



R.ETE.
IMPRESE ITALIA

Camera dei Deputati

Commissioni riunite VI (Finanze)
e XI (Lavoro pubblico e privato)

A.C. 924

**"Conversione in legge del decreto-
legge 12 luglio 2018, n. 87, recante
disposizioni urgenti per la dignità dei
lavoratori e delle imprese"**

Audizione

Roma, 17 luglio 2018

Introduzione

Il Decreto dignità rappresenta il primo atto organico approvato dal Governo Conte in tema di economia e lavoro.

Un decreto motivato dall'urgenza di tutelare i lavoratori e le imprese contro la precarizzazione del lavoro, per contrastare i processi di delocalizzazione e per semplificare gli adempimenti fiscali a carico di professionisti e imprese.

Temi di sicuro rilievo ma che trovano articolazione attraverso l'irrigidimento nell'utilizzo dei contratti a termine che hanno permesso negli ultimi anni di sostenere la nuova occupazione, l'introduzione dei maggiori vincoli per i beneficiari di aiuti pubblici che rischiano di penalizzare solo le piccole e medie imprese e alcuni parziali alleggerimenti degli adempimenti fiscali.

Disposizioni che preoccupano artigiani, commercianti e piccole imprese e deludono le aspettative di una reale virata delle politiche del lavoro e fiscali che favoriscano un'accelerazione dei livelli di crescita che, a principalmente a causa del deterioramento del quadro internazionale, mostrano qualche segnale di rallentamento.

Misure di contrasto al precariato

Con il Decreto Legge n. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità), il Legislatore torna a disciplinare alcuni aspetti sostanziali del rapporto di lavoro: il contratto a termine, il contratto di somministrazione e l'indennità in caso di licenziamento illegittimo.

Si tratta di un intervento normativo che si pone a pochissimi anni di distanza delle importanti riforme attuative del Jobs Act e, quindi, in un contesto socio-economico in cui sarebbe stato opportuno attendere che le riforme appena completate potessero esplicitare i propri effetti prima introdurre nuove regole nel mercato del lavoro.

R.E TE. Imprese Italia ritiene inopportuna un'ennesima riforma in pochi anni del mercato del lavoro e, segnatamente, del contratto a tempo determinato, che, dapprima con la legge n. 92/2012, successivamente con il d.l. n. 76/2013, ancora con il d.l. n. 34/2014, confluito poi nel d.lgs. n. 81/2015, ha subito numerose variazioni. Queste continue modifiche non sono un buon segnale per le imprese che si trovano a dover affrontare l'incertezza e i costi, che sempre accompagnano l'introduzione di una nuova disciplina, che aveva invece raggiunto un buon equilibrio a partire dal 2014.

L'intervento di maggiore rilevanza è certamente quello inerente al contratto a tempo determinato, riformato soltanto nel 2014, e che ha contribuito allo sviluppo occupazionale italiano nel mondo dell'artigianato e del terziario.

La riforma peraltro si colloca in un contesto nel quale prosegue la fase ciclica espansiva del mercato del lavoro avviata nell'autunno del 2013 e che ad aprile 2018 conferma la tendenza alla crescita dell'occupazione (+0,3% rispetto a marzo 2018), confermando anche il sostanziale recupero del livello del tasso di occupazione pre crisi.

I dati, infatti, rappresentano che il contratto a termine è la tipologia contrattuale maggiormente utilizzata per le nuove assunzioni: circa sei assunzioni su dieci vengono effettuate con questo contratto. Nonostante gli incentivi introdotti nella Legge di Bilancio per il 2018, la crescita delle assunzioni a tempo indeterminato procede a ritmi più modesti, a riprova del fatto che la crescita occupazionale non è

un fattore rispondente solamente a un vantaggio economico immediato per l'impresa, ma dipende dall'esigenza di garantire flessibilità nell'utilizzo delle tipologie contrattuali quale condizione necessaria per accrescere la competitività e la produttività delle imprese in un mercato esposto a stagionalità, fasi, cicli e richieste non programmabili. Proprio tale flessibilità ha consentito alle imprese del terziario e dell'artigianato di ampliare la propria base occupazionale del 12,4% in quattro anni. Si tratta di un dato che dimostra come l'occupazione stia crescendo più dell'economia, a riprova del grande slancio del mondo imprenditoriale. Intervenire sul contratto rischia di arrestare questa tendenza.

Se da un lato l'aumento congiunturale dell'occupazione è quindi determinato dal proseguimento, in termini di flussi, della ripresa dei dipendenti a termine, dall'altro va sottolineato come, in termini di stock, la quota di lavoratori a termine sui dipendenti nel 2017 si attesti al 15,5%, dato comunque inferiore alla media del 16,1% dell'Eurozona.

La diffusione di questa tipologia contrattuale è un fenomeno, quindi, che in Europa riguarda tutte le economie nelle quali si è registrata una crescita occupazionale. Se si osserva, infatti, l'andamento dell'occupazione tra il 2014 e il 2017, in tutti i Paesi dell'Unione si è registrato un aumento del numero degli occupati e, nella maggior parte dei casi, sono proprio i contratti di lavoro temporanei a spingere la crescita.

Nonostante questi dati, la relazione illustrativa del Decreto motiva la necessità e l'urgenza dell'intervento facendo riferimento all'esigenza di introdurre nell'ordinamento delle "misure che pongano limiti alle condizioni di attuale criticità" del mercato del lavoro e, in particolare, "all'eccessiva e allarmante precarizzazione, causata da un abuso di forme contrattuali che dovrebbero rappresentare l'eccezione e non la regola".

Prima di entrare nel merito della riforma, R.E TE. Imprese Italia ritiene opportuno ribadire alcune precisazioni.

Preliminarmente va evidenziata un'equivalenza tra flessibilità e precarietà, che permea, anche linguisticamente (si veda la rubrica del titolo I, "Misure per il contrasto del precariato"), il provvedimento. L'idea di una flessibilità "cattiva", da

combattere e sanzionare, è una via anacronistica, che rischia solo di diminuire le opportunità occupazionali. La flessibilità, invece, è spesso connaturata a modelli produttivi e organizzativi delle imprese, molto diffusi peraltro nei nostri settori, e questo tipo di flessibilità non potrà mai essere efficacemente coperta da contratti a tempo indeterminato. Semmai, va evidenziato come la fonte principale di instabilità occupazionale, quella che deriva dalle prestazioni in favore delle Pubbliche Amministrazioni, sia esclusa, in maniera del tutto ingiustificata, dall'ambito di applicazione del decreto.

Si ricorda, inoltre, che la disciplina del contratto a tempo determinato è informata al principio di non discriminazione, in base al quale al lavoratore assunto a termine viene riservata completa parità di trattamento rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato. Il contratto a tempo determinato, quindi, non può essere considerato uno strumento con il quale si peggiorano le condizioni di lavoro.

Al contrario, come mostrano le statistiche, esso è lo strumento con il quale si sostiene lo slancio occupazionale e si sviluppano rapporti di lavoro stabili, posto che la stragrande maggioranza di contratti a termine si trasforma, nel giro di qualche anno, in contratti a tempo indeterminato.

L'attuale formulazione normativa, poi, contiene già degli strumenti in grado di evitare l'abuso dei contratti a tempo determinato: il d.l. n. 34/2014, convertito in l. n. 78/2014, se da un lato ha abrogato la regola delle causali giustificatrici, dall'altro ha introdotto tre elementi oggettivi volti a evitare l'abuso dei contratti: il limite massimo di durata di 36 mesi, il tetto delle cinque proroghe e la soglia del 20% dell'organico complessivo del datore di lavoro per le assunzioni temporanee. Si tratta di elementi pienamente in grado di dare risposta alle esigenze provenienti dal mercato del lavoro, ossia, garantire un'occupazione regolata e tutelata e che tende alla stabilizzazione del rapporto e consentire alle imprese di godere di buona flessibilità per sostenere e dare linfa agli investimenti. Al contrario, le continue modifiche normative sugli istituti e sui tipi contrattuali sono fonte di grossa incertezza giuridica e inibiscono lo sviluppo dell'attività imprenditoriale italiana e straniera.

Fatte queste doverose premesse, si sottolinea che l'attuale proposta del Legislatore contiene numerose criticità.

In primo luogo, la reintroduzione delle causali porterebbe a riprodurre la situazione di incertezza giuridica che dilagava in passato, quando ogni singolo giudice aveva ampia discrezionalità nella valutazione delle ragioni giustificatrici del contratto a tempo determinato.

Le causali previste dalla norma, infatti, *“esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori”* ed *“esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria”*, rimandano non al precedente regime previsto dal D.Lgs. n. 368/2001 ma piuttosto al più rigido sistema della legge n. 230/1962, caratterizzato da un'elencazione e una tipizzazione legale delle ipotesi in cui era possibile apporre un termine al contratto che ha dato spazio ad un'ampia discrezionalità da parte degli organi giudiziari e che, alla luce delle nuove disposizioni, ancora una volta, si troverebbero a sindacare il merito di ogni singola scelta imprenditoriale, ad esempio per valutare se nel caso di specie l'esigenza possa essere programmabile o se l'incremento di produzione sia significativo etc.

Tutto ciò genera un aspro contenzioso, fonte di costi per le imprese, difformità di applicazione della norma e, in generale, quell'incertezza normativa che spesso viene individuata come la principale causa di arresto degli investimenti stranieri in Italia. I parametri che sono stati individuati in questi anni dalle Parti Sociali nei CCNL sottoscritti dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, invece, hanno garantito una maggiore certezza giuridica e hanno contribuito alle positive dinamiche occupazionali.

Inoltre, la formulazione delle causali rischia di lasciare fuori alcune delle ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinato più frequenti e fisiologiche per i nostri settori. Si pensi ai c.d. *“picchi di attività”*, la cui riconducibilità alle *“esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria”* potrebbe essere contestata nei casi in cui quegli incrementi siano in effetti programmabili (ad esempio, durante in periodi prestabiliti come i saldi). E' evidente, invece, come la programmabilità nulla toglie rispetto all'esigenza di

ricorrere a un contratto a tempo determinato. L'abrogazione dei voucher e i limiti alla normativa del contratto intermittente, da una parte, e le modifiche al lavoro a tempo determinato, dall'altro, lasciano l'imprenditore senza uno strumento valido per far fronte a queste necessità.

R.E TE. Imprese Italia ritiene quindi che, anche per conseguire risultati apprezzabili sul fronte del contrasto alla disoccupazione oltre che per la certezza del diritto, non debba essere reintrodotta l'obbligo di indicazione della causale, la cui eliminazione ha consentito una marcata deflazione del contenzioso sulla legittimità dell'apposizione del termine, passato dalle 4.261 cause iscritte a ruolo nel 2013 alle 888 nel 2017.

Allo stesso modo, dilatare a 180 giorni il termine per l'impugnativa del contratto mina la certezza del diritto e non aiuta nell'opera di deflazione del contenzioso.

Parimenti, in aderenza al principio della certezza del diritto, ai contratti che siano in corso alla data di entrata in vigore del decreto devono continuare ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente. Diversamente, l'intento di incrementare forme stabili di occupazione produrrebbe il paradossale effetto di condurre alla risoluzione di rapporti di lavoro già instaurati, alla luce dell'aggravio normativo ed economico previsto per le proroghe ed i rinnovi che dovessero intervenire nel periodo immediatamente successivo all'entrata in vigore del Decreto.

In secondo luogo, è assolutamente da respingere l'idea di apporre un costo connesso al rinnovo del contratto. A tal proposito, si segnala che, benché dalla relazione tecnica sia stato espunto il riferimento all'incrementalità dello stesso, la formulazione della norma, nel legare il contributo a "ciascun rinnovo", sembrerebbe doversi interpretare nel senso di considerare tale costo incrementale. In un Paese già caratterizzato da un elevatissimo costo del lavoro non sono condivisibili interventi normativi che possano ulteriormente penalizzare le imprese, soprattutto se non collegati ad un più ampio progetto di strutturale ed incisiva riduzione del costo del lavoro. Tali modifiche, tutte volte a limitare ulteriormente il contratto a termine, rischiano di avere quale unico effetto ricadute negative sull'occupazione.

Infine, l'intervento volto a ridurre il numero delle proroghe e a fissare in 24 mesi la durata massima del contratto e richiedere una causale giustificatrice anche in caso di primo rinnovo, sebbene intervenuto nell'arco dei 12 mesi, appare come un irrigidimento delle regole che, unito all'incremento del costo del lavoro, potrebbe avere non l'effetto di una transizione verso il contratto a tempo indeterminato ma piuttosto quello di accrescere l'area del sommerso.

Le criticità sopra esposte per i contratti a tempo determinato devono considerarsi valide anche per i contratti di somministrazione di lavoro che viene equiparata allo stesso contratto a termine e quindi assoggettata ai medesimi limiti. I nuovi limiti alla disciplina costituiscono, infatti, un'ulteriore riduzione di strumenti a disposizione delle imprese.

Doverosa e positiva l'esclusione dal nuovo regime delle proroghe e dei rinnovi delle attività stagionali. Non va, infatti, dimenticato che in alcuni comparti dell'artigianato, del commercio e del turismo c'è una esigenza fisiologica legata a fattori temporanei che viene soddisfatta prevalentemente con contratti a tempo determinato, e che in tali ambiti l'istituto è stato efficacemente regolamentato nei contratti collettivi.

In materia di contratti di lavoro, al contrario, R.E TE. Imprese Italia avrebbe auspicato un intervento del Legislatore volto a regolamentare la materia del lavoro accessorio, che oggi risulta privo di un'adeguata cornice normativa. Occorre consentire alle imprese di poter contare su uno strumento contrattuale agile e snello, con il quale far fronte a picchi improvvisi dell'attività produttiva, garantendo sempre la sicurezza sul lavoro dei dipendenti. Del resto, tutte le attività economiche, anche quelle esercitate da imprese, ditte individuali, singoli datori di lavoro, necessitano o possono necessitare di coprire attività occasionali per le quali non si giustifica la instaurazione di un tradizionale rapporto di lavoro, né con riferimento alla ampiezza della prestazione, né rispetto alla non programmabilità della stessa. In tutti questi casi, così come avviene per il singolo privato, anche l'impresa può trovarsi nella necessità di dover coprire una prestazione occasionale. Aver ristretto l'accesso ai voucher ha significato, nella migliore delle

ipotesi, aver perso occasioni di lavoro, e di guadagno, in assenza di un altro strumento in grado di legittimarle.

Per quanto concerne l'intervento in tema di licenziamento, invece, R.E TE. Imprese Italia ritiene non condivisibile voler elevare le soglie alle quali parametrare l'indennità, in quanto segna un arretramento rispetto alla direzione che finalmente era stata intrapresa nel mercato del lavoro, secondo la logica della flexicurity, individuata dalla Strategia Europea per l'Occupazione come il metodo per promuovere mercati del lavoro aperti, reattivi e inclusivi.

Per le imprese italiane, la riforma della disciplina del licenziamento effettuata con il Jobs Act ha consentito di conoscere ex ante il costo del licenziamento e prevedere che esso non fosse esorbitante rispetto alle proprie capacità economiche, contribuendo anche alla creazione di un mercato del lavoro moderno e dinamico, che richiede traini e non pesi per l'iniziativa economica privata.

Il Decreto Dignità, invece, sembra non considerare tutto ciò e torna ad elevare il costo del licenziamento in una misura eccessiva per le imprese, che stanno appena riemergendo da una gravissima fase di recessione economica, che devono fare i conti con la stagnazione della produttività e che già sono appesantite dai cospicui investimenti richiesti dai processi di digitalizzazione e robotizzazione che sono in atto.

Peraltro, l'aumento dell'indennità di licenziamento va in direzione diametralmente opposta all'esigenza di una riduzione del costo del lavoro, attestando la massima indennità di licenziamento, pari a 36 mensilità, ad un livello più alto rispetto alla media UE.

Tale intervento incide, inoltre, sul regime previsto per le piccole imprese, fino a 15 dipendenti, dal momento che, in virtù della modifica, la misura dell'indennità varierà da un minimo di 3 mensilità (in luogo delle 2 finora previste), ad un massimo di 6 mensilità, determinando per queste imprese una situazione di maggior costo sia rispetto a quanto finora previsto dal D.Lgs. n. 23/2015, sia rispetto alla disciplina di cui alla legge n. 604/1966.

R.E TE. Imprese Italia ritiene quindi che le scelte operate in materia di lavoro non siano coerenti con la necessità di rilanciare la crescita e l'occupazione e chiede quindi di apportare quelle modifiche e correzioni necessarie per evitare che la riforma produca effetti negativi e finisca per ostacolare la fase espansiva del mercato del lavoro.

Misure per il contrasto alla delocalizzazione e la salvaguardia dei livelli occupazionali

Il decreto definisce nuove e più stringenti norme volte a salvaguardare la territorialità di benefici assegnati attraverso l'intervento di aiuti di Stato e il mantenimento delle finalità e degli impegni assunti dall'impresa beneficiaria, anche in termini occupazionali.

Nello specifico, in tema di limiti alla delocalizzazione, di cui all'art. 5, si interviene irrigidendo norme già previste in ambito regolamentare comunitario, e specificatamente, nella Comunicazione della Commissione Europea sugli Orientamenti in materia di aiuti di stato a finalità regionale 2014/2020 (2013/C 209/1), al punto 36:

“Per garantire che l'investimento rappresenti un contributo reale e sostenibile allo sviluppo regionale, esso deve essere mantenuto in essere nella regione interessata per un periodo minimo di cinque anni (tre anni nel caso delle PMI), dopo il suo completamento”

e nel Regolamento (CE) n. 800/2008, lettera d), comma 2 dell'art. 12:

Nel caso degli aiuti a finalità regionale agli investimenti, devono figurare all'attivo dell'impresa e restare nello stabilimento beneficiario degli aiuti per un periodo di almeno cinque anni o di tre anni per le PMI.

Come si può notare, in entrambi i casi il vincolo del mantenimento obbligatorio dell'investimento nell'unità produttiva oggetto dell'incentivo viene fissato in tre anni per le PMI e cinque anni per le altre imprese, ovvero per le grandi imprese.

L'articolo 5 del Decreto, quindi, introduce il termine di "delocalizzazione", ma non introduce un principio "nuovo"; estende, però, da 3 a 5 anni l'obbligo di mantenimento dell'investimento per le PMI, mentre per le grandi imprese rimane tutto invariato.

Considerato che il fenomeno della "delocalizzazione" è prevalentemente utilizzato dalle imprese di grandi dimensioni, la norma in questione rappresenta un "aggravio" solo per le piccole e medie imprese, che per loro natura sono vicine ai territori e non delocalizzano.

Nel condividere, pertanto, la preoccupazione dettata dal rischio che un investimento implementato con risorse pubbliche abbia a determinare effetti positivi nel tempo sul territorio ove è ubicata l'impresa oggetto del beneficio, R.E TE. Imprese Italia chiede che, per le sole PMI, venga confermato il periodo obbligatorio di mantenimento dell'investimento nella unità produttiva per tre anni, come indicato nella Comunicazione della Commissione Europea n. 2013/C 209/1 nonché all'art. 12 del Regolamento n. 800/2008 della Commissione Europea (GBER).

Misure in materia di semplificazione fiscale

Secondo R.E TE. Imprese Italia le misure in ambito fiscale, previste dal capo IV del presente decreto, deludono le aspettative delle imprese in quanto si limitano a procrastinare problemi senza risolverli (redditometro), escludono le imprese dalla disapplicazione dello split payment a vantaggio dei soli professionisti ovvero, con riferimento allo "spesometro", spostano al 2019 la scadenza relativa al terzo trimestre di un adempimento, peraltro già "semestralizzabile" e abrogato dal 2019.

Redditometro

In particolare **l'articolo 10 del decreto** non prevede l'abrogazione dello strumento di accertamento sintetico conosciuto come "redditometro", quanto piuttosto la sua sospensione temporanea in attesa dell'emanazione di un nuovo decreto che fissi gli elementi di capacità contributiva utilizzabili ai fini della ricostruzione induttiva del reddito.

A tal fine è previsto che il Ministero dell'Economia e delle Finanze emani il nuovo decreto solamente dopo aver sentito l'Istat e le associazioni maggiormente rappresentative dei consumatori per gli aspetti riguardanti la metodica di ricostruzione induttiva del reddito complessivo, in base alla capacità di spesa e alla propensione al risparmio dei contribuenti.

Pertanto, l'accertamento "redditometrico" basato sulla discordanza tra lo stile di vita e il reddito dichiarato (comma 4, dell'articolo 38, del DPR 600/1973) non viene interessato dalle modifiche.

Si procede, invece, alla sospensione dell'utilizzo dello strumento in attesa dell'emanazione del nuovo Decreto Ministeriale.

Si ricorda che, a seguito dell'emanazione del D.M. 16 settembre 2015 (abrogato dal D.L. in esame) era stata messa a disposizione dall'Agenzia delle Entrate una procedura (c.d. redditest) che consentiva a tutti i contribuenti di calcolare, in via preventiva, se il reddito dichiarato era coerente con le spese effettuate e previste per il sostenimento personale e familiare. L'Amministrazione finanziaria era autorizzata ad operare accertamenti in presenza di scostamenti delle spese in misura superiore al 20% rispetto al reddito dichiarato in un anno, per verificare la provenienza delle risorse straordinarie impiegate per tali maggiori consumi.

L'utilizzo del redditest alla base del redditometro è sempre stato oggetto di critiche in merito alla sua validità anche in relazione alla disciplina sulla privacy. Una delle critiche principali mosse all'utilizzo di tale strumento era la scarsa possibilità dei contribuenti di verificare i valori assunti dall'Agenzia delle Entrate sulla base delle proprie banche dati, nonché l'utilizzo di un metodo basato su pure stime, "costringendo", nei fatti, tutti i 41 milioni di contribuenti IRPEF a tenere una contabilità dei consumi per poter eventualmente confutare, laddove necessario, le spese sostenute ed indicate dalla stessa Agenzia.

Proprio alla luce di queste rilevanti critiche e dubbi operativi, ad oggi tale strumento è stato scarsamente utilizzato dall'Agenzia delle Entrate. La decisione operata dal decreto in oggetto non risolve i problemi di fondo relativi alla costruzione di tale modello statistico, anche se viene previsto il coinvolgimento

delle associazioni maggiormente rappresentative dei consumatori e all'ISTAT nella redazione del nuovo decreto.

Per evitare i predetti problemi, R.E TE. Imprese Italia auspica un ripensamento sulla capacità dello strumento di contrastare in maniera significativa l'evasione valutando la possibilità di giungere ad una abrogazione del comma 5 dell'articolo 38 del D.P.R. n. 600/1973 e di introdurre, così come si sta facendo per i titolari di reddito d'impresa con l'introduzione degli I.S.A. (indici Sintetici di Affidabilità fiscale), degli strumenti condivisi (anche con le associazioni datoriali e non solo quelle dei consumatori) che inducano i contribuenti all'adempimento spontaneo (compliance), con una costruzione ed una filosofia alternativa a quella sulla quale sono basati gli attuali (ed inefficaci) strumenti repressivi.

Spesometro

Le modifiche apportate in materia di invio telematico dei dati delle fatture emesse e ricevute – cosiddetto spesometro - (articolo 11) non apportano alcun beneficio in termini di semplificazione a carico delle imprese.

In particolare, con specifico riferimento alle sole comunicazioni dei dati relativi al terzo trimestre del 2018, il decreto Dignità interviene prevedendo che gli stessi possano essere trasmessi telematicamente all'Agenzia delle entrate entro il 28 febbraio 2019, anziché entro il secondo mese successivo al trimestre, vale a dire entro il 30 novembre 2018.

La concessione della proroga non può tuttavia definirsi una vera semplificazione fiscale, in quanto lo spesometro poteva già essere inviato entro il mese di febbraio 2019 con opzione in via semestrale, senza necessità di uno specifico intervento legislativo.

Ricordiamo, infatti, che il collegato fiscale alla legge di bilancio 2018 (DL 148/2017, convertito in Legge 172/2017) aveva dato facoltà ai contribuenti di trasmettere i dati delle fatture con cadenza semestrale in luogo dei quattro invii annuali. Il decreto legge in oggetto, quindi, non fa altro che riaffermare una situazione già prevista.

Di semplificazione si potrà parlare solo quando lo spesometro sarà definitivamente abolito, ma sarà necessario attendere il 2019, quando come già previsto dalla legge di bilancio 2018, l'entrata in vigore dell'obbligo di fatturazione elettronica renderà superfluo l'obbligo di comunicazione dei dati delle fatture emesse e ricevute, quale misura di contrasto all'evasione IVA.

Split payment

R.E TE. Imprese Italia non condivide la scelta di limitare **l'abolizione dello split payment** alle sole prestazioni professionali (articolo 12). Le imprese continueranno a subire i pesantissimi problemi finanziari legati all'applicazione di tale meccanismo. Ricordiamo, infatti, che lo *"split payment"*, come anche il *"reverse charge"*, possono essere visti come una chiave inglese inserita nel delicatissimo ingranaggio "finanziario" dell'Iva.

E' vero, infatti, che l'Iva incassata dalle imprese dai propri clienti, sotto il profilo finanziario, rappresenta il contraltare dell'Iva pagata dalle stesse imprese ai propri fornitori: l'impresa finanzia i propri fornitori con l'Iva che questi metteranno in liquidazione il mese o trimestre successivo ed è, al tempo stesso, "finanziata" dai propri clienti, attraverso l'Iva che questi riconoscono sulle fatture emesse che verrà messa in liquidazione il mese o trimestre successivo.

Con l'applicazione dello split payment, questo equilibrio si interrompe drasticamente. L'impresa che è costretta ad applicare lo split payment, infatti, continua a finanziare a breve i propri fornitori, mentre non è più finanziata dai propri clienti, dal momento che questi non gli riconoscono più il tributo europeo. I problemi derivanti dallo split payment sulla gestione finanziaria a breve delle imprese, pertanto, sono legati:

1. alla mancata disponibilità finanziaria a breve derivante dall'IVA incassata dai propri clienti, eccedente quella pagata ai propri fornitori;
2. al mancato recupero dell'Iva pagata ai propri fornitori se non attraverso la lunga e costosa procedura dei rimborsi IVA.

Questi due problemi incidono in maniera evidente sulla liquidità delle imprese anche in relazione alla percentuale di fatturato soggetto a split payment e delle aliquote Iva applicate sia sugli acquisti che sulle vendite di beni e servizi.

Pertanto, l'adozione di tale misura abrogativa a favore della sola categoria di lavoratori autonomi non può trovare il favore di R.E TE. Imprese Italia, che da sempre ed in svariate occasioni ha ribadito i danni economici provocati al sistema finanziario delle imprese, già fortemente provate dalla stretta creditizia operata da anni dagli istituti finanziari. L'impossibilità, dunque, di disporre di un ammontare relativo all'Iva a credito mette a rischio sopravvivenza molte attività. Tale misura che discrimina, a nostro avviso, ancora una volta il mondo delle piccole e medie imprese non può essere tollerata e tanto meno procrastinata la sua abolizione.

Pertanto, sollecitiamo il Parlamento affinché, in sede di conversione del decreto in oggetto, provveda ad abrogare, in toto, lo strumento. Inoltre, nell'ipotesi in cui le disposizioni contenute nel D.L. 79/2018, siano inserite nella legge di conversione al decreto in esame, R.E TE. Imprese Italia, ritiene che occorra cogliere l'occasione per ridurre gli effetti della ingiustificata disparità di trattamento contenuta nel citato D.L. connessa alla scelta di prorogare solamente per alcuni soggetti l'avvio anticipato della fatturazione elettronica.

A tal fine, riteniamo che nella legge di conversione del decreto debba essere prevista la disapplicazione delle sanzioni per eventuali comportamenti difformi tenuti dagli operatori durante il secondo semestre 2018, con riferimento alle:

1. prestazioni rese da subappaltatori e subcontraenti nell'ambito degli appalti pubblici;
2. cessioni di benzina e gasolio utilizzati come carburanti per motori effettuate da soggetti diversi dagli impianti stradali.

E' indubbio che l'introduzione di un obbligo avente tale portata innovativa richieda a tutta la platea dei soggetti coinvolti un periodo più ampio per l'implementazione delle tecnologie necessarie al suo espletamento e per la riorganizzazione di tutte le procedure contabili ed amministrative.

R.E TE. Imprese Italia ritiene, altresì, che dal mese di gennaio 2019 sia necessario prevedere un semestre di sperimentazione per consentire un avvio graduale dei nuovi adempimenti, nel quale dovrà essere consentito il doppio regime di fatturazione, su carta e digitale, per scongiurare anche il rischio di blocchi del sistema di interscambio dell’Agenzia delle Entrate che renderebbero impossibile la consegna delle fatture e, conseguentemente, problemi di mancato incasso.