



CAMERA DEI DEPUTATI

*VI COMMISSIONE*

*Finanze*

**Agevolazioni fiscali per l'assunzione di dirigenti temporanei e  
a progetto presso le piccole e medie imprese**

Contributo  
del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli  
Esperti Contabili

*Roma, 20 gennaio 2026*

---

---

## INDICE

Premessa .....	3
1. Inquadramento della figura del dirigente temporaneo e a progetto .....	4
2. Piano aziendale e requisiti .....	6
3. Condizione di temporanea difficoltà aziendale .....	7
4. Indicatori di performance e utilizzo dell'EBITDA .....	7
5. Durata contrattuale e coerenza con gli indicatori di performance .....	9
6. Agevolazioni fiscali e credito d'imposta .....	10

---

## Premessa

Signor Presidente, Onorevoli Deputati,

ringraziamo la Commissione per l'opportunità che viene offerta alla nostra categoria di contribuire al dibattito sulla proposta di legge A.C. 2474, recante *Agevolazioni fiscali per l'assunzione di dirigenti temporanei e a progetto presso le piccole e medie imprese*, attualmente all'esame della VI Commissione (Finanze), poiché ci vede impegnati in prima linea con le imprese nostre clienti.

È indubbio che la proposta interviene su un tema di rilevanza strategica per il sistema produttivo nazionale rappresentato, in larga maggioranza, da piccole e medie imprese.

In Italia, tali organizzazioni rappresentano oltre il 99% del tessuto imprenditoriale, generano circa il 70% del valore aggiunto e assorbono più del 75% dell'occupazione complessiva, ma continuano a evidenziare un significativo divario in termini di assetti organizzativi, capacità gestionali e strutturazione dei processi decisionali rispetto ai principali partner europei.

Numerose analisi empiriche mostrano come una quota rilevante delle PMI italiane presenti una limitata managerializzazione, caratterizzata da una forte concentrazione delle decisioni in capo all'imprenditore, da un utilizzo ancora ridotto di strumenti di pianificazione economico-finanziaria e da una scarsa diffusione di sistemi strutturati di controllo di gestione e misurazione delle performance. In particolare, nelle micro e piccole imprese, la presenza di figure manageriali dedicate è ancora residuale e spesso confinata a fasi emergenziali o straordinarie del ciclo di vita aziendale.

L'assenza di figure dedicate alla gestione economico-finanziaria comporta, in molti casi, una gestione prevalentemente reattiva, con un utilizzo disomogeneo di indicatori quali l'EBITDA, il cash flow operativo, la posizione finanziaria netta e i principali indici di sostenibilità del debito. Ne consegue una minore capacità dell'impresa di monitorare tempestivamente l'andamento della gestione, di prevenire situazioni di tensione finanziaria e di dialogare in modo strutturato con il sistema bancario e con i potenziali investitori.

In tale contesto, dunque, il deficit di competenze manageriali si riflette negativamente sulla capacità delle imprese di affrontare processi complessi quali la crescita dimensionale, l'accesso al mercato dei capitali, la gestione delle transizioni digitale ed ecologica, nonché il ricambio generazionale. È stato infatti osservato come la carenza di professionalità qualificate in ambito amministrativo, finanziario e organizzativo costituisca uno dei principali fattori di vulnerabilità delle PMI, incidendo sulla sostenibilità economico-finanziaria e sulla capacità di adattamento ai mutamenti del contesto competitivo.

Di conseguenza, il rafforzamento della capacità gestionale, organizzativa e competitiva delle PMI, grazie all'intervento di manager con competenze qualificate orientate al raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari e quindi dei risultati, rappresenta un importante supporto alla

---

crescita dell'economia del Paese, in una fase storica caratterizzata da transizioni complesse (digitale, ecologica, energetica, organizzativa e generazionale).

In tal senso, il temporary management, la cui esperienza acquisita sul campo nel corso della sua attività professionale, costituisce uno strumento efficace per affiancare le imprese nei processi di riorganizzazione, sviluppo e superamento di fasi critiche, che necessita una spinta attraverso un quadro normativo e fiscale organico, ad oggi ancora assente. È per questo motivo che, non possiamo che accogliere favorevolmente la proposta di legge in esame, che rappresenta un primo intervento strutturato e sistematico, che merita una valutazione attenta e costruttiva.

### **1. Inquadramento della figura del dirigente temporaneo e a progetto**

È particolarmente apprezzabile la distinzione concettuale, già espressa nell'art. 3, rispetto alla consulenza tradizionale, di tipo contabile e fiscale, del dirigente temporaneo che, infatti, non si limita a fornire raccomandazioni esterne, ma assume responsabilità dirette di gestione, opera con un approccio imprenditoriale e orientato ai risultati e contribuisce in modo concreto al trasferimento di competenze e di know-how all'interno dell'impresa.

In questa prospettiva, si ritiene opportuno sottolineare come, in molte PMI, il ricorso al temporary manager non risponda soltanto a esigenze contingenti di riorganizzazione o sviluppo, ma rappresenti una risposta strutturale alla diffusa carenza di cultura manageriale e organizzativa che ancora caratterizza ampie fasce del tessuto imprenditoriale nazionale.

Il dirigente temporaneo e a progetto consente infatti di introdurre, anche in contesti di piccola dimensione, una cultura aziendale fondata sulla misurazione delle performance, sul controllo dei processi, sulla pianificazione e sull'assunzione delle decisioni sulla base di dati oggettivi e verificabili, superando approcci prevalentemente intuitivi o basati su valutazioni meramente soggettive.

In particolare, dalla lettura dell'art. 3, è calzante il riferimento al background del temporary manager, con particolare riferimento alla figura dei dottori commercialisti sia ai laureati magistrali in discipline economico-aziendali.

Pur condividendo l'esigenza di qualificare l'accesso alle agevolazioni, si segnala il rischio che un'eccessiva rigidità dei requisiti possa limitare la platea dei professionisti effettivamente disponibili, soprattutto in alcuni contesti territoriali o settoriali. In particolare, potrebbe essere valutata una maggiore valorizzazione dell'esperienza professionale effettiva, anche maturata in contesti non formalmente riconducibili a incarichi in organi amministrativi, ma che esplicitino un'attività di consulenza da cui si possano evincere, mediante documentazione principalmente contrattuale, competenze in materia organizzativa, di analisi delle performances, di budgeting, di analisi finanziaria, ecc..

Art. 3. (Requisiti del dirigente temporaneo e a progetto) – Testo vigente	Art. 3. (Requisiti del dirigente temporaneo e a progetto) – Proposta di modifica
<p>1. Ai fini di cui all'articolo 1 e dell'accesso alle agevolazioni fiscali di cui all'articolo 8, il dirigente temporaneo e a progetto deve essere in possesso di adeguati requisiti professionali, attestati da una comprovata esperienza nella gestione aziendale e nell'attuazione di processi organizzativi. In particolare, il dirigente temporaneo e a progetto deve essere:</p> <p>a) un dottore commercialista, iscritto all'albo dei dottori commercialisti e degli esperti contabili, che abbia maturato un'esperienza professionale di almeno tre anni, anche non continuativi, nello svolgimento di funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso un'impresa, con almeno due incarichi nell'ultimo triennio in organi amministrativi o di controllo.</p> <p>b) un professionista in possesso del diploma di laurea magistrale in scienze economico-aziendali (classe LM-77), che non abbia superato il trentacinquesimo anno di età alla data della sua assunzione, e che abbia esercitato, anche in modo non continuativo, per un periodo complessivo non inferiore a tre anni, funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso un'impresa.</p>	<p>1. Ai fini di cui all'articolo 1 e dell'accesso alle agevolazioni fiscali di cui all'articolo 8, il dirigente temporaneo e a progetto deve essere in possesso di adeguati requisiti professionali, attestati da una comprovata esperienza nella gestione aziendale e nell'attuazione di processi organizzativi. In particolare, il dirigente temporaneo e a progetto deve essere:</p> <p>a) un dottore commercialista, iscritto all'albo dei dottori commercialisti e degli esperti contabili, che abbia maturato un'esperienza professionale di almeno tre anni, anche non continuativi, nello svolgimento di funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso un'impresa, con almeno due incarichi nell'ultimo triennio in organi amministrativi o di controllo, <b>ovvero che abbia maturato una comprovata esperienza professionale anche in contesti non formalmente riconducibili a incarichi in organi amministrativi, purché tale esperienza risulti documentata, principalmente mediante contratti e incarichi professionali, e consenta di evincere competenze in materia di organizzazione aziendale, analisi delle performance, budgeting, pianificazione e analisi finanziaria, nonché controllo di gestione;</b></p> <p>b) un professionista in possesso del diploma di laurea magistrale in scienze economico-aziendali (classe LM-77), che non abbia superato il trentacinquesimo anno di età alla data della sua assunzione, e che abbia esercitato, anche in modo non continuativo, per un periodo complessivo non inferiore a tre anni, funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso un'impresa.</p>

## 2. Piano aziendale e requisiti

Con riferimento al dossier documentale, richiamato nell'art. 4, per l'accesso alle agevolazioni fiscali, si ritiene opportuno soffermarsi in particolare sul ruolo del piano aziendale triennale e sulla qualità informativa dei dati economico-finanziari posti a fondamento della misura.

Il piano aziendale triennale rappresenta, infatti, l'elemento centrale su cui si basa la valutazione ex ante della fattibilità dell'intervento del dirigente temporaneo e a progetto, nonché la coerenza degli obiettivi assegnati rispetto alle finalità di sviluppo, riorganizzazione o rilancio dell'impresa. A tale proposito, in ambito regolamentare, sarebbe opportuno specificare in maniera più puntuale i requisiti minimi del piano, ad esempio in termini di obiettivi strategici, azioni operative, proiezioni economiche, finanziarie e patrimoniali.

In relazione ai requisiti di accesso, giova sottolineare come il richiamo al bilancio depositato implica la circoscrizione del perimetro applicativo della norma alle sole società di capitale. Laddove si volesse estenderne l'applicazione, sarebbe opportuno inserire altresì un riferimento alla dichiarazione dei redditi, atteso che numerose imprese (società di persone e ditte individuali) non sono obbligate alla redazione e al deposito del bilancio. Ad ogni modo, pur volendo mantenere l'impostazione attuale, trattandosi di PMI, andrebbe inserito anche un riferimento all'art. 2435-bis (bilancio in forma abbreviata) e all'art. 2435-ter (bilancio delle micro-imprese).

<b>Art. 4. (Criteri e modalità di applicazione delle agevolazioni in favore delle PMI) – Testo vigente</b>	<b>Art. 4. (Criteri e modalità di applicazione delle agevolazioni in favore delle PMI) – Proposta di modifica</b>
<p>1. Le agevolazioni fiscali previste dalla presente legge si applicano alle PMI nel caso in cui l'incarico di dirigente temporaneo e a progetto sia finalizzato all'introduzione o all'attuazione di processi gestionali innovativi, secondo le modalità e le condizioni definite dalla medesima legge.</p> <p>2. Le PMI devono altresì essere in possesso dei seguenti requisiti:</p> <p>a) deposito di copia del bilancio presso il registro delle imprese ai sensi dell'articolo 2435 del codice civile;</p> <p>b) stipulazione del contratto con il dirigente temporaneo e a progetto secondo le disposizioni della presente legge;</p> <p>c) progetto imprenditoriale che attesti in modo puntuale e documentato:</p> <p>1) lo scopo e la prospettiva dell'impresa;</p> <p>2) il know-how imprenditoriale posseduto;</p>	<p>1. Le agevolazioni fiscali previste dalla presente legge si applicano alle PMI nel caso in cui l'incarico di dirigente temporaneo e a progetto sia finalizzato all'introduzione o all'attuazione di processi gestionali innovativi, secondo le modalità e le condizioni definite dalla medesima legge.</p> <p>2. Le PMI devono altresì essere in possesso dei seguenti requisiti:</p> <p>a) deposito di copia del bilancio presso il registro delle imprese ai sensi dell'articolo 2435, <b>2435-bis o 2435-ter</b> del codice civile;</p> <p><b>a-bis) per i soggetti non obbligati al deposito del bilancio, dichiarazione dei redditi relativa all'ultimo esercizio;</b></p> <p>b) stipulazione del contratto con il dirigente temporaneo e a progetto secondo le disposizioni della presente legge;</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>3) un piano aziendale triennale;</li> <li>4) la strategia per la crescita dimensionale;</li> <li>5) gli obiettivi di razionalizzazione degli assetti gestionali e organizzativi;</li> <li>6) le innovazioni di processo gestionale previste;</li> <li>7) l'indicazione delle attività delegate e degli obiettivi assegnati al dirigente temporaneo e a progetto al momento del conferimento dell'incarico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>c) progetto imprenditoriale che attesti in modo puntuale e documentato: <ul style="list-style-type: none"> <li>1) lo scopo e la prospettiva dell'impresa;</li> <li>2) il know-how imprenditoriale posseduto;</li> <li>3) un piano aziendale triennale;</li> <li>4) la strategia per la crescita dimensionale;</li> <li>5) gli obiettivi di razionalizzazione degli assetti gestionali e organizzativi;</li> <li>6) le innovazioni di processo gestionale previste;</li> <li>7) l'indicazione delle attività delegate e degli obiettivi assegnati al dirigente temporaneo e a progetto al momento del conferimento dell'incarico.</li> </ul> </li> </ul>
--	--

### 3. Condizione di temporanea difficoltà aziendale

L'art. 5 introduce un'importante apertura all'utilizzo del dirigente temporaneo anche in presenza di una temporanea difficoltà economica o gestionale, purché non si configurino le condizioni di crisi o insolvenza ai sensi della normativa vigente.

La previsione della relazione tecnica asseverata da un professionista iscritto all'albo dei dottori commercialisti e degli esperti contabili appare coerente con l'esigenza di garantire serietà e attendibilità nell'accesso al beneficio.

Si segnala tuttavia l'opportunità di chiarire, così come indicato anche nel dossier n° 518, ulteriormente alcuni concetti, quali quello di "conclamata litigiosità tra i soci", al fine di ridurre margini di incertezza interpretativa e applicativa.

### 4. Indicatori di performance e utilizzo dell'EBITDA

L'art. 6 subordina il riconoscimento delle agevolazioni fiscali al raggiungimento di incrementi progressivi dell'EBITDA nei tre esercizi successivi al conferimento dell'incarico. Con riferimento agli esercizi, sarebbe opportuno integrare con il termine "sociale", da intendersi come contabile, per permettere di chiarire, qualora ce ne fosse la necessità, che la valutazione delle performance deve essere allineata ai cicli di bilancio e agli obblighi di rendicontazione civilistica, rafforzando la coerenza tra la disciplina agevolativa e la struttura contabile delle imprese.

Inoltre, pur comprendendo l'esigenza di ancorare il beneficio fiscale a risultati economico-finanziari misurabili e verificabili, si evidenzia come l'EBITDA, soprattutto nel caso delle micro e piccole imprese, possa essere influenzato da variabili esogene e da differenti criteri di determinazione contabile, che rischiano di ridurre l'omogeneità e la comparabilità dei risultati.

Di conseguenza, alla luce delle diverse correnti interpretative esistenti in merito alle modalità di determinazione dell'EBITDA, appare necessario prevedere la definizione di uno schema di calcolo standardizzato e univoco. Tale schema potrebbe essere individuato nell'ambito dei provvedimenti attuativi, prevedendo il coinvolgimento della Fondazione OIC (Organismo Italiano di Contabilità), anche avvalendosi del contributo degli ordini professionali e dei principali *stakeholders*, al fine di garantire uniformità applicativa, trasparenza e certezza nei processi di verifica.

<b>Art. 6. (Condizioni per l'accesso alle agevolazioni fiscali) – Testo vigente</b>	<b>Art. 6. (Condizioni per l'accesso alle agevolazioni fiscali) – Proposta di modifica</b>
<p>1. Le PMI che abbiano conferito l'incarico di dirigente temporaneo e a progetto a un soggetto in possesso dei requisiti di cui all'articolo 3, comma 1, lettere a) e b), possono beneficiare delle agevolazioni fiscali previste dall'articolo 8, purché raggiungano i seguenti incrementi dell'EBITDA, da calcolare rispetto al valore dell'ultimo esercizio precedente al conferimento dell'incarico medesimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) al termine del primo esercizio successivo al conferimento dell'incarico di dirigente temporaneo e a progetto, un incremento pari ad almeno il 5 per cento dell'EBITDA;</li> <li>b) al termine del secondo esercizio successivo al conferimento dell'incarico di dirigente temporaneo e a progetto, un incremento pari ad almeno il 10 per cento dell'EBITDA;</li> <li>c) al termine del terzo esercizio successivo al conferimento dell'incarico di dirigente temporaneo e a progetto, un incremento pari ad almeno il 15 per cento dell'EBITDA.</li> </ul>	<p>1. Le PMI che abbiano conferito l'incarico di dirigente temporaneo e a progetto a un soggetto in possesso dei requisiti di cui all'articolo 3, comma 1, lettere a) e b), possono beneficiare delle agevolazioni fiscali previste dall'articolo 8, purché raggiungano i seguenti incrementi dell'EBITDA, da calcolare rispetto al valore dell'ultimo esercizio precedente al conferimento dell'incarico medesimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) al termine del primo esercizio <b>sociale</b> successivo al conferimento dell'incarico di dirigente temporaneo e a progetto, un incremento pari ad almeno il 5 per cento dell'EBITDA;</li> <li>b) al termine del secondo esercizio <b>sociale</b> successivo al conferimento dell'incarico di dirigente temporaneo e a progetto, un incremento pari ad almeno il 10 per cento dell'EBITDA;</li> <li>c) al termine del terzo esercizio <b>sociale</b> successivo al conferimento dell'incarico di dirigente temporaneo e a progetto, un incremento pari ad almeno il 15 per cento dell'EBITDA.</li> </ul> <p><b>1-bis. Ai fini della valutazione delle condizioni di cui al comma 1, l'EBITDA è determinato sulla base di uno schema di calcolo standardizzato e univoco, definito con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro delle imprese e del made in Italy, anche avvalendosi del contributo della Fondazione OIC,</b></p>

<p>2. Il mancato raggiungimento degli incrementi minimi dell'EBITDA di cui al comma 1, lettere da a) a c), comporta l'esclusione dalle agevolazioni fiscali per l'esercizio di riferimento, secondo le modalità previste dall'articolo 8, comma 2.</p>	<p><b>degli ordini professionali competenti e delle principali categorie produttive.</b></p> <p>2. Il mancato raggiungimento degli incrementi minimi dell'EBITDA di cui al comma 1, lettere da a) a c), comporta l'esclusione dalle agevolazioni fiscali per l'esercizio di riferimento, secondo le modalità previste dall'articolo 8, comma 2.</p>
--	---

## 5. Durata contrattuale e coerenza con gli indicatori di performance

Con riferimento all'art. 7 della proposta di legge, che disciplina le forme contrattuali e la durata minima dell'incarico di dirigente temporaneo e a progetto, si ritiene opportuno svolgere alcune considerazioni in merito alla coerenza temporale tra la durata del contratto e il sistema di indicatori previsto per l'accesso alle agevolazioni fiscali.

La previsione di una durata minima, attualmente fissata in sei mesi, appare idonea a qualificare l'incarico come effettivamente temporaneo e orientato al conseguimento di risultati. Tuttavia, alla luce del meccanismo di verifica fondato su indicatori economico-finanziari riferiti all'esercizio sociale, si ritiene opportuno valutare un rafforzamento del requisito temporale, portando la durata contrattuale minima almeno fino a 12 mesi.

Pertanto, potrebbe essere opportuno prevedere che l'incarico del dirigente temporaneo e a progetto abbia una durata minima di dodici mesi ovvero, in alternativa, che comunque ricopra integralmente un esercizio sociale qualora il conferimento dell'incarico avvenga in prossimità dell'inizio dello stesso. Tale impostazione consentirebbe di allineare in modo più coerente la durata dell'incarico almeno con il primo periodo di osservazione degli indicatori di performance rilevanti ai fini dell'accesso alle agevolazioni fiscali.

Un simile allineamento temporale contribuirebbe a garantire che i risultati economico-finanziari oggetto di valutazione siano effettivamente riconducibili all'attività svolta dal dirigente temporaneo e a progetto, il cui compenso è alla base dell'agevolazione fiscale, evitando distorsioni legate a incarichi di durata troppo breve rispetto al ciclo di misurazione delle performance.

In tale prospettiva, la durata contrattuale non rappresenterebbe soltanto un requisito formale, ma uno strumento funzionale a rafforzare l'efficacia complessiva della misura e la coerenza tra pianificazione, attuazione e verifica dei risultati.

<b>Art. 7. (Contratto con il dirigente temporaneo e a progetto) – Testo vigente</b>	<b>Art. 7. (Contratto con il dirigente temporaneo e a progetto) – Proposta di modifica</b>
<p>1. Le PMI possono conferire l'incarico di dirigente temporaneo e a progetto mediante la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, contratti di collaborazione coordinata e continuativa ovvero contratti di consulenza o di prestazione d'opera professionale ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile.</p> <p>2. I contratti di cui al comma 1 non possono avere una durata inferiore a sei mesi e devono contenere, a pena di nullità, l'indicazione specifica degli obiettivi da conseguire, delle attività affidate al dirigente temporaneo e a progetto nonché delle modalità di valutazione dei risultati conseguiti.</p>	<p>1. Le PMI possono conferire l'incarico di dirigente temporaneo e a progetto mediante la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, contratti di collaborazione coordinata e continuativa ovvero contratti di consulenza o di prestazione d'opera professionale ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile.</p> <p>2. I contratti di cui al comma 1 non possono avere una durata inferiore <del>a sei mesi</del> <b>dodici mesi</b> e devono contenere, a pena di nullità, l'indicazione specifica degli obiettivi da conseguire, delle attività affidate al dirigente temporaneo e a progetto nonché delle modalità di valutazione dei risultati conseguiti.</p>

## 6. Agevolazioni fiscali e credito d'imposta

Con riferimento all'art. 8 della proposta di legge, che disciplina il riconoscimento del credito d'imposta in favore delle PMI che si avvalgono del dirigente temporaneo e a progetto, si ritiene opportuno svolgere un'ulteriore riflessione in merito all'intensità dell'agevolazione prevista, in particolare con riferimento alle micro e piccole imprese.

Le micro e piccole imprese, infatti, sono quelle che più frequentemente presentano limiti strutturali in termini di risorse finanziarie e di capacità di investimento in competenze manageriali qualificate, pur essendo al contempo quelle che manifestano il maggiore fabbisogno di supporto nei processi di crescita, riorganizzazione e rafforzamento competitivo.

In tale contesto, un incremento della percentuale del credito d'imposta riconosciuto alle micro e piccole imprese potrebbe rappresentare un elemento determinante per stimolare l'accesso effettivo alla misura, superando le barriere economiche che spesso ne limitano l'utilizzo. Analoghe considerazioni, seppur in misura più contenuta, possono essere svolte anche con riferimento alle medie imprese.

Occorre, inoltre, evidenziare come il rafforzamento delle condizioni reddituali, organizzative e finanziarie delle PMI generato dall'impiego di competenze manageriali qualificate produca effetti positivi anche per la finanza pubblica, determinando un ritorno indiretto in termini di maggiori entrate fiscali e contributive, derivanti dall'incremento della redditività, dell'occupazione e della capacità di investimento delle imprese.

Con specifico riferimento al tema della cumulabilità, si ritiene altresì opportuno chiarire che il credito d'imposta previsto dalla proposta di legge dovrebbe poter essere fruito in coordinamento con altre agevolazioni fiscali e contributive vigenti, al fine di non vanificare l'efficacia complessiva della misura. In assenza di un esplicito chiarimento normativo, infatti, il rischio è quello di generare incertezze applicative che potrebbero scoraggiare le imprese dall'utilizzo dello strumento.

In tale prospettiva, appare opportuno consentire il cumulo del credito d'imposta con altre misure agevolative, nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato e del principio generale secondo cui il cumulo non deve determinare il superamento del costo effettivamente sostenuto. Una simile impostazione consentirebbe di massimizzare l'impatto della misura, mantenendo al contempo un adeguato presidio di sostenibilità finanziaria e di corretto utilizzo delle risorse pubbliche.

Alla luce di tali considerazioni, si propone, pertanto, di valutare un adeguamento delle percentuali del credito d'imposta previste dall'art. 8, nonché di introdurre chiarimenti puntuali in merito alle modalità di utilizzo del credito e al suo coordinamento con le altre agevolazioni fiscali e contributive vigenti, al fine di garantire certezza applicativa e ridurre il rischio di contenziosi.

Art. 8. (Agevolazioni fiscali) – Testo vigente	Art. 8. (Agevolazioni fiscali) – Proposta di modifica
<p>1. Alle PMI che abbiano conferito l'incarico di dirigente temporaneo e a contratto a un soggetto in possesso dei requisiti di cui all'articolo 3, comma 1, lettere a) e b), spetta un credito d'imposta utilizzabile in compensazione ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, fino a un massimo di tre periodi d'imposta consecutivi, nei limiti e con le modalità di seguito indicati:</p> <p>a) alle micro e piccole imprese spetta un credito d'imposta di importo pari al 30 per cento, calcolato sul valore della retribuzione totale annua erogata al dirigente temporaneo e a progetto per ciascun periodo d'imposta;</p> <p>b) alle medie imprese spetta un credito d'imposta di importo pari al 20 per cento,</p>	<p>1. Alle PMI che abbiano conferito l'incarico di dirigente temporaneo e a contratto a un soggetto in possesso dei requisiti di cui all'articolo 3, comma 1, lettere a) e b), spetta un credito d'imposta utilizzabile in compensazione ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, fino a un massimo di tre periodi d'imposta consecutivi, nei limiti e con le modalità di seguito indicati:</p> <p>c) alle micro e piccole imprese spetta un credito d'imposta di importo pari al <del>30</del> <b>50</b> per cento, calcolato sul valore della retribuzione totale annua erogata al dirigente temporaneo e a progetto per ciascun periodo d'imposta;</p> <p>d) alle medie imprese spetta un credito d'imposta di importo pari al <del>20</del> <b>30</b> per</p>

<p>calcolato sul valore della retribuzione totale annua erogata al dirigente temporaneo e a progetto per ciascun periodo d'imposta.</p> <p>2. Il riconoscimento del credito d'imposta di cui al comma 1 è subordinato al raggiungimento, per ciascun esercizio, degli incrementi minimi dell'EBITDA previsti dall'articolo 6. Il credito d'imposta è comunque riconosciuto per il primo esercizio, anche qualora nel secondo esercizio non venga raggiunto l'incremento previsto. Nel caso di cui al secondo periodo, l'impresa decade dal diritto di fruire del credito d'imposta per il secondo e il terzo esercizio. Il credito d'imposta relativo al primo e al secondo esercizio è riconosciuto anche qualora nel terzo esercizio non venga raggiunto l'incremento previsto. Nel caso di cui al quarto periodo, l'impresa decade dal diritto di fruire del credito d'imposta per il solo terzo esercizio.</p> <p>3. Al fine del riconoscimento del credito d'imposta, l'incarico di dirigente temporaneo e a progetto deve avere una durata non inferiore alla metà dell'esercizio sociale più un giorno. Il primo esercizio utile ai fini del riconoscimento del credito d'imposta coincide con quello in cui ricorre detta condizione di durata.</p>	<p>cento, calcolato sul valore della retribuzione totale annua erogata al dirigente temporaneo e a progetto per ciascun periodo d'imposta.</p> <p>2. Il riconoscimento del credito d'imposta di cui al comma 1 è subordinato al raggiungimento, per ciascun esercizio, degli incrementi minimi dell'EBITDA previsti dall'articolo 6. Il credito d'imposta è comunque riconosciuto per il primo esercizio <b>sociale</b>, anche qualora nel secondo esercizio <b>sociale</b> non venga raggiunto l'incremento previsto. Nel caso di cui al secondo periodo, l'impresa decade dal diritto di fruire del credito d'imposta per il secondo e il terzo esercizio <b>sociale</b>. Il credito d'imposta relativo al primo e al secondo esercizio <b>sociale</b> è riconosciuto anche qualora nel terzo esercizio non venga raggiunto l'incremento previsto. Nel caso di cui al quarto periodo, l'impresa decade dal diritto di fruire del credito d'imposta per il solo terzo esercizio <b>sociale</b>.</p> <p>3. Al fine del riconoscimento del credito d'imposta, l'incarico di dirigente temporaneo e a progetto deve avere una durata non inferiore <del>alla metà</del> <b>all'intero</b> dell'esercizio sociale più un giorno. Il primo esercizio <b>sociale</b> utile ai fini del riconoscimento del credito d'imposta coincide con quello in cui ricorre detta condizione di durata.</p>
---	---