

**Proposte di legge in materia di partecipazione dei lavoratori al
capitale, alla gestione e ai risultati dell'impresa -
Commissioni VI Finanze e XI Lavoro della Camera dei Deputati**

Il contributo di Confimi Industria

Confederazione dell'industria manifatturiere italiana e impresa privata

Roma, 11 marzo 2024

Pur in assenza di una chiara legislazione in Italia ci sono numerosi esempi di buone pratiche incentrate sulla governance partecipativa delle imprese e finalizzate a coinvolgere attivamente nelle scelte strategiche dell'azienda anche i dipendenti e/o le loro rappresentanze.

Pratiche poco note e sperimentate per lo più da aziende medio-grandi.

Di certo mancano quelle condizioni strutturali che ne favoriscano la diffusione a un numero sempre maggiore di organizzazioni.

La partecipazione dei dipendenti - meccanismo che Confimi Industria condivide e che ha già portato all'attenzione del decisore politico in più occasioni - trova le sue radici nei principi costituzionali su cui si fonda il nostro Paese.

In questo senso, l'Articolo 46 della Costituzione riconosce in maniera specifica il diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione delle aziende.

Per fare alcuni esempi:

- l'istituzione di organismi paritetici su temi della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, attraverso la realizzazione di studi e ricerche, di azioni formative e informative, di attività di prevenzione e l'attivazione di progetti *ad hoc*;
- l'istituzione di un comitato paritetico volto a progettare, condividere e programmare le migliori condizioni per il raggiungimento degli obiettivi aziendali di incremento di produttività, necessari per il riconoscimento di premi economici per i lavoratori;
- accordi integrativi che definiscono la partecipazione sia in tema di diritti di informazione che per la creazione di organi paritetici in materia di sicurezza, formazione e welfare.

È inoltre opportuno ricordare che gli statuti delle Società Benefit italiane, che hanno finora raggiunto il numero di duemilacinquecento, già prevedono la partecipazione in senso forte dei lavoratori alla loro gestione.

Venendo al dunque, Confimi Industria auspica una norma che disciplini la presenza di un rappresentante dei lavoratori all'interno dei consigli di amministrazione di aziende con almeno 100 dipendenti. Consigliere da selezionare di comune accordo tra le parti.

La partecipazione azionaria del capitale e la relativa condivisione dei dividendi sono di fatto già possibili e in essere per le aziende quotate in borsa.

Analoga procedura può essere applicata per le aziende private, trattandosi di acquisto di parte della società dagli attuali titolari che definiscono la percentuale di quote da voler cedere a investimento da parte dei collaboratori.

Nell'ottica di partecipazione al capitale, Confimi Industria ha sempre trovato utile lo strumento mai attuato dei PIR con titoli-obbligazioni garantiti dallo Stato.

Strumento che - anche seguendo alcuni dei ragionamenti avanzati nelle proposte di legge in discussione - accresce oltre che la partecipazione dei lavoratori in capitali e gestione d'impresa, il senso di appartenenza dei lavoratori e il loro interesse alla crescita della produttività aziendale.

Non solo.

In un paese come l'Italia in cui il passaggio generazionale endofamiliare è sempre più a rischio, la partecipazione dei lavoratori ai capitali d'impresa permetterebbe un ricambio all'interno dell'impresa, favorendo la crescita economica e facendo sì che il know-how aziendale permanga sul territorio.

Di altra natura la considerazione sul regime della tassazione della cessione di quote nelle società di persone che riflette per le linee generali la disciplina dettata dagli articoli 67 e 68 del DPR n. 917/86.

Il criterio seguito per la tassazione è quello di cassa, ovvero il momento in cui viene erogato il corrispettivo.

In questo caso l'emersione di una plusvalenza fa sì che il cedente sia soggetto ad una tassazione con imposta sostitutiva del 26%.

In attesa di una riforma strutturata del fisco (Riforma Delega Fiscale) si propone:

Proposta per l'Abbassamento della Tassazione nella Cessione delle Quote:

1. Aliquota Fiscale Agevolata per le PMI Under40:

Introdurre un'aliquota fiscale agevolata per le cessioni di quote aziendali di PMI gestite da imprenditori under 40. Questa aliquota ridotta dovrebbe essere significativamente inferiore rispetto all'aliquota standard sulle plusvalenze da cessione di partecipazioni societarie e dunque, si propone di abbassare la soglia di tale imputazione raggiungendo almeno la media europea, che ha una tassazione con imposta sostitutiva del 19,5%.

2. Progressività in Base all'Età del Cedente:

Implementare un sistema progressivo, in cui l'aliquota fiscale agevolata diminuisce ulteriormente se il cedente ha un'età inferiore ai 40 anni. Ad esempio, un imprenditore under 35 potrebbe beneficiare di un'aliquota ancora più bassa rispetto a un imprenditore tra i 40 e i 35 anni e così via.

3. Agevolazioni Agli Acquirenti Giovani:

Prevedere agevolazioni fiscali anche per gli acquirenti under40 che acquistano quote di aziende, incoraggiando così anche il passaggio generazionale. Gli acquirenti giovani potrebbero beneficiare di un'aliquota ridotta sull'imposta di registro o di altre agevolazioni fiscali legate all'acquisto di quote societarie.

a. Questa aliquota dovrebbe essere inferiore rispetto all'aliquota standard dell'imposta di registro e dovrebbe rendere più accessibile l'acquisto di quote societarie per i giovani imprenditori. Ad esempio, potrebbe essere fissata al 2-3% anziché all'aliquota standard del 9%.

b. Stabilire vincoli che richiedono agli acquirenti di mantenere le quote acquisite per un certo periodo di tempo (ad esempio, almeno 5 anni) per beneficiare pienamente delle agevolazioni fiscali. Ciò serve a evitare l'acquisto speculativo e incoraggia un coinvolgimento a lungo termine nella gestione e nello sviluppo dell'azienda.

Condizionare l'accesso alle agevolazioni all'obbligo da parte del cedente di promuovere la formazione del giovane acquirente. Questo può essere fatto attraverso programmi di mentoring, corsi di formazione o altre iniziative che favoriscano la trasmissione di competenze e conoscenze.

Questa proposta, basata sulla legislazione italiana esistente, potrebbe incentivare significativamente i giovani imprenditori ad avviare nuove attività o a prendere in gestione aziende esistenti, incoraggiando così l'innovazione e il rinnovamento nel panorama imprenditoriale del paese. La sua implementazione richiederebbe una stretta collaborazione tra il governo, le istituzioni finanziarie e le associazioni imprenditoriali per garantire che le agevolazioni siano applicate in modo efficace e che raggiungano il loro obiettivo di stimolare l'attività imprenditoriale giovanile.

Sul concetto di valorizzazione della "gestione" aziendale, Confimi Industria porta avanti da anni una battaglia legata all'aggiornamento della definizione di impresa femminile.

Le imprese femminili nel nostro paese sono oltre 1 milione e 300 mila, poco più di 1 su 5 (22%) stando all'ultimo rapporto presentato da Unioncamere. Eppure, potrebbero essere molte di più.

In Italia, infatti, è considerata impresa femminile la società cooperativa e la società di persone, costituita in misura non inferiore al 60% da donne e la società di capitali le cui quote di partecipazione spettino in misura non inferiore ai 2/3 a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i 2/3 da donne.

Questo recita la Legge 215/92.

Una definizione che però si scontra con la realtà produttiva ed economica del nostro paese composto per il 92% da PMI che sono per lo più a conduzione familiare, aziende e industrie che si tramandano di generazione in generazione, indistintamente a figlie e figli.

In seguito a una mappatura delle PMI è emerso che l'81% delle società di persone ha dei soci donna e in poco più di un'impresa su due (54%) le socie rivestono il ruolo di amministratore unico o presidente.

Ma c'è di più in 9 aziende su 10 le donne rivestono ruoli apicali: responsabili amministrative (41%), responsabili commerciali (22%), responsabili acquisiti (22%), responsabile marketing e HR (15%).

Situazione analoga anche per le società di capitali, presenti in maggior numero all'interno del sistema industriale: il 66% delle aziende ha dei soci donna.

E in quasi 8 (77%) aziende su 10 rivestono ruoli apicali.

Numeri che lascerebbero ben sperare se non fosse che per legge sopracitata solo il 14% potrebbe definirsi "in rosa".

Proprio per tutelare e valorizzare le specificità del sistema delle PMI e al tempo stesso non penalizzare le imprenditrici che si occupano attivamente della gestione d'impresa, Confimi Industria ha proposto di riscrivere la definizione di impresa femminile pur facendo attenzione a mantenere il concetto di quota maggioritaria.

Nello specifico il gruppo donne della Confederazione - curatrice dello studio e della proposta di legge attualmente depositata in Senato AS 342, assegnato alla 9^a Commissione permanente (Industria, commercio, turismo, agricoltura e produzione agroalimentare in sede redigente il 15 dicembre 2022 - propone siano ritenute imprese femminili le società cooperative e le società di persone, costituite in misura non inferiore al 51% da donne e le società di capitali le cui quote di partecipazione spettino in misura non inferiore al 51% a donne e/o i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno il 51% da donne.

Definizione di impresa femminile che - nel momento della sua attualizzazione - dovrebbe poter essere allargata anche a quelle aziende che:

- hanno politiche di genere certificate;
- hanno la maggioranza di donne nei ruoli manageriali chiave per la struttura stessa dell'azienda (leggasi gestione).

A tal proposito, come già avviene per le aziende quotate, si stabilisca una soglia di partecipazione femminile anche nei cda delle imprese.