

Roma, 10 gennaio 2018

ALLE ASSOCIAZIONI E AI SINDACATI  
TERRITORIALI  
ALLE UNIONI REGIONALI

Loro sedi e loro indirizzi (Via e-mail)

**OGGETTO: LE PRINCIPALI NOVITA' NORMATIVE INTRODOTTE DALLA LEGGE  
27 DICEMBRE 2017, n. 205 – LEGGE DI BILANCIO 2018**

Il 1° gennaio 2018 è entrata in vigore la Legge 27 dicembre 2017, n. 205, pubblicata sulla G.U Serie Generale n. 302 del 29-12-2017 - Suppl. Ordinario n. 62, sul “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020*”.

Il provvedimento in esame è composto dalla Parte I “*Misure quantitative per la realizzazione degli obiettivi programmatici*”, caratterizzata dalla presenza di un solo articolo (art.1) con 1181 commi, e di una Parte II dedicata agli stati di previsione dei Ministeri.

Prima di un esame di merito sui contenuti della manovra, occorre sottolineare come sul piano formale e della tecnica legislativa la Legge di Bilancio 2018 non brilli certamente per snellezza, semplicità e chiarezza espositiva: lo testimonia già, di primo acchito, il suo sviscerarsi in una serie di disposizioni che si susseguono, senza un criterio apparentemente chiaro, mescolando le tematiche più disparate, misure di consistente portata a micro-interventi di dubbia utilità.

La scelta delle aree oggetto di riforma è stata particolarmente selettiva e penalizzata dalla scarsità delle risorse a disposizione, assorbite in grande prevalenza dalla necessità di evitare l'attivazione della clausola di salvaguardia.

Nel marasma di una miriade di mini interventi, la scelta è stata quella di articolare il Provvedimento su poche, principali linee direttrici: rilancio degli investimenti, sostegno all'occupazione e alle famiglie in difficoltà e rinnovo del contratto dei dipendenti pubblici. Se tali misure riescano negli obiettivi prefigurati dal Governo sarà tutto da vedere e valutare.

Fermo restando la pregevolezza di porre nuovamente al centro il tema del lavoro giovanile, strettamente necessario, viene spontaneo domandarsi se alla luce delle trasformazioni in atto nel mercato del lavoro le misure pensate siano proprio quello di cui il Paese ha maggiormente “bisogno” in questo momento storico.

Anche in questo caso si tratta di misure “spot”. La spinta, infatti, è ancora una volta verso le assunzioni/trasformazioni dei rapporti di lavoro in contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti, puntando dunque sulla quantità del lavoro e sulla sua sicurezza, lasciando al margine l’aspetto qualitativo. Continua a rinviarsi, invece, una riforma strutturale di riduzione del costo del lavoro che si attende ormai da troppi anni.

In questa direzione risultano apprezzabili, invece, le misure previste per rafforzare ulteriormente il pacchetto “Impresa 4.0”, rifinanziando gli strumenti già esistenti e introducendone di nuovi, a cominciare dal credito di imposta per la formazione su tecnologie 4.0 a favore delle imprese che investono nella formazione dei propri dipendenti, per cui sono stati stanziati 250 milioni di euro.

Si tratta, in particolare, di una misura che si pone nella direzione più volte sostenuta da Federmanager nelle opportune sedi a sostegno degli investimenti in capitale umano e competenze, ma che risulta comunque carente: continua a mancare una adeguata valorizzazione delle figure professionali di più alto profilo, ai fini dell’inserimento delle competenze necessarie per guidare il cambiamento in chiave tecnologica del nostro sistema delle imprese.

\* \* \* \* \*

Alla luce di questa premessa, passiamo di seguito ad una analisi sulle principali novità normative in evidenza per quanto di maggiore interesse, attinenti alle sfere dell’**occupazione**, degli **investimenti in “Impresa 4.0”** e della **previdenza**, tralasciando tutti gli interventi della legge di Bilancio 2018 inerenti i “settori” più disparati: bonus edilizio ed ecobonus, fatturazione elettronica, regime IVA, ecc....

1) Al fine di “*promuovere l’occupazione stabile*”, il “pacchetto lavoro”, in sintesi, si concentra essenzialmente su alcune tipologie di **incentivi per le nuove assunzioni**:

- **Sgravio contributivo per le imprese che assumono a tempo indeterminato, entro il 31 dicembre 2018, giovani fino a 35 anni** – 30 anni dal prossimo anno - che non abbiano mai avuto con lo stesso datore rapporti di impiego stabili. Lo sgravio è previsto per 3 anni nella misura del 50% dei contributi previdenziali dovuti, con esclusione dei premi e dei contributi Inail, nel limite del tetto annuo di 3.000 euro;

- **Sgravio contributivo totale**, fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua e il previsto requisito anagrafico, **per l’assunzione a tempo indeterminato di giovani entro 6 mesi dal conseguimento del titolo di studio**, se hanno svolto apprendistato di I o III livello, o, in presenza di determinate condizioni, attività di alternanza scuola-lavoro presso lo stesso datore di lavoro.

L’esonero contributivo, per un periodo massimo di dodici mesi, si applica anche nei casi di trasformazione, successiva al 31 dicembre 2017, di un

contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato, fermo restando il possesso del requisito anagrafico alla data di conversione e il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua;

- **Sgravio totale per le assunzioni a tempo indeterminato nel Mezzogiorno** entro i limiti di importo annuo pari a 3.000 euro, in caso di assunzioni effettuate, nell'anno 2018, nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna di soggetti che non abbiano compiuto i 35 anni di età ovvero soggetti di età superiore ai 35 anni, purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

- Sul piano del **welfare**, nella legge di Bilancio 2018 trova spazio una nuova **misura agevolativa di carattere fiscale finalizzata altresì a incentivare l'uso dei mezzi di trasporto pubblico** da parte dei lavoratori subordinati. In particolare, per il lavoratore è prevista la detrazione del 19%, fino ad un importo cumulativo massimo di 250 euro annui per ciascun periodo d'imposta, delle spese sostenute per l'abbonamento di bus, metro o treni anche se affrontate per conto dei familiari fiscalmente a carico, dai coniugi ai figli. Una ulteriore novità riguarda le aziende che, dal 1° gennaio 2018, possono portare totalmente in deduzione le spese rimborsate (c.d. buoni TPL) o sostenute direttamente dal datore per l'acquisto dei titoli di viaggio dei lavoratori – trasporto pubblico locale, regionale o interregionale - che, quindi, non concorreranno alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

- E' stato confermato e reso strutturale il **Bonus Bebè**: 80 euro per il 2018; dal 2019 in poi dimezzato a 40 euro. Il bonus è accessibile ai genitori con Isee fino a 25.000 euro e spetterà solo fino al compimento del primo anno di età del neonato e del bambino adottato.

- Sono stati stanziati, inoltre, 60 milioni di euro in 3 anni per sostenere le **misure a favore dei caregiver familiari** che si prendano cura di familiari malati o disabili.

2) Come già accennato, alcune misure di carattere fiscale hanno ulteriormente rafforzato gli **strumenti di "Impresa 4.0"** per i quali sono stati stanziati ulteriori 10 miliardi di euro nel triennio 2018-2020 tra Decreto Fiscale, Legge di Bilancio 2018 e Fondi perenti del Ministero dello Sviluppo Economico.

- **Super e iperammortamento**

Dal 1° gennaio 2018 scattano le nuove regole per il super e l'iperammortamento. I benefici sono stati confermati dalla legge di Bilancio 2018, che tuttavia ne ha ritoccato la disciplina: da una parte è stato esteso il periodo di validità dell'agevolazione fiscale introdotta dalla legge di Stabilità 2016 e già prorogata dalla legge di Bilancio 2017, e, dall'altra, è stata ridotta la percentuale di maggiorazione e ristretto l'ambito di applicazione.

Nello specifico, il super ammortamento - introdotto al fine di incentivare e stimolare gli investimenti in beni materiali strumentali nuovi da parte delle imprese

italiane, attraverso la possibilità di fruire di una maggiorazione del costo di acquisto - nel 2018 passa dal 140% al 130% consentendo di beneficiare di una maggiorazione del 30% del costo di acquisto ai fini della deducibilità ed escludendo dalla misura gli investimenti in veicoli e gli altri mezzi di trasporto di cui all'art 164, comma 1, del TUIR.

L'iper ammortamento per l'acquisto di beni hi-tech viene confermato nella misura del 250%.

Il super e l'iper ammortamento sono possibili per gli investimenti effettuati entro la fine del 2018 con una coda alla fine del 2019 a condizione, in quest'ultima ipotesi, che entro la data del 31 dicembre 2018 il relativo ordine risulti accettato dal venditore e sia avvenuto il pagamento di acconti in misura almeno pari al 20% del costo di acquisizione. Tali nuovi termini riguardano anche i beni immateriali (software) funzionali alla trasformazione tecnologica secondo il modello Industria 4.0 – la cui gamma è stata estesa altresì al *drop shipping* e alla logistica -, che godono di una deduzione maggiorata al 40% se si applicano ai soggetti che usufruiscono dell'iper ammortamento 2018.

- **Nuova Sabatini**

Si tratta, ricordiamo, del contributo che il MISE riconosce alle PMI a copertura degli interessi sui finanziamenti bancari per gli investimenti realizzati per acquistare nel 2018 beni strumentali.

La c.d. Nuova Sabatini viene rifinanziata con 330 milioni di euro e durerà fino a esaurimento delle risorse disponibili.

- **Fondo per il capitale immateriale**

E' stato Istituito un Fondo per lo sviluppo del capitale immateriale, della competitività e della produttività con una dotazione di 5 milioni di euro per l'anno 2018 e 125 per il 2019 e 175 dal 2020. Tale Fondo, facente capo al MISE, finanzia, in base agli obiettivi di politica economica e industriale fissati da una delibera del Consiglio dei ministri, progetti di ricerca e innovazione che saranno realizzati da soggetti pubblici e privati nelle aree strategiche per lo sviluppo del capitale immateriale funzionali alla competitività del Paese.

- **Credito d'imposta sulle spese per la formazione**

E' stato previsto, per tutte le imprese, indipendentemente dalla forma giuridica, dal settore economico in cui operano nonché dal regime contabile adottato, che effettuano spese in attività di formazione nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2017, un credito d'imposta nella misura del 40% delle spese relative al solo costo aziendale del personale dipendente per il periodo in cui è occupato in attività di formazione. Si tratta di una misura sperimentale per il solo 2018, per cui sono stati stanziati risorse pari a 250 milioni di euro.

Il credito d'imposta è riconosciuto, fino ad un importo massimo annuale di euro 300.000 per ciascun beneficiario, per le attività di formazione pattuite con i lavoratori secondo quanto previsto da accordi collettivi di II livello (aziendali o territoriali).

Sono ammissibili al credito d'imposta solo le attività di formazione svolte per acquisire o consolidare le conoscenze delle tecnologie previste dal Piano nazionale Industria 4.0 quali *big data* e analisi dei dati, *cyber security*, robotica avanzata, interfaccia uomo-macchina, ecc..., applicate negli ambiti elencati nell'*allegato A*) alla Legge.

Non si considerano attività di formazione ammissibili la formazione ordinaria o periodica organizzata dall'impresa per conformarsi alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, di protezione dell'ambiente e ad ogni altra normativa obbligatoria in materia di formazione.

Ai fini dell'ammissibilità al credito d'imposta, che dovrà essere riportato in sede di dichiarazione dei redditi, i costi devono essere certificati dal soggetto incaricato della revisione legale dell'azienda o da un professionista iscritto nel Registro dei revisori legali. L'incentivo è concesso comunque nel rispetto dei limiti e delle condizioni previsti dalle norme UE in materia di aiuti di stato.

Il credito d'imposta non concorre alla formazione del reddito né della base imponibile dell'IRAP, non rileva ai fini del rapporto di deducibilità degli interessi passivi (art. 61 e 109, comma 5 TUIR), ed è utilizzabile a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in cui i costi sono sostenuti esclusivamente in compensazione.

3) Sono state particolarmente decantate dall'opinione pubblica le principali novità in tema di **previdenza**, di seguito ripercorse, che hanno riguardato in particolar modo il c.d. secondo pilastro.

Prima di scendere nel dettaglio delle novelle provenienti dalla Legge di Bilancio, di seguito affrontate per punti, va rimarcato che, dal 2018 entra in vigore un'importante novità sui requisiti per la pensione, "figlia" di una vecchia direttiva della UE che dichiarò illegittima la differenza di genere tra lavoratori uomini e donne nella Pubblica Amministrazione: **l'equiparazione - dal 2018 - dell'età pensionabile per uomini e donne - 66 anni e 7 mesi e dal 2019 a 67 anni** – un cambiamento che penalizzerà principalmente le dipendenti private nate nel 1953 che nel 2018 compiranno 65 anni ma dovranno rimanere al lavoro fino al 2019.

- **Meccanismo di adeguamento pensionistico**

Rimanendo sul fronte della previdenza obbligatoria, la Legge di Bilancio di quest'anno è intervenuta sul **meccanismo di adeguamento delle pensioni alla speranza di vita** stabilendo che dal 2021 il calcolo della media della speranza di vita sarà biennale, con riferimento al biennio precedente, e fissando un limite massimo di

3 mesi per ciascun adeguamento futuro, da riassorbire nell'ambito dell'adeguamento successivo qualora fosse registrato un incremento o un decremento.

- **Isopensione (art.4 Legge Fornero)**

Tale strumento di gestione degli esuberi, introdotto dalla Legge Fornero, rivolto esclusivamente alle aziende private che impiegano mediamente più di 15 dipendenti, da definizione, offre la possibilità alle Aziende interessate di stipulare accordi di esodo anticipato con le organizzazioni sindacali dietro corresponsione, per tutto il periodo di esodo, in favore dei lavoratori coinvolti, prossimi alla pensione di vecchiaia o di anzianità, di un assegno di importo pari al trattamento di pensione spettante in base alle regole vigenti, inclusa la contribuzione previdenziale figurativa, fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento, oltre a farsi carico tutti gli oneri connessi alla procedura.

Fino a tale intervento riformatore, lo scivolo verso il pensionamento era pari a 4 anni rispetto all'età per la pensione di vecchiaia (66 anni e 7 mesi dal 2018 sia per gli uomini che per le donne) o per la pensione anticipata (42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini, 41 anni e 10 mesi per le donne); a seguito della modifica la durata dello scivolo pensionistico è ampliata fino a 7 anni per il triennio 2018-2020.

Nel prossimo triennio tale strumento potrà interessare anche i lavoratori/lavoratrici che hanno non meno di 60-61 anni che, pertanto, otterrebbero la pensione di vecchiaia nei successivi sette anni, o ancora a coloro che hanno 37/38 anni di contributi e che, pertanto, andrebbero in pensione anticipata al termine del medesimo periodo temporale.

- **APE sociale e volontaria**

Le Legge di Bilancio 2018 ha ampliato la platea dei potenziali destinatari dell'**APE sociale** che consiste in un assegno mensile pari alla pensione, nel limite di 1.500 euro lordi, incrementando le situazioni che di fatto fanno maturare il diritto a tale prestazione.

Si è dato, così, il via libera all'APE sociale per coloro che rientrano in una delle maxi categorie, di seguito annoverate, ferma restando, comunque, la soddisfazione del requisito anagrafico, ossia il compimento di almeno 63 anni d'età.

La prima fa riferimento a ben 15 categorie di lavoratori che svolgono mansioni c.d. usuranti, prima 11 cui sono stati aggiunti operai agricoli, pescatori, lavoratori marittimi e addetti alla siderurgia a patto che abbiano svolto tali attività per 6 anni negli ultimi 7 oppure per 7 anni negli ultimi 10. Tali categorie sono state altresì esentate dallo scatto dell'età pensionabile sopra esplicitato.

La seconda maxi categoria attiene ai disoccupati – per effetto di licenziamento, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale - che abbiano concluso da almeno 3 mesi gli ammortizzatori sociali tra i quali, dal 2018, rientreranno anche quei lavoratori che hanno concluso un contratto a tempo

determinato per scadenza del termine a patto che nei 36 mesi precedenti la cessazione del rapporto siano stati lavoratori dipendenti per almeno 18 mesi; nella terza che fa riferimento alle persone che accediscono familiari con grave handicap, la novella fa rientrare, oltre al coniuge e ai parenti di primo grado, come già previsto, altresì parenti e affini di secondo grado se i primi hanno almeno 70 anni ovvero, in alternativa, sono invalidi, deceduti o mancanti.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità, infine, è stato confermato lo "sconto" del requisito contributivo di 12 mesi anche per le madri lavoratrici, per ogni figlio, fino a un massimo di 2 anni.

Per il cofinanziamento dell'eventuale estensione del beneficio successiva al 31 dicembre 2018 – disciplinata dalle prossime Finanziarie - è stato messo in piedi il Fondo APE sociale, con dotazione pari a 12,2 milioni di euro per il 2019, 7,5 milioni di euro per il 2020, 10,5 milioni di euro per il 2021, 3,6 milioni di euro per il 2022, di 5,3 milioni di euro per il 2023 e di 2,4 milioni di euro annui dal 2024.

Per quanto concerne, invece, **l'APE volontaria**, vista l'incompiutezza del percorso attuativo, anche per il 2019 è stata confermata la sua applicazione in via meramente sperimentale.

- **RITA - Rendita Integrativa Temporanea Anticipata**

La legge di Bilancio 2018 è intervenuta in modo preponderante sulla RITA, semplificandola e rendendola strutturale.

In origine la possibilità di usufruire della Rita era consentita ai lavoratori che avessero cessato l'attività lavorativa e avessero ottenuto dall'Inps la certificazione del possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'APE volontaria: 63 anni di età, non più di 43 mesi di distanza dalla pensione di vecchiaia e 20 anni di anzianità contributiva complessiva nel regime obbligatorio di appartenenza.

La c.d Finanziaria 2018 – fermo restando il requisito contributivo ventennale alla data della richiesta della RITA - ha abrogato tale excursus certificativo e spostato in avanti, a 5 anni, la durata massimo dell'anticipo – e dunque la distanza dal raggiungimento dell'età anagrafica necessaria per ottenere la pensione di vecchiaia -, elevabile a 10 anni in caso di lavoratori che risultino inoccupati per un periodo di tempo superiore a 24 mesi e che maturino l'età anagrafica per la pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio di appartenenza appunto entro i 10 anni successivi. Poiché il possesso di tali requisiti, come detto, non è più soggetto alla certificazione obbligatoria dell'Inps, i Fondi pensioni sono liberi di scegliere come effettuare le proprie verifiche anagrafiche e contributive.

In questo modo, il legislatore mostra di dare seguito ad uno dei capisaldi della Federazione, l'importanza del ruolo della previdenza complementare, il secondo pilastro, anche in prospettiva futura viste le difficoltà di sostenibilità della previdenza obbligatoria e la volontà di allinearsi ai recenti orientamenti legislativi

sempre più volti ad attribuire ai Fondi pensione il ruolo non solo di soluzioni di integrazione del tenore di vita in età senile ma anche di strumenti sempre più efficienti di welfare, finalizzati ad agevolare la copertura di un bisogno crescente di tutela sociale.

La RITA, a dispetto degli altri istituti previdenziali introdotti, può essere maggiormente appetibile per i manager essendo costruita in modo tale da calibrare la tassazione prevista per i Fondi pensione, già di per sé particolarmente vantaggiosa, in modo più conveniente all'aumentare della durata del periodo di iscrizione agli stessi: è prevista, difatti, una ritenuta a titolo d'imposta con l'aliquota del 15% ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali. A tal fine, se la data di iscrizione alla forma di previdenza complementare è anteriore al 1° gennaio 2007, gli anni di iscrizione prima del 2007 sono computati fino a un massimo di 15. Tuttavia, viene tutelata la facoltà del percettore della rendita anticipata ha di non avvalersi della tassazione sostitutiva, facendolo constare espressamente nella dichiarazione dei redditi e lasciando che la rendita anticipata resti assoggettata a tassazione ordinaria.

Cordiali saluti

IL DIRETTORE GENERALE

 Mario Cardoni