



**CONF
PROFESSIONI**
confederazione italiana libere professioni

**AUDIZIONE PRESSO LA VI e XI COMMISSIONI RIUNITE
FINANZE E LAVORO DEL SENATO**

**DISEGNO DI LEGGE N. 890, CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO
LEGGE 28 GIUGNO 2013, N. 76, RECANTE PRIMI INTERVENTI URGENTI
PER LA PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE, IN PARTICOLARE
GIOVANILE, E DELLA COESIONE SOCIALE**

**INTERVENTO DEL PRESIDENTE DI CONFPROFESSIONI
DOTT. GAETANO STELLA**

Roma, 9 luglio 2013

Desidero anzitutto esprimere il ringraziamento mio personale e di Confprofessioni tutta per l'attenzione che i Presidenti Maurizio Sacconi e Mauro Maria Marino e i componenti delle Commissioni Finanze e Tesoro e Lavoro, previdenza sociale del Senato ci riservano, offrendoci l'opportunità di esporre la posizione dei professionisti italiani su un pacchetto di misure (contenute nel decreto legge n. 76/2013) che va a regolare in un momento di particolare difficoltà economica la complicata materia del lavoro.

Va preliminarmente rilevato che le disposizioni del piano del lavoro del Governo sono costituite da una serie di puntuali modifiche a recenti provvedimenti legislativi e da un corpus di incentivi alle assunzioni e alla stabilizzazione, anche importante in termini economici, che nel loro insieme non sembrano però destinate ad incidere in maniera immediata e determinante sulla situazione occupazionale.

Sicuramente la situazione politica non consente riforme radicali. Non credevamo potessero arrivare adesso e non le aspettiamo di certo in un prossimo futuro. Avevamo però sperato in modifiche dirette a sostenere una maggiore flessibilità nell'accesso al mercato del lavoro con interventi più coraggiosi su alcune tipologie contrattuali, accompagnate sì da nuovi incentivi ma anche da una razionalizzazione di quelli esistenti.

Vi è poi una considerazione di carattere generale che è la premessa necessaria da fare prima di ragionare sulle misure governative: la crescita economica deve essere il primo obiettivo da

perseguire. Se non ripartirà l'economia sarà difficile che possano aversi effetti positivi sull'occupazione. In questo senso anche Confprofessioni ed i professionisti vogliono dare il loro contributo ad un grande piano di rilancio dell'economia, sia per il bene del Paese, sia perché le professioni, al pari delle imprese, non hanno possibilità di sviluppo senza incremento del prodotto interno lordo e della competitività.

Gli interventi in materia di lavoro non possono quindi da soli risolvere il problema, ma se inadeguati possono invece ostacolarne la soluzione.

Auspichiamo che il Governo e il Parlamento facciano di più affrontando in maniera compiuta problematiche che ora sono state tralasciate a causa anche di condizionamenti comunitari. Iniziative volte a favorire l'occupazione giovanile specialmente nella fascia di età 18-29 anni sono assolutamente necessarie, ma ancora più drammatica sta diventando la situazione dei soggetti di età compresa tra i 30 e i 40 anni che sono quasi completamente fuori da ogni possibilità di collocarsi o ricollocarsi nel mercato del lavoro.

Venendo alle disposizioni principali del Decreto ci corre l'obbligo di rilevare alcune osservazioni:

1. INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

In relazione a tale aspetto che costituisce una parte importante del decreto in oggetto, dobbiamo affrontare alcune questioni preliminari. Consideriamo importanti gli incentivi alle assunzioni o alla stabilizzazione, ma senza interventi strutturali a regime risulta difficile che si possa dare una svolta reale alla difficile situazione occupazionale del Paese. Abbiamo d'altronde evidenza del fatto che nel corso degli anni sono state ingenti le risorse che lo Stato ha inteso porre a disposizione delle imprese, con l'effetto di un forte utilizzo immediato delle stesse che ha prodotto anche risultati importanti, ma che sul lungo periodo non ha impedito licenziamenti ed un calo generalizzato dell'occupazione.

Va, infatti, rilevato che essendo il meccanismo dell'incentivo limitato nel tempo e diretto solamente a determinate categorie di lavoratori, occorre che coloro che ne beneficiano abbiano la possibilità, una volta esaurito il periodo di copertura, di non trovarsi a sostenere gli elevati costi del lavoro esistenti.

Ben vengano comunque le misure del Governo. Possono, infatti, nell'immediato portare una boccata d'ossigeno ai datori di lavoro alle prese con costi del lavoro altrimenti difficilmente sostenibili e permettere l'accesso al mercato di categorie di potenziali lavoratori che sono senza opportunità.

• *INCENTIVO GIOVANI 18-29 ANNI*

Il riconoscimento di uno sconto contributivo pari a 1/3 dell'ammontare mensile della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali per 18 mesi è sicuramente un intervento interessante. Resta

inteso che il beneficio non può superare una intensità di aiuto del 50 % dei costi ammissibili così come individuati dal REG. 800/2008 (nel limite massimo quindi di 650 euro mese). La platea dei potenziali beneficiari è costituita dai giovani tra 18 e 29 anni di età che alternativamente:

- a) siano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) siano privi di un diploma di scuola superiore o professionale;
- c) vivano soli con una o più persone a carico.

Analogamente, lo stesso incentivo può essere riconosciuto nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Tuttavia a tale trasformazione deve corrispondere comunque un'ulteriore assunzione di un lavoratore, prescindendo dai requisiti prima esposti. In ogni caso deve realizzarsi infatti un incremento occupazionale netto.

Due sono gli aspetti critici di tale intervento normativo. Appare di tutta evidenza, innanzitutto, la sovrapposizione di tale misura con il trattamento contributivo che deriva dal contratto di apprendistato.

Il datore di lavoro rischia di trovarsi di fronte, ed il dato normativo sembra confermarlo, ad una scelta che non può non essere considerata problematica: o apprendistato o incentivo del dl 76/2013. Quale possa essere la misura più conveniente dipende dalle esigenze del datore di lavoro stesso, ma è evidente come la situazione sia paradossale. Il decreto, infatti, intervenendo sul piano formativo e sulla formazione di competenza regionale, ha palesemente confermato l'istituto dell'apprendistato quale canale privilegiato per l'accesso al mercato del lavoro dei giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Vero è che il contratto di apprendistato ha una finalità formativa mentre l'incentivo di cui al dl 76/2013 è diretto ad un mero inserimento occupazionale. Ma in un'ottica comparativa sul piano dei costi, molto probabilmente, l'intervento del Governo rischia di non produrre gli effetti desiderati.

Vi è poi un secondo aspetto, di carattere procedurale, che desideriamo portare alla vostra attenzione. È fondamentale che le disposizioni attuative della misura che saranno emanate dall'Inps siano ispirate alla massima semplificazione e celerità per evitare che l'incentivo possa essere appesantito da adempimenti burocratici ed incertezze applicative, che ne vanificherebbero il beneficio.

La storia delle agevolazioni introdotte dallo Stato ci insegna che le difficoltà per i datori di lavoro che ne vogliono beneficiare sono notevoli per mancanza di chiarezza delle norme ed indeterminazione dei tempi di attuazione: si pensi a titolo esemplificativo ai fondi stanziati a ottobre 2012 per la stabilizzazione di giovani e donne che devono ancora essere assegnati dall'Inps; ai contratti di inserimento delle donne realizzati tra il 2009 e il 2012 che sono stati agevolati con ritardo e il cui decreto ministeriale di attuazione non è stato ancora pubblicato; ai bonus Ricerca e Sviluppo che sono ancora fermi perché mancano ancora diversi interventi attuativi...

• **INCENTIVO ASPI**

Particolarmente importante in termini occupazionali è la norma che riconosce al datore di lavoro che assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'Assicurazione sociale per

l'impiego (ASpI), per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al cinquanta per cento dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Riteniamo che si tratti di un intervento molto importante, in una logica premiale del datore di lavoro che offre nuove chance ai disoccupati in un periodo di crisi. Tra l'altro, non essendo previsti limiti di età per la fruizione della misura e non essendovi necessità di aspettare tempi eccessivamente lunghi per l'attuazione della stessa, crediamo che debba essere una iniziativa assolutamente valorizzata.

Confprofessioni, nella sua funzione di parte sociale, ha intenzione di agire in una direzione analoga, affinché l'ente bilaterale di settore conferisca parte dell'indennità prevista nei casi di sospensione a quei datori di lavoro che riattivano il rapporto con i lavoratori prima della scadenza del periodo di copertura.

- ***INCENTIVI PER STUDENTI UNIVERSITARI***

Uno degli obiettivi del Governo è promuovere l'alternanza studio-lavoro. In questo senso l'art. 2 stanziava un certo ammontare di risorse sul tirocinio formativo. I tirocini curriculari, secondo l'attuale impostazione, dovranno essere pagati nella misura di 200 euro a carico dell'Università e 200 euro a carico del soggetto ospitante. Sicuramente si tratta di un intervento positivo ma, al di là del giusto riconoscimento economico allo studente, va rilevato che sono ancora troppo pochi i percorsi validi di alternanza studio-lavoro, con il rischio che la disposizione rimanga inadeguata rispetto alle finalità che la ispirano.

- ***AUTOIMPRENDITORIALITÀ ED AUTOIMPIEGO***

In relazione a questo incentivo, per il quale sono state poste risorse importanti, dobbiamo rilevare che il settore degli studi professionali sconta delle difficoltà notevoli. Abbiamo già lamentato il fatto che il mondo delle professioni troppo spesso non riesce a beneficiare di misure di sostegno all'attività, non solamente sul piano lavoristico. Le norme che vengono introdotte nell'ordinamento limitano sovente i benefici alle sole imprese, con conseguente difficoltà per gli studi professionali di accedervi. Un caso emblematico è proprio quello degli strumenti agevolativi del lavoro autonomo del d.lgs. 185/2000, ora potenziati dal Governo, da cui sono esclusi, ancora una volta, i soggetti che esercitano la libera professione.

2. INTERVENTI DI MODIFICA DELLA LEGGE FORNERO

Le modifiche contenute nel decreto sono prevalentemente misure a costo zero, in grado in parte di alleviare il carico regolatorio che opprime alcune tipologie contrattuali. Diciamo subito che riteniamo gli interventi introdotti insufficienti in quanto sono ancora in vigore disposizioni assai limitanti.

È stato ripetutamente detto e ribadito che la riforma Fornero realizza un equilibrio complessivo, costituito dallo scambio tra una minore “rigidità in uscita” e una minore “flessibilità in entrata”.

Orbene, è evidente che questo equilibrio può, al limite, essere ipotizzabile in relazione alle imprese destinatarie delle disposizioni volte a rimodulare la disciplina dell’art. 18 della legge n. 300 del 1970; ma al contrario, quell’equilibrio è *per tabulas* inesistente in relazione alle imprese di piccole dimensioni, come quelle che compongono il comparto degli studi professionali, che occupano mediamente 2,7 dipendenti ciascuna e, di conseguenza, non sono destinatarie dirette in alcun modo delle modifiche introdotte alla disciplina della reintegrazione nel rapporto di lavoro.

Per il settore degli studi professionali la riforma del mercato del lavoro della legge 92/2012 non ha alcun equilibrio, in quanto prevede soltanto maggiori rigidità nell’utilizzo dei lavori flessibili ed un aggravio dei relativi costi, non solo sul piano normativo ma anche su quello strettamente economico.

Occorre sottolineare, oltretutto, che la maggiore rigidità nell’utilizzo di lavori flessibili è stata imposta proprio in una fase di gravissima crisi economica ed occupazionale, nella quale non appare ragionevole fare molto affidamento sulla crescita delle opportunità di lavoro stabile.

Veniamo nello specifico a dei punti ben precisi:

- **LAVORO A TERMINE**

Valutiamo positivamente alcuni degli interventi del recente pacchetto del Governo. La riduzione degli intervalli tra contratti successivi (c.d. “stop and go”) è una modifica importante. Avevamo proposto recentemente una duplice linea di azione: **l’azzeramento totale dello “stop and go” e l’eliminazione della cosiddetta “prosecuzione di fatto”**. Tale intervento potrebbe portare alla possibilità di attivare, in caso di cessazione di un contratto di lavoro a termine, un nuovo rapporto con lo stesso lavoratore senza controproducenti interruzioni per entrambe le parti. Non avrebbe di conseguenza più ragione di esistere la prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro a termine dopo la sua scadenza, in quanto il datore di lavoro potrebbe riassumere nuovamente senza necessità di aspettare il decorso dei termini per la riattivazione. Se a questo si aggiunge la possibilità di prevedere più proroghe, la semplificazione sarebbe notevole. Vediamo comunque in maniera positiva ed in linea con la nostra impostazione la possibilità di intervento della contrattazione collettiva sullo “stop and go” operata dal Decreto.

In diverse occasioni, abbiamo sollecitato, altresì, un **innalzamento del limite massimo per i rapporti a tempo determinato ed in somministrazione a 48 mesi** (come già previsto dal provvedimento sulle start up). Oltre tale termine, l’eventuale prosecuzione del rapporto di lavoro potrebbe considerarsi a tempo indeterminato. Nel rispetto di tale limite, il rapporto dovrebbe, come detto, prevedere più proroghe (fino magari ad massimo di 4). Per quanto riguarda la **possibilità di stipulare il primo contratto di lavoro a termine senza causale, avevamo suggerito che il termine fosse innalzato a 24 mesi**. Ora il Decreto è intervenuto sul punto mantenendo il limite di 12 mesi, ma consentendo la possibilità di proroga e rinviando alla contrattazione collettiva in

maniera più ampia rispetto al passato l'individuazione di ulteriori ipotesi di acausalità. Come parte sociale siamo chiamati a un ruolo importante che eserciteremo con grande attenzione.

Da cancellare è sicuramente la disposizione che estende i limiti quantitativi stabiliti dalla contrattazione collettiva anche ai contratti a termine privi di causale. Questi ultimi hanno una ragion d'essere spesso differente rispetto agli altri contratti a termine attivati nelle singole strutture ed è pertanto inopportuno limitarli.

• **APPRENDISTATO**

In relazione a tale istituto contrattuale, specialmente per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, siamo sempre stati convinti assertori della necessità di semplificare in maniera sostanziale gli obblighi formativi. In questo senso dovrebbe darsi ampio risalto alle competenze che possono essere trasmesse direttamente sul luogo di lavoro **mediante una formazione "on the job"**. Nel Ccnl studi professionali questa possibilità è prevista esplicitamente per la formazione tecnico-professionale. Stiamo studiando, al fine di evitare che gli obblighi formativi vengano elusi e per rendere effettiva la formazione, strumenti per permettere al datore di lavoro di essere assistito negli adempimenti connessi al contratto di apprendistato. In questo senso un ruolo importante è attribuito alla bilateralità.

Le norme di semplificazione del Decreto riguardano tutte le tipologie di apprendistato previste nel Testo Unico.

In particolare gli interventi sono relativi:

- a) all'obbligo della redazione del piano formativo limitato alla formazione on-the job e non anche alla formazione trasversale organizzata dalle Regioni;
- b) alla registrazione della formazione e della qualifica professionale che può avvenire su un documento avente i contenuti minimi;
- c) alle imprese multi localizzate. La formazione avviene nel rispetto della disciplina della regione ove l'impresa ha la propria sede legale.

Valutiamo positivamente una parte di questi interventi. Il mancato decollo dell'apprendistato quale unico canale per l'accesso dei giovani nel mercato del lavoro dipende, tra i vari fattori, anche dalla difficoltà di seguire le regole differenti presenti nei singoli territori. La diversità di comportamento, i tempi di azione e le problematiche poste dalle iniziative regionali sono un'autentica barriera all'assunzione di apprendisti.

• **LAVORO A CHIAMATA**

In relazione a tale tipologia contrattuale riteniamo utile una reintroduzione, seppure con adeguamenti, della originaria disciplina, con la possibilità che sia utilizzabile in tutti i settori produttivi, esclusivamente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente

e senza limiti di età. Puntare sul lavoro intermittente è anche elemento di semplificazione. Troppe sono, infatti, le modalità e gli istituti di cui servirsi per il lavoro di un giorno o di pochi giorni. In questo senso le limitazioni poste dal Decreto all'utilizzo di tale tipologia contrattuale vanno eliminate.

• **LAVORO AUTONOMO E COLLABORAZIONI**

Permangono ancora perplessità di carattere generale sui meccanismi presuntivi previsti dalla legge Fornero, in relazione allo svolgimento di attività autonome in regime di mono-committenza e su alcune disposizioni relative alle collaborazioni a progetto. Consideriamo positive alcune novità introdotte dal Dl Lavoro (ad esempio quella sulla esecutività e ripetitività dei compiti che costituiscono l'oggetto della collaborazione a progetto), ma è evidente l'avvicinamento delle regole del lavoro subordinato a forme di lavoro effettivamente autonome con oneri burocratici ulteriori (si pensi all'obbligo di convalida delle dimissioni introdotto per i collaboratori a progetto, che consideravamo un appesantimento notevole anche per il lavoro subordinato).

3. CONSIDERAZIONI DI SISTEMA

Abbiamo finora riportato alcune considerazioni sugli interventi posti in essere dal Governo. È evidente come sia necessario mettere da subito in cantiere nuove proposte strutturali per accompagnare il pacchetto di misure del Decreto tese a promuovere l'occupazione e la coesione sociale.

La riduzione del cuneo fiscale è possibile? Il ministro del Lavoro, Enrico Giovannini, e il presidente del Consiglio, Enrico Letta, hanno più volte sottolineato che le risorse a disposizione sono scarse e che si può iniziare a ragionare solo nella seconda parte dell'anno. Varie fonti affermano che per effettuare un intervento radicale sul mercato del lavoro occorrono almeno 8 miliardi di euro. Non sappiamo se si tratta di cifre corrette, ma sono necessarie sicuramente molte risorse, anche perché il taglio del costo del lavoro voluto dal governo Prodi mobilitò 5 miliardi di euro, senza sortire gli effetti sperati.

Riteniamo che **due** possano al momento essere le proposte utili:

- Il rilancio della produttività mediante lo sgravio della parte di salario legata ad incrementi di produttività ed efficienza, con attenzione particolare alle voci premiali della retribuzione.

È sicuramente un intervento oneroso ma doveroso, in un'ottica di integrazione tra politiche del lavoro e politiche economiche. L'impatto che questa misura, definita ad un livello strutturale, può avere sul potere di acquisto dei lavoratori è evidente soprattutto se vi è la difficoltà oggettiva, come detto, ad intervenire in termini generali sul costo del lavoro.

Si potrebbe in alternativa, per la medesima finalità, operare per l'applicazione dell'imposta agevolativa, finora prevista per il salario di produttività, alle mensilità aggiuntive della retribuzione

del lavoratore. Le tempistiche non rendono possibile un intervento immediato sulla quattordicesima mensilità ma si potrebbe riflettere per un'operazione alla fine dell'anno sulla tredicesima.

- Il rilancio dell'imprenditorialità giovanile e lo start up di nuove imprese.

Abbiamo bisogno di valorizzare le nuove capacità, ma è evidente il rischio che in un momento di grande difficoltà economica le start up possano nascere e morire rapidamente. Allora non può essere sostenuta soltanto la fase di lancio, ma va anche supportata la vita stessa della nuova struttura. Come proposta innovativa e di forte impatto in termini di fiducia, si è pensato ad un azzeramento totale del costo del lavoro per un certo periodo di tempo per i giovani imprenditori e professionisti che assumono giovani lavoratori. In questo senso si propone un progetto "Giovani per i giovani". Un neo imprenditore o professionista sotto i 40 anni che assume un lavoratore sotto i 25 anni dovrebbe pagare solamente l'importo netto della busta paga.

Nell'ambito del sistema di incentivi che è stato introdotto e che rischia per le ragioni sopra riportate di determinare effetti controproducenti, un intervento di questo tipo potrebbe essere qualcosa di veramente innovativo essendo calibrato su un target ben individuato di soggetti. Le agevolazioni a favore dei giovani quando sono distribuite "a pioggia" determinano gli effetti che abbiamo imparato a conoscere in questi ultimi anni in cui di risorse pubbliche ne sono state bruciate fin troppe.

È comunque giunta l'ora di pensare anche alle start up professionali, estendendo a queste tutte le recenti facilitazioni, non ultima quella recentemente approvata, che prevede l'inclusione delle start up nella copertura delle operazioni di affidamento da parte del Fondo Centrale di Garanzia (80%): si tratterebbe di un vero e proprio sostegno al mettersi in proprio da professionista, al pari di quanto oggi previsto per l'avvio di un'impresa. Così come è tempo di estendere anche ai professionisti la possibilità di partecipare allo strumento delle reti d'impresa, particolarmente adatto alle professioni, alla luce di quanto per loro recentemente previsto in tema di società e cooperazione.

Consentiteci una annotazione sulle disposizioni ora stralciate dal Decreto che prevedevano la possibilità per le OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale di definire, con riferimento alle opportunità di nuova occupazione connesse all'Expo 2015, tramite un accordo o contrattazione collettiva misure relative ad una serie di istituti contrattuali. In questo senso le opportunità di derogare ad aspetti specifici di tipologie contrattuali importanti ci aveva colpiti positivamente. L'Expo è uno di quegli eventi mondiali che rappresenta una occasione irripetibile per una nazione e che può essere un vero e proprio volano per l'economia. Occorre rilevare che bene ha fatto il Governo a stralciare le relative disposizioni dal decreto per farne un provvedimento autonomo volto a dare organicità agli interventi. La sfida è importante ed anche i professionisti saranno chiamati a dare il loro contributo.

Un'ultima considerazione ci conduce all'art. 8 del decreto legge 138 del 2011. Abbiamo sempre sostenuto la necessità di tenere in considerazione le specificità del territorio. Si tratta di una scelta strategica che rappresenta la direzione fondamentale del nostro sistema di relazioni sindacali. I comparti produttivi legati alle singole zone del Paese devono essere rilanciati anche mediante interventi derogatori a livello territoriale del contratto collettivo nazionale e della legge. Intendiamo in questo senso dare valore ad un concetto di territorio che nel fare contrattazione sia diverso e più ampio rispetto alla nozione tradizionale, in modo da ricomprendere distretti e ambiti anche non coincidenti con gli enti territoriali istituzionali.

4. MISURE IN MATERIA DI IMPOSTA SUL VALORE AGGIUNTO

Il governo con l'art. 11 del disegno di legge S. 890 di conversione del Dl n. 76 del 2013, nonostante l'aggravarsi della crisi economica, prevede quanto segue:

1. proroga al 1° ottobre il termine a partire dal quale viene applicato l'aumento dell'aliquota ordinaria dell'Iva dal 21 al 22 per cento;
2. al comma n. 10 riconosce legittimo, in pieno federalismo fiscale, l'intervento in aumento da parte degli enti delle autonomie locali sugli acconti Irpef, Irap ed Ires;
3. la regolamentazione fiscale delle sigarette elettroniche con la previsione della tassa sui liquidi contenenti nicotina, sui pezzi di ricambio e sulle e-cigarette, pari al 58,5% del prezzo di vendita applicato al pubblico.

Questa manovra di emergenza tesa a reperire le fonti necessarie per sopperire al mancato introito nelle casse erariali, è, ancora una volta, la prova di una sperequazione fiscale, che grava esclusivamente sulle spalle di cittadini, professionisti e imprese.

A livello pubblico non si tiene conto di quello che, invece, è primario in ogni famiglia: quando si presenta la necessità di "aggiustare" il bilancio familiare il primo provvedimento che si prende in considerazione è quello di razionalizzare la spesa, di spendere meno. Allo stesso modo dovrebbe muoversi il governo, diminuendo in prima battuta i costi spropositati della politica, manovra che avrebbe certamente consentito di generare maggior liquidità per lo Stato.

Il provvedimento del rinvio e le contestuali misure vanno lette in un contesto più generale dove gli strumenti di contrasto all'evasione assumono contenuti sempre più iniqui, che spesso non tengono conto di ipotesi di tassazione enormemente più equa, quale, quella, per fare un esempio, della imposizione sulle transazioni telematiche nei circuiti internazionali. La questione del rinvio dell'aumento dell'Iva a fronte dell'aggravio "momentaneo" dell'imposizione diretta di persone fisiche e giuridiche e del costo del lavoro, nonostante nei fatti appaia più come un prelievo forzoso, difficilmente potrà risollevarle le sorti del Paese, neppure nel breve periodo.

Tale decisione, tuttavia, rappresenta l'occasione per riprendere il discorso sulla riforma dell'attuale sistema di tassazione. Da troppo tempo, infatti, il progetto di Delega per il riordino del sistema fiscale improntato ai caratteri dell'equità, della trasparenza e della crescita, non trova sbocchi nell'agenda parlamentare. Appare indispensabile, dunque, riprendere con urgenza il dibattito su una riforma complessiva del sistema tributario, tenendo adeguatamente conto anche di queste ulteriori criticità, allo scopo di evitare ulteriori aggravii per i cittadini.