

CAMERA DEI DEPUTATI N. 1110

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

LABRIOLA, CASSINELLI, D'ATTIS, GAGLIARDI, GIACOMETTO, MARIN, MULÈ, NAPOLI, POLVERINI, PRESTIGIACOMO, RUFFINO, ELVIRA SAVINO, SOZZANI, VERSACE, ZANETTIN

Modifica all'articolo 2424 e introduzione dell'articolo 2424-ter del codice civile, concernenti l'introduzione del capitale intellettuale quale voce dell'attivo dello stato patrimoniale del bilancio delle società

Presentata il 7 agosto 2018

ONOREVOLI COLLEGHI! — Con la presente proposta di legge si intende proporre un modello che punti a trasformare radicalmente, migliorandolo, il mondo del lavoro, che si presenta, ancora oggi, caratterizzato da dinamiche non più sufficienti a cogliere i necessari cambiamenti che l'intera economia globale, attraverso le azioni di competitività, pone in essere. Tali dinamiche si fondano su vecchie logiche, che di fatto non esistono più, che vedono lavoratori e imprese come realtà contrapposte. Nella nuova logica economica le conoscenze e le competenze dei primi (capitale umano), unite alle esperienze consolidate delle imprese (*Know-how* aziendale), si combinano e integrano vicendevolmente, costituendo un

unicum denominato capitale intellettuale, in grado sia di vincere le sfide del mercato, sia di contrastare e battere la concorrenza e, di conseguenza, determinare notevoli vantaggi tanto ai lavoratori, quanto alle imprese.

Ognuna di queste ultime possiede un capitale intellettuale, il quale è indipendente da dimensioni o fatturati perché frutto della risorsa umana che diventa risorsa primaria per competere e dare vita alle azioni di innovazione, ricerca e sviluppo necessarie all'impresa per essere competitiva, in continuità con il secondo programma industria 4.0.

Secondo tale logica, assume fondamentale rilevanza la formazione delle risorse

umane, in quanto componente sinergica per avviare il ciclo dinamico e virtuoso descritto, che costituisce ulteriore vantaggio per lavoratori e imprese. È una nuova visione che, in linea con l'evoluzione dell'economia globale, contribuisce a rafforzare il rapporto tra datori di lavoro e dipendenti con una maggiore condivisione degli obiettivi, generando l'incremento della produttività e la riduzione del tasso di disoccupazione: un mondo del lavoro, sia pubblico sia privato, più moderno e colto, con una formazione di maggiore qualità, mirata a potenziare il capitale umano in ogni ambito; un mondo dove cultura, istruzione e formazione, considerati fattori essenziali per la crescita economica, hanno una forte rilevanza. Non a caso, lo sviluppo del capitale umano costituisce uno degli assi delle politiche dell'Unione europea.

La presente proposta di legge rappresenta, nel rispetto dell'esistente, un'innovazione dell'intero sistema economico lavorativo e si configura, pertanto, come un'opportunità da cogliere soprattutto dalle parti coinvolte in tale scenario, quali i sindacati, le associazioni datoriali e le istituzioni.

Per tale ragione il capitale intellettuale necessita di essere evidenziato nei bilanci d'impresa e valorizzato quale posta attiva dello stato patrimoniale del bilancio delle società. Ciò non vuol dire fare della risorsa umana un numero, anzi, vuole essere testimonianza oggettiva del valore aggiunto, e non replicabile, che la stessa è in grado di generare in armonia con i valori imprenditoriali.

Si tratta di restituire all'uomo la sua centralità nei processi economici, i quali, soprattutto in epoche recenti, hanno sconvolto tale finalità generando speculazioni finanziarie, disoccupazione e, soprattutto, il fenomeno della cosiddetta « fuga di cervelli » con conseguente perdita di capitale umano per il nostro Paese.

La presente proposta di legge introduce, attraverso la valorizzazione del capitale intellettuale, l'utilizzo di nuove risorse per le imprese in modo semplice e veloce, senza dovere ricorrere a terzi per reperire nuovo capitale finanziario. Rappresenta una risposta immediata di sostegno alle imprese,

ai lavoratori e a coloro che sono in cerca di occupazione, in quanto con tale misura si generano nuove opportunità di crescita, sviluppo e occupazione.

Numerosissimi sarebbero i vantaggi derivanti dall'approvazione della modifica qui proposta:

riduzione dei tassi di disoccupazione nazionale giovanile, che dall'attuale 34,7 per cento (dati ISTAT) scenderebbe sotto il 30 per cento;

nuove opportunità di lavoro in settori come quello della cultura, che ha registrato nel 2016 ben 612.000 addetti, evidenziando tuttavia una diminuzione di 23.000 unità rispetto al 2015 (dati ISTAT);

politica efficiente per il rientro dei « cervelli in fuga » all'estero, il cui numero, secondo i dati dell'organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OECD) del 2013, ammonterebbe a circa 300.000 laureati;

innalzamento del livello di istruzione della popolazione in età lavorativa. Il nostro Paese è in ritardo rispetto ai Paesi più avanzati e distaccato di ben 16,8 punti percentuali rispetto alla media europea (dati ISTAT);

forte spinta in attività di ricerca e sviluppo, con conseguente allineamento agli obiettivi del 2 per cento del PIL che l'Unione europea si è posta come traguardo, raggiunto a tutt'oggi solamente dall'Austria, dalla Danimarca e dalla Svezia (fonte ISTAT). L'Italia è all'1,3 per cento del PIL;

aumento della capacità attrattiva economica dell'Italia;

aumento dei livelli di qualificazione di chi entra in Italia;

un cambio di passo nei rapporti fra datore di lavoro e lavoratori. L'obiettivo delle aziende non sarà più quello di ricercare il massimo beneficio contributivo, a scapito della qualità della produzione e dell'ambiente di lavoro: si creerà una simbiosi nella quale la crescita dei lavoratori e dell'azienda produrrà vicendevoli contributi formativi, innovativi e produttivi;

aumento dell'attività formativa (non obbligatoria) svolta dalle imprese per la trasmissione della conoscenza, con incremento delle competenze e conseguente opportunità di carriera, in armonia con le logiche di sviluppo del capitale umano nei processi di cambiamento tecnologici e innovativi.

Considerato l'evidente vantaggio di natura contabile derivante dal riconoscimento di una ulteriore voce del patrimonio, sono di seguito evidenziati gli immediati benefici che ne deriverebbero per i principali *stakeholder*.

Per quanto riguarda le istituzioni dal sistema economico, i benefici sarebbero i seguenti: aiutare le imprese di ogni dimensione a operare secondo una visione economica globale; gestire in modo mirato le risorse da destinare al territorio a fronte dei processi di crescita e sviluppo; monitorare la competitività del proprio sistema economico nei confronti degli altri Paesi, favorendo la ricerca e lo sviluppo; ridurre la « fuga dei cervelli » dal nostro Paese; garantire una maggiore etica nella gestione dell'impresa; rafforzare le caratteristiche del *made in Italy*.

Per quanto concerne le imprese, i vantaggi sarebbero i seguenti: vedere riconosciuti gli investimenti sulla risorse umane (formazione, *know-how*) attraverso un incremento del patrimonio nell'attivo di bilancio; essere competitive a livello qualita-

tivo rispetto alle altre imprese e al mercato internazionale; sfruttare al meglio le risorse di cui normalmente già l'impresa dispone, ma che spesso non sono utilizzate poiché l'impresa non è consapevole delle proprie potenzialità; migliorare le strategie stabilendole priorità e le relative risorse; essere consapevoli di possedere una risorsa non replicabile, il proprio capitale umano, in grado di garantire innovazione, ricerca e sviluppo costanti.

Per quanto riguarda i lavoratori, i riflessi positivi sarebbero i seguenti: il loro riconoscimento come risorsa importante per l'impresa (patrimonio) e non come costo; la loro permanenza più lunga nella stessa impresa e il conseguente aumento del valore del patrimonio; la loro formazione costante e quindi l'arricchimento in termini di *know-how*; il riconoscimento delle competenze attraverso un'adeguata certificazione; il costituire un elemento positivo di differenza rispetto ad altre imprese.

Infine, per i fornitori, i clienti, le banche e il territorio i benefici sono individuati nei seguenti: finanziare soggetti imprenditoriali che hanno una visione chiara e precisa del loro futuro; avviare nuovi rapporti commerciali con aziende che hanno una visione chiara dell'economia; avere maggiore conoscenza dell'economia del territorio; sapere quali sono le imprese che operano secondo i principi della sostenibilità economica, sociale e ambientale.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

1. All'articolo 2424 del codice civile, primo comma, sezione « Attivo », macroclasse B) « Immobilizzazioni », classe I « Immobilizzazioni immateriali », dopo la voce 5) è inserita la seguente:

« 5-*bis*) capitale intellettuale, costituito dal capitale umano e dal *know-how* aziendale ».

Art. 2.

1. Dopo l'articolo 2424-*bis* del codice civile è inserito il seguente:

« ART. 2424-*ter*. — (*Disposizioni relative alla contabilizzazione del capitale intellettuale*). — La certificazione degli elementi e degli algoritmi di calcolo utilizzati per la valorizzazione del capitale intellettuale può essere rilasciata solo da organismi di valutazione della conformità accreditati ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 luglio 2008, in conformità alle norme UNI CEI EN ISO/IEC 17021, UNI EN ISO 9001:2015 settore IAF 37 e UNI ISO 29990. L'accreditamento deve essere posseduto da almeno due anni dalla data di rilascio della certificazione di cui al presente comma.

Il valore del capitale intellettuale può essere iscritto nell'attivo dello stato patrimoniale del bilancio se l'azienda dimostra di soddisfare in modo continuativo i seguenti requisiti:

a) adotta un piano annuale di formazione interna di durata superiore a cinque giornate per anno fiscale in favore di ciascun dipendente;

b) prevede un sistema di valutazione annuale delle prestazioni dei lavoratori;

c) svolge attività di ricerca e di sviluppo interna o esterna ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente;

d) adotta un sistema di gestione dei rischi legati agli obiettivi aziendali.

Nella nota integrativa deve essere fornita una spiegazione a supporto del soddisfacimento dei requisiti di cui al secondo comma evidenziando:

a) lo schema del piano formativo adottato indicando l'oggetto, la durata e il numero dei discenti;

b) la descrizione del sistema di valutazione annuale delle prestazioni dei lavoratori e il suo stato di applicazione;

c) la descrizione delle attività svolte o in corso afferenti alla ricerca e allo sviluppo;

d) la descrizione del sistema di gestione dei rischi adottato.

La determinazione del calcolo finale del capitale intellettuale deve altresì tenere conto dei seguenti criteri:

a) i dipendenti devono essere assunti da almeno dodici mesi e con contratto a tempo indeterminato;

b) deve essere considerato il costo totale di ciascun dipendente;

c) i valori utilizzati per la formula e per i calcoli della determinazione del capitale intellettuale devono essere tratti da dati statistici nazionali relativi al mondo del lavoro.

Il valore del capitale intellettuale determinato ai sensi del presente articolo non può essere superiore al valore del reddito operativo aziendale risultante dal bilancio dell'azienda relativo all'anno di riferimento ».

Art. 3.

1. Le disposizioni di cui agli articoli 1 e 2 si applicano a decorrere dal bilancio di esercizio in corso alla data di entrata in vigore della presente legge.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA



18PDL0026420