



## Disegno di legge annuale sulle piccole e medie imprese (A.S. n. 1484)

### Scenario

#### *. Dati*

A novembre 2023, l'Istat ha reso pubblici i risultati della seconda edizione della Rilevazione multiscopo, una componente fondamentale del Censimento permanente delle imprese. È questo il dato ultimo di sistema più saliente entro cui poter sviluppare un'analisi ad ampio spettro della composizione, delle caratteristiche e delle trasformazioni che le imprese hanno sviluppato negli ultimi quindici anni. Infatti, fermo restando gli indicatori economici attuali in termini di occupazione, di prodotto interno lordo e di fiducia dei consumatori, l'indice della produzione industriale a dicembre 2024 è diminuito in termini tendenziali del 7,1%. Si registra una crescita esclusivamente per l'energia (+5,5%); al contrario, marcate diminuzioni contraddistinguono i beni strumentali (-10,7%), i beni intermedi (-9,5%) e i beni di consumo (-7,3%). Ancora a marzo 2025 a marzo 2025 l'indice generale diminuisce in termini tendenziali dell'1,8% (i giorni lavorativi di calendario sono stati 21 come a marzo 2024). Si registra un aumento esclusivamente per l'energia (+4,5%); mostrano cali, invece, i beni intermedi (-1,7%), i beni strumentali (-2,7%) e i beni di consumo (-2,9%).

A marzo, il mercato del lavoro registra in Italia una leggera frenata sul fronte dell'occupazione. I dati forniti dall'Istat mostrano che il numero degli occupati è diminuito dello 0,1% rispetto a febbraio, corrispondente a 16mila posti di lavoro in meno. Questo abbattimento ha avuto un impatto particolare su donne, giovani sotto i 35 anni, lavoratori con contratto a tempo determinato e autonomi. Al contrario, si osserva un incremento dell'occupazione tra gli uomini, i lavoratori sopra i 35 anni e i dipendenti a tempo indeterminato. Tuttavia, il tasso di occupazione rimane costante al 63%. Contestualmente, il numero di individui in cerca di lavoro aumenta: +2,1% rispetto al mese precedente, equivalente a 32mila disoccupati in più. L'innalzamento si concentra principalmente tra gli uomini e le persone sotto i 50 anni. Pertanto, il tasso di disoccupazione cresce al 6% (+0,1 punti), mentre tra i giovani raggiunge il 19,0%, evidenziando un aumento di 1,6 punti percentuali. Anche il numero di inattivi tra i 15 e i 64 anni mostra una leggera diminuzione (-0,1%, pari a 11mila unità in meno), con un andamento variegato: cali tra gli uomini e i soggetti tra i 35 e i 49 anni, aumenti tra le donne e in quasi tutte le altre fasce d'età, eccezion fatta per i 15-24enni, per i quali la situazione resta stabile. Il tasso di inattività si mantiene invariato al 32,9%. Tuttavia, l'analisi trimestrale offre un quadro più ottimista: nel primo trimestre del 2025, gli occupati aumentano di 224mila unità rispetto

all'ultimo trimestre del 2024 (+0,9%). Questo incremento è accompagnato da un lieve incremento dei disoccupati (+0,5%, corrispondente a 7mila persone in più) e da un netto calo degli inattivi (-1,7%, pari a 217mila in meno), indicando una maggiore partecipazione al mercato del lavoro. Il confronto su base annuale è ancora più favorevole. A marzo 2025, il numero degli occupati è aumentato dell'1,9% rispetto a marzo 2024, con un incremento netto di 450mila unità. L'aumento coinvolge uomini, donne e soggetti oltre i 35 anni, mentre gli under 35 continuano a mostrare segnali di debolezza. Il tasso di occupazione è salito di 0,9 punti nel corso di un anno. Si registra una diminuzione sia dei disoccupati (-11,8%, pari a 208mila unità in meno) sia degli inattivi (-0,9%, -107mila unità), confermando la tendenza di miglioramento strutturale del mercato del lavoro italiano.

La valutazione conclusiva dell'Istat per il primo trimestre del 2025 mostra che l'economia italiana è aumentata dello 0,3% rispetto al trimestre precedente e dello 0,7% rispetto al medesimo periodo del 2024.

È appunto per questo, in questa altalenante oscillazione dei dati tra un indice positivo e un indice negativo, che ci pare utile analizzare lo scenario, e i dati attuali, partendo dall'ultima ufficiale rilevazione d'insieme del dato macroaggregato, per indagare le cause dell'attuale situazione.

La Rilevazione multiscope Istat già menzionata, che ha avuto il 2022 come anno di riferimento per i dati delle imprese, ha coinvolto un campione di circa 280.000 aziende con tre o più dipendenti, rappresentando un totale di 1.021.618 imprese, pari al 22,5% del panorama imprenditoriale italiano. Queste aziende generano l'85,1% del valore aggiunto nazionale e impiegano il 74,7% della forza lavoro (13,1 milioni di persone) e il 96,0% dei lavoratori (11,5 milioni), costituendo pertanto una parte essenziale del nostro modello produttivo.

Oltre il 75% delle imprese incluse nello studio (805.000 aziende, che corrispondono al 78,9% del totale) è composto da microimprese (con un organico di 3-9 dipendenti). Ci sono 189.000 aziende di piccole dimensioni (10-49 dipendenti), che rappresentano il 18,5% del totale, mentre le aziende medie (50-249 dipendenti) e quelle grandi (250 dipendenti e oltre) costituiscono rispettivamente il 2,2% (22.861 unità) e lo 0,4% (3.969 unità, di cui 1.622 con oltre 500 dipendenti). Più della metà delle aziende si trova nel Nord (28,7% nel Nord-ovest e 22,7% nel Nord-est), mentre il 21,3% si trova al Centro e il 27,3% nel Sud Italia.

Il sistema delle imprese: evoluzione delle principali caratteristiche

*. In calo il numero delle imprese ma in aumento quello degli addetti*

Tra il 2018 e il 2021, il numero delle aziende è sceso dell'1,2% (-12mila), mentre i dipendenti sono aumentati del 3,8% (+480mila) e il valore aggiunto ha visto un incremento dell'11,6%. Rispetto al 2011, le aziende con almeno 3 dipendenti hanno registrato una diminuzione del 2,5%, mentre il personale impiegato in esse è cresciuto del 5,1%. I cambiamenti nella dimensione delle aziende mostrano una riduzione del numero delle microimprese (con 3-9 dipendenti) e della relativa occupazione, sia in termini assoluti che rispetto alla loro incidenza sull'insieme delle imprese. Nel 2011, le microimprese costituivano il 79,9% del totale e rappresentavano il 30,5% dell'occupazione; nel 2018, questi valori sono scesi a 79,5% e 29,5%, mentre nel 2021 si attestano a 78,9% e 28,1%. Le piccole aziende (con 10-49 dipendenti) hanno mostrato una lieve crescita (+3mila unità in termini

assoluti tra il 2011 e il 2021), ma la loro influenza occupazionale è diminuita (26,4% nel 2011, scesa a 26,1% nel 2018 e a 25,7% nel 2021). Allo stesso tempo, la percentuale di occupati nelle aziende di medie (50-249 dipendenti) e grandi dimensioni (con 250 e più dipendenti) è aumentata. In particolare, la quota di occupati nelle medie imprese è passata dal 16,0% del 2011 al 16,1% del 2018 fino al 16,9% del 2021, mentre quella delle grandi aziende è passata dal 27,0% del 2011 al 28,3% nel 2018 e al 29,3% nel 2021 (che era il 26,8% nel 2001). Questa tendenza è stata soprattutto guidata dalle aziende con 500 e più dipendenti, che nel 2021 occupano il 23,2% dell'intera forza lavoro.

Le ripercussioni economiche della crisi sanitaria hanno causato un rallentamento nella terziarizzazione delle attività produttive. Nel 2001, le aziende con tre o più dipendenti nel settore dei servizi, inclusi commercio, costituivano il 58,8% del totale, nel 2011 il 65,6%, mentre nel 2018 sono arrivate al 70,4%. Tuttavia, nel 2021 si sono ridotte al 69,6%. Anche riguardo all'occupazione, la quota dei servizi, che nel 2021 era del 63,4%, appare inferiore rispetto al 2018 (64,0%), sebbene continui a impiegare all'incirca due terzi del totale dei lavoratori. Questo andamento è attribuibile alle difficoltà che alcune imprese di determinati settori terziari hanno avuto nel recuperare i livelli di attività precedenti alla pandemia. In particolare, si parla delle attività legate all'arte, sport, intrattenimento e svago (+41,3% di imprese e +16,7% di dipendenti dal 2011 al 2018), e dei servizi di ospitalità e ristorazione (+23,3% e +28,6%), che tra il 2018 e il 2021 hanno visto un calo dell'occupazione pari rispettivamente al 10,7% e al 6,2%. Complessivamente, il settore dei servizi ha registrato una diminuzione dell'2,2% nel numero di imprese e un incremento del 2,8% nel numero di lavoratori. In contrasto, le aziende operative nel settore industriale mostrano un incremento dell'1,3% e un aumento del 5,5% per quanto riguarda i dipendenti, rappresentando il 30,4% delle imprese e il 36,3% dell'occupazione totale (rispetto al 29,6% e 36,0% del 2018).

Secondo l'analisi condotta dall'Istat, questa dinamica è principalmente riconducibile al settore delle Costruzioni, che ha beneficiato, a partire dal 2020, delle politiche di incentivazione fiscale, come il superbonus al 110%. Tra il 2018 e il 2021, si è registrato un significativo aumento delle unità nel settore (+10,2%), a fronte di un calo del -3,8% dell'Industria tradizionale, e un incremento occupazionale del +18,8%, rispetto al +2,4% dell'Industria in senso stretto, con il settore delle Costruzioni che ora rappresenta il 12,0% delle aziende e il 7,8% degli impiegati, rispetto al 10,7% e al 6,8% del 2018. Inoltre, il comparto delle Costruzioni è l'unico nel quale si verifica una crescita sia nel numero di aziende che nell'occupazione delle microimprese, con un aumento di 6 mila aziende e 38 mila impiegati. La diminuzione del Terziario e la crescita delle Costruzioni avvengono in un contesto in cui la percentuale di aziende appartenenti all'Industria in senso stretto continua a calare (20,7% nel 2011, 18,9% nel 2018 e 18,4% nel 2021). Tra il 2018 e il 2021, le aziende nel settore diminuiscono del 3,8% in termini assoluti, pari a 7 mila aziende. La riduzione dell'Industria in senso stretto è limitata esclusivamente alle piccole e micro realtà, che nel totale hanno registrato una perdita di 46 mila posti di lavoro (-4,7% per le microimprese e -0,5% per le piccole). Invece, le medie (+8,1%) e grandi (+9,1%) aziende nell'Industria in senso stretto e i relativi occupati (+9,0% e +4,4%) sono in crescita. Pertanto, il bilancio occupazionale per l'intero settore risulta positivo, con un aumento di 89 mila occupati rispetto al 2018 (+2,4%), sebbene questo dato sia comunque inferiore a quello del settore delle Costruzioni. Esaminando i vari comparti industriali, in 12 delle 24 divisioni della manifattura si osserva un incremento dell'occupazione. Il settore con la crescita più elevata è quello della produzione di articoli in metallo, che ha registrato un +13,9% di occupati tra il 2018 e il 2021, mentre quello con l'incremento più modesto è la produzione di macchinari e apparecchiature

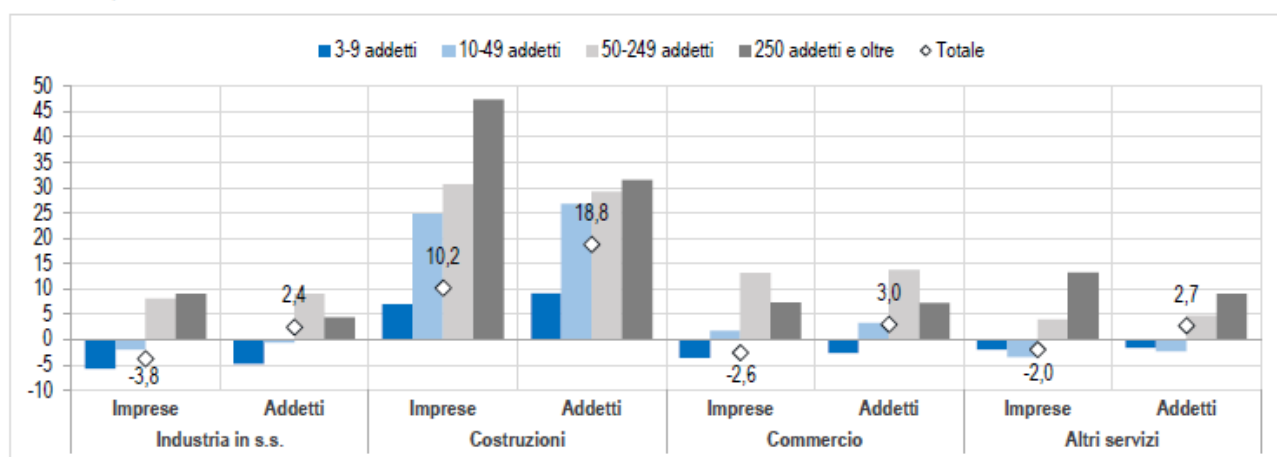
industriali e agricole (+1,7%). Inoltre, in sette comparti si nota un aumento del numero di aziende. Anche le performances nella fornitura di servizi di rete sono positive, con un +8,2% di aziende e un +5,3% di occupati. Tra i settori in difficoltà, vi sono diversi comparti tradizionali del Made in Italy, come il tessile con un -12,5% e -7,6% e la fabbricazione di abbigliamento con un -7,9% e -6,3%, oltre all'industria del legno che segna un -14,2% e -7,4% e la produzione di mobili con un -11,4% e -4,0%.

**PROSPETTO 1. IMPRESE E ADDETTI APPARTENTIAL AL CAMPO DI OSSERVAZIONE DELLA RILEVAZIONE MULTISCOPO.**  
Anni 2018 e 2021. Valori assoluti e percentuali. (a)

CLASSE DI ADDETTI	2018				2021				Var. % 2021/2018		Var. % 2018/2011	
	Imprese		Addetti		Imprese		Addetti		Imprese	Addetti	Imprese	Addetti
	Numero	%	Numero	%	Numero	%	Numero	%				
3-9 addetti	821.341	79,5	3.740.110	29,5	805.566	78,9	3.695.015	28,1	-1,9	-1,2	-1,9	-2,1
10-49 addetti	187.734	18,2	3.309.983	26,1	189.222	18,5	3.375.769	25,7	0,8	2,0	0,9	0,0
50-249 addetti	21.101	2,0	2.041.139	16,1	22.861	2,2	2.222.807	16,9	8,3	8,9	1,6	1,6
250-499 addetti	2.050	0,2	700.947	5,5	2.347	0,2	807.152	6,1	14,5	15,2	2,4	2,2
500 addetti e oltre	1.511	0,1	2.888.310	22,8	1.622	0,2	3.059.795	23,2	7,3	5,9	3,1	7,0
<b>SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA</b>												
<b>INDUSTRIA</b>	<b>306.564</b>	<b>29,6</b>	<b>4.563.619</b>	<b>36,0</b>	<b>310.470</b>	<b>30,4</b>	<b>4.815.614</b>	<b>36,6</b>	<b>1,3</b>	<b>5,5</b>	<b>-15,0</b>	<b>-9,1</b>
INDUSTRIA IN S.S.	195.653	18,9	3.702.244	29,2	188.255	18,4	3.792.121	28,8	-3,8	2,4	-9,7	-5,4
C - Attività manifatturiere	187.434	18,1	3.406.144	26,9	179.557	17,6	3.483.490	26,5	-4,2	2,3	-10,2	-6,1
COSTRUZIONI	110.911	10,7	861.375	6,8	122.215	12,0	1.023.493	7,8	10,2	18,8	-23,0	-22,4
<b>SERVIZI</b>	<b>727.173</b>	<b>70,4</b>	<b>8.116.869</b>	<b>64,0</b>	<b>711.149</b>	<b>69,6</b>	<b>8.344.924</b>	<b>63,4</b>	<b>-2,2</b>	<b>2,8</b>	<b>5,8</b>	<b>8,2</b>
COMMERCIO	254.322	24,6	2.375.164	18,7	247.732	24,2	2.445.977	18,6	-2,6	3,0	-4,1	0,9
ALTRI SERVIZI	472.851	45,7	5.741.705	45,3	463.417	45,4	5.898.947	44,8	-2,0	2,7	12,1	11,6
H - Trasporto e magazzinaggio	40.503	3,9	1.030.876	8,1	40.072	3,9	1.050.066	8,0	-1,1	1,9	1,6	4,3
I - Alloggio e ristorazione	165.585	16,0	1.273.640	10,0	160.664	15,7	1.195.247	9,1	-3,0	-6,2	23,3	28,6
J - Servizi ICT	26.247	2,5	469.852	3,7	26.910	2,6	511.383	3,9	2,5	8,8	8,8	1,3
K - Attività finan. e assicurative	14.744	1,4	441.561	3,5	13.814	1,4	435.692	3,3	-6,3	-1,3	-7,5	-14,7
L - Attività immobiliari	24.735	2,4	108.773	0,9	23.595	2,3	102.379	0,8	-4,6	-5,9	18,2	17,7
M - Attività professionali, scient.	66.492	6,4	553.241	4,4	64.605	6,3	593.198	4,5	-2,8	7,2	1,6	9,2
N - Noleggio, aq.viaggio, serv.imprese	38.625	3,7	1.129.348	8,9	39.500	3,9	1.271.610	9,7	2,3	12,6	6,0	20,8
P - Istruzione	7.122	0,7	64.907	0,5	7.163	0,7	69.278	0,5	0,6	6,7	17,6	19,0
Q - Sanità e assistenza sociale	30.162	2,9	295.342	2,3	31.218	3,1	322.504	2,5	3,5	9,2	10,4	10,0
R - Attività artis., sportive, intratten.	13.946	1,3	120.331	0,9	12.338	1,2	107.408	0,8	-11,5	-10,7	41,3	16,7
S - Altre attività di servizi	44.690	4,3	253.834	2,0	43.538	4,3	240.182	1,8	-2,6	-5,4	7,3	12,6
<b>TOTALE</b>	<b>1.033.737</b>	<b>100,0</b>	<b>12.689.488</b>	<b>100,0</b>	<b>1.021.618</b>	<b>100,0</b>	<b>13.160.538</b>	<b>100,0</b>	<b>-1,2</b>	<b>3,8</b>	<b>-1,3</b>	<b>1,3</b>

(a) Per Industria in s.s. si intende Industria in senso stretto (tutta l'industria al netto del settore delle Costruzioni), comprende le seguenti sezioni Ateco: B-Estrazione di minerali da cave e miniere, C-Attività manifatturiere, D-Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata, E-Fornitura di acqua, Reti fognarie, Attività di gestione dei rifiuti e risanamento.

**FIGURA 1. IMPRESE E ADDETTI APPARTENENTI AL CAMPO DI OSSERVAZIONE DELLA RILEVAZIONE MULTISCOPO.**  
Variazione percentuale 2021/2018



## Proprietà, controllo e gestione

### *. Aumentano le imprese controllate da una persona o da una famiglia*

Nel 2022, si conferma una significativa presenza di aziende italiane controllate da singoli individui o famiglie, superando le 820mila unità, il che rappresenta l'80,9% del totale delle imprese con almeno tre dipendenti (rispetto al 75,2% del 2018). Questo fenomeno è particolarmente pronunciato nel settore delle microimprese, dove si riscontra nell'83,3% dei casi, mentre è meno evidente nelle piccole (74,5%), nelle medie (58,8%) e in misura ancora minore nelle grandi aziende (41,6%). Le imprese familiari sono maggiormente diffuse nei contesti manifatturieri (81,2%), specialmente in ambiti tradizionali come tessuti, abbigliamento, calzature, alimentari e lavorazione del legno. Si trovano anche molto presenti nel settore delle costruzioni (82,4%) e, nel campo dei servizi, tra quelle operative nel commercio (84,4%) e nell'accoglienza e ristorazione (87,3%). Nella maggior parte dei casi, la conduzione dell'impresa è affidata all'imprenditore o a un componente della famiglia proprietaria, ma nelle aziende di medie (10,4% delle unità esaminate) e grandi dimensioni (21,3%) si fa ricorso a manager esterni o interni.

Tra il 2016 e il 2022, quasi il 10% delle aziende ha riferito di aver vissuto almeno un cambiamento generazionale. Per le aziende di dimensioni medie e grandi, tale percentuale cresce rispettivamente al 17,8% e 18,9%. Inoltre, il 7,9% delle aziende afferma di poter affrontare questo cambiamento tra il 2023 e il 2025, con una propensione più alta tra le piccole e medie imprese, rappresentando quasi un sesto del totale. Durante il passaggio generazionale, il coinvolgimento della famiglia proprietaria o di controllo è rimasto presente in oltre due terzi dei casi e ha visto un rafforzamento in meno di un quinto delle situazioni. Se si analizzano gli obiettivi strategici delle aziende relativamente agli anni 2021-2022, la protezione della posizione competitiva emerge come l'obiettivo principale per l'88,3% di quelle con almeno 10 dipendenti. Altri obiettivi significativi includono l'espansione delle attività in Italia (indicato da oltre il 66% delle aziende, più comune tra quelle operanti nei settori della comunicazione e informazione, nonché in quello finanziario e assicurativo; Figura 2) e l'allargamento della varietà di prodotti e servizi offerti (63,6%), frequente anche nel settore manifatturiero.

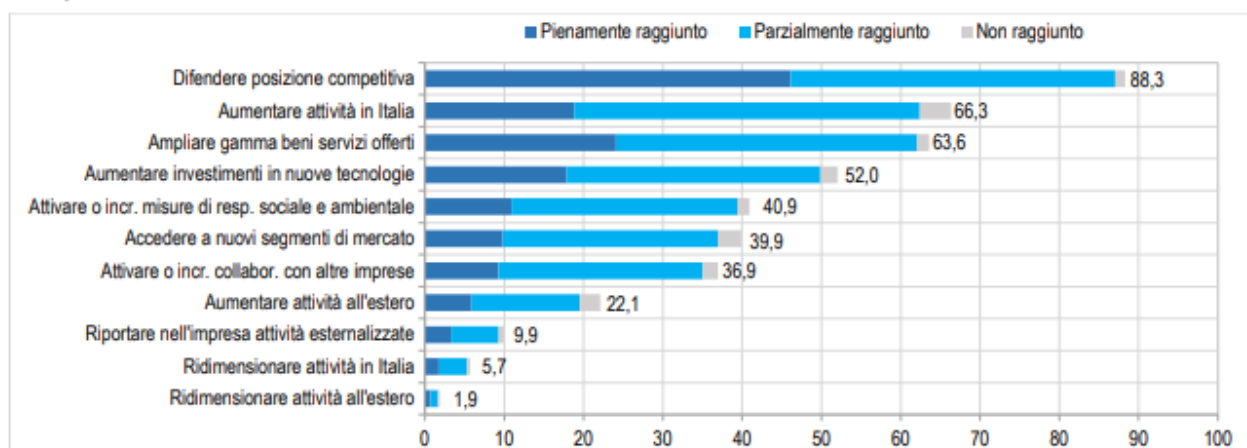


Oltre la metà delle aziende menziona tra i propri scopi strategici l'incremento degli investimenti in tecnologie emergenti, un obiettivo particolarmente evidente nel settore industriale così come in quello dei servizi finanziari, assicurativi e sanitari, nonché in assistenza sociale. Più del 40% delle imprese segnala di aver intrapreso iniziative per promuovere la responsabilità sociale e ambientale, oltre a cercare di accedere a nuove aree di mercato, mentre il 36,9% ha avviato collaborazioni con altre aziende. L'espansione delle attività internazionali, che coinvolge poco più di un'azienda su cinque, è particolarmente significativa nel settore manifatturiero, dove si trova una proporzione elevata di aziende operative all'estero (quasi il 30% delle imprese con almeno tre dipendenti). In media, nel comparto manifatturiero, il numero di imprese attive oltre confine supera il 40%, e riguarda oltre il 60% delle aziende attive nei settori delle bevande, chimica, farmaceutica e macchinari.

**PROSPETTO 2. IMPRESE CONTROLLATE DA UNA PERSONA FISICA O UNA FAMIGLIA, GESTIONE MANAGERIALE E PASSAGGIO GENERAZIONALE.** Anno 2022 e Periodo 2016-2025. Valori assoluti e percentuali.

CLASSE DI ADDETTI	IMPRESE CONTROLLATE DA UNA PERSONA FISICA O UNA FAMIGLIA		Gestione manageriale	IMPRESE INTERESSATE DA PASSAGGIO GENERAZIONALE	
	Numero	% su totale imprese		Tra il 2016 e il 2022	Possibile nel triennio 2023-2025
3-9 addetti	670.888	83,3	0,8	7,7	6,4
10-49 addetti	140.970	74,5	3,2	14,4	14,1
50-249 addetti	13.442	58,8	10,0	17,8	14,7
250 addetti e oltre	1.653	41,6	21,2	18,9	12,5
TOTALE	826.953	80,9	1,4	9,1	7,9

**FIGURA 2. PRINCIPALI OBIETTIVI STRATEGICI PERSEGUITI DALLE IMPRESE CON ALMENO 10 ADDETTI** Biennio 2021-2022. Valori percentuali.



## Risorse umane

### *. Scarso il personale con competenze tecniche adeguate e troppo alti gli oneri fiscali e contributivi*

In un periodo segnato dalle conseguenze della crisi sanitaria, l'acquisizione di risorse umane ha coinvolto, nel biennio 2021-2022, una impresa su due (51,2%): si tratta del 45,1% delle microimprese e il 71,9% delle piccole, con percentuali che crescono e raggiungono valori prossimi al 90,0% tra le medie e le grandi unità. Tra i principali settori di attività economica, le quote sono più elevate in tutte le classi dimensionali per le imprese del settore Costruzioni (62,6% del totale delle imprese, 58,5% delle micro). Tra le unità al di sotto dei 10 addetti che hanno acquisito risorse umane, due su tre hanno assunto dipendenti con contratto a tempo indeterminato (60,6%), una su due a tempo determinato (53,6%), il 17,1% con rapporto di collaborazione (inclusi i collaboratori esterni con partite IVA) e il 4,2% con contratto di somministrazione. Al crescere della dimensione aziendale è più diffusa l'acquisizione di diverse figure professionali e cresce la quota di imprese che ricorrono al lavoro in somministrazione (oltre una su due tra le grandi). Tra i fattori che hanno ostacolato l'acquisizione di nuove risorse nel biennio 2021-2022, tra le imprese che hanno preso in considerazione la possibilità di acquisire personale, il 43,2% delle micro lamenta l'impatto di oneri fiscali e contributivi troppo elevati e il 38,2% l'incertezza sulla sostenibilità futura dei costi delle nuove risorse; il 28,8% asserisce difficoltà nel reperimento di personale con le competenze tecniche richieste e il 15,2% la presenza di problemi di natura finanziaria. Al crescere della dimensione e della complessità organizzativa aziendale aumenta la quota di imprese che lamentano difficoltà nel reperire personale con adeguate competenze tecniche (43,7% per le piccole imprese, 53,1% per le medie e 56,3% per le grandi) e trasversali, come la capacità di lavorare in gruppo, risolvere problemi e situazioni critiche, adattarsi ai nuovi contesti di lavoro (24,4% per le piccole, 32,0% nelle medie e 35,8% per le grandi).

Nel complesso, la difficoltà nel reperire figure professionali con le competenze richieste sembra crescere all'aumentare del contenuto di tecnologia e conoscenza delle produzioni; sono le imprese residenti nel Nord e, in particolare, quelle che operano nell'Industria in senso stretto del Nord-est, a lamentare più diffusamente la carenza di competenze<sup>4</sup>. Alle imprese al di sopra dei 9 addetti è stato anche chiesto quali pratiche abbiano adottato nel biennio 2021-2022 per attrarre e/o trattenere personale qualificato. Oltre una impresa su tre tra le piccole (35,2%), una su quattro tra le medie e il 16,5% delle grandi dichiara di non aver adottato alcuna pratica; a livello settoriale, percentuali più contenute si osservano nei Servizi di informazione e comunicazione e nelle Attività finanziarie e assicurative. Tra le piccole imprese, una su tre afferma di essere disposta a concedere incrementi salariali, circa il 30% maggiore flessibilità negli orari di lavoro, una su cinque la garanzia di gradi crescenti di autonomia sul lavoro in relazione a specifiche competenze o mansioni; seguono, con percentuali minori, la disponibilità a un maggior coinvolgimento nelle decisioni aziendali e l'accesso a benefit (rispettivamente 13,9% e 13,4%); meno diffusi, tra le piccole, gli incentivi per attività di auto-formazione e crescita professionale, anche esterne all'impresa (11,8%). Queste percentuali crescono significativamente tra le medie e soprattutto le grandi imprese.

### *. Qualità e competenze del personale alla base della competitività*

Per competere, le aziende italiane si concentrano principalmente sulla qualità dei prodotti o dei servizi offerti, considerata il principale elemento di competitività dal 73,4% delle imprese con almeno 10 dipendenti (oltre 158 mila aziende). Seguono la professionalità e le competenze del personale (47,6%, corrispondente a circa 102 mila aziende), il prezzo di vendita (32,9%, circa 71 mila aziende) e la capacità di adattarsi nella produzione di beni e nella fornitura di servizi (19,3%, circa 41 mila aziende). I primi due elementi competitivi si riscontrano, con variazioni limitate nell'intensità, in tutte le diverse dimensioni aziendali. Si nota, invece, che la competitività basata sui prezzi è sottolineata più frequentemente dalle piccole imprese (33,4%) rispetto a quelle grandi (25,7%). Queste ultime, accodandosi a un'operatività di livello superiore, evidenziano con maggiore forza l'importanza della diversificazione nella produzione (28,2%), dell'espansione della rete di distribuzione (14,3%) e della capacità di innovare (15,5%). A livello settoriale, la qualità del prodotto (80,0%) e la flessibilità nella produzione (32,1%) mostrano i valori più alti nell'industria, mentre le competenze professionali (59,1%) emergono nel settore delle costruzioni, e il prezzo (41,2%) insieme alla diversificazione della produzione (23,2%) prevalgono nel commercio.

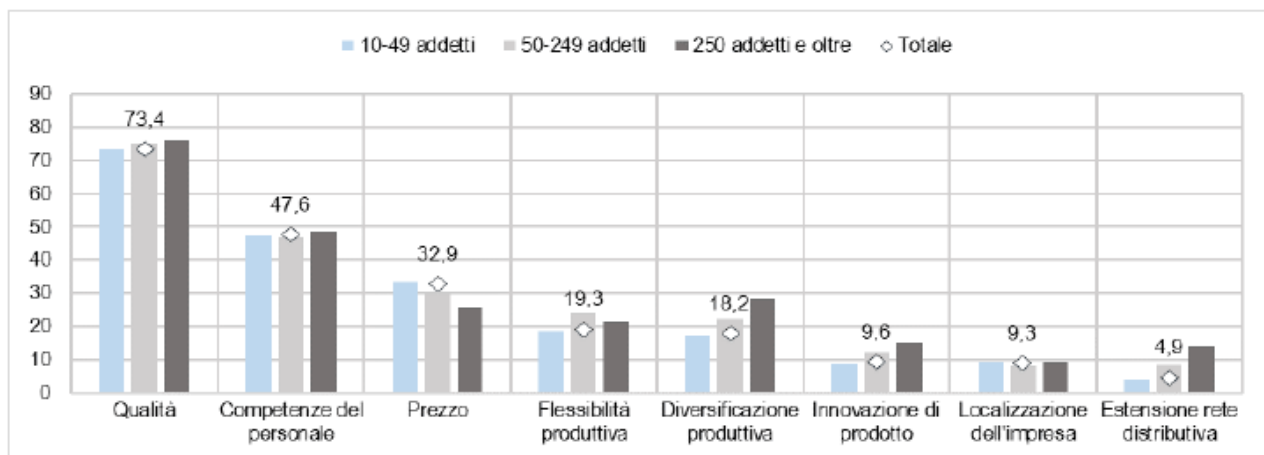
Considerando la posizione dei principali attori di mercato e i confini territoriali della competitività aziendale, emergono significative peculiarità in termini di dimensioni e settori. In generale, sono in particolare le microimprese (che hanno da 3 a 9 dipendenti) a riconoscersi in un contesto prevalentemente locale: il 69,7% di esse trova i propri concorrenti nello stesso comune, mentre il 52,2% li localizza nella stessa regione, con solo il 22,5% che si rivolge a un mercato nazionale e un 7,1% internazionale (di cui il 4,5% in Europa); queste ultime percentuali, pur essendo minori, corrispondono comunque a circa 181 mila e 57 mila microimprese in valore assoluto. Tra le piccole aziende (con 10-49 dipendenti) si allargano significativamente i confini nazionali (43,4%), e anche quelli internazionali in parte (15,5%), anche se continuano a predominare le connessioni locali (55,3% all'interno della stessa regione e 44,7% nello stesso comune). Per quanto riguarda le aziende di medie e grandi dimensioni, invece, i riferimenti competitivi sono molto maggiormente orientati verso il territorio nazionale (59,1% per le medie e 64,2% per le grandi), e in una percentuale del 34,3% e 42,2% si rivolgono anche verso l'estero. La tendenza a oltrepassare i confini nazionali risulta maggiormente evidente nel settore industriale, dove, tra le grandi aziende, quelle che identificano concorrenti internazionali (72,4%) superano di oltre 10 punti percentuali quelle che si riferiscono a concorrenti nazionali (60,4%), mostrando valori rilevanti anche tra le medie imprese (56,9%). Nei settori delle Costruzioni, Commercio e altri Servizi, la dimensione dell'impresa ha un impatto notevole, risultando direttamente collegata all'ampiezza del mercato di riferimento.

Tra il 2018 e il 2022, cresce il numero delle aziende che riconoscono la mancanza generale di lavoratori come un ostacolo alla competitività, passando dal 10,6% nel 2018 al 19,3% nel 2022, così come la mancanza di personale specializzato, aumentata dal 9,2% al 14,4%. Questo rappresenta un problema significativo per le piccole e medie imprese. Anche la scarsità di fornitori è in aumento, passando dall'1,9% al 3,5%. Tuttavia, restano tra le problematiche più comuni gli oneri burocratici e amministrativi, segnalati dal 27,1% delle aziende, e la mancanza di risorse finanziarie, citata dal 23,7%. Questi fattori risultano però meno pesanti rispetto al 2018, quando erano al 33,1% e 29,6% rispettivamente, in tutte le categorie dimensionali. Anche la difficoltà legata alla mancanza di

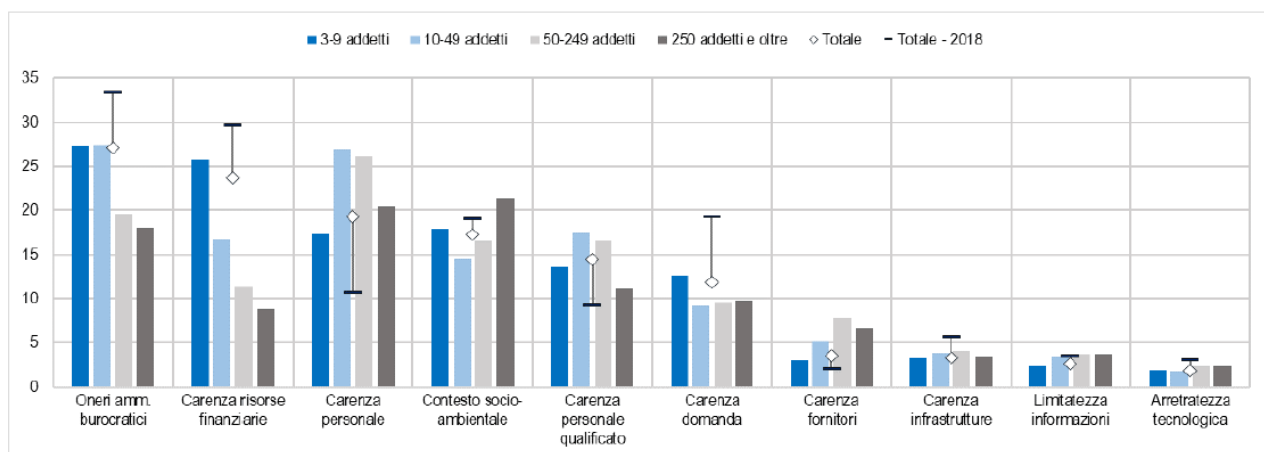


domanda è diminuita dal 19,2% all'11,9%. Questo suggerisce che nel 2022 le sfide per le aziende che hanno superato le emergenze economiche e sanitarie si sono trasformate, focalizzandosi maggiormente su aspetti immateriali, specialmente relativamente al capitale umano. Il contesto sociale ed economico poco favorevole è riconosciuto come il principale problema alla competitività dalle grandi imprese, con una percentuale del 21,4%, rispetto al 17,9% delle micro imprese, al 14,6% delle piccole e al 16,5% delle medie.

**FIGURA 12. PUNTI DI FORZA DELLA CAPACITÀ COMPETITIVA DELLE IMPRESE. Anno 2022. Valori percentuali.**



**FIGURA 14. OSTACOLI ALLA COMPETITIVITÀ DELL'IMPRESA. Anno 2022. Valori percentuali.**



## **Proposte**

Alla luce del quadro descritto dai dati dell'analisi Istat, come Anpit – Azienda Italia, ci proponiamo di offrire al tavolo dei lavori - non ultimo sulla scia dell'approvazione del provvedimento sulla partecipazione alla governance e agli utili d'impresa - il seguente ventaglio integrativo di proposte, dall'ambito fiscale a quello della sicurezza sul lavoro, certi di una fruttuosa collaborazione interistituzionale tra aziende e legislatore.

### **1. Aggregazione d'impresa e passaggio generazionale (Art. 1 – Agevolazioni fiscali per le reti di imprese)**

La previsione di un regime temporaneo di sospensione d'imposta sugli utili accantonati corre il rischio di essere poco incentivante, se non accompagnata da una maggiore chiarezza operativa sugli investimenti ammissibili.

*Si propone quindi di:*

- Estendere il beneficio oltre il triennio 2026-2028, subordinandolo a risultati misurabili in termini di occupazione o innovazione.
- Definire più chiaramente la natura degli investimenti agevolati (es. spese per digitalizzazione, R&S, formazione, logistica integrata).

### **Art. 4 – Part-time incentivato per ricambio generazionale**

La misura sperimentale appare troppo limitata nella platea, e non differenziata per comparto o territorio.

*Si propone quindi di:*

- Prevedere una riserva specifica per le micro e piccole imprese.
- Introdurre un credito di imposta per le attività formative legate al passaggio di competenze verso il giovane neoassunto.

## **2. Accesso al credito e strumenti finanziari innovativi (Art. 6 – Valorizzazione dei beni di magazzino)**

Le PMI potrebbero non disporre delle competenze finanziarie per gestire operazioni di cartolarizzazione.

*Si propone quindi di:*

- Introdurre strumenti di **garanzia semplificata attraverso i Confidi**, anche in forma collettiva o associata.
- Prevedere un fondo rotativo dedicato alle PMI manifatturiere con magazzino immobilizzato superiore a soglia minima.

## **3. Semplificazioni operative e sicurezza (Art. 8 – Modelli semplificati per salute e sicurezza)**

Mancano un'indicazione precisa su tempi, contenuti minimi e soggetti coinvolti nella redazione dei modelli.

*Si propone quindi di:*

- Affidare la redazione dei modelli a un tavolo tecnico con rappresentanti di PMI, consulenti del lavoro, esperti in sicurezza e associazioni datoriali.
- Garantire l'adozione dei modelli entro 180 giorni dalla conversione del DDL.

## **4. Tutela contro le recensioni false online (Art. 12-16 – Trasparenza e correttezza delle recensioni)**

La norma interviene su un tema cruciale per la reputazione delle PMI, ma non offre strumenti pratici di difesa preventiva.

*Si propone quindi di:*

- Istituire un **canale diretto di segnalazione tra impresa e piattaforma** per la richiesta di verifica della recensione.
- Rafforzare il ruolo delle Camere di commercio nel supportare le PMI nella gestione delle controversie reputazionali.

## **5. Disciplina in materia di Startup innovative (Art. 18 – Delega al Governo per riordino normativo)**

Il ricorso alla delega potrebbe comportare un vuoto normativo e un'incertezza applicativa nel periodo transitorio.

*Si propone quindi di:*

- Prevedere l'emanazione dei decreti attuativi entro un termine massimo di **6 mesi**, con consultazione obbligatoria delle associazioni di settore.
- Salvaguardare le agevolazioni esistenti in materia di fiscalità, lavoro e accesso al credito per le PMI innovative già costituite.

## **6. La capitalizzazione nelle MPMI**

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.

## **7. Promuovere una cultura della sicurezza attraverso meccanismi economici partecipativi**

Nel corso degli ultimi anni il legislatore è intervenuto per valorizzare strumenti di partecipazione e produttività del lavoro – non ultima la legge appena approvata sulla partecipazione dei lavori alla governance dell'impresa - attraverso vantaggi fiscali e contributivi per i premi erogati in presenza di accordi aziendali tra datori di lavoro e lavoratori.

Questo strumento è risultato sicuramente utile non solo per ridurre il carico dei costi per le imprese e per favorire il reddito incrementale, ma soprattutto per aiutare ad implementare una cultura di impresa innovativa capace di coniugare crescita e valorizzazione del lavoro. Proprio questo modello può risultare utile per un salto di qualità anche sul tema della sicurezza.

La nostra proposta 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 contenga interventi riorganizzativi volti al miglioramento delle condizioni di sicurezza. Interventi misurabili e valutabili da un organismo paritetico aziendale costituito nelle more dell'accordo suddetto.

È necessario riconoscere che l'efficacia delle sole misure repressive risulta oggi essere limitata, se non accompagnata da un profondo cambiamento culturale all'interno delle aziende, che sia fondato sul coinvolgimento diretto dei lavoratori e su un sistema di corresponsabilità attiva.

In tal senso si propone di introdurre un meccanismo incentivante che premi i comportamenti virtuosi, generando un circuito economico fondato su tre pilastri: riduzione del tasso di infortuni in azienda, calcolata su base annua; risparmio ottenuto sull'importo del premio assicurativo INAIL (oscillante in base all'andamento infortunistico); storno totale o parziale di tale risparmio ai lavoratori, sotto forma di beneficio economico detassato.

Tale beneficio potrebbe essere disciplinato attraverso accordi di secondo livello, o integrato nei piani di produttività aziendali, e riconosciuto come "bonus sicurezza", con regime di totale esenzione fiscale e contributiva, analogamente ai trattamenti riservati al welfare aziendale.

Oltre a rappresentare un forte incentivo alla prevenzione, questa misura avrebbe anche un impatto simbolico e culturale: interpretare la sicurezza non più come mero obbligo normativo, ma come valore economico condiviso da cui possono derivare vantaggi tangibili per tutti.

## **8. Promuovere una cultura della sicurezza attraverso la formazione e la vigilanza**

Sebbene la normativa vigente già imponga al committente l'obbligo di verifica della sicurezza in appalto, si rende oggi necessaria una rivisitazione del modello applicativo, orientata alla trasparenza, alla digitalizzazione e alla valorizzazione della responsabilità reale. Sarebbe a nostro avviso necessario, quindi, passare dal modello dell'autodichiarazione, a quello del dato tracciato, certificabile e consultabile; solo così si potrà agire con efficacia lungo la catena dell'intera filiera produttiva.

Andremo quindi ad elencare una ulteriore serie di proposte a riguardo.

- **Istituzione di un elenco centralizzato dei soggetti formatori.** Tali soggetti dovranno essere in possesso di specifici requisiti (qualità di docenza, sistema di controllo sull'erogazione della



formazione, disponibilità di personale con pregresse e documentate competenze didattiche), in modo da evitare che i corsi vengano realizzati da soggetti con scarsa competenza, magari ai soli fini del conseguimento degli attestati di fine corso.

Si propone al riguardo che tale elenco sia pubblico, funzionale al controllo da parte di personale della Pubblica Amministrazione con competenze ispettive in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ASL e Ispettorato Nazionale del Lavoro), con previsione di sanzioni (la prima delle quali potrebbe, appunto, essere la cancellazione dall'elenco dei soggetti formatori abilitati) a carico delle strutture inadempienti; questo per mandare fuori dal circuito della formazione società ed enti di comodo che non sono in grado di erogare la formazione in materia di prevenzione in modo adeguato.

- **Istituzione di un portale nazionale per la verifica digitale dei requisiti.** Sulla falsariga del Portale Nazionale per il Sommerso, creare una piattaforma digitale unica nazionale, integrata con INAIL e INL, dove: il committente carica i contratti di appalto e subappalto; le imprese appaltatrici inseriscono i piani di sicurezza, DUVRI e attestati di formazione del personale; le autorità competenti e gli RLS possono visionare e verificare in tempo reale la documentazione; rafforzare il coordinamento tra INL, INAIL e ASL al fine di garantire ispezioni più efficaci e meno burocratiche, introducendo anche sistemi predittivi basati su indicatori di rischio e dati storici.
- **Impegni ulteriori nella contrattazione collettiva.** Estendere la figura del preposto "attivo" con maggiore autonomia e obbligo di aggiornamento annuale, con un sistema di riconoscimento economico equo. Introdurre, al fine di promuovere una cultura della segnalazione e della correzione tempestiva degli squilibri, l'obbligo di produrre una relazione semplificata sulle situazioni di pericolo - gestite nel corso dell'appalto - che non abbiano causato eventi infortunistici, grazie alle azioni poste in essere.
- **Certificazione terza della formazione.** Introdurre l'obbligo, per i committenti che operano in settori ad alto rischio, di accettare solo offerte formative erogate da enti certificati e tracciabili, evitando in tal modo la proliferazione di corsi di dubbia efficacia.
- **Sistema di rating della sicurezza negli appalti.** Istituire un sistema di rating pubblico della sicurezza per le imprese appaltatrici, basato su: storicità infortunistica; numero di ispezioni avvenute con esito positivo/negativo; formazione aggiornata del personale; regolarità contributiva e assicurativa.
- **Clausola di storno premiale nei contratti d'appalto.** Prevedere contrattualmente che, in caso di assenza di infortuni nel periodo contrattuale, e di pieno rispetto degli obblighi formativi e di sicurezza, una parte del compenso finale venga incrementato mediante una maggiorazione economica, o per mezzo di una corsia preferenziale di assegnazione negli affidamenti successivi.
- **Libretto Formativo del Cittadino: una visione incompiuta.** Si tratta di un documento personale (introdotto nel 2003 con il Decreto Legislativo 276, conosciuto come Riforma

Biagi), in formato cartaceo o elettronico, che raccoglie tutte le esperienze formative e lavorative di un individuo, sia formali che informali. Serve per documentare e rendere visibili le competenze acquisite durante il percorso di vita e di lavoro, facilitando l'inserimento e la mobilità lavorativa. Nella fattispecie, relativamente alla sicurezza sul lavoro, darebbe la possibilità di ricostruire il percorso formativo in materia, in modo da dare ad ogni datore di lavoro la possibilità sapere quali competenze una persona abbia acquisito nel proprio percorso lavorativo in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, cosa ad oggi possibile solamente se i dipendenti riescono ad avere e conservare gli attestati conseguiti.