

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 5676

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**BENVENUTO, LETTIERI, PISTONE, NIGRA, CENNAMO**

Misure in favore dell'incremento della managerialità  
nelle imprese del Mezzogiorno

*Presentata il 1° marzo 2005*

ONOREVOLI COLLEGHI! — Il più recente Rapporto annuale del Dipartimento per le politiche dello sviluppo (DPS) del Ministero dell'economia e delle finanze riferisce che nel Mezzogiorno la produttività è cresciuta, dal 1995 al 2003, dell'1 per cento rispetto allo 0,4 per cento del Centro-Nord, così come si è manifestata una ripresa del livello di occupazione. Tuttavia se il Sud è cresciuto più del Nord, è solo perché l'analisi partiva da un valore di riferimento basso; permangono invece, purtroppo, le condizioni di base di arretratezza economica che da sempre caratterizzano le regioni meridionali.

L'impressione che il divario tra Nord e Sud Italia stia crescendo sembra trovare più d'una conferma nei magri bilanci del 2004. L'occupazione ha segnato una netta battuta d'arresto tra il 2002 e il 2003 (+0,2 per cento contro una media nazionale dell'1

per cento) e quindi la crescita rispetto alla media nazionale si è esaurita con il 2003. Per il biennio 2004-2005, le previsioni dell'Istituto di studi e analisi economica affermano una crescita del prodotto interno lordo (PIL) più evidente nelle regioni del Centro e del Nord-est, mentre il Mezzogiorno tornerebbe a un andamento in linea con quello nazionale (+ 1,3 per cento nel 2004 e + 2 per cento nel 2005).

È di fine gennaio 2005 il rapporto della Commissione europea sulla realizzazione dei grandi orientamenti di politica economica 2003-2005, che evidenzia i progressi realizzati dai singoli Paesi per rendere l'Unione più competitiva. Relativamente alla situazione italiana, la Commissione lamenta un ritardo per quanto riguarda l'attuazione delle sfide identificate a livello europeo; dopo uno slancio iniziale sono molte le politiche rimaste inattuato, come

la creazione di un'economia fondata sulla conoscenza, il rapporto tra *deficit* e debito pubblico, eccetera.

La Commissione ha inoltre adottato un progetto di rapporto congiunto sull'occupazione nell'Unione europea 2004/2005 che sarà presentato al Consiglio europeo di primavera in vista della revisione a medio termine della Strategia di Lisbona. Nell'evidenziare come il tasso di occupazione globale nell'Unione sia stato del 63 per cento, e che pertanto sarà difficile raggiungere il 70 per cento nel 2010, la Commissione ha raccomandato agli Stati membri di investire in modo più costruttivo nella conoscenza e di promuovere un'integrazione maggiore dei mercati al fine di accelerare la crescita e la creazione di posti di lavoro.

Va in ogni caso sottolineato che l'ingresso dei dieci nuovi Paesi nell'Unione europea rappresenta oggettivamente un fattore di rischio per il Mezzogiorno italiano, perché si profilano nuovi concorrenti nella fruizione degli aiuti comunitari.

Tutto ciò rende tanto più urgente l'adozione di misure che aiutino l'economia meridionale a integrarsi con quella del Nord Italia e dell'Europa.

I soggetti economici, il Governo, le forze politico-parlamentari e le parti sociali sono costretti a ripensare i modelli di sviluppo e a riprogettare gli interventi.

Trattandosi di un'economia che malgrado gli sforzi non riesce a decollare, è indubbio che i segnali che vengono dal Sud fanno emergere l'esigenza di mettere mano il prima possibile alle anomalie che caratterizzano il Mezzogiorno: un'economia che vive ancora in parte significativa — nei processi di lavoro, di produzione, di vendita — al di fuori dei circuiti visibili; un tessuto produttivo che anche nelle sue realtà più virtuose risulta ancora frammentato e fragile; la debolezza congenita di un territorio in cui l'assenza di infrastrutture — dalle aree industriali alla viabilità — costituisce un onere aggiuntivo, difficilmente sopportabile per l'impresa; la carenza di *manager*.

Sotto il profilo del capitale umano, è un dato di fatto che nel Sud la classe dirigen-

ziale è quasi del tutto inesistente. La legge 7 agosto 1997, n. 266, che ha previsto un abbattimento della contribuzione previdenziale per i dirigenti in mobilità assunti dalle imprese fino a 250 dipendenti, ha finito con il determinare incrementi di assunzioni soprattutto al Nord. Al contrario, nel Mezzogiorno d'Italia l'imprenditore continua a svolgere personalmente il ruolo anche di *manager* oppure si appoggia a consulenti esterni, di fatto azzerando in ogni caso la presenza di tale importante figura nella conduzione aziendale.

È invece importante ribadire l'importanza ai fini dello sviluppo della funzione e del ruolo che svolge il dirigente nell'impresa.

Notiamo che a livello regionale o provinciale sono state varate alcune misure a favore dei lavoratori disoccupati che possono applicarsi anche ai dirigenti. La provincia di Milano, ad esempio, ha previsto l'erogazione di contributi economici alle imprese che assumono disoccupati di età superiore ai 45 anni (2.250 euro annui se donne, 2.100 euro annui se uomini) e di età superiore ai 50 anni (4.000 euro se donne, 3.500 euro se uomini). La regione Friuli-Venezia Giulia ha stanziato contributi annui pari a 10.800 euro per l'assunzione di soggetti che abbiano perso il posto di lavoro a causa di situazioni di grave difficoltà economica.

Nel Mezzogiorno, invece, a livello locale l'unica normativa che risulta emanata *ad hoc* per la dirigenza è quella della regione Sicilia, che ha previsto lo sgravio totale dei contributi previdenziali e assistenziali per i dirigenti di azienda disoccupati.

Siamo più che convinti che per fare decollare l'economia del Mezzogiorno non sia necessario solo aumentare massicciamente il volume di spesa degli investimenti pubblici in infrastrutture — come afferma il Ministero dell'economia e delle finanze nel citato Rapporto annuale del 2004 del DPS — ma soprattutto stimolare il tessuto delle imprese di piccole dimensioni, nel cui circuito da qualche anno si manifesta un certo dinamismo imprenditoriale. È senza dubbio essenziale pensare alle «grandi opere» per il Sud, ma occorre

contestualmente modificarvi la cultura degli assetti produttivi, la cultura imprenditoriale.

A nostro avviso occorre avviare un salto culturale della classe imprenditoriale nella gestione dell'azienda stessa. Per incrementare la crescita e la produttività, e quindi il benessere, di un'area economicamente arretrata occorre intervenire incoraggiando gli imprenditori a investire nel capitale umano, e specialmente nella classe dirigente. È necessario in altre parole un rinnovamento gestionale, specie nei settori vincenti, come quello terziario, dove si stanno affermando in questi anni sicure prospettive di crescita e di sviluppo.

Il senso della presente proposta di legge è quello di incoraggiare l'imprenditore a dotare la propria azienda di *manager* ai quali affidare la gestione tecnica della stessa, che lo possano coadiuvare nelle decisioni relative allo sviluppo e all'espansione dell'impresa.

Non vogliamo prospettare quindi misure assistenziali per i dirigenti, bensì misure incentivanti per le imprese. Tali norme non comportano oneri eccessivi, poiché si parte da una situazione di quasi totale assenza di managerialità. L'inserimento di un centinaio di figure manageriali all'anno rappresenterebbe un risultato notevole sul piano economico-politico e non determinerebbe, per altri versi, un volume di spesa significativa.

Le misure potrebbero essere configurate nell'ambito delle politiche del « *welfare to work* », ovvero delle politiche sociali attive che favoriscono il reimpiego dei lavoratori. L'incentivo potrebbe identificarsi in una sorta di premio, o per lo *start-up* di nuove aziende o per aziende che decidono di rinnovarsi.

In sintesi, la presente proposta di legge si articola in tre tipologie di intervento:

*a)* un premio fiscale, consistente in un credito d'imposta, per le imprese che trasformano il lavoro prestato da un dirigente in modo precario in una assunzione a tempo indeterminato (incentivo per nuova occupazione);

*b)* un contributo alle imprese che assumono quadri e dirigenti disoccupati (reimpiego);

*c)* ampliamento dell'ambito di applicazione della legge 7 agosto 1997, n. 266, e in particolare dell'articolo 20, recante incentivi al reimpiego di personale con qualifica dirigenziale e sostegno alla piccola impresa.

Sotto il profilo degli incentivi per la nuova occupazione dei dirigenti nel Sud, la scelta (articolo 1) è di adottare una politica premiante per le imprese che fanno un salto di qualità: il modello è quello della estensione dei crediti d'imposta per le assunzioni, già previsti dalla legge 27 dicembre 2002, n. 289 (finanziaria 2003), a quelle imprese che assumono a tempo indeterminato come dirigente una persona che già prestava la propria opera come consulente (sotto forma di lavoro a progetto) oppure sotto forma di lavoro a tempo determinato.

Tali imprese meritano un incentivo non solo perché trasformano un lavoro precario in impiego certo, ma anche perché garantiscono, con l'inserimento definitivo di una figura manageriale, una stabilità e una sistematicità nella gestione operativa.

Alle imprese operanti nelle aree di cui all'obiettivo 1 del regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, che assumono a tempo indeterminato come dirigenti soggetti che già lavoravano alle dipendenze di esse con contratto a tempo determinato o che collaboravano con esse, spetterà così un credito d'imposta di 2.000 euro.

La copertura verrà assicurata attraverso il Fondo per le aree sottoutilizzate istituito con la citata legge n. 289 del 2002 (finanziaria 2003).

La seconda misura (articolo 2) riguarda non tanto l'incremento di occupazione dirigenziale, quanto il reimpiego di lavoratori ad alta qualificazione nel Mezzogiorno. Il modello ipotizzato è quello di una nuova forma di politica attiva che passa dal lavoratore all'impresa. Le pre-

stazioni sociali che lo Stato eroga ai dirigenti disoccupati potranno essere trasferite per un periodo di tempo circoscritto all'impresa che assume un dirigente a tempo indeterminato, trasformandosi in premio.

L'unica forma di ammortizzatore sociale che percepisce il dirigente in mobilità è l'indennità di disoccupazione. Quest'ultima viene corrisposta per 180 giorni, ma per chi ha superato i cinquanta anni di età viene erogata fino a 9 mesi. Attualmente, l'importo dell'indennità di disoccupazione è pari al 40 per cento della retribuzione percepita nei tre mesi precedenti l'interruzione del rapporto di lavoro, fino a un importo massimo che per il 2005 è di 819,62 euro. Tale importo viene tuttavia elevato a 985,10 euro per i lavoratori che percepiscono una retribuzione mensile lorda superiore a 1.773,19 euro, quindi di fatto per i dirigenti e per i quadri.

L'ipotesi è quella di dare in dotazione al dirigente disoccupato una forma di sussidio, per così dire un « *voucher* », che poi questi porta con sé al momento dell'assunzione trasformandosi in una sorta di « premio » per l'azienda che ha voluto innovarsi e migliorare la qualità del capitale umano.

La soluzione proposta consiste pertanto in un contributo all'impresa che assume con la qualifica di dirigente un quadro o un dirigente disoccupato; l'importo corrisponde all'indennità di disoccupazione (nel 2004 pari a 969,66 euro a seconda del livello di retribuzione) da erogare fino allo scadere del periodo in cui viene corrisposta per legge l'indennità stessa (quindi sei/nove mesi, a seconda che il dirigente abbia un'età inferiore o superiore ai cinquanta anni). Scaduto tale periodo, all'impresa viene erogato un contributo economico arrotondato a 1.000 euro al mese per un anno.

In altre parole, se un dirigente ultracinquantenne viene assunto dopo che ha percepito per tre mesi l'indennità, i restanti sei mesi vengono corrisposti all'impresa. Inoltre allo scadere dei nove mesi l'impresa percepirà un contributo econo-

mico di 12.000 euro complessivi ancora per un anno.

Il contributo sopra descritto si somma alla decontribuzione già prevista dall'articolo 20 della citata legge n. 266 del 1997 per l'assunzione dirigenti disoccupati (per ciascuna impresa si tratta di circa 14.000 euro, ovvero il 50 per cento della contribuzione di un dirigente calcolata su una retribuzione media di 73.000 euro).

Riguardo a quest'ultima norma, l'articolo 3 propone due modifiche sostanziali:

a) estensione temporale della misura da dodici a trentasei mesi per le piccole e medie imprese del Mezzogiorno, al fine di assicurare un minimo di continuità nella concessione dello sgravio;

b) previsione, sempre al Sud, della decontribuzione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale anche per i nuovi assunti, estendendo l'ambito di applicazione dai dirigenti disoccupati a quelli nuovi assunti.

Fra gli scopi principale della presente proposta di legge rientra infatti quello di creare nuovi posti di lavoro per la dirigenza, inducendo, al fianco del reimpiego di dirigenti che hanno perso il posto di lavoro, anche e soprattutto nuova occupazione manageriale.

Conclusivamente, per le aziende del Sud il risparmio sul costo del lavoro sarà significativo perché articolato su più fronti: infatti, in caso di nuova assunzione di un dirigente, l'impresa percepirà un premio fiscale di 2.000 euro, nonché la decontribuzione previdenziale del 50 per cento ai sensi dell'articolo 20 della legge n. 266 del 1997, come modificato dall'articolo 3 della presente proposta di legge.

In caso di reimpiego, oltre che ricevere per qualche mese una cifra corrispondente al sussidio di disoccupazione, e percepire per un anno un premio, l'impresa usufruirà per tre anni di uno sconto sulla contribuzione previdenziale del 50 per cento.

A ciò potranno andarsi ad aggiungere le agevolazioni derivanti dalla contratta-

zione collettiva, ove esistenti, nonché i contributi economici erogati dalle regioni.

La somma di tutte le agevolazioni non supererà in ogni caso la soglia del « *de minimis* » (aiuti statali per un limite massimo di 100.000 euro in tre anni) imposta dall'Unione europea.

Esaminando nel dettaglio i costi derivanti dall'attuazione del presente provvedimento, l'impresa che effettua un'assunzione ai sensi dell'articolo 1 riceverà 2.000 euro come credito d'imposta.

Supponendo nuove di assunzioni di dirigenti per il primo anno di 30 unità e ipotizzando un ragionevole incremento per gli anni successivi, la spesa sarà quindi dell'ordine di 60.000 euro per il primo anno e di 70.000 euro per ciascuno degli anni 2007 e 2008.

Per la copertura degli oneri si utilizzeranno le risorse del Fondo per le aree sottoutilizzate istituito dalla legge finanziaria 2003 (legge n. 289 del 2002).

La seconda misura (reimpiego dei dirigenti, articolo 2) prevede inizialmente la corresponsione all'impresa di un contributo pari all'indennità di disoccupazione per il periodo che va dalla data dell'assunzione al termine della durata del beneficio (sei mesi se il lavoratore ha meno di cinquanta anni di età, nove mesi se il lavoratore ha più di cinquanta anni). Inol-

tre, allo scadere di tale erogazione, spetta un altro contributo di 12.000 euro annui (1.000 euro al mese). Per ciascuna impresa, l'onere è pertanto il seguente: 985,10 euro x 9 mesi = 8.865,90 euro.

Ipotizzando l'assunzione di 30 dirigenti almeno, per il primo anno il costo sarà di 265.977 euro. Per gli anni successivi lo stanziamento dovrà essere maggiore perché dovrà coprire il secondo contributo, che è quello consistente nel premio annuale di 12.000 euro.

Per la copertura di questi oneri viene utilizzato il Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

Quanto all'articolo 3, si è calcolato il 50 per cento della contribuzione, rispetto alla retribuzione media di un dirigente nel Sud di circa 73.000 euro annui.

Il 50 per cento di tale contribuzione (che in totale ammonta a 28.337 euro) è pertanto pari a circa 14.000 euro. Ipotizzando l'assunzione di 30 dirigenti all'anno, l'onere sarà di 420.000 euro per il primo anno. Per la copertura finanziaria verrà utilizzato anche per questa misura il medesimo Fondo per l'occupazione.

Onorevoli colleghi, per tutti i motivi sopra citati, sollecitiamo la rapida approvazione della presente proposta di legge.

## PROPOSTA DI LEGGE

## ART. 1.

*(Incentivi all'assunzione  
di dirigenti nel Mezzogiorno).*

1. Alle imprese operanti nelle aree di cui all'obiettivo 1 del regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, che, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2006 e il 31 dicembre 2008, assumono a tempo indeterminato, con la qualifica di dirigenti, soggetti che già lavoravano alle dipendenze di esse con contratto a tempo determinato o che collaboravano con esse, spetta un credito d'imposta di 2.000 euro.

2. Il credito d'imposta di cui al comma 1 è cumulabile con l'incentivo di cui all'articolo 3.

3. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, stabilisce, con proprio regolamento, le modalità di attuazione del presente articolo.

## ART. 2.

*(Incentivi per il reimpiego).*

1. Alle imprese aventi sede nelle aree di cui all'obiettivo 1 del citato regolamento (CE) n. 1260/1999, che assumono con qualifica di dirigente un quadro o un dirigente disoccupato, è concesso un contributo di importo pari all'indennità ordinaria di disoccupazione fino alla scadenza del periodo in cui viene corrisposta per legge l'indennità stessa. Scaduto tale periodo, all'impresa spetta un contributo di 1.000 euro al mese per un anno.

2. Il contributo di cui al comma 1 è cumulabile con l'incentivo di cui all'articolo 3.

3. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali stabilisce, con proprio regolamento, le modalità di attuazione del presente articolo.

ART. 3.

*(Modifica all'articolo 20 della legge 7 agosto 1997, n. 266).*

1. All'articolo 20 della legge 7 agosto 1997, n. 266, dopo il comma 2 è inserito il seguente:

« 2-bis. Nelle regioni di cui all'obiettivo 1 del regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, alle imprese che occupano meno di duecentocinquanta dipendenti e ai consorzi tra di esse, è concesso un contributo per l'assunzione, a tempo indeterminato, di dirigenti privi di occupazione o per la nomina di dirigenti, pari al 50 per cento della contribuzione complessiva dovuta agli istituti di previdenza, per una durata non superiore a trentasei mesi, con le medesime modalità di cui al comma 2 ».

ART. 4.

*(Copertura finanziaria).*

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione dell'articolo 1, pari a 60.000 euro per il 2006 e a 70.000 euro per ciascuno degli anni 2007 e 2008, si provvede mediante corrispondente riduzione delle risorse del Fondo per le aree sottoutilizzate di cui all'articolo 61 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

2. Agli oneri derivanti dall'attuazione dell'articolo 2, pari a 265.977 euro per il 2006 e a 650.000 euro per ciascuno degli anni 2007 e 2008, si provvede mediante corrispondente riduzione delle risorse del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

3. Agli oneri derivanti dall'attuazione dell'articolo 3, pari a 420.000 euro per il 2006 e a 650.000 euro per ciascuno degli anni 2007 e 2008, si provvede mediante corrispondente riduzione delle risorse del Fondo per l'occupazione di cui al comma 2.

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

5. Il Ministro dell'economia e delle finanze provvede al monitoraggio dell'attuazione della presente legge, anche ai fini dell'applicazione dell'articolo 11-ter, comma 7, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e trasmette alle Camere, corredati da apposite relazioni, gli eventuali decreti emanati ai sensi dell'articolo 7, secondo comma, numero 2), della medesima legge n. 468 del 1978.

