



Considerazioni di Anpit - Azienda Italia sulla Legge annuale per le micro, le piccole e le medie imprese come espressamente previsto dall'articolo 18, Legge dell'11 novembre 2011, n. 180 ("Norme per la tutela della libertà d'impresa. Statuto delle imprese")

1. Introduzione

Anpit - Azienda Italia, in quanto associazione datoriale riconosciuta come maggiormente rappresentativa a livello nazionale, è stata invitata a produrre dei contributi volti alla predisposizione della Legge annuale per le micro, le piccole e le medie imprese, come espressamente previsto dall'articolo 18, Legge dell'11 novembre 2011, n. 180 ("Norme per la tutela della libertà d'impresa. Statuto delle imprese").

Anpit - Azienda Italia ritiene assolutamente importante un intervento legislativo che, in maniera specifica, creando una disciplina su misura, possa aiutare e sostenere le micro, piccole e medie imprese, che rappresentano la maggioranza del tessuto imprenditoriale italiano e su cui ruota il nostro sistema imprenditoriale.

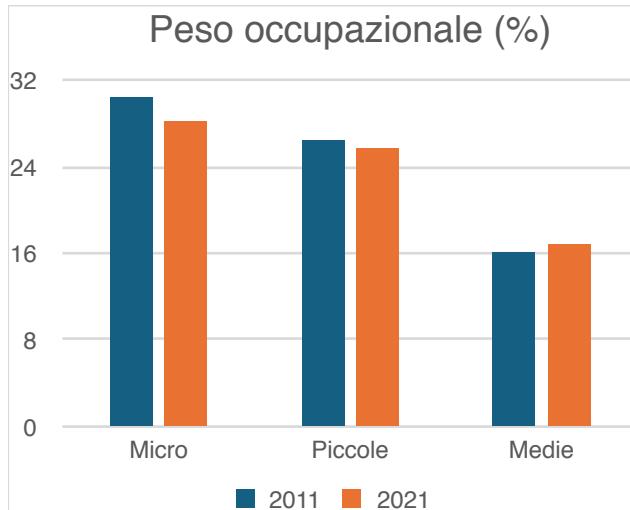
2. I dati

Innanzitutto, partendo da alcuni dati¹, possiamo evidenziare quelli che ci aiutano a capire l'importanza delle imprese oggetto della legge annuale. L'evoluzione della struttura dimensionale delle imprese mostra una flessione del numero di microimprese e della relativa occupazione. Nel 2011 le microimprese pesavano sul totale per il 79,9 per cento e in termini occupazionali del 30,5 per cento, nel 2018 entrambi i dati sono scesi, rispettivamente, al 79,5 per cento e al 29,5 per cento. Nel 2021 al 78,9 per cento e al 28,1 per cento.

Per quanto riguarda le piccole imprese, esse registrano un aumento di 3 mila unità tra il 2011 e il 2021, diminuisce però il loro peso occupazionale dal 26,4 per cento al 25,7 per cento.

¹ I dati si riferiscono ad una indagine condotta dall'Istat, "Censimento permanente delle imprese 2023: primi risultati", datata 14 novembre 2023.

Infine, le medie imprese hanno aumentato il peso occupazionale passando dal 16 per cento del 2011 al 16,9 per cento del 2021.



3. Le proposte

3.1 La capitalizzazione nelle MPMI

Rimane di tutta evidenza che il tessuto produttivo italiano, e i corrispondenti livelli occupazionali poggino principalmente su ruolo, funzioni, flessibilità e capacità competitiva delle MPMI.

In funzione di ciò, a seguito dei dati riportati — che indicano appunto una “forte” presenza di queste imprese nel nostro Paese — iniziamo l’analisi indicando quali potrebbero essere, a nostro parere, le soluzioni per aiutare il settore delle micro, piccole e medie imprese.

Il primo aspetto da analizzare risulta necessariamente quello legato alla capitalizzazione delle MPMI. Pensiamo sia opportuno ridisegnare un quadro che renda maggiormente competitivi questi soggetti, attraverso misure che rafforzino il capitale delle imprese. Lo Stato potrebbe agevolare la formazione del capitale proprio da parte di investitori. Era già iniziato anni fa un discorso riguardante questa possibilità, poi mai portato a termine dal legislatore.

Anpit già da tempo ha avanzato in tal senso la proposta, mutuata da quella avanzata dal presidente della Consob Paolo Savona in occasione del Discorso annuale ai mercati finanziari del giugno 2020, di indirizzare il risparmio popolare al sostegno dell’attività reale, rafforzando così il capitale di rischio delle Pmi. L’idea è quella di prestare la garanzia statale non solo sul capitale di credito delle imprese, cioè sul loro indebitamento, bensì sul capitale di rischio, al fine di consentire ai risparmiatori di godere di garanzie idonee ad azzerare, entro certi limiti, il rischio delle loro scelte di investimento, in attuazione di quanto previsto dall’articolo 47 della Costituzione. Secondo questa direttrice di intervento, volta a indirizzare i risparmi verso il

capitale di rischio, si potrebbe ulteriormente ipotizzare la detassazione degli utili reinvestiti, sia quelli distribuiti sia quelli non distribuiti. Proponiamo quindi, da un lato di introdurre un credito d’imposta volto ad azzerare la tassazione al 26% dei dividendi percepiti dalle persone fisiche e reinvestiti in capitale di rischio; dall’altro di azzerare l’Ires sugli utili distribuiti tra i soci ma reinvestiti dalle società.

Potrebbero essere proprio le MPMI l’oggetto di un “esperimento” di stimolo del capitale di rischio con funzioni alternative a forme di indebitamento. Sarebbe una modalità di protezione di tutte le forme di risparmio volte al sostegno dell’attività reale, nonché una applicazione concreta del principio sancito dall’articolo 47 della Costituzione e fino ad ora rimasto, in buona parte, disapplicato.

Il Legislatore nazionale ha già disposto una vasta gamma di misure di vantaggio, potrebbe essere utile predisporne ulteriori col fine di aumentare la capacità di attrazione dei capitali privati, anche appunto con l’ausilio di agevolazioni aventi carattere fiscale.

3.2 La cultura manageriale e la partecipazione dei lavoratori alle imprese

Ulteriore aspetto è quello legato alla cultura manageriale.

Considerando che, se si guarda al tessuto imprenditoriale italiano, le MPMI risultano essere la quasi totalità delle imprese presenti sul territorio nazionale, riteniamo necessarie alcune previsioni in questo ambito.

Notiamo, dalle richieste dei nostri associati, che quelle che anni fa potevano sembrare esigenze solo dei grandi gruppi, ora sono, invece, richieste poste anche dalle MPMI. L’approccio manageriale è ormai troppo importante, perché capace di influenzare positivamente l’impresa.

Ciò che pensiamo si possa fare è sostenere, attraverso lo stanziamento di risorse, le micro, piccole e medie imprese, in processi volti alla incentivazione di alcuni elementi “fondanti” la cultura manageriale. Per esempio, si potrebbe immaginare di coinvolgere i fondi interprofessionali che usufruiscono già di risorse stanziate dalle imprese per la formazione dei propri dipendenti, indirizzando e destinando risorse specifiche alla formazione del management delle MPMI.

È ormai necessario costruire un contesto normativo finalizzato a garantire che le imprese stesse contribuiscano a realizzare, attraverso la creazione del lavoro, anche lo sviluppo spirituale della società.

Allo stesso tempo, vorremmo proporre forme di incentivi della partecipazione dei lavoratori alle imprese.

Pensiamo opportune delle misure a sostegno di questa pratica, che risulta essere anche sostenuta dall’articolo 46 della Costituzione nella parte in cui prevede che “*la Repubblica*

riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende”.

Durante la presentazione del dettame costituzionale, l’On. Gronchi, esplicitò il suo discorso su tre concetti a cui l’articolo avrebbe dovuto ispirarsi: la “preminenza del lavoro”, che deve essere elevato da strumento della produzione a collaboratore della stessa; la necessità di una progressività “nell’inserzione del lavoro nei posti direttivi della vita economica”; ed infine, la necessità di operare “in armonia con le esigenze della produzione”.

È da questi principi ispiratori che nasce l’idea per cui il lavoratore diviene collaboratore dell’impresa, in un sistema in cui davvero si possa vedere una dimensione partecipativa e collaborativa.

Proprio per questi motivi pensiamo sia utile proporre dei correttivi agli strumenti di partecipazione diretta dei lavoratori nella gestione della società, consci che i lavoratori costituiscono il capitale intellettuale delle imprese stesse.

Guardando all’attuale contesto normativo, si registrano diverse esperienze di coinvolgimento dei lavoratori in imprese che, tuttavia, risultano caratterizzate da un ambito applicativo non generale. Si potrebbe ipotizzare l’estensione e l’ampliamento di queste misure anche alle MPMI.

Il primo esempio concerne la detassazione e decontribuzione dei premi di risultato in casi di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell’organizzazione del lavoro. È stata riconfermata, anche per il 2024, la riduzione dal 10 per cento al 5 per cento dell’aliquota dell’imposta sostitutiva dovuta sui premi di risultato, erogati nel corso dell’anno corrente, legati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.

Il secondo esempio riguarda, invece, il coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti interessati alle attività nelle imprese sociali. In base alle disposizioni vigenti in materia di Terzo settore, tutte le imprese sociali dovranno definire negli statuti o nei regolamenti aziendali dei meccanismi di informazione e di partecipazione dei lavoratori, con la finalità di assicurare a questi soggetti la possibilità di esercitare delle scelte su determinate decisioni imprenditoriali. Vi rientrano, solo a fine esemplificativo, le scelte che permettono di incidere in maniera diretta sulle condizioni di lavoro o sulla qualità dei beni o servizi forniti dall’impresa e che coinvolgono il rapporto tra l’impresa e il lavoratore.

L’ultima ipotesi è quella che riguarda la disciplina del cd. *work for equity*, prevista per *start-up*, PMI innovative e incubatori di impresa. È da segnalare il riconoscimento, in capo a quest’ultime, di remunerare i propri lavoratori o collaboratori con strumenti di partecipazione al capitale sociale e i fornitori di servizi esterni attraverso schemi di cd. *work for equity*.

Il reddito derivante dall’assegnazione di tali strumenti non concorre alla formazione del reddito imponibile, né ai fini fiscali, né ai fini contributivi. Inoltre, le parti possono stabilire in

totale autonomia le componenti fisse e variabili della retribuzione, fatto comunque salvo un minimo previsto dai contratti collettivi.

A conclusione dell'analisi di questi tre modelli, pensiamo si possa ragionare su una disciplina *ad hoc* per le MPMI, prendendo ad esempio proprio le misure sopra esaminate.

Riteniamo inoltre necessaria l'approvazione di una legge che regoli e incentivi la partecipazione dei lavoratori all'interno degli organi sociali e agli utili aziendali, come strumento facoltativo per tutte le imprese italiane.

3.3 *L'imprenditorialità: le semplificazioni, le start-up, la digitalizzazione e la sostenibilità*

Riteniamo necessario modificare, solo in piccola parte, tutta la sfera che concerne le semplificazioni in termini di presentazione del bilancio, magari ipotizzando delle misure finalizzate a valutare come i principi contabili nazionali possano essere resi più fruibili dalle imprese di minori dimensioni, senza però intaccare dal punto di vista economico le MPMI.

Tra gli elementi che frenano lo sviluppo e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, ci sono, inoltre, gli eccessivi oneri amministrativi e burocratici. Si potrebbero fare alcune riflessioni volte a rendere più rapidi questi aspetti, che rendono solo più complicato il reale e pieno progresso delle imprese oggetto della Legge annuale.

Ulteriore tema è quello legato alle *start-up* innovative. Pensiamo si debbano ipotizzare delle misure che permettano un sostegno maggiore, dato il tasso di mortalità precoce che colpisce nel nostro Paese queste realtà imprenditoriali.

Come evidenziato anche dai dati relativi al quarto trimestre 2023, elaborati direttamente dal vostro Ministero, i quali indicano un totale di 13.393 *start-up* innovative iscritte alla sezione speciale del Registro delle Imprese, in diminuzione di 427 unità (-3,09 per cento) rispetto al trimestre precedente².

Guardando al contesto europeo, nel 2020, durante l'anno della pandemia, le *start-up* europee hanno generato quasi 250.000 posti di lavoro. Questo numero si è ridotto negli anni successivi, ma nel 2023 si è registrata, nuovamente, una crescita significativa non solo in termini assoluti, bensì anche in termini di efficienza relazionati agli investimenti ricevuti.

Per questo sarebbe opportuno rafforzare ancor di più forme di incentivi o investimenti a supporto delle *start-up*.

Ulteriori forme di sostegno, potrebbero essere pensate, con riguardo a tutto ciò che ruota attorno ai concetti di sostenibilità e digitalizzazione, temi che ormai sono al centro del dibattito, non solo nel panorama nazionale, ma anche in quello internazionale. Consideriamo che le MPMI,

² Cruscotto di Indicatori Statistici – Dati nazionali, Report con dati strutturali Startup innovative, 4° trimestre 2023. Dati elaborati da Unioncamere, Ministero delle Imprese e del Made in Italy e Infocamere.

pur non essendo obbligate a redigere un bilancio di sostenibilità, sono interessate, e vogliono svolgere un ruolo importante, nel percorso legato alla transizione digitale e sostenibile.

Ormai risulta necessario illustrare, attraverso un documento ufficiale, i valori cui sono improntate le *governance* aziendali, valutare gli impatti economici, sociali e ambientali e indicare quali sono gli obiettivi per migliorare le *performance* dell’impresa relativi alla sostenibilità.

Si potrebbero, proprio a sostegno di quanto appena detto, immaginare dei sistemi per permettere alle MPMI di raggiungere gli *standard* operativi che garantirebbero i risultati ambientali, sociali e di *governance* delle imprese. Questa misura finalizzata alla semplificazione, permetterebbe alle imprese oggetto di tale Legge di uniformarsi, almeno in parte, alle grandi società, ma comunque, contenendo i costi.

Queste misure potrebbero legarsi a quella prevista all’interno della Legge di Bilancio, contenente la predisposizione del “Fondo per la crescita sostenibile”, che reca un incentivo destinato alla promozione di progetti di ricerca e sviluppo, al rafforzamento delle unità produttive e all’attrazione di investimenti dall’estero.

Soprattutto con riferimento al perseguitamento di alcune finalità citate sopra, sosteniamo sia di fondamentale importanza ipotizzare dei progetti *ad hoc* per le MPMI. Quest’ultime oltretutto, come già sostenuto, rappresentando la maggioranza delle imprese sul nostro territorio non possono rischiare di non ricevere significativi stanziamenti di fondi, che gli permetterebbero di poter essere competitive sia in territorio nazionale che internazionale.

Bisognerebbe quindi immaginare delle forme di sostegno esclusive, e di vero e proprio aiuto, per queste categorie di imprese.

3.4 *La formazione del capitale umano*

Riteniamo importante continuare ad investire nella formazione del capitale umano delle imprese, con particolare riguardo alle tematiche relative alla digitalizzazione. In particolare, un maggior investimento in questo ambito porta dei benefici anche per quanto riguarda l’organizzazione del lavoro.

Sosteniamo con favore scelte già compiute dal Governo, che ha deciso di utilizzare, in parte, fondi stanziati attraverso il PNRR, come fatto con Industria 4.0 e il più recente Transizione 5.0.

In merito a quest’ultima previsione, disciplinata dall’articolo 38 del Decreto-legge n. 19 del 2024, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 2 marzo scorso, sottolineiamo con positività la decisione, presa dal Governo, di rendere beneficiari del contributo tutte le imprese residenti, a prescindere dalla forma giuridica e dalla dimensione. Il bonus viene riconosciuto per gli investimenti effettuati nel biennio 2024-2025, a patto che le innovazioni realizzate comportino

una riduzione dei consumi energetici dell’unità produttiva di almeno il 3 per cento, percentuale che si alza di due punti se calcolata sul processo programmato per l’investimento.

Apprendiamo con favore la disposizione, presente al medesimo articolo del Decreto, con la quale sono dichiarate agevolabili anche le spese per la formazione del personale finalizzate all’acquisizione delle competenze nelle tecnologie rilevanti nel campo della transizione digitale e energetica dei processi produttivi.

Siamo, dato il contenuto della previsione sopra esplicitata, molto soddisfatti, e riteniamo opportuno che le disposizioni in questione vengano quanto prima attuate in maniera piena. Attendiamo quindi di sapere quali saranno le modalità attuative, in particolar modo quelle relative alle procedure di fruizione del credito d’imposta, nonché di controllo, esclusione e recupero del beneficio atte a garantire il rispetto della normativa nazionale ed europea.

3.5 La sicurezza nei luoghi di lavoro

Ci permettiamo di segnalare due ulteriori aspetti, legati alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il primo è la legge di Bilancio 2024 prevede, infatti, un obbligo assicurativo per rischi catastrofali. È obbligatorio stipulare contratti assicurativi a copertura dei danni che potrebbero derivare a terreni e fabbricati, impianti e macchinari nonché attrezzature industriali e commerciali, in occasione di eventi catastrofali.

Si potrebbe prevedere, a sostegno delle MPMI, per il 2024, un apposito beneficio fiscale. La proposta intende introdurre una maggiorazione, pari al 50 per cento, del costo con effetti esclusivamente fiscali relativamente ai premi aventi ad oggetto i contratti assicurativi.

Beneficiari della misura saranno le MPMI, ad esclusione di quelle che versano nello stato di liquidazione ordinaria, giudiziale o di altri istituti liquidatori relativi alla crisi d’impresa.

Tale proposta, a nostro parere, potrebbe facilitare l’adempimento dell’obbligo previsto dalla Legge di Bilancio.

Il secondo aspetto, che riconnega la sicurezza sul lavoro alla tematica della partecipazione agli utili e agli organi sociali, verte su una proposta da noi avanzata in occasione del Tavolo sulla sicurezza sul lavoro del 12 gennaio 2023 tenutosi presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che è quella di introdurre un’ulteriore vantaggio fiscale per i lavoratori ed un bonus sui premi INAIL per i datori di lavoro a fronte di un accordo aziendale che, oltre ai “classici” parametri per il premio di risultato, ne contenga altri legati a interventi riorganizzativi volti al miglioramento delle condizioni di sicurezza. Interventi misurabili e valutabili da un organismo paritetico aziendale costituito nelle more dell’accordo suddetto. Si potrebbe prevedere che una parte del “risparmio INAIL” venga a sua volta erogato ad i lavoratori sotto forma di premio aggiuntivo.