

# SENATO DELLA REPUBBLICA

— XV LEGISLATURA —

**N. 1018**

## **DISEGNO DI LEGGE**

**d’iniziativa del senatore BENVENUTO**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 26 SETTEMBRE 2006**

---

Misure a favore dell’incremento della managerialità  
nelle imprese del Mezzogiorno

---

ONOREVOLI SENATORI. - Il presente disegno di legge costituisce l'aggiornamento dell'Atto Camera n. 5676 della XIV legislatura, del 1° marzo 2005, d'iniziativa dei deputati Benvenuto, Lettieri ed altri.

L'economia del settore terziario ha vissuto negli ultimi anni un forte processo evolutivo nel sistema economico nazionale, diventando settore di primaria rilevanza sul piano economico e del mercato del lavoro.

Sotto il profilo dell'occupazione ha assolto il compito di settore «assorbente», ricevendo buona parte dei lavoratori espulsi dalla crisi dell'industria.

L'aspetto rilevante da rimarcare è la constatazione non solo del peso che il settore terziario detiene oggi sul piano nazionale, ma soprattutto del fatto che il suo peso è praticamente raddoppiato in 25 anni mettendo in evidenza un forte cambiamento, ancora oggi in atto, e probabilmente non ancora del tutto percepito nelle sue reali dimensioni.

Il riconoscere al terziario questo ruolo prioritario nel sistema economico deve comportare un investimento sempre maggiore nelle risorse umane e nei valori immateriali inserito in un contesto che deve, come sottolineato in una recente indagine McKinsey, comunque avviare un «circolo virtuoso», con i seguenti capisaldi: «più concorrenza, maggiore produttività, prezzi più bassi, rilancio dei consumi, nuovi posti di lavoro».

È importante che la gestione dell'azienda sia affidata a figure professionali che consentano quella necessaria flessibilità, che inserisca adeguatamente l'azienda nei percorsi evolutivi del sistema economico.

È assolutamente inadeguato l'investimento finora effettuato in risorse umane altamente qualificate: i *manager* presenti nel settore del terziario hanno una fortissima concentra-

zione al Nord (81,7 per cento), sono il 15,6 per cento al Centro e solo il 2,7 per cento al Sud.

La scarsità della consapevolezza del ruolo della figura manageriale nella gestione delle problematiche aziendali spiega il limitato ricorso ai *manager*.

Al Sud molto spesso l'imprenditore non ha un'adeguata cultura manageriale e non si avvale di dirigenti cui attribuire deleghe e responsabilità, ma preferisce esercitare direttamente o attraverso il coinvolgimento di propri familiari i massimi incarichi direttivi.

La motivazione del serio *deficit* numerico della classe dirigente del settore privato non si può imputare tanto ai limiti finanziari delle aziende, quanto a motivazioni di carattere culturale. Il rapporto tra imprenditoria e *management* nel nostro Paese è particolarmente complesso e sofferto. La piccola dimensione d'impresa che caratterizza il tessuto imprenditoriale italiano ha portato ad una centralità di posizione e di ruolo dell'imprenditore, al quale la scuola economica italiana ha generalmente e diffusamente attribuito gran parte dei meriti dei processi di sviluppo dell'economia e di qualificazione economica dei territori distrettuali.

In realtà, la competitività di ogni impresa è tanto maggiore quanto più alte sono la qualità del suo disegno strategico e la qualità delle competenze e delle conoscenze del *management* che la guida.

La cultura manageriale rappresenta un fattore decisivo per la capacità competitiva delle imprese e del Paese. La crescita e la formazione continua dei *manager* costituisce un complemento necessario sia per rimanere nel mercato del lavoro, sia per favorire e accompagnare l'accelerazione dei processi di innovazione tecnologica e produttiva.

Dall'esame dell'indicatore comprensivo di tutte le categorie infrastrutturali (sia economiche, sia sociali) emerge che il divario fra Centro-Nord e Sud si è ulteriormente accentuato. Inoltre le indagini svolte ci dicono che sono scarsi gli investimenti esteri nel Mezzogiorno, proprio a causa delle carenze di infrastrutture, delle inefficienze del sistema burocratico ed anche della qualità del capitale umano. Sono tutti svantaggi competitivi ai quali occorre rimediare immediatamente. Si devono creare le condizioni per attrarre gli investimenti, ragionando in termini di strategia di sviluppo.

Lo sviluppo delle imprese e del territorio dovrebbe avvenire attraverso la promozione di nuove imprese, oppure con il loro ampliamento e la loro qualificazione, con un insieme diversificato di incentivi alla crescita soprattutto in termini di innovazione, sulla base di un'ottica di sviluppo sostenibile e di riequilibrio dell'occupazione. Va incoraggiata la nascita di imprese e l'adozione di progetti, con caratteristiche innovative, miranti a sviluppare servizi o processi tesi a rafforzare la competitività dei sistemi locali.

La promozione e lo stimolo dell'incremento della presenza di competenze manageriali nelle imprese è sempre più indispensabile: c'è bisogno di risorse con elevata specializzazione e professionalità per poter meglio competere sui mercati.

Negli ultimi anni in alcune regioni del Paese, come il Nord-Est, si è dovuto constatare che è divenuta una debolezza quello che nel passato anche recente era stato uno dei punti di forza: la piccola dimensione delle imprese.

Nei prossimi anni occorrerà intervenire su quelli che sono i vincoli alla crescita dimensionale delle nostre aziende.

Occorre intanto premiare le imprese che investono nel Sud e creare loro le condizioni per radicarsi e crescere.

Tre sono gli elementi necessari alla crescita delle imprese del terziario nel Sud:

- 1) creare reti tra piccole e medie imprese;
- 2) dotarsi di competenze manageriali;
- 3) coinvolgere le istituzioni locali e gli attori sociali.

L'imprenditore spesso non si assume i rischi da solo, ma se supportato da una buona rete formata da altre imprese o da solide competenze manageriali interne o esterne certamente osa di più.

Oggi per comprendere i processi di mutamento in corso, per conoscere le nuove tecnologie, per affrontare le problematiche relative all'internazionalizzazione senza creare fratture con il territorio di riferimento, servono una preparazione ed un'esperienza adeguate.

Per lo sviluppo economico del Sud, è imprescindibile coinvolgere gli imprenditori, spingerli ad investire e a dotarsi di strumenti indispensabili, tra i quali idonee competenze manageriali per affrontare le sfide di un mercato globale. Servono infatti formazione specifica, conoscenze ed esperienze professionali mature, in grado di dare un apporto fattivo e concreto allo sviluppo equilibrato dell'attività d'impresa.

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

Non si vogliono prospettare quindi misure assistenziali per i dirigenti, bensì misure incentivanti per le imprese. Tali norme non comportano oneri eccessivi, perché 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 senza determinare, per altri versi, un volume di spesa significativo.

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 il presente disegno 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) l'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 perché garantiscono, con l'inserimento definitivo di una figura manageriale, anche una stabilità e una sistematicità nella gestione operativa.

Pertanto alle imprese operanti nelle aree incluse nell'ambito dell'obiettivo di cui all'articolo 5 del regolamento (CE) n. 1083/

2006 del Consiglio, dell'11 luglio 2006, che assumono a tempo indeterminato come dirigenti soggetti che già lavoravano alle dipendenze delle stesse con contratto a tempo determinato, o che collaboravano con loro, spetta un credito d'imposta di 2.000 euro.

La copertura viene 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 il reimpiego di lavoratori ad alta qualificazione nel Meridione. Il modello ipotizzato è quello di una nuova forma di politica attiva che passa dal lavoratore all'impresa. Le prestazioni sociali che lo Stato eroga ai dirigenti disoccupati potrebbero 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 oggi il dirigente in mobilità è l'indennità di disoccupazione. Attualmente l'importo è pari al 40 per cento della retribuzione percepita nei tre mesi precedenti l'interruzione del rapporto di lavoro, fino ad un importo massimo che per il 2006 è pari a 998,50 euro per i lavoratori che percepiscono una retribuzione mensile lorda superiore a 1.797,31 euro, inclusi quindi i dirigenti e i quadri.

L'idea è quella di dare in dotazione al dirigente disoccupato una forma di sussidio, 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, situata nelle regioni incluse nell'ambito dell'obiettivo di cui all'articolo 5 del regolamento (CE) n. 1083/2006, che assume con la qualifica di dirigente un quadro o un dirigente disoccupato; l'importo è pari all'indennità di disoccupazione, da erogare fino allo scadere del periodo in cui viene corrisposta per legge

l'indennità stessa. Scaduto tale periodo, all'impresa viene erogato un contributo economico di 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, le restanti mensilità vengono corrisposte all'impresa. Inoltre allo scadere dei dieci mesi l'impresa percepirà un contributo economico 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 di dirigenti disoccupati (per ciascuna impresa si tratta di circa 14.000 euro, ovvero il 50 per cento della contribuzione di un dirigente rispetto ad una retribuzione media di 73.000 euro).

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

a) estensione temporale dei benefici della legge stessa da dodici a trentasei mesi, per tutte le imprese situate nelle regioni incluse nell'ambito dell'obiettivo di cui all'articolo 5 del regolamento (CE) n. 1083/2006, al fine di assicurare un minimo di continuità all'azienda nella concessione dello sgravio;

b) previsione, sempre nel Mezzogiorno, della decontribuzione anche per i nuovi assunti, estendendo l'ambito di applicazione della citata legge n. 266 del 1997 che non si applicherà solo ai dirigenti disoccupati ma verrà applicata anche per le nuove assunzioni.

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

Concludendo, per le aziende del Sud il risparmio sul costo del lavoro è significativo perché articolato su più fronti: infatti in caso di nuova assunzione 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 del presente disegno di legge.

In caso di reimpiego, oltre a ricevere per qualche mese una cifra corrispondente al sussidio di disoccupazione e a 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 contrattazione collettiva, ove esistenti, nonché i contributi economici erogati dalle regioni.

La somma di tutte le agevolazioni non supererà in ogni caso la soglia comunitaria del «*de minimis*».

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

Supponendo nuove 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 2008 e 2009.

Per la copertura degli oneri si utilizzano 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. Inoltre 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: euro 998,50 x 10 mesi = euro 9.985 per ogni dirigente. Ipotizzando l'assunzione di 30 dirigenti, almeno per il primo

anno il costo è di euro 299.550. Per gli anni successivi lo stanziamento dovrà essere maggiore perché deve coprire il secondo contributo, consistente nel premio di euro 12.000 annuale.

Per la copertura degli 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, e successive modificazioni.

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

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

Dopo la sordità dimostrata dalla maggioranza e dai Governi della XIV legislatura nei confronti del progresso manageriale e delle stesse sorti della imprese del nostro Mezzogiorno, si impone un sollecito e deciso cambiamento di rotta, di cui l'approvazione del presente provvedimento potrà rappresentare un tassello significativo.

**DISEGNO DI LEGGE**  

---

## Art. 1.

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

1. Alle imprese operanti nelle aree incluse nell'ambito dell'obiettivo di cui all'articolo 5 del regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio, dell'11 luglio 2006, che, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2007 e il 31 dicembre 2009, assumono a tempo indeterminato, con la qualifica di dirigenti, soggetti che già lavoravano alle dipendenze delle stesse imprese con contratto a tempo determinato o che collaboravano con le stesse, 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 della previdenza sociale, emana un decreto che stabilisce le modalità applicative del presente articolo.

## Art. 2.

*(Incentivi per il reimpiego)*

1. Alle imprese aventi sede nelle aree incluse nell'ambito dell'obiettivo di cui all'articolo 5 del citato regolamento (CE) n. 1083/2006, 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 allo scadere del periodo in cui viene corrisposta per legge l'indennità stessa. Scaduto tale periodo all'impresa spetta un con-

tributo economico 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 della previdenza sociale stabilisce, con proprio regolamento, le modalità di attuazione del presente articolo.

#### Art. 3.

*(Modifiche alla 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 incluse nell'ambito dell'obiettivo di cui all'articolo 5 del regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio, dell'11 luglio 2006, 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 2007 e a 70.000 euro per ciascuno degli anni 2008 e 2009, 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, e successive modificazioni.

2. Agli oneri derivanti dall'attuazione dell'articolo 2, pari a 300.000 euro per il 2007 e a 700.000 euro per ciascuno degli anni 2008

e 2009, 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 e successive modificazioni.

3. Agli oneri derivanti dall'attuazione dell'articolo 3, pari a 420.000 euro per il 2007 e a 650.000 per ciascuno degli anni 2008 e 2009, 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.





