



FederTerziario

Spett.Le
Ministero delle imprese e del Made in Italy

Oggetto: Riscontro a Vs richiesta del 29 febbraio 2024 avente ad oggetto proposte normative per la legge annuale MPMI.

PROPOSTE FEDERTERZIARIO IN MERITO ALLA LEGGE ANNUALE MPMI

Facendo seguito alle analisi e proposte inoltrate a Codesta Segreteria in data 28.2.2023, nonché alla richiesta pervenuta con Vs. mail del 29 febbraio u.s. di inviare contributi e proposte in merito ai temi nella stessa indicati, si produce il presente documento.



1. Premessa

È necessario premettere che le microimprese scontano importanti debolezze strutturali che spesso inficiano o limitano le opportunità di mercato, anche in considerazione delle transizioni in corso. Di fatto i processi di transizione, almeno nello scenario attuale, vengono più subite che comprese dalla microimpresa, soprattutto in ragione degli alti costi relativi, che richiedono importanti investimenti materiali e immateriali in innovazione.

In particolare, evidenziamo che:

- le microimprese, seppur nella maggior parte dei casi raggiungono un buon livello di equilibrio economico (lo testimonia il fatto che nei tre anni di crisi pandemica sono riuscite a sopravvivere), sono caratterizzate da un basso livello di patrimonializzazione, soprattutto rispetto ad omologhe imprese europee. Ciò va ad inficiare la capacità produttiva/espansiva, in termini soprattutto quantitativi, con limitata capacità di far fronte a mercati competitivi, ad espansioni di mercato anche temporanee e con scarsa capacità di investimento;
- come conseguenza del basso livello di patrimonializzazione, l'accesso al credito risulta limitato e di conseguenza altrettanto limitata è la capacità di investimento e crescita;
- con riferimento agli strumenti finanziari tradizionali, si evidenzia una bassa cultura finanziaria degli imprenditori che si traduce in una minore capacità di competere e permeare i nuovi mercati con scelte e programmi innovativi e concorrenziali;
- la microimpresa, nel corso degli anni, ha sempre più spesso subito le decisioni delle istituzioni (Commissione europea, Stato...), non riuscendo a tutelare i propri interessi in maniera forte, come accade per le grandi imprese che sono state sempre interlocutori privilegiati della programmazione economica e politica, soprattutto a livello comunitario. La microimpresa subisce “la norma” i cui costi di adeguamento sono troppo spesso proporzionalmente più alti rispetto alla grande impresa;
- il fisco e il costo del lavoro sono poi un'altra importante concausa che limita fortemente la competitività delle PMI, soprattutto in relazione alle omologhe imprese europee o extra europee che godono di vantaggi dati da migliori condizioni fiscali o che perpetrano forme di dumping, sul costo del lavoro, anche all'interno del mercato europeo;
- infine, la microimpresa ha una struttura organizzativa ottimizzata e tarata per i piccoli mercati, spesso locali, ed è quindi poco o mal strutturata per far fronte agli investimenti in ricerca, innovazione e formazione del capitale umano.

Le proposte che ci sentiamo di avanzare, alla luce delle criticità emerse dal confronto costante con le nostre microimprese fanno riferimento ad interventi che possiamo definire di impatto strutturale e che sono volte a valorizzare quella parte del tessuto produttivo italiano che sino ad oggi non ha ricevuto sufficiente attenzione.



2. Crescita dimensionale: capitalizzazione, patrimonializzazione e aggregazione delle micro e piccole imprese

La prima proposta è quella di prevedere la possibilità di istituire un contributo a fondo perduto a favore della capitalizzazione, patrimonializzazione e aggregazione delle **piccole e micro imprese** (come definite dal Reg. 651/14 e s.m.i.), da usufruirne per il tramite di un **Soggetto Gestore**, incaricato di sostenere le imprese nel cogliere le opportunità derivanti dal **consolidamento patrimoniale**.

L'eventuale previsione di un simile strumento sarebbe utile per sostenere l'economia del paese, contribuendo all'evoluzione della struttura societaria e al **rafforzamento del patrimonio** delle piccole e micro imprese italiane.

2.1. Finalità

La misura è finalizzata a sostenere le **piccole e micro imprese** che vogliono **rafforzare la propria struttura patrimoniale** e che intendano investire sul proprio sviluppo e rilancio nell'ambito di interventi aventi almeno una delle seguenti finalità:

- attrazione investimenti, reshoring (rientro a casa delle aziende che in precedenza avevano delocalizzato) e back shoring (rilocalizzazione, parziale o totale, di attività svolte all'estero, direttamente o presso fornitori, per fronteggiare la domanda locale, regionale o globale);
- riconversione e sviluppo aziendale, anche finalizzati alla valorizzazione del capitale umano;
- transizione digitale (promozione della transizione digitale del sistema imprenditoriale anche tramite il sostegno per l'adozione di pratiche e tecnologie digitali avanzate);
- transizione green (efficientamento energetico degli impianti produttivi delle imprese per favorire la riduzione dell'impatto ambientale dei propri sistemi produttivi, sia attraverso la riduzione dei consumi energetici, sia attraverso il recupero di energia e/o la cattura dei gas serra dai cicli produttivi).

2.2. Beneficiari

Micro e Piccole Imprese in possesso dei requisiti seguenti:

- sede legale e/o operativa in Italia alla data di presentazione della domanda ed essere iscritte al Registro delle imprese;
- non devono essere state poste in liquidazione volontaria e non devono essere sottoposte a procedure concorsuali;
- non identificabili come imprese «in difficoltà»;
- possesso della regolarità contributiva e fiscale (l'impresa deve avere una situazione regolare rispetto agli obblighi previsti dalle norme in materia di contributi previdenziali e assistenziali e in materia di pagamento di imposte e tasse);
- possesso di affidabilità economica e finanziaria (l'impresa deve essere in possesso dei requisiti economico-finanziari e patrimoniali, nonché avere prospettive di sviluppo e continuità aziendale);



- non essere stata destinataria, nei sei anni precedenti, di provvedimenti di revoca totale di agevolazioni pubbliche, per i quali non ha provveduto alla restituzione totale dell'importo dovuto;
- alla data di presentazione della domanda, essere società di capitali o impegnarsi, entro 60 giorni dalla comunicazione di concessione dell'agevolazione a trasformarsi in società di capitali;
- essere attive da:
 - oltre 12 mesi per le PMI costituite nella forma di ditta individuale o società di persone che decidono di trasformarsi in società di capitali;
 - oltre 36 mesi e in possesso di almeno due bilanci per le PMI già costituite nella forma di società di capitali.

2.3. Interventi agevolabili e contributo

I progetti che potrebbero beneficiare del sostegno economico sarebbero da suddividere in **due tipologie**:

LINEA 1 - Supporto alla **patrimonializzazione** di nuove società di capitali a seguito di trasformazione di società di persone e/o ditte individuali, e fusione tra società di persone e/o ditte individuali.

Alle piccole e micro imprese (MPI), costituite nella forma di ditta individuale o società di persone, potrebbe essere concesso un contributo a fondo perduto pari al **50% dell'aumento di capitale sottoscritto e versato** (60% per le piccole e micro imprese con sede operativa nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna), pari ad almeno € 10.000,00, a fronte della loro trasformazione in società di capitali. Per favorire le **aggregazioni** imprenditoriali, la quota di contribuzione potrebbe essere **umentata fino al 60%** (70% per le piccole e micro imprese con sede operativa nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna) nel caso in cui la trasformazione avvenga a seguito di fusione tra più società di persone o ditte individuali indipendenti tra loro e non legate da vincoli di parentela fino al quarto grado. Non è previsto un limite massimo all'aumento di capitale. Il contributo massimo potrebbe essere in ogni caso fissato in € 25.000,00.

LINEA 2 - Supporto al **rafforzamento patrimoniale** delle piccole e micro imprese già costituite come società di capitali.

Alle piccole ed alle micro imprese costituite nella forma di società di capitali, anche in forma cooperativa, che deliberino un **aumento di capitale di almeno € 10.000,00**, verrebbe concesso un contributo a fondo perduto fino ad un massimo del 50% del capitale deliberato e sottoscritto (60% per le piccole e micro imprese con sede operativa nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna). Il contributo massimo potrebbe essere fissato in € 25.000,00. Potrebbe altresì non essere previsto un limite massimo all'aumento di capitale.



Per ciò che attiene le modalità di presentazione della domanda di contributo, si potrebbe prevedere una procedura a sportello con apertura continuativa, salvo sospensione per esaurimento risorse. La presentazione della domanda di contributo potrebbe avvenire **solo ed esclusivamente tramite piattaforma web** appositamente istituita e con notifica a mezzo posta elettronica certificata dell'avvenuta protocollazione.

L'evasione delle domande potrebbe avvenire tenendo conto dell'**ordine cronologico di arrivo della domanda telematica** che dovrà essere corredata da **tutta la documentazione richiesta** nella fase di presentazione, pena l'annullamento della stessa richiesta e la conseguente perdita della posizione in graduatoria.

2.4. Riepilogo fasi di gestione delle domande di contributo

1^ FASE	L'IMPRESA 1. Invia la domanda telematica al Soggetto Gestore. 2. Riceve notifica del protocollo telematico a mezzo PEC.
2^ FASE	IL SOGGETTO GESTORE 1. Verifica la correttezza della richiesta (in base all'ordine cronologico di arrivo); 2. Approva o esclude la richiesta; 3. Delibera la Concessione (o il diniego) del Contributo
3^ FASE	L'IMPRESA 1. Effettua la trasformazione in società di capitali (entro 60 gg. dalla data di comunicazione da parte del Soggetto Gestore della Delibera di Concessione di Contributo) in caso di progetto di cui alle Fasi 1^ e 2^; 2. Versa l'aumento di capitale sociale sottoscritto in fase di richiesta (entro 90 gg. dalla data di comunicazione da parte del Soggetto Gestore della Delibera di Concessione del Contributo); 3. Comunica formalmente al Soggetto Gestore (tramite piattaforma telematica) il perfezionamento contabile dell'operazione di avvenuto versamento del capitale sociale.
4^ FASE	IL SOGGETTO GESTORE 1. Verifica la documentazione fornita 2. Emanando la Delibera di Concessione 3. Verificata l'ulteriore documentazione necessaria inviata dall'impresa entro i termini di cui sopra, provvede all'erogazione del contributo.
5^ FASE	L'IMPRESA 1. Iscrive, pena la revoca, il contributo a fondo perduto ricevuto a riserva indivisibile per futuri aumenti di capitale sociale.



3. Capitale umano: formazione, cultura manageriale, organizzazione del lavoro

3.1. Formazione e ruolo Fondi Interprofessionali

Oggi più che mai, le micro e piccole imprese rischiano di essere escluse da mercati in rapida e costante evoluzione o di subire pesanti riduzioni di fatturato, sino a dover cessare l'attività perché troppo deboli, con poche competenze tecniche e sotto capitalizzate. Un contesto economico fortemente polarizzato da imprese di grandi dimensioni, soprattutto internazionali, più capaci di sostenere investimenti in tecnologie e di supportare la indispensabile crescita delle competenze interne, rischia di limitare gli spazi per le piccole imprese.

Per salvaguardarne le eccezionali capacità dobbiamo, quindi, far sì che i piccoli imprenditori acquisiscano rapidamente le nozioni e le competenze strategiche necessarie alla direzione di impresa e correlate alla spinta innovativa della digitalizzazione e dell'economia sostenibile.

Le azioni del PNRR in generale, ed in particolare i fondi aggiuntivi del Repower Eu, sono chiamati a dare una forte spinta agli investimenti, soprattutto di natura strategica, così da accompagnare il tessuto produttivo in una fase caratterizzata da mutamenti economici e di mercato strutturali ed epocali. Le micro imprese devono digitalizzarsi, mutare modalità e tecniche di produzione e fare i conti con ciò che chiederà il mercato, senza però avere il capitale e soprattutto le conoscenze manageriali e tecniche adeguate. Devono, e dovranno sempre di più, assicurare prodotti e servizi capaci di contribuire all'innovazione dei sistemi produttivi e ai nuovi consumi, per assicurare, tra gli altri, obiettivi di risparmio energetico, produzione di energia pulita e diversificazione delle fonti di approvvigionamento.

È quindi necessario mettere in campo concrete azioni di supporto alle competenze e alla formazione, non più nella logica dei cataloghi che hanno comportato enormi investimenti senza risultati misurabili, ma secondo le effettive esigenze delle imprese e degli imprenditori.

Per farlo bisogna rivedere il paradigma della formazione con una programmazione *tailor made* dei percorsi formativi e farlo velocemente, con la capacità di valutare i risultati e revisionare le azioni in corso d'opera.

È indispensabile che i sistemi formativi dialoghino direttamente con le imprese per aiutare una classe imprenditoriale che deve essere capace di adattarsi ai repentini mutamenti di scenario nonchè prevedere nuove forme di collaborazione tra la base istituzionale, scientifica e accademica e il mondo imprenditoriale, così generando innovazione nelle capacità d'investimento e di assorbimento efficace ed efficiente delle risorse.

Su questa tematica in particolare, Federterziario ritiene sia necessario un **Programma nazionale di capacity building**, volto a formare tutti gli attori coinvolti nell'attuazione, con particolare attenzione all'ampia platea delle micro e PMI, a cui dovranno essere garantite, oltre che competenze e capacità fondamentali per la transizione green e digitale, anche maggiore padronanza delle capacità di project management, indispensabili per il perseguimento del rinnovato approccio ai risultati che caratterizzano la Politica di coesione e il PNRR.



La proposta di Federterziario, già inviata al Governo con nota 668/U023, intende puntare **alla valorizzazione e al potenziamento dei Fondi Interprofessionali** che, ad oggi, rappresentano le uniche strutture formative che vedono le imprese direttamente coinvolte.

Inoltre, i Fondi Interprofessionali già rispondono alle logiche gestionali vicine alle regole dei fondi di coesione, operando con strutture organizzative, procedure e processi codificati in maniera omogenea, rispetto all'obiettivo di assicurare la formazione continua del personale dipendente.

Nello spirito partecipativo che ha contraddistinto l'azione di questo Governo, crediamo che sia fondamentale "un'azione di responsabilizzazione dei corpi intermedi" anche per ottimizzare strumenti già disponibili per la formazione e l'orientamento alle imprese.

In tale ottica, ciò che Federterziario, parte costituente del fondo interprofessionale Fonditalia, propone da tempo è **di allargare il raggio d'azione della formazione finanziata anche ai datori di lavoro per le imprese con meno di 15 dipendenti e ai soggetti non dipendenti ma che l'azienda intende assumere al termine dall'azione formativa.**

Tale proposta è peraltro in linea con quanto già manifestato da questo Governo con lo schema di Decreto del Ministero del Lavoro finalizzato a Disciplinare i servizi di individuazione, di validazione e di certificazione delle competenze. [1]

Dal punto di vista tecnico, si potrebbero prevedere dotazioni mirate ed aggiuntive rispetto agli stanziamenti oggi destinati ai dipendenti iscritti ai Fondi, assicurati dal contributo Inps relativo alla quota versata dai lavoratori. I fondi aggiuntivi da destinare a datori di lavoro e a persone da formare perché realmente da assumere, andrebbero ripartiti per ciascun Fondo in ragione del numero di iscritti.

Dal punto di vista procedurale **si potrebbe ricorrere al concetto della sovvenzione globale** che, in maniera coerente con l'organizzazione attuale dei Fondi, permetterebbe di delegare anche le funzioni di gestione e controllo, assicurando efficienza ed efficacia delle azioni delegate e mantenendo in capo all'amministrazione statale che finanzia, sia l'indirizzo che la valutazione dei risultati.

Altra proposta tecnica è quella di avvalersi di **un sistema informativo unico per tutti i fondi interprofessionali** in modo da raccogliere esiti e risultati della formazione e creare una banca dati connessa con quella del Ministero del Lavoro e CPI per consentire, ad esempio, la messa a disposizione dei dati dei lavoratori a rischio licenziamento ma con competenze certificate potenzialmente utili per altre aziende.

[1] Schema di decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali recante: "Disciplina dei servizi di individuazione, di validazione e di certificazione delle competenze relativi alle qualificazioni di titolarità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai sensi del decreto legislativo 16 gennaio 2013 n. 13 e in attuazione del decreto interministeriale del 5 gennaio 2021 recante: "Disposizioni per l'adozione delle linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze"



In sintesi si propone:

- **l'estensione all'imprenditore (titolari di micro e piccole imprese fino a 15 dipendenti) dell'azione formativa, attraverso i Fondi interprofessionali**, che consentirebbe:
 - facilità ed immediatezza di accesso alla formazione, anche attraverso percorsi individuali e personalizzati in coerenza con le specifiche esigenze;
 - l'acquisizione delle competenze necessarie alle strategie dell'impresa in un quadro di transizione, dove diventa determinante saper fare le scelte di investimento giuste soprattutto per le tematiche più sensibili come quelle di Repower Eu:
- **l'estensione della formazione finanziata a persone non dipendenti ma che l'impresa intende assumere**, che contribuirebbe:
 - alla reale riduzione del mismatch, consentendo all'azienda di formare anticipatamente le risorse umane che intende assumere e contribuendo, al tempo stesso, all'innalzamento dei livelli occupazionali e alla riduzione delle prestazioni assistenziali.

La presente proposta potrebbe essere finanziata utilizzando un fondo ad hoc da creare eventualmente con le risorse non spese dei **fondi strutturali della programmazione 2014 - 2020 sia centrali che regionali**, rispettando i vincoli di destinazione tematici e territoriali.

Peraltro, come sottolineato da ANPAL nel Rapporto sul lavoro, nell'ambito della valorizzazione dell'apprendimento permanente e del riconoscimento dell'importanza degli apprendimenti in contesti formali, non formali e informali, i Fondi interprofessionali continuano a dimostrare attenzione alla promozione di quei percorsi formativi che portano ad una certificazione delle competenze dei lavoratori e, più in generale, ad una progettazione per competenze che sia direttamente legata alle concrete esigenze del mondo produttivo.

3.2. Formazione e politiche attive

È evidente che le crisi economiche e le trasformazioni in corso pongono una grande sfida anche nei confronti delle politiche per il lavoro. Il passaggio da una prevalenza di politiche passive, caratterizzate da diverse forme di sostegno al reddito, a politiche attive volte a rafforzare l'occupabilità del lavoratore è ormai indispensabile.

Questo, a parere della scrivente Confederazione, significa che il pubblico deve svolgere sempre meno una funzione di servizio e di erogazione diretta di politiche, ma una funzione di soggetto abilitante di corpi intermedi, anche consentendo loro l'accesso alle grandi banche dati pubbliche e l'alimentazione delle stesse. Enti bilaterali, agenzie per il lavoro, università, scuole, enti di formazione, università, associazioni di categoria aumenterebbero i punti di accesso ai servizi di politica attiva e la qualità degli stessi. L'amministrazione centrale, debitamente attrezzata, con funzioni chiare e personale qualificato, deve puntare a monitorare il rispetto degli standard di servizio e dei Lep, qualora adottabili, nonché valutare l'efficacia e l'impatto della spesa regionale, nazionale, comunitaria sui lavoratori e sulle politiche attive.



I servizi indicati nel D.lgs. 150/2015, ultimo tentativo di riordino delle politiche attive, non possono essere erogati dai centri per l'impiego, che non hanno le competenze adeguate per assicurarli. L'orientamento specialistico e individualizzato, mediante bilancio delle competenze ed analisi degli eventuali fabbisogni in termini di formazione, oppure l'orientamento individualizzato all'autoimpiego e il tutoraggio per le fasi successive all'avvio dell'impresa richiedono competenze specialistiche che la PA del settore ad oggi non recluta. Serve un'educazione al lavoro già nelle scuole per lavorare sulla prevenzione dell'inattività e dell'obsolescenza delle competenze.

Così come da parte delle imprese serve una responsabilità sul capitale umano gestito con obblighi di "cura" che vadano oltre la formazione obbligatoria per legge, ma che accompagnino le transizioni, le innovazioni e la fine del rapporto di lavoro.

Sarebbe necessario valorizzare il ruolo delle imprese nella crescita del patrimonio professionalità e della occupabilità dei lavoratori, anche attraverso aiuti fiscali, e predisporre misure e soluzioni di politica del lavoro quando il rapporto di lavoro è ancora attivo, superando quella misura rimediabile ex post che ha più un carattere di politica passiva.

I nostri fabbisogni di competenze sono fortemente polarizzati, da un lato rispetto alle competenze high skills connesse alla due grandi transizioni (digitale ed ecologica) e dall'altro rispetto alle competenze manuali e operative (turismo e agricoltura), considerate low skilled e mal retribuite, che non trovano disponibilità nella nostra forza lavoro. Quest'ultimo aspetto andrebbe approfondito con una riflessione sui trattamenti economici, la reputation di certi lavori, i flussi migratori e sul ruolo di misure di sostegno al reddito.

Rispetto ad alcuni deficit strutturali occorre lavorare per valorizzare le materie STEM, gli istituti tecnici e gli ITS, e abbattendo i tristi record sul più basso numero di laureati tra i 25-34 anni e il più alto numero di abbandono scolastico. Così come basso è anche per il tasso di partecipazione degli adulti alla formazione.

Se a questo aggiungiamo la demografia avversa capiamo quanto alto sia il rischio, per il sistema produttivo, di ritrovarsi senza capitale umano qualificato.

Su questo aspetto occorre **coinvolgere attivamente gli enti bilaterali in un piano di miglioramento dell'offerta formativa e di certificazione delle competenze acquisite** (come sta facendo il nostro Fondo Interprofessionale Fonditalia). Occorre mobilitare la formazione e controllarne l'efficacia e l'impatto in termini di occupabilità e occupazione.

Sempre in tale ottica di valorizzazione di risorse umane e finanziarie, si propone di implementare sistemi di finanziamento all'autoimprenditorialità che, come accaduto per YISU, attraverso **percorsi formativi prodromici al finanziamento**, consentano agli aspiranti imprenditori di acquisire le conoscenze di base per la creazione e la gestione di un'attività imprenditoriale.

Tale tipologia di progetti, sottopone l'erogazione dei contributi alla partecipazione a corsi di formazione che permettono ai beneficiari di affacciarsi sul mercato con delle conoscenze, non solo relative alle attività che si intendono avviare, ma anche al contesto in cui intendono operare.

Evidentemente, consentire l'acquisizione di tali conoscenze agli aspiranti imprenditori non solo costituisce un valore aggiunto per questi ultimi, ma permette di spendere le risorse in maniera più efficace, poiché nella fase formativa e al momento della redazione del business plan, vengono affiancati da professionisti in grado di valutare i competitors presenti sul mercato, le possibilità di successo della tipologia di attività che si intende intraprendere, la strategia di marketing e via discorrendo, con maggiori possibilità per le imprese di trovare una propria posizione di mercato e, conseguentemente, di permanervi, generando così valore anche nei territori in cui operano, nonché nuovo gettito fiscale ed occupazione.

Tale tipologia di finanziamento accompagnato dalla frequenza di percorsi formativi, può risultare particolarmente efficace anche in ottica di genere, poiché troppo spesso le donne, per fattori prettamente culturali e sociali, non frequentano percorsi scolastici STEM, nel 37% dei casi non hanno un proprio conto corrente, e, pertanto, hanno minori competenze in materia economica e maggiori difficoltà ad affacciarsi al mondo dell'autoimprenditorialità.

Anche rispetto a tali strategie, come già successo per YISU, i corpi intermedi possono svolgere un importante ruolo di agevolatori.



3.3. Formazione in ambito ESG

Come detto, la formazione rappresenta un tema cruciale per lo sviluppo delle micro, piccole e medie imprese, ma al contempo un onere a cui è difficile assolvere senza minare l'organizzazione del lavoro e l'esercizio della propria attività.

La questione principale è puramente organizzativa. L'impatto su un'azienda fino a cinque dipendenti della scelta di destinare alcuni di essi ad attività formative in orario di lavoro è incredibilmente superiore a quella di un'azienda con duecentocinquanta dipendenti. In taluni casi e in determinati settori per le microimprese significherebbe sospendere le attività durante le giornate destinate alla formazione.

Pertanto, se si intende promuovere la formazione e l'aggiornamento professionale presso le imprese di così ridotte dimensioni occorre introdurre misure specifiche, che consentano di sostenere gli oneri organizzativi oltre che quelli economici.

La nostra proposta, anche in coordinamento con gli importanti obiettivi in materia di responsabilità sociale e cura dell'ambiente, è quella di prevedere **percorsi di formazione finanziata in materia ESG nelle imprese sotto i cinque dipendenti**, in modo da consentire loro di sostenere i costi formativi, ma non solo. Tale formazione deve essere svolta **fuori dall'orario di lavoro** e senza che esso sia considerato orario di lavoro (con tutto ciò che ne consegue) in modo tale da non creare difficoltà all'attività e sviluppare percorsi condivisi e consapevoli tra piccolissimo imprenditore e lavoratore. Si evidenzia che la formazione rappresenta per il lavoratore un'opportunità di preservare la sua stabilità occupazionale anche al termine del rapporto di lavoro e dunque non deve essere più vista come un mero obbligo da assolvere con mestizia nelle ore di lavoro. Trasmettere questi principi rappresenterebbe un importante passo in avanti per la cultura del lavoro nel nostro Paese.

Si sottolinea che tale proposta non riguarda le ipotesi oggetto di recente pronunce giurisprudenziali che dispongono che, nel caso in cui i corsi di formazione siano imposti dal datore di lavoro ma non siano direttamente funzionali all'attività del lavoratore, ad esempio, quelli per svolgere il ruolo di rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, le ore vanno sempre considerate orario e quindi remunerate in tal senso anche se fuori orario di lavoro.

Nel caso in oggetto si parla di formazione che ha effetti diretti sulla posizione del singolo e sulle sue competenze professionali oltre ad un impatto sulla crescita della società attraverso la diffusione capillare dei principi ESG.

3.4. Cultura manageriale

Per quanto riguarda la **cultura imprenditoriale** riteniamo che nel nostro sistema economico e amministrativo gli imprenditori non vengano adeguatamente messi a conoscenza di tutti gli strumenti legislativi e di finanziamento a loro sostegno. Soprattutto per i piccolissimi imprenditori, che non possono permettersi di rivolgersi a un professionista che li aggiorni sulle opportunità concesse dallo Stato e dalle iniziative comunitarie, risulta necessario **l'avvio di una campagna informativa continua e capillare**.

Il supporto dei corpi intermedi potrebbe essere determinante anche in questa attività.

Confederazioni come la nostra, con circa 90.000 imprese associate e 80 associazioni territoriali dislocate in tutta Italia, potrebbero rappresentare un partner strategico per la diffusione e l'informazione sugli strumenti a tutela delle micro, piccole e medie imprese.



3.5. Organizzazione del lavoro

In merito al tema dell'organizzazione del lavoro che tenda a un bilanciamento tra vita e lavoro del singolo e che abbia un impatto sulla comunità, anche in termini ambientali, non possiamo non considerare le disparità tra grandi imprese e MPMI.

Cambiare la propria organizzazione del lavoro ha un impatto totalmente diverso in virtù degli esigui mezzi a disposizione e, conseguentemente, riteniamo che il piccolo imprenditore virtuoso andrebbe premiato.

Sarebbe quindi utile prevedere per le MPMI **specifici incentivi economici nel caso si operi una riduzione dell'orario di lavoro o una sua rimodulazione (lavoro agile, settimana corta ecc.) per consentire miglior benessere ai lavoratori e incidere su questioni sociali (aumento costi carburante, congestionamento traffico, inquinamento, cura dei figli e degli anziani)**. In particolare, andrebbero premiati gli imprenditori che prevedono riduzione o modifica dell'orario per i lavoratori con figli o con genitori anziani, anche attraverso la contrattazione di secondo livello.

Andrebbero altresì premiate le imprese sotto i cinque dipendenti che erogano volontariamente misure di welfare ai propri dipendenti consentendo loro di ricevere strumenti aggiuntivi alla retribuzione per sopportare, ad esempio, i carichi familiari o di cura.



4. Imprenditorialità: semplificazioni, start-up, digitalizzazione e sostenibilità.

4.1. Semplificazione avvio attività

Se uno degli obiettivi principali dell'azione di governo è sostenere e alimentare la costituzione di micro, piccole e medie imprese, non si può prescindere dall'adozione di misure di **semplificazione in materia di avvio attività o di subentro in un'attività esistente**.

Uno dei principali motivi che inducono i potenziali piccoli imprenditori a rinunciare al loro desiderio di avviare una nuova attività è quello di sopportare il carico burocratico, ma soprattutto di orientarsi in un labirinto in cui reperire le necessarie informazioni su documenti da produrre e pagamenti da effettuare è molto complicato.

Nel nostro sistema esiste la c.d. procedura di “impresa in un giorno”. Tale slogan, seppur efficace, non rappresenta la realtà che vivono coloro i quali vogliono avviare una nuova attività.

Ad oggi è possibile accedere al S.U.A.P. (Sportello Unico Attività Produttive), domiciliato presso ciascun Comune, per far partire quelle attività che necessitano della sola S.C.I.A. (Segnalazione Certificata di Inizio Attività) che rende definitiva l'apertura immediata dell'attività con il sistema del silenzio assenso decorsi 30 giorni dalla S.C.I.A. In sostanza si segnala l'inizio dell'attività, si procede ad operare e gli organi di vigilanza possono emanare un provvedimento di sospensione entro 30 giorni, decorsi i quali vige il silenzio assenso.

Questa presunta “rapidità” si scontra in concreto con la farraginosità delle istruzioni, diverse da Comune a Comune, per avviare l'attività e richiedere i necessari documenti nonché degli importi e delle procedure di pagamento da effettuare di volta in volta.

Vi è un'estrema difficoltà a reperire le informazioni necessarie alla produzione dei documenti, e a conoscere gli importi e le modalità di pagamento degli oneri dovuti. Tale difficoltà si riscontra anche per il subentro nell'attività e per la sua cessazione.

La nostra proposta, che non comporta nessun costo per lo Stato ma che garantirebbe un efficientamento dell'iter che un piccolo neo-imprenditore, che vuole dare il proprio contributo allo sviluppo del paese, deve affrontare, consiste nell'introdurre un **obbligo per tutti i Comuni di attrezzare il proprio portale online con istruzioni interattive** che, attraverso l'inserimento del proprio Codice Ateco, guidino il neo-imprenditore, fornendo le necessarie informazioni sui vari adempimenti che vanno svolti, in ordine cronologico.

4.2. Semplificazioni in materia di rapporto sulla parità di genere

Vi sono poi alcuni adempimenti che **potrebbero essere eliminati perché le informazioni richieste sono già presenti nei database delle Pubbliche Amministrazioni o degli Enti Previdenziali**. Un esempio significativo è rappresentato dal cd. rapporto sulla parità di genere.

Le aziende che occupano più di 50 dipendenti sono tenute a redigere, con cadenza biennale, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile (ex art. 46 del d.l.gs. 11 aprile 2006, n. 198, cd. Codice delle Pari opportunità, come modificato dalla legge 5 novembre 2021, n. 162).

Questo documento, le cui finalità e principi sono dalla scrivente totalmente condivisi, rappresenta un aggravio burocratico eliminabile, soprattutto per le PMI.

Inoltre, il rapporto deve essere redatto in modalità esclusivamente telematica tramite l'applicativo informatico disponibile sul portale Servizi Lavoro del Ministero del Lavoro e richiede l'inserimento di una serie di dati che sono già in possesso dell'INPS.

Attraverso lo scambio di dati tra Ministero e INPS si potrebbe quindi ridurre il carico burocratico sulle imprese.

4.3. Semplificazioni in materia di salute e sicurezza

Infine, occorrerebbe prevedere delle **misure differenziate in materia di sicurezza per le micro-imprese** in virtù delle loro peculiarità, poiché alcuni adempimenti rappresentano mera burocrazia senza alcun rilievo o vantaggio concreto in materia di salute e sicurezza.

Si potrebbero, semplificare, ad esempio, gli adempimenti obbligatori in materia di individuazione dei soggetti della sicurezza.

In tal senso si potrebbe prevedere l'esenzione dall'obbligo di nomina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS/RLST) per le microimprese fino a cinque lavoratori.

In organizzazioni di tali dimensioni, infatti, la linea comunicativa con il datore di lavoro/RSPP è immediata e diretta e non sarebbe necessario un "portavoce", come il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (cosa che invece serve per le aziende di dimensioni più elevate in cui non c'è contatto tra datore di lavoro e dipendenti).

Sarebbe altresì utile una razionalizzazione delle attività di formazione obbligatoria previste dal D.Lgs. n. 81/08, **rimodulando la formazione obbligatoria in capo ai lavoratori**. Nel sistema attuale le 4 ore di formazione generale, che hanno una validità senza vincoli temporali, vengono sistematicamente ripetute ad ogni nuova assunzione in una nuova azienda del medesimo lavoratore, poiché spesso il lavoratore non è in possesso del certificato di formazione. Pertanto, proponiamo la previsione di percorsi formativi ad hoc più mirati e utili al lavoratore in caso di una nuova assunzione, che eviterebbe di ripetere all'infinito una formazione generale, come oggi accade per problematiche di carattere meramente burocratico.



4.4. Transizione generazionale, green e digitale

Gli interventi governativi possono risultare particolarmente incisivi al fine agevolare la **transizione generazionale nelle imprese** e, pertanto, sarebbe auspicabile la previsione di alcune misure idonee a facilitare questo processo. Di seguito, formuliamo alcune proposte in tal senso:

4.4.1. Incentivi fiscali e adozione di normative favorevoli alla successione

L'adozione di normative e politiche adeguate potrebbe favorire la successione aziendale, ad esempio semplificando le procedure di trasferimento di aziende familiari, riducendo o azzerando le imposte di successione e, infine, in assenza di familiari dell'imprenditore che siano disposti a rilevare l'impresa, applicando le suddette norme a favore dei dipendenti dell'impresa allo scopo di favorirne la successione nella proprietà dell'azienda. Al fine di agevolare la transizione generazionale si potrebbero prevedere incentivi fiscali con un intervento articolato su tre ambiti:

a. Per chi acquista, riceve in donazione o in eredità, prevedere la detassazione – totale o parziale – sugli atti di donazione, di successione o di cessione di imprese e/o di quote di società a favore di familiari in linea retta di discendenza. Attualmente, per quanto riguarda la successione, a seguito della Legge Finanziaria per il 2007, il legislatore ha introdotto nel sistema normativo italiano l'**esclusione dall'imposta sulle successioni e donazioni** dei **“trasferimenti effettuati, anche tramite i patti di famiglia di cui agli artt. 768-bis e seguenti del Codice civile, a favore dei discendenti e del coniuge, di aziende o rami di esse, di quote sociali e di azioni”**. Tuttavia, questa legge presenta, in alcuni casi, talune incertezze applicative che, di fatto, ne limitano l'applicabilità come, ad esempio, nei casi di donazione della nuda proprietà delle aziende o di quelle con sede all'estero.

Rendere tale norma maggiormente fruibile ed utilizzarla per favorire il rientro in Italia dell'impresa, potrebbe essere di grande aiuto;

b. Per chi cede imprese o rami di impresa ai propri discendenti, prevedere delle riduzioni sulle imposte che colpiscono le plusvalenze;

c. La previsione di crediti d'imposta per gli investimenti nell'impresa da parte dei familiari successori, nonché per la formazione personale degli stessi imprenditori. In tal caso, un credito di imposta del 50% sugli investimenti e sulla formazione potrebbe dare una concreta spinta alla transizione generazionale.

4.4.2. Finanziamenti agevolati

Si potrebbe procedere, tramite appositi gestori da individuare (quali, ad esempio, Invitalia o le singole Regioni), all'attivazione di fondi di rotazione, allo scopo di concedere prestiti a tasso agevolato a favore delle imprese che stiano attraversando una transizione generazionale oppure, attraverso il sistema bancario, aprire linee di credito garantite dallo Stato, attraverso il MCC oppure ancora, eventualmente, accordando apposite dotazioni ai Confidi allo scopo di concedere idonee garanzie in tal senso.



4.4.3. Assistenza tecnica e consulenza

Il Governo potrebbe Attivare appositi programmi finanziati (in tutto o in parte) di assistenza tecnica e/o consulenza gratuita (o a basso costo) a favore delle imprese che stiano pianificando una transizione generazionale. I programmi potrebbero essere attuati tramite appositi incubatori gestiti, eventualmente, anche dalle Associazioni di categoria ed includerebbero servizi di consulenza finanziaria, legale e commerciale, con lo scopo di aiutare le imprese a navigare attraverso il processo di transizione in modo efficace.

4.4.4. Formazione e sviluppo professionale

Il finanziamento di appositi programmi di formazione e sviluppo professionale per i soggetti successori delle imprese ne favorirebbe la resilienza sul mercato. Questi programmi potrebbero essere gestiti attraverso le Università e/o le Associazioni di categoria, eventualmente anche in collaborazione con i Fondi Interprofessionali allo scopo di fornire competenze manageriali, imprenditoriali e l'accesso a risorse di sviluppo professionale (vedasi punti precedenti) che preparino i futuri leader delle imprese.

4.4.5. Promozione della successione nelle PMI

Il Governo potrebbe promuovere attivamente la transizione generazionale nelle piccole e medie imprese (PMI), attraverso campagne di sensibilizzazione, programmi di sostegno e partnership con Associazioni di categoria e Organizzazioni imprenditoriali.

4.4.6. Agevolazioni per la creazione di uno o più fondi di investimento per la successione aziendale

Incentivazione della creazione di Fondi di Investimento dedicati alla successione aziendale, prevedendo agevolazioni fiscali o contributi finanziari per incoraggiare gli investitori a parteciparvi. Sarebbero da stabilire con chiarezza scopi e obiettivi dell'eventuale fondo, la cui struttura giuridica potrebbe essere costituita da un "fondo d'investimento chiuso", una società di gestione del capitale di rischio (venture capital), una società di investimento a capitale fisso (SICAF), o una società di gestione del patrimonio. La scelta della struttura giuridica dipenderà chiaramente dagli obiettivi specifici del fondo.

Le fonti di finanziamento potrebbero includere, in parte, contributi pubblici e, per il resto, investimenti privati da parte di investitori istituzionali, fondazioni, famiglie imprenditrici o altri soggetti interessati alla transizione generazionale delle imprese.

Il sistema di governance potrebbe prevedere un consiglio di amministrazione indipendente, un comitato di investimento, linee guida per la selezione e la valutazione degli investimenti, procedure di rendicontazione e monitoraggio della performance.

I criteri di investimento del fondo dovrebbero inquadrare il tipo di imprese eleggibili (ad es. imprese familiari, PMI, settori industriali specifici), il grado di coinvolgimento della famiglia imprenditrice, la dimensione e la fase di sviluppo dell'impresa, nonché gli obiettivi di ritorno sull'investimento.



Un supporto aggiuntivo alle imprese beneficiarie (ad es. consulenza aziendale, formazione imprenditoriale, mentorship, accesso a reti di contatti e risorse per la pianificazione della successione) potrebbe essere finanziato dal fondo, in collaborazione con le associazioni di categoria ed i fondi interprofessionali.

Andranno definite chiaramente le aspettative di ritorno sull'investimento per gli investitori, bilanciando obiettivi finanziari con obiettivi sociali e di impatto, garantendo la trasparenza e la regolare rendicontazione delle attività del fondo agli investitori, alle imprese beneficiarie, alle autorità di regolamentazione e al pubblico in generale. Ciò contribuirà a mantenere la fiducia degli investitori e a garantire l'accountability del fondo.

Infine, sarebbe utile un sistema di valutazione dell'impatto, allo scopo di misurare gli effetti del fondo sulla transizione generazionale delle imprese, inclusi gli indicatori di successo come il numero di successioni aziendali facilitate, la conservazione dei posti di lavoro e la crescita economica.

Le attività del Fondo dovranno essere integrate con altre iniziative pubbliche e private che supportino la transizione generazionale delle imprese, inclusi programmi di formazione, consulenza e finanziamento, al fine di massimizzare gli impatti positivi e favorire sinergie.

4.4.7. Supporto per la ricerca e lo sviluppo

Maggiori investimenti in ricerca e sviluppo aiuterebbero a identificare migliori pratiche e soluzioni innovative per facilitare la transizione generazionale. Questo potrebbe includere finanziamenti per studi di casi, ricerche accademiche e sviluppo di strumenti e risorse pratiche per le imprese.

Gli investimenti in R&S potrebbero supportare lo sviluppo di modelli di valutazione e analisi specifici, ad esempio, sviluppando metodologie quantitative e qualitative per valutare i fattori critici di successo, le sfide e le opportunità.

Altri strumenti innovativi di pianificazione e gestione della successione potrebbero attuarsi attraverso la realizzazione di software e piattaforme digitali che guidino le imprese nel processo di pianificazione della successione, facilitando la raccolta di dati, l'analisi delle competenze e la formulazione di piani strategici.

Potrebbero altresì essere sostenuti programmi di formazione e sviluppo professionale mirati ai successori delle imprese, che includerebbero corsi, workshop e risorse online che forniscono competenze manageriali, conoscenze aziendali e capacità di leadership. Inoltre, in tal modo si contribuirebbe alla raccolta e all'analisi di best practice.

Per ciò che attiene il processo di **transizione** delle medesime imprese **verso un'economia più verde e digitale** di seguito, alcune delle misure che si propone di implementare:

a. Incentivi fiscali per investimenti verdi e digitali

Concessione di crediti d'imposta o detrazioni fiscali per le imprese che investono in tecnologie e pratiche sostenibili e digitali includendo, altresì, sgravi fiscali per l'acquisto di attrezzature e tecnologie a basse emissioni di carbonio o per la digitalizzazione dei processi aziendali.



Inoltre, molto importante sarebbe l'adozione di normative che agevolino le procedure per l'ottenimento di certificazioni ambientali, semplificando gli adempimenti burocratici per l'installazione di impianti di energia rinnovabile o offrendo, alle PMI, agevolazioni fiscali per l'acquisto di tecnologie digitali.

b. Finanziamenti per progetti green e digitali

Concessione di finanziamenti agevolati o sovvenzioni a fondo perduto per progetti che promuovono la sostenibilità ambientale e la digitalizzazione nelle imprese. Ciò potrebbe essere reso possibile potenziando gli attuali programmi di finanziamento dedicati alla riduzione delle emissioni di carbonio, all'efficienza energetica, alla gestione dei rifiuti e alla digitalizzazione dei processi aziendali.

c. Normative ambientali e digitali favorevoli

Il processo potrebbe essere, altresì, favorito dall'adozione di normative ambientali più rigorose per le imprese che, unite agli incentivi di cui ai precedenti punti, spingerebbero le imprese all'adozione di tecnologie e pratiche digitali innovative.

d. Formazione e sviluppo professionale

Sarebbero opportuni investimenti in programmi di formazione e sviluppo professionale allo scopo di aiutare le imprese a sviluppare competenze e conoscenze nel campo della sostenibilità ambientale e della digitalizzazione. Ciò potrebbe includere corsi di formazione, workshop e programmi di mentorship e, in ultimo, ma non per importanza, supporto tecnico per aiutare le piccole e micro imprese a comprendere i benefici della transizione.

e. Sostegno alla ricerca e all'innovazione

Ciò può avvenire mediante finanziamento di progetti di ricerca e sviluppo nel campo delle tecnologie sostenibili e digitali, accompagnati da incentivi fiscali e sovvenzioni per le imprese che sviluppino soluzioni innovative in questi settori.

f. Promozione della cooperazione e collaborazione

Sarebbe di estrema importanza, per le piccole e microimprese, favorirne la cooperazione e la collaborazione allo scopo di condividere risorse, conoscenze e esperienze nella transizione green e digitale. Questo potrebbe avvenire attraverso la creazione di reti di imprese, cluster industriali o piattaforme collaborative online che potrebbero essere promosse dalle associazioni di categoria.

g. Promozione della collaborazione pubblico-privata

Una spinta più decisa potrebbe avvenire attraverso la collaborazione tra settore pubblico e privato allo scopo di promuovere la transizione, ossia mediante partenariati per lo sviluppo e l'implementazione di progetti pilota, nonché programmi di scambio di conoscenze e best practice.



h. Sensibilizzazione e coinvolgimento del pubblico

Un ruolo importante e di stimolo potrebbe continuare a svolgerlo la cittadinanza che andrebbe sempre più coinvolta, attraverso campagne di sensibilizzazione, a cogliere i benefici della transizione verso un'economia più verde e digitale, mediante il coinvolgimento attivo di cittadini e imprese nel processo di trasformazione.

i. Monitoraggio e valutazione

Infine, proponiamo l'implementazione di sistemi di monitoraggio e valutazione per misurare l'impatto delle politiche e degli interventi volti a favorire la transizione green e digitale nelle piccole e microimprese, al fine di valutare l'efficacia delle misure adottate e apportare eventuali correzioni o miglioramenti.

Conclusioni

Con l'auspicio che le riflessioni sopra esposte possano essere utili per contribuire all'azione di governo e alla valorizzazione e allo sviluppo dell'impresa italiana, rimaniamo a disposizione per ogni ulteriore approfondimento o confronto diretto e porgiamo,
Distinti saluti,

Roma, 7 marzo 2024

Il Presidente

Nicola Patrizi

Il Segretario Generale

Alessandro Franco



www.federterziario.it



segreteria@federterziario.it



06.45436424