CAMERA DEI DEPUTATI N. 4682

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

PREZIOSI, ALBANELLA, AMATO, BASSO, CARRESCIA, CASELLATO, COMINELLI, COVA, MARCO DI MAIO, FALCONE, FANUCCI, FRAGOMELI, IORI, MARANTELLI, MINNUCCI, SALVATORE PICCOLO, PRINA, RICHETTI, RUBINATO, SENALDI, PATRIARCA, CASATI, SCHIRÒ, PICCIONE, ASCANI, BAZOLI, ZANIN

Modifica all'articolo 12 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, in materia di detrazioni per carichi di famiglia, e deleghe al Governo per il riordino e il potenziamento delle misure a sostegno delle famiglie e per l'adozione di disposizioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Presentata il 5 ottobre 2017

ONOREVOLI COLLEGHI! — Il tentativo di formulare una riflessione in tema di politiche familiari muove dalla consapevolezza dei profondi mutamenti politici, economici e sociali che, nell'ultimo decennio, hanno attraversato l'Italia e i Paesi dell'Unione europea, coinvolgendo le identità dei soggetti e delle organizzazioni e determinando profonde ripercussioni sulle condizioni di vita delle famiglie, dei bambini e dei giovani.

Ci sono state trasformazioni strutturali che hanno investito l'organizzazione della produzione e del lavoro e trasformazioni in campo sociale e demografico che hanno riguardato, invece, i soggetti che si muovono all'interno della società e, in particolare, del mercato del lavoro. Tra queste, di grande rilievo è la diminuzione della natalità che ha riguardato soprattutto i Paesi europei della fascia mediterranea, tra cui Italia, Spagna e Portogallo, e i Paesi di

nuova adesione, tra cui Polonia, Slovenia e Lituania.

Si è poi assistito all'aumento di divorzi e di unioni non istituzionalizzate, unitamente a famiglie monoparentali in cui è specialmente la donna a gestire la cura, la crescita e l'educazione dei figli.

Permangono, peraltro, tipologie familiari « tradizionali », ove si esplicitano varie forme di supporto e di solidarietà che riguardano soprattutto i figli e gli anziani, questi ultimi sempre più numerosi.

In Italia l'aumento, seppure non ancora in linea con gli obiettivi di Lisbona, del tasso di partecipazione delle donne nel mercato del lavoro ha poi posto, con sempre maggiore urgenza, la necessità di misure di conciliazione che consentano di non dovere necessariamente scegliere tra vita lavorativa e familiare.

Sempre più preoccupante è infine la questione « economica » legata al costo dei figli. I tempi di procreazione sono infatti sempre più scaglionati nel tempo, non soltanto a causa della difficoltà di conciliare la maternità con il percorso lavorativo, ma anche per i costi, non solo economici, che un figlio comporta. Inoltre il sostegno alle famiglie con figli a carico è stato, in termini di risorse, limitato. In altri Paesi europei la legislazione a sostegno dei figli a carico è facilitata in alcuni casi da maggiori risorse e da procedure di accesso facilitate. Nella gran parte dei Paesi dell'Unione europea gli assegni per i figli sono universali, non dipendono dalla condizione professionale e non si perdono in caso di disoccupazione.

La Francia, ad esempio, eroga, per la cosiddetta prestazione di accoglienza del bambino, 185 euro al mese più un premio da 927,61 euro alla nascita. La prestazione decorre dal quarto mese di gravidanza in modo da permettere di sostenere le spese iniziali e dura fino a 3 anni di età. Poi ci sono gli assegni familiari aggiuntivi per chi ha due figli (129 euro al mese), per chi ne ha tre (296,53 euro) e per i successivi oltre il terzo spettano ulteriori 166,55 euro. Bisogna inoltre ricordare gli assegni per l'educazione dei figli disabili e l'assegno giornaliero di presenza parentale, che permette ai genitori di assentarsi dal lavoro per assistere i figli, pari a 51 euro per un genitore e a 43 euro per entrambi i genitori. Si può anche richiedere l'integrazione di libera scelta di attività (CLCA) e la prestazione condivisa di educazione del bimbo (PrePare), che copre lunghi periodi di assenza dal lavoro o permette di ridurre gli orari di lavoro (insieme raggiungono 392 euro al mese, 146 euro in caso di *part-time* superiore al 50 per cento). Infine, la Francia mette a disposizione anche fondi per ottenere un aiuto per il servizio di *baby-sitting*. Anche la Germania ha avviato da qualche anno politiche di sostegno delle famiglie con figli: in primo luogo stabilendo il diritto a un posto in asilo per ogni bambino che vive in Germania; sono poi erogati 184 euro al mese di assegni familiari, (*Kindergeld*) per i primi due bambini (che diventano 190 e 215 euro per i successivi bambini). Lo scorso luglio è stato attivato anche l'*elterngeld plus*, che assicura congedi parentali flessibili: 24 mesi di assenza retribuiti fino all'ottavo anno di età o assegni speciali per il lavoro *part-time*. Il Portogallo prevede la possibilità per i comuni di abbassare le tasse sulla casa in base al numero di figli. I sindaci possono ridurre le tasse del 10 per cento alle famiglie con un figlio, del 15 per cento a chi ne ha due e del 20 per cento a chi ne ha più di tre. In Gran Bretagna, il *child benefit* è concesso a coloro che hanno un figlio, con l'unico limite imposto dal reddito che non deve essere superiore a 50.000 sterline, soglia oltre la quale si riduce la quota settimanale elargita dallo Stato. Si parla di 20,70 sterline settimanali per il primo figlio e di altre 13,70 per i successivi. Normalmente dura fino ai 16 anni di età, ma può essere prorogato fino a 20 anni di età in caso di studenti. Sono inoltre previsti i crediti di imposta (*child tax credit*), che sono erogati in base al reddito e arrivano fino a 122 sterline a settimana per il primo figlio (210 euro per due figli), i *voucher* per l'infanzia (55 sterline a settimana in base al reddito) e una sovvenzione per la scuola pubblica (155 sterline a settimana fino a 15 anni di età, che diventano 266,15 per i figli seguenti). Infine l'indennità per la maternità (*maternity allowance*), per cui le neo-

mamme ricevono 139,58 sterline a settimana per 39 settimane.

In Italia la situazione normativa è più complicata. Le norme sono stratificate, spesso non note agli aventi diritto e di non semplice applicazione. L'assegno al nucleo familiare è riservato ai dipendenti, ai pensionati e a poche altre categorie di lavoratori atipici. Esso si conserva durante il trattamento di disoccupazione ma si perde alla sua scadenza. Per le famiglie povere è previsto un sussidio specifico, ma solo a partire dal terzo figlio. Chi fa la dichiarazione dei redditi può beneficiare delle detrazioni per familiari a carico purché abbia un reddito fiscalmente capiente e comunque superiore alla soglia della *no-tax* area; pertanto chi non la supera non ha alcun vantaggio fiscale.

La presente proposta di legge è volta proprio a superare la situazione descritta, prevedendo il potenziamento delle misure a sostegno delle famiglie, in particolare incrementando la misura delle detrazioni per carichi familiari, nonché prevedendo l'adozione di disposizioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'articolo 1 della presente proposta di legge, intervenendo sull'articolo 12 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, prevede l'aumento del limite di reddito per i figli considerati a carico dagli attuali 2.840,51 euro a 5.000 euro.

Rimane invece confermato l'importo dell'attuale limite con riferimento al coniuge e agli altri familiari a carico. Questo per incentivare i giovani che alle prime esperienze lavorative sarebbero costretti a rinunciare a una paga regolare per evitare che i genitori perdano la detrazione spettante. La norma sarebbe virtuosa, peraltro, perché permetterebbe l'emersione di molti pagamenti non regolari che oggi avvengono per evitare di oltrepassare la soglia vigente così bassa

L'articolo 2, in conformità anche dell'articolo 1, prevede una delega al Governo per adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi in materia di riordino e di potenziamento delle misure a sostegno delle famiglie.

I decreti legislativi, adottati su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentiti, per quanto di competenza, gli altri Ministri interessati, nel rispetto e in coerenza con la normativa dell'Unione europea, devono essere conformi ai princìpi e criteri direttivi stabiliti dallo stesso articolo che, in particolare, prevedono:

a) l'incremento delle detrazioni per carichi di famiglia, in particolare per le famiglie con figli a carico, per un importo complessivo corrispondente a un minor gettito non inferiore a 1 miliardo di euro per ciascun anno;

b) per i cosiddetti incapienti, qualora la detrazione spettante ai genitori, ovvero agli aventi diritto, sia di importo superiore all'imposta lorda degli stessi diminuita delle detrazioni per figli a carico, l'attribuzione di una somma pari alla quota di detrazione che non ha trovato capienza nell'imposta;

c) qualora il contribuente non abbia un datore di lavoro in qualità di sostituto di imposta, l'attribuzione di una somma pari alla detrazione spettante.

Per quanto attiene all'articolo 3 della presente proposta di legge, si sottolinea che la conciliazione tra famiglia e lavoro non è ancora, nell'ambito della legislazione italiana, un diritto del lavoratore. Tale lacuna è grave soprattutto se paragonata a quanto avviene in molti altri Paesi europei. Solo a partire dagli anni novanta, con la legge 10 aprile 1991, n. 125, recante « Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro », e successivamente, con la legge 8 marzo 2000, n. 53, recante « Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città », si è affrontato direttamente il problema della conciliazione dei tempi. La prima legge citata, in particolare, ha introdotto il concetto di azioni positive cercando di dare un contributo per favorire una diversa organizzazione del lavoro, un mag-

giore equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali e una migliore condivisione di queste responsabilità tra i sessi. La seconda legge ha posto l'attenzione sulla protezione della genitorialità e sul diritto di ciascun genitore ai congedi parentali, considerata l'interazione tra i diritti delle persone, l'assetto familiare e l'organizzazione dell'impresa.

L'esigenza di conciliare famiglia e lavoro, riconosciuta così a livello giuridico dal 2000, palesa oggi evidenti limiti di impostazione, essendo in continuo mutamento le esigenze delle famiglie. L'articolo 9 della citata legge n. 53 del 2000, ad esempio, reca « Misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro »; in questo articolo la conciliazione viene considerata non come un diritto universalmente riconosciuto ma piuttosto come una buona prassi, un'azione virtuosa all'interno di un sistema virtuoso che genera conciliazione ma non impatta l'impianto del sistema del diritto del lavoro.

La conciliazione tra famiglia e lavoro deve essere considerata a tutti gli effetti un diritto del lavoratore come quelli alla partecipazione sindacale, alla pensione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Risulta evidente come sia necessario, quindi, creare un nuovo rapporto tra famiglia e lavoro che diventi questione cruciale da cui dipende il futuro del nostro sviluppo sociale ed economico.

Come noto, l'Italia ha uno dei tassi di occupazione femminile più bassi d'Europa. Secondo i dati dell'Istituto nazionale di statistica riferiti al 2015, il tasso di occupazione femminile si attesta al 47,2 per cento a fronte di quello maschile, che arriva al 65,5 per cento. Secondo stime prodotte dalla Banca d'Italia, se l'occupazione femminile arrivasse al 60 per cento il prodotto interno lordo aumenterebbe di quasi 7 punti percentuali. Bisogna ricordare che, nonostante la crisi, nel 2015 il tasso di occupazione femminile in Europa è passato dal 55,5 per cento al 59,6 per cento, mentre quello maschile è diminuito. Far accrescere il tasso di occupazione femminile e giovanile è la condizione strutturale per invertire il processo di denatalità e ciò richiede di concentrare le risorse nella promozione della crescita produttiva, senza la quale non c'è possibilità di crescita dell'occupazione.

In Italia nuove esperienze di *welfare* aziendale si stanno diffondendo, segnando un miglioramento della produttività, del benessere dei lavoratori e del territorio, con ripercussioni positive sull'occupazione femminile.

Con la legge di stabilità 2016, la legge 28 dicembre 2015, n. 208, si è dato un segnale concreto di riconoscimento di queste esperienze, oggi fondamentali per integrare il *welfare* tradizionale. Come noto l'articolo 1, commi da 182 a 189, della citata legge introduce, in via permanente dal 2016, una disciplina tributaria specifica per gli emolumenti retributivi dei lavoratori dipendenti privati di ammontare variabile e la cui corresponsione è legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili, nonché per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. Il regime tributario specifico consiste in un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle relative addizionali regionali e comunali, pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo del relativo imponibile pari a 2.000 euro lordi, ovvero a 2.500 euro per le imprese che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Rientrano nei valori e nelle somme in oggetto anche quelli corrisposti (in esecuzione dei suddetti contratti collettivi) con riferimento a periodi obbligatori di congedi di maternità.

In sostanza, le aziende che realizzano pratiche di *welfare* aziendale vengono premiate perché producono benefici per la comunità. Purtroppo, però, le aziende che praticano il *welfare* aziendale oggi sono concentrate principalmente al nord e i servizi sono rivolti solo ai dipendenti delle stesse aziende.

La presente proposta di legge, all'articolo 3, prevede l'introduzione sistematica di una serie di misure che rendono esigibile il diritto alla conciliazione tra vita e lavoro, incidendo indirettamente sull'occupazione

femminile. In particolare l'articolo mira a: far sviluppare il *welfare* aziendale; ampliare l'accesso ai servizi della prima infanzia; introdurre il Fondo paritetico per la conciliazione (Fopac); valorizzare il sistema dei *voucher*, incentivare il *part-time* e soprattutto il cosiddetto *smart working*, che si configura come un nuovo approccio all'organizzazione aziendale. Per attuare tali fini si prevede una delega al Governo affinché adotti uno o più decreti legislativi per l'introduzione sistematica di una serie di misure che rendano esigibile il diritto alla conciliazione tra vita e lavoro, sviluppando in modo significativo l'occupazione femminile. In particolare, nell'attuazione della delega devono essere previsti:

1) l'incremento dello sgravio contributivo fino all'80 per cento per il lavoro femminile fino al raggiungimento del quattordicesimo anno di età del figlio più grande;

2) l'istituzione di un fondo per potenziare i servizi per l'infanzia e per consentire, alle famiglie a basso reddito, di pagare le rette;

3) l'istituzione del citato Fopac all'interno dei fondi pensione che permetta – secondo modelli collaudati in altri Paesi europei – prestazioni di sostegno al reddito nel caso di richiesta di periodi di aspettative o di congedo per ragioni familiari. Tale misura può avere due effetti positivi: incentivare i lavoratori all'adesione ai fondi pensione negoziali e offrire un sostegno al reddito e a specifiche esigenze di tipo familiare;

4) l'integrazione del sistema dei *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* con l'offerta di servizi sociali e per l'infanzia realizzati da soggetti privati che operano in ambito sociale presenti al livello locale, prevedendo inoltre la possibilità di avviare un percorso di professionalizzazione degli operatori anche attraverso il coinvolgimento dei centri per l'impiego e di formatori professionali. Il sistema dei *voucher* viene quindi rivisto in una logica più ampia che, da un lato, aiuta le famiglie nel lavoro di cura e, dall'altro, offre una possibilità lavorativa a determinati soggetti;

5) per quanto riguarda il cosiddetto *smart working*, già oggetto di attenzione del Governo da diverso tempo, in attesa di una normativa nazionale, la realizzazione di accordi a livello aziendale che promuovano l'utilizzo di tale modalità di lavoro perché agevola la vita familiare dei lavoratori. Come noto, si tratta di una tipologia di lavoro subordinato che si svolge non prevedendo necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, ma in ogni caso rispettando i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla contrattazione collettiva. La proposta di legge prevede per lo *smart working* il diritto a un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. Si tratta di una modalità di lavoro che può sicuramente agevolare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e soprattutto la loro permanenza.

In ultimo, l'articolo 4 prevede le procedure per l'esercizio delle citate deleghe, mentre l'articolo 5 dispone la necessaria copertura finanziaria per il minor gettito ascrivibile all'incremento del limite di reddito per i figli considerati a carico disciplinato dall'articolo 1.

PROPOSTA DI LEGGE

—

ART. 1.

(Aumento del limite di reddito per i figli considerati a carico).

1. All'articolo 12 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, in materia di detrazioni per carichi di famiglia, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2, le parole: « Le detrazioni di cui ai commi 1 e 1-*bis* » sono sostituite dalle seguenti: « Le detrazioni di cui al comma 1, lettere *a)*, *b)* e *d)*, »;

b) dopo il comma 2 è inserito il seguente:

« *2-bis*. Il limite di reddito complessivo di cui al comma 2 è elevato a 5.000 euro al fine dell'applicazione delle detrazioni di cui ai commi 1, lettera *c)*, e 1-*bis* ».

ART. 2.

(Delega al Governo per il riordino e il potenziamento delle misure a sostegno delle famiglie).

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi per il riordino e il potenziamento delle misure a sostegno delle famiglie.

2. I decreti legislativi di cui al comma 1 sono adottati su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentiti, per quanto di competenza, gli altri Ministri interessati.

3. I decreti legislativi di cui al comma 1, nel rispetto e in coerenza con la normativa dell'Unione europea, sono adottati in con-

formità ai seguenti princìpi e criteri direttivi:

a) prevedere l'incremento delle detrazioni per carichi di famiglia, in particolare per le famiglie con figli a carico, per un importo complessivo corrispondente a un minor gettito non inferiore a 1 miliardo di euro per ciascun anno;

b) prevedere, qualora la detrazione spettante ai genitori, ovvero agli aventi diritto, sia di importo superiore all'imposta lorda degli stessi diminuita delle detrazioni per figli a carico, l'attribuzione di una somma pari alla quota di detrazione che non ha trovato capienza nell'imposta;

c) prevedere, qualora il contribuente non abbia un datore di lavoro in qualità di sostituto di imposta, l'attribuzione di una somma pari alla detrazione spettante.

ART. 3.

(Delega al Governo per l'adozione di disposizioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro).

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi per l'introduzione sistematica di una serie di misure che rendano esigibile il diritto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sviluppando in modo significativo l'occupazione femminile.

2. I decreti legislativi di cui al comma 1 sono adottati su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentiti, per quanto di competenza, gli altri Ministri interessati.

3. I decreti legislativi di cui al comma 1, nel rispetto e in coerenza con la normativa dell'Unione europea, sono adottati in conformità ai seguenti princìpi e criteri direttivi:

a) garantire l'ampliamento della platea di soggetti beneficiari del piano di *welfare* aziendale previsto dagli interventi di cui all'articolo 1, commi da 182 a 189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, anche ai

soggetti che operano nel settore *no-profit* e nel terzo settore;

b) istituire un fondo per potenziare i servizi per l'infanzia e per consentire, alle famiglie a basso reddito, di pagare le relative rette;

c) qualora siano sottoutilizzati, estendere l'accesso ai servizi per l'infanzia realizzati dalle aziende anche alle famiglie dei cittadini presenti nel rispettivo territorio e non costituite da dipendenti delle medesime aziende;

d) istituire un Fondo paritetico per la conciliazione (Fopac) in conformità ai seguenti princìpi specifici:

1) il Fopac è istituito, in termini di patrimonio separato, nell'ambito del fondo pensione di cui al contratto collettivo di lavoro di riferimento e prevede la costituzione di una posizione contributiva per ogni lavoratore aderente al fine di assicurare il successivo finanziamento di eventuali periodi di congedo o di aspettativa ulteriori rispetto a quelli già previsti dalla legislazione vigente;

2) il lavoratore, aderendo al Fopac, può contribuire alla copertura della propria posizione contributiva presso lo stesso Fondo versando una determinata percentuale del suo salario annuo lordo, nonché le indennità per lavoro straordinario e per lavoro domenicale o festivo;

3) il datore di lavoro contribuisce alla posizione contributiva del lavoratore presso il Fopac nella misura fissata dal contratto collettivo, godendo di forme di decontribuzione/sgravi fiscali;

4) al termine della carriera professionale, la posizione contributiva non consumata del lavoratore aderente al Fopac può essere versata nella sua posizione previdenziale presso il medesimo fondo pensione di cui al numero 1);

e) integrare il sistema dei *voucher*, per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* di cui all'articolo 4, comma 24, lettera *b)*, della legge 28 giugno 2012, n. 92, con l'offerta di servizi sociali e per l'infanzia realizzati da

soggetti privati che operano in ambito sociale presenti a livello locale, prevedendo la possibilità di avviare un percorso di professionalizzazione degli operatori anche attraverso il coinvolgimento dei centri per l'impiego e di formatori professionali;

f) aumentare lo sgravio contributivo fino all'80 per cento per il lavoro femminile fino al compimento del quattordicesimo anno di età del figlio più grande;

g) in attesa di una complessiva disciplina che preveda l'introduzione del lavoro agile o *smart working*, realizzare accordi a livello aziendale che promuovano l'utilizzo di tale modalità di lavoro che agevola la vita familiare dei lavoratori e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro.

ART. 4.

(Procedura per l'esercizio delle deleghe).

1. Gli schemi dei decreti legislativi di cui agli articoli 2 e 3 della presente legge, corredati della relazione tecnica di cui all'articolo 17, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, sono trasmessi alle Camere entro il quarantacinquesimo giorno antecedente il termine per l'esercizio della delega, perché su di essi siano espressi, entro trenta giorni dalla data di trasmissione, i pareri delle rispettive Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari. Decorso il termine previsto per l'espressione dei pareri, i decreti legislativi possono essere comunque adottati.

2. In conformità all'articolo 17, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, qualora uno o più decreti legislativi di cui al comma 1 del presente articolo determinino nuovi o maggiori oneri che non trovino compensazione al proprio interno, i medesimi decreti legislativi sono emanati solo successivamente o contestualmente all'entrata in vigore dei provvedimenti legislativi che stanziano le occorrenti risorse finanziarie.

3. Entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore di ciascuno dei decreti legislativi di cui al comma 1, nel rispetto dei

princìpi e criteri direttivi fissati dalla presente legge, il Governo può adottare, attraverso la procedura di cui al presente articolo, disposizioni integrative e correttive dei medesimi decreti legislativi, tenuto conto delle evidenze attuative nel frattempo emerse.

ART. 5.

(Copertura finanziaria).

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 1, pari a 600 milioni di euro a decorrere dall'anno 2018, ai fini della compensazione degli effetti in termini di fabbisogno e indebitamento netto, si provvede mediante corrispondente utilizzo del Fondo per interventi strutturali di politica economica di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

PAGINA BIANCA

17PDL0056050