agevolazione.

Quando l'agevolazione consiste in un'agevolazione contributiva, il datore di lavoro ha una percezione mensile della riduzione del costo del lavoro ed è più propenso ad investire in nuove risorse umane. Viceversa, la maggiorazione del costo del lavoro ai fini fiscali confluisce nel più ampio novero dei costi deducibili nella dichiarazione dei redditi dell'impresa ed il datore di lavoro non avrà a quel punto percezione di quanto sarebbe stata l'imposta dovuta con o senza l'assunzione agevolata.

\* \* \*

### **ART. 72 – Incentivi per il rilancio occupazionale ed economico**

La norma prevede che, a seguito della decisione C(2024) 4512 final del 25 giugno 2024 della Commissione europea, l'agevolazione c.d. Decontribuzione Sud di cui all'articolo 1, commi da 161 a 167, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, trova applicazione fino al 31 dicembre 2024 con riferimento ai contratti di lavoro subordinato stipulati entro il 30 giugno 2024. Pertanto, viene meno la previsione del citato comma 161 che prevede attualmente l'applicazione della riduzione in misura pari, rispettivamente:

al 30 per cento dei complessivi contributi previdenziali da versare fino al 31 dicembre 2025;

al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2026 e 2027;

al 10 per cento dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2028 e 2029.

Invero, la disposizione prevede la modifica dei limiti di spesa delle misure agevolative previste dagli articoli da 22 a 24 del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95, nonché lo stanziamento di risorse per il finanziamento di interventi volti a mitigare il divario nell'occupazione e nello sviluppo dell'attività imprenditoriale nelle aree svantaggiate del Paese anche mediante il riconoscimento di agevolazioni per l'acquisizione di beni strumentali.

## OSSERVAZIONI E PROPOSTE

Pur nella consapevolezza delle condizioni imposte dal T.F.U.E. e segnatamente dagli articoli 107 e seguenti in materia di aiuti di stato, vanno valutati gli effetti dell'impatto della conclusione della c.d. decontribuzione Sud individuando possibili percorsi di compatibilità con le richiamate disposizioni unionali.

Va dato atto dell'importante intervento del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'ottenimento dell'autorizzazione della Commissione europea della proroga fino al 31 dicembre 2024 dell'agevolazione, pur essendo scaduto il 30 giugno 2024 il Quadro temporaneo di crisi per misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia a seguito dell'aggressione della Russia contro l'Ucraina, da ultima sostituito dalla Comunicazione della Commissione europea C(2022) 7945 final del 28 ottobre 2022 e successive modifiche.

Si ritiene tuttavia che per gli anni in cui avrebbe efficacia non possa contribuire a ridimensionare le conseguenze sulla occupazione e l'economia dei territori interessati la decisione di puntare sulla maggiorazione del costo del lavoro relativo alle assunzioni incrementali prevista dall'articolo 70 per le ragioni già evidenziate in precedenza.

Si da atto altresì che il comma 3 dell'articolo 72 prevede lo stanziamento di risorse per il finanziamento di interventi volti a mitigare il divario nell'occupazione e nello sviluppo dell'attività imprenditoriale nelle aree svantaggiate del Paese, anche mediante il riconoscimento, nel rispetto della disciplina europea in materia di aiuti di Stato, di agevolazioni per l'acquisizione dei beni strumentali destinati a strutture produttive ubicate nelle zone assistite delle regioni Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna e Molise, ammissibili alla deroga prevista dall'articolo 107, paragrafo 3, lettera a), del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, e nelle zone assistite della regione Abruzzo, ammissibili alla deroga prevista dall'articolo 107, paragrafo 3, lettera c), del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, come individuate dalla Carta degli aiuti a finalità regionale 2022-2027.

Pur condividendo la previsione in parola, dalla cui attuazione potrebbero derivare effetti favorevoli, si propone di mantenere comunque, almeno nelle more dell'attuazione delle nuove misure che si confida ricalchino quelle precedenti, la misura c.d. Decontribuzione Sud in regime de minimis (cfr. Regolamento (UE) 2023/2831 e 2023/2832 del 13 dicembre 2023; Regolamento (UE) n. 717/2014, come modificato dal Regolamento (UE) 2023/2391 del 4 ottobre 2023).

In tal modo, si consentirebbe ad una fascia di datori di lavoro di dimensioni minori di poter continuare a fruire dell'agevolazione rispettando la disciplina comunitaria già richiamata prevenendo l'evidente impatto sul costo del lavoro per una fascia di imprese che operano in aree caratterizzate da una situazione di arretratezza strutturale, economica e sociale.

\* \* \*

#### **ART. 112 – Misure di potenziamento dei controlli di finanza pubblica**

L'articolo in esame prevede l'obbligo di integrazione della composizione del collegio di revisione o sindacale con il rappresentante del Ministero dell'economia e delle finanze nei collegi di revisione o sindacali di società, enti, organismi e fondazioni che ricevono, anche in modo indiretto e sotto qualsiasi forma, contributi a carico dello Stato, di entità significativa.

In sede di prima applicazione il predetto livello di significatività è stabilito nell'importo di 100.000 euro annui.

A regime, sarà stabilito con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri su proposta del Ministro dell'economia e delle finanze.

Sono escluse dall'obbligo esclusivamente le società controllate o partecipate da regioni e enti locali

cui agli articoli 11-quater e 11-quinquies del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118.

L'obbligo si applica dalla prima scadenza del collegio successiva all'esercizio in cui si verificano le condizioni relative al livello di significatività indicato supra.

La norma prevede altresì l'obbligo per gli enti, gli organismi e le fondazioni di adottare, entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della legge le conseguenti modifiche statutarie, regolamentari e organizzative.

#### **OSSERVAZIONI E PROPOSTE**

Si propone la soppressione dell'articolo 112 che prevede nelle società, enti, organismi e fondazioni che ricevono contributi pubblici di dover nominare un sindaco di indicazione ministeriale.

L'esistenza di casi di utilizzo illecito di contributi pubblici non può giustificare una misura generalizzata di tale natura.

Si condivide l'esigenza di contrastare la illecita fruizione di contributi.

Ma come rimedio alternativo si propone di prevedere misure di contrasto a simili fenomeni ex ante, cioè al momento dell'introduzione del contributo, piuttosto che introdurre un controllo costante dell'attività dell'impresa che rischia di minarne la libertà d'iniziativa economica costituzionalmente garantita.