

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2552

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

MARTELLA, BARANI, BELLANOVA, BOFFA, BUGLIO, BURCHIELLARO, CATONE, CREMA, DATO, DE BRASI, FASCIANI, FEDI, FILIPPESCHI, FINCATO, GRASSI, IANNUZZI, INCOSTANTE, LARATTA, LION, LUONGO, MARANTELLI, MERLONI, MIGLIOLI, MOTTA, SAMPERI, SATTA, SUPPA, TESTA, TOMASELLI, TREPICCIONE, VELO, VOLPINI

Agevolazioni fiscali per l'assunzione di dirigenti temporanei e a progetto e di consulenti di direzione nelle piccole e medie imprese

Presentata il 26 aprile 2007

ONOREVOLI COLLEGHI! — Nel tessuto produttivo del nostro Paese prevalgono, in larga misura, le piccole imprese e le microimprese. La Commissione europea ha emanato il 6 maggio 2003 la raccomandazione n. 2003/361/CE relativa alla definizione di piccole e medie imprese (PMI), categoria in cui rientrano le microimprese, le piccole imprese e le medie imprese, che rappresentano oltre il 99 per cento delle aziende operanti nell'Unione europea. Il team di economisti di *Euler Hermes* — primo gruppo mondiale di assicurazione dei crediti — ha condotto una ricerca su scala mondiale, intitolata « Redditi e dimensioni delle PMI: la variabile dimensionale », che evidenzia l'assoluta preponde-

ranza delle PMI nei principali Paesi industrializzati. In sostanza, le imprese di grandi dimensioni rappresentano una percentuale inferiore allo 0,5 per cento del totale. Dal confronto tra le strutture imprenditoriali dei diversi Paesi si rileva la preponderanza delle microimprese in Italia (95,6 per cento del totale) e negli Stati Uniti (94,2 per cento) rispetto a una media delle altre realtà che si attesta intorno al 90 per cento. Da questi numeri emerge chiaramente che l'aspetto dimensionale delle imprese non comporta conseguenze macroeconomiche chiaramente leggibili, come spesso è stato ipotizzato, e in tutti i casi è interessante notare come la dimensione contenuta non abbia impedito alle

imprese italiane di dare un contributo fondamentale alla crescita e allo sviluppo nazionali. Oggi, tuttavia, queste imprese si trovano a dover affrontare, tra gli altri, due ordini di problemi: il passaggio generazionale e l'impatto con il mercato globale. In poche parole, la necessaria innovazione non riguarda solo la parte tecnologica del prodotto, ma anche la struttura dell'impresa, la sua gestione, un metodo e un approccio manageriali in sintonia con un mercato sempre più aggressivo. Per innovare, oltre a finanziamenti orientati e guidati, sono sempre più necessarie una visione imprenditoriale e una gestione determinata in grado di concretizzarla. Questi elementi hanno valenza strategica ai fini di una ripresa delle nostre capacità competitive. A causare le attuali difficoltà gestionali di una parte delle PMI concorrono varie ragioni, ma la principale può essere rintracciata nella *governance* delle imprese. Da qui una riflessione sulla necessità di favorire la presenza di dirigenti temporanei e a progetto e di consulenti di direzione nelle PMI, che sappiano organizzare e guidare l'azienda, con metodo e coerenza, dandosi una chiara strategia internazionale in grado di farla competere. Non è inutile ricordare che, quando le banche saranno a regime con le nuove procedure applicative secondo le regole dettate da Basilea 2, per rispondere a più stringenti normative per l'assunzione di rischio, non baseranno le istruttorie di finanziamento solo sull'analisi dei parametri economico-finanziari, ma saranno sempre più interessate a valutare indici di *performance* nonché strategie e programmi di attività future. Alla luce di questa analisi riteniamo che il rilancio del tessuto imprenditoriale italiano caratterizzato dalle PMI debba passare attraverso un'azione formativa importante e l'affiancamento manageriale, che sappia usare strumenti e metodologie in grado di avviare in tempi rapidi azioni di sviluppo. Questo è possibile attraverso iniziative che dovranno essere sia politiche sia economiche. Le risorse innovative di *management* dovranno essere più in linea con le ne-

cessità contenute nei progetti di sviluppo. Questo approccio tenderà a stimolare la naturale reattività del nostro tessuto economico e a creare autonome soluzioni a problemi quali l'innovazione tecnologica e il rispetto delle regole di Basilea 2, in quanto è proprio dalle norme di buona gestione strategica e operativa aziendale, oltre che dalla capacità di sviluppare forme moderne di *marketing*, che potranno nascere le soluzioni più adeguate. Si tratta di un risultato acquisito in altri Paesi europei dove la presenza di questi servizi manageriali contribuisce alla costante innovazione delle prassi manageriali, anche nei contesti imprenditoriali medio-piccoli che caratterizzano la realtà europea.

L'articolo 1 definisce le finalità della proposta di legge, ossia consentire all'impresa di ottenere alcune agevolazioni fiscali e contributive in caso di assunzione di un dirigente temporaneo o a progetto o di un consulente di direzione qualificato a tempo determinato.

L'articolo 2 definisce le diverse tipologie di dirigenti temporanei o a progetto e di consulenti di direzione, denominati « facilitatori », cui si applicano le norme contenute nella proposta di legge.

L'articolo 3 identifica i particolari requisiti che il facilitatore deve possedere per poter esercitare la sua opera, consentendo all'azienda di ottenere gli sgravi contributivi e previdenziali previsti.

L'articolo 4 stabilisce che beneficiarie della normativa saranno soltanto le PMI, come definite in base ai parametri dimensionali vigenti.

L'articolo 5 chiarisce che l'utilizzo del facilitatore è ammesso solo per processi gestionali innovativi o per il ricambio generazionale dell'impresa.

L'articolo 6 prevede le modalità per l'applicazione dei benefici.

L'articolo 7 valuta l'onere derivante dall'attuazione della legge in 30 milioni di euro per ciascuno degli anni 2007, 2008 e 2009, in termini di minori entrate fiscali e di maggiori oneri previdenziali figurativi, e provvede alla relativa copertura finanziaria.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

(Finalità e agevolazioni).

1. Allo scopo di favorire l'introduzione di processi gestionali innovativi tali da incrementare la produttività e la cultura aziendale, alle piccole e medie imprese che assumono, con contratto di lavoro a tempo determinato, dirigenti temporanei, dirigenti a progetto o consulenti di direzione, di seguito denominati « facilitatori », nel periodo di imposta in corso alla data di entrata in vigore della presente legge e nei quattro periodi di imposta successivi, sono concesse le seguenti agevolazioni:

a) esenzione dal pagamento degli oneri contributivi di qualsiasi natura derivanti dall'assunzione del facilitatore;

b) esenzione, ai fini dell'imposta sul reddito delle società, per un importo pari al 50 per cento del maggiore reddito conseguito, rispetto al reddito dichiarato nell'anno precedente l'assunzione del facilitatore.

2. I contratti di assunzione di cui al comma 1 non possono avere durata inferiore a dodici mesi.

3. Ai facilitatori sono comunque riconosciuti, ai fini previdenziali, contributi figurativi nella misura prevista dalla legislazione vigente, per tutta la durata effettiva del rapporto di lavoro.

ART. 2.

(Definizioni).

1. Per « dirigente temporaneo » e « dirigente a progetto » si intende un professionista qualificato, cui è affidata dalla proprietà la gestione di tutta l'azienda o di

una struttura o funzione, ovvero l'attuazione di un progetto concordato.

2. Il contratto di assunzione deve prevedere il piano operativo del progetto, con gli obiettivi finali e intermedi, le deleghe operative e le procure ufficiali, nonché le risorse aziendali a disposizione, i tempi di attuazione e le previsioni di spesa.

3. Per « consulente di direzione » si intende un professionista che consiglia l'azienda cliente, propone soluzioni o modelli di sviluppo e la assiste nell'implementazione delle soluzioni.

ART. 3.

(Requisiti del facilitatore).

1. Per le finalità di cui all'articolo 1 il facilitatore deve avere comunque esercitato le funzioni professionali per almeno cinque anni, dimostrabili per mezzo di un'attestazione, anche qualitativa, rilasciata da una associazione professionale censita presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), ovvero da un organismo indipendente, purché redatta sulla base della normativa prevista dall'organismo di normazione nazionale UNI o dagli organismi internazionali EN o ISO.

2. Per godere dei benefici della presente legge, l'azienda deve dichiarare che il facilitatore non ha avuto rapporti pregressi di dipendenza o di collaborazione duratura con l'azienda medesima o con aziende ad essa comunque collegate, né essere familiare del titolare o dei componenti del consiglio di amministrazione dell'azienda.

3. Il facilitatore non deve aver riportato condanne penali, né avere procedimenti penali in corso.

ART. 4.

(Beneficiari).

1. Usufruiscono delle agevolazioni previste dalla presente legge le piccole e medie imprese rispondenti ai parametri

dimensionali di cui alla raccomandazione n. 2003/361/CE della Commissione, del 6 maggio 2003, relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese, a condizione che:

a) abbiano uno stato patrimoniale e un bilancio aziendale in attivo e certificato;

b) rispettino le condizioni di cui all'articolo 5.

ART. 5.

(Operazioni ammissibili).

1. Le agevolazioni di cui all'articolo 1 si applicano in presenza di una scelta imprenditoriale finalizzata all'introduzione o all'implementazione di processi gestionali innovativi, ovvero finalizzata al ricambio generazionale nella conduzione aziendale mediante l'utilizzo di facilitatori con le modalità previste dalla presente legge.

ART. 6.

(Modalità applicative).

1. Le imprese che pianificano e che procedono all'assunzione di facilitatori rilevano progressivamente i dati su un apposito prospetto sezionale sottoscritto dal legale rappresentante. L'Agenzia delle entrate disciplina le ulteriori modalità di comunicazione, a consuntivo, con provvedimento da emanare entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

2. Ai fini di cui all'articolo 1, l'attestazione di effettività delle spese sostenute è rilasciata con riferimento a quanto indicato nel prospetto sezionale di cui al comma 1 del presente articolo dal presidente del collegio sindacale ovvero, in mancanza, da un revisore dei conti o da un professionista iscritto all'albo dei revisori dei conti o in quello dei dottori commercialisti o in quello dei ragionieri e periti commerciali o dei consulenti del lavoro, nelle forme previste dall'articolo

13, comma 2, del decreto-legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, e successive modificazioni, ovvero dal responsabile del centro di assistenza fiscale.

3. Il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e della previdenza sociale effettuano i controlli relativi all'applicazione dei commi 1 e 2 e, in caso di false comunicazioni, provvedono a recuperare le somme relative alle agevolazioni concesse e a denunciare il beneficiario alla competente autorità giudiziaria.

ART. 7.

(Copertura finanziaria).

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, valutati nel limite massimo di spesa di 30 milioni di euro per ciascuno degli anni 2007, 2008 e 2009, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2007-2009, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente « Fondo speciale » dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2007, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero.

2. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

PAGINA BIANCA

€ 0,30



15PDL0026940