

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 5421

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**LETTIERI, BENVENUTO, MACCANICO, ZACCHERA, PERLINI, NESI, ANGELINO ALFANO, ANGIONI, ANNUNZIATA, ARNOLDI, GERARDO BIANCO, BOTTINO, BOVA, BURSTONE, CAMO, CARBONELLA, CAZZARO, CENNAMO, CENTO, CEREMIGNA, CHIAROMONTE, CIMA, COLUCCINI, CUSUMANO, DIANA, FIORONI, GIACCO, GIACOMELLI, GIUSEPPE GIANNI, GIULIETTI, GRANDI, IANNUZZI, LADU, SANTINO ADAMO LODDO, LUONGO, LUSETTI, MAGNOLFI, MEDURI, MILANA, MOLINARI, MOSELLA, NICOLOSI, ORICCHIO, OSTILLIO, LUIGI PEPE, PERROTTA, PISTONE, POTENZA, ROCCHI, ROMOLI, ROSATO, ROTUNDO, SANDI, SGARBI, SQUEGLIA, TEDESCHI, TIDEI, ZUNINO**

Agevolazioni fiscali per l'assunzione di *temporary manager*  
nelle piccole e medie imprese

*Presentata il 12 novembre 2004*

ONOREVOLI COLLEGHI! — Oggi al centro dell'attenzione del mondo politico ed economico c'è la scarsa capacità competitiva delle imprese italiane. Nelle analisi che prevalgono si pone l'accento sulla bassa spesa in innovazione (ricerca e sviluppo). Questa anomalia, rispetto agli altri Paesi OCSE, è da ricondurre alla struttura prevalente delle piccole imprese, se non addirittura microimprese, e alla bassa capacità di finanziamento che esse hanno, di certo non aiutate dalle nostre banche e da

un mercato di capitali di rischio non adeguato. Questi sono aspetti reali e primari dell'arretratezza delle imprese, non v'è dubbio.

Un'altra variabile esplicativa della modesta capacità competitiva delle piccole e medie imprese (PMI) italiane è la scarsa capacità gestionale di tali imprese. L'innovazione non riguarda solo la parte tecnologica del prodotto, ma anche la struttura dell'impresa. L'innovazione non è una mera questione di intuito. È anche, se non

soprattutto, un modo di gestire l'impresa, è un approccio manageriale aggressivo, è un metodo.

Per l'innovazione necessitano alcuni elementi: una *vision* imprenditoriale, una gestione determinata dal punto di vista manageriale che concretizzi la *vision*, finanziamenti orientati e guidati. Questi elementi hanno valenza strategica ai fini di una ripresa delle nostre capacità competitive.

A causare la pochezza gestionale delle PMI concorrono varie cause, sia culturali degli imprenditori, sia di *governance* delle imprese. Entrambe limitano la presenza di *manager* nelle PMI, che sappiano organizzare e guidare l'azienda, con metodo e coerenza, dandosi una chiara strategia internazionale in grado di farla competere.

Quando le banche saranno a regime con le nuove procedure applicative secondo le regole dettate da Basilea 2, esse, 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. E su questo punto le PMI italiane scontano un'arretratezza manageriale nonché una inadeguatezza degli strumenti di controllo realmente abissali (rispetto ai competitori europei), presentando modalità di *governance* raramente efficienti ed efficaci.

Alla luce di questa analisi, riteniamo che il rilancio del tessuto imprenditoriale italiano caratterizzato dalle PMI passi 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.

Un ruolo importante avranno le risorse innovative di *management* che dovranno emergere anche grazie al contributo di associazioni professionali che dovranno garantire strumenti ben diversi dal dirigente tradizionale e più in linea con i bisogni di *business* richiesti dai progetti di sviluppo.

Questo approccio tenderà a stimolare la naturale reattività del nostro tessuto economico senza sperpero di risorse pubbliche, inutili in mancanza della giusta cultura manageriale per lo sviluppo. Alla luce di tutto ciò si creeranno autonomamente le soluzioni a problemi quali l'innovazione tecnologica e il rispetto delle regole di Basilea 2, in quanto è proprio dalle regole di buona gestione strategica e operativa aziendale, nonché dalla capacità di sviluppare forme moderne di *marketing* che nasceranno le migliori soluzioni a questi problemi. Ciò è un risultato acquisito in altri Paesi europei dove la presenza di questi servizi manageriali contribuisce alla costante innovazione delle prassi manageriali, anche in contesti imprenditoriali medio-piccoli.

In particolare, all'articolo 1, sono definite le finalità della presente proposta di legge, che sono quelle di consentire all'impresa di ottenere alcune agevolazioni fiscali e contributive in caso di assunzione di un *manager* qualificato a tempo determinato.

L'articolo 2 definisce le diverse tipologie di *manager*, di seguito denominati « facilitatori », cui si applica la normativa proposta.

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

L'articolo 4 stabilisce che beneficiari 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 per lo Stato in 30 milioni di euro per ciascun anno del triennio 2005-2007, in termini di minori entrate fiscali e di maggiori oneri previdenziali figurativi, e provvede alla relativa copertura finanziaria.

## PROPOSTA DI LEGGE

—

## ART. 1.

*(Finalità).*

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 *temporary manager*, *manager a progetto*, o consulenti di direzione, con contratto di lavoro a tempo determinato, ai fini della presente legge 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 sei 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 « *temporary manager* » si intende un professionista qualificato, cui è affidata dalla proprietà la gestione di tutta l'azienda o di una struttura o fun-

zione, 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 una 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 dall'organismo internazionale 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. Le piccole e medie imprese in possesso dei parametri dimensionali di cui alla raccomandazione 2003/361/CE C(2003)1422 del 6 maggio 2003, relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie im-

prese, per potere usufruire delle agevolazioni di cui all'articolo 1, devono:

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

b) rispettare 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 alla 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 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 nell'albo dei revisori dei conti, in quello dei dottori commercialisti, in quello dei ragionieri e periti commerciali o in quello 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 delle politiche sociali 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 2005, 2006 e 2007, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2005-2007, 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 2005, 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



\*14PDL0068430\*