## COMMISSIONE XI
## LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

# RESOCONTO STENOGRAFICO

## INDAGINE CONOSCITIVA

**13.**

# SEDUTA DI MARTEDÌ 24 SETTEMBRE 2013

PRESIDENZA DEL VICEPRESIDENTE **RENATA POLVERINI**

## INDICE

PAG.

**Sulla pubblicità dei lavori:**

Polverini Renata, *Presidente* ..... 2

**INDAGINE CONOSCITIVA SULLE MISURE PER FRONTEGGIARE L'EMERGENZA OCCUPAZIONALE, CON PARTICOLARE RIGUARDO ALLA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE**

**Audizione di rappresentanti dell'Ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili e di rappresentanti di Federdistribuzione:**

Polverini Renata, *Presidente* .. 2, 7, 8, 9, 10, 12

PAG.

Civetta Mario, *Presidente dell'Ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili di Roma* ..... 6, 7, 10

Di Pace Lorenzo, *Rappresentante dell'Ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili di Roma* ..... 9

Fedriga Massimiliano (LNA) ..... 8, 10

Motta Maria Stella, *Direttore area lavoro e sindacale di Federdistribuzione* ..... 2, 10, 12

*ALLEGATO:* Documentazione presentata dai rappresentanti di Federdistribuzione ..... 13

**N. B. Sigle dei gruppi parlamentari: Partito Democratico: PD; MoVimento 5 Stelle: M5S; Il Popolo della Libertà - Berlusconi Presidente: PdL; Scelta Civica per l'Italia: SCpI; Sinistra Ecologia Libertà: SEL; Lega Nord e Autonomie: LNA; Fratelli d'Italia: FdI; Misto: Misto; Misto-MAIE-Movimento Associativo italiani all'estero-Alleanza per l'Italia: Misto-MAIE-ApI; Misto-Centro Democratico: Misto-CD; Misto-Minoranze Linguistiche: Misto-Min.Ling; Misto-Partito Socialista Italiano (PSI) - Liberali per l'Italia (PLI): Misto-PSI-PLI.**

PRESIDENZA DEL VICEPRESIDENTE RENATA POLVERINI

**La seduta comincia alle 10.30.**

*(La Commissione approva il processo verbale della seduta precedente).*

**Sulla pubblicità dei lavori.**

PRESIDENTE. Avverto che la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche attraverso l'attivazione di impianti audiovisivi a circuito chiuso e la trasmissione televisiva sul canale satellitare della Camera dei deputati.

**Audizione di rappresentanti dell'Ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili e di rappresentanti di Federdistribuzione.**

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sulle misure per fronteggiare l'emergenza occupazionale, con particolare riguardo alla disoccupazione giovanile, l'audizione di rappresentanti dell'Ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili e di rappresentanti di Federdistribuzione.

Prima di dare loro la parola, vorrei avvertire i nostri interlocutori che, per ragioni di calendario dell'Aula – alle 11 è prevista una votazione – e di inizio dei lavori dell'Assemblea, abbiamo dovuto prevedere che le audizioni avessero luogo contestualmente.

Faccio presente, inoltre, che ieri è giunta alla presidenza della Commissione una comunicazione con la quale è stata rappresentata l'impossibilità per il commissario straordinario del Consiglio nazionale dell'ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili, a causa della perdurante mancanza del Consiglio nazionale stesso, di formulare o presentare proposte di carattere tecnico-politico in rappresentanza della categoria. Al contempo, è stata comunicata la presenza all'audizione odierna di una delegazione dell'Ordine di Roma, guidata dal Presidente provinciale, che fornirà, quindi, alla Commissione il contributo richiesto.

Nel ringraziare ancora una volta i nostri ospiti per la loro presenza, do la parola alla dottoressa Maria Stella Motta, direttore area lavoro e sindacale di Federdistribuzione, accompagnata dal dottor Claudio Di Mario, responsabile per le relazioni istituzionali. Avverto che i rappresentanti di Federdistribuzione hanno consegnato una documentazione, di cui autorizzo la pubblicazione in allegato al resoconto stenografico della seduta odierna *(vedi allegato)*.

MARIA STELLA MOTTA, *Direttore area lavoro e sindacale di Federdistribuzione*. Vi ringrazio di averci convocato in audizione su questo tema così importante e così sentito. Abbiamo depositato un documento che potrete vedere con maggiore approfondimento. Si tratta di un testo complessivo sul lavoro perché pensiamo che i temi dell'occupazione sia giovanile che complessiva possano essere riferiti a certe problematiche specifiche del lavoro, ma anche, più ampiamente, a tutte le criticità che come settore abbiamo individuato.

Oggi mi soffermerò solo sulle problematiche che toccano in modo diretto l'occupazione, in particolare quella femminile. Non posso che partire dalle conseguenze che l'andamento economico, quindi situazioni di crisi piuttosto che di crescita

auspicabile, porta automaticamente sulla problematica occupazionale. Ci troviamo in un momento particolare. Gli indicatori economici sono negativi da un tempo ormai consistente. I consumi, che sono una sensibilità forte per noi che non delocalizziamo e abbiamo strutture che dipendono in modo molto forte dalla domanda interna, sono diminuiti persino per i beni primari e alimentari.

Di conseguenza, questo non può che manifestarsi, come crisi del Paese, sul piano occupazionale, con degli indici di disoccupazione e di NEET *(Not in Education, Employment or Training)* piuttosto alti. Questa è una delle situazioni che poi si ripercuote sulla crisi della famiglia, dei consumi e di tutto quello che ne deriva.

Entrando nel merito, non abbiamo solo una crisi della domanda di lavoro, ma – come emerge chiaramente nei dati sulla disoccupazione – anche un cambiamento nell'offerta di lavoro. I dati complessivi che stiamo studiando ed elaborando non possono non tenere conto di due elementi che sono una maggiore presenza del lavoro femminile, che si registra sia per una dimensione socio-culturale e per una scolarizzazione diversa, ma anche per i bisogni dell'ambito familiare che si sono sicuramente acuiti, sia un effetto di permanenza di personale *over* 55 per la riforma del mercato del lavoro e per andamenti demografici molto tipici.

La distribuzione moderna organizzata ha alcune caratteristiche che vi presento anche per inquadrare i ragionamenti che faremo. Stiamo parlando di un settore in cui il 91 per cento degli addetti ha contratti a tempo indeterminato – credo che questo sia un dato sicuramente importante – e in cui il 20 per cento ha un'età inferiore ai 30 anni. A questo dato che, però, è una costante nel tempo, dobbiamo associare – cosa che ci riporta purtroppo alle criticità di cui oggi parleremo – l'indice dei neoassunti, ovvero le persone entrate nelle nostre aziende nell'ultimo biennio, che dal 2011 al 2012 è sceso di oltre 2 punti. Quindi, dal 14,61, che era un dato storico abbastanza consolidato, purtroppo, anche se in ritardo, pure nel nostro settore siamo giunti a un dato negativo. Infatti, nel 2012 questo indicatore così importante è sceso al 12,35 per cento.

Alcune esigenze delle aziende che rappresentiamo toccano dei temi che il decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, poi convertito nella legge 9 agosto 2013, n.99, ha in parte risolto. Altri accenni importanti si ritrovano nel piano del Governo reso pubblico il 19 di questo mese, con l'indicazione di Destinazione Italia. Da questo punto di vista, sul lavoro, abbiamo apprezzato in particolare il fatto che per la prima volta si intravede una volontà di fornire stimoli e supporti all'avvio di nuove attività, pensando a come supportare i nuovi investimenti, che per noi sono importanti perché il nostro è un settore che ancora conserva, nell'apertura di nuovi grossi centri commerciali e nell'ammodernamento di altre strutture, un capitale di investimento sia italiano sia straniero ancora significativo.

Un tema sul quale non possiamo non soffermarci è, in primo luogo, quello del cuneo fiscale, che è la vera causa della divaricazione e dell'aumento del costo per le aziende, incidendo sul timore delle assunzioni. Vorremmo, però, sottoporre alla vostra attenzione anche la questione della semplificazione normativa in relazione alla podestà legislativa nel rapporto fra Stato e Regioni, che riteniamo importante perché le nostre aziende sono plurilocalizzate. Ciò va a diversificare in modo notevole l'orientamento di aziende che hanno un'organizzazione centrale molto forte nel momento in cui si vanno a impattare sul territorio, come vedremo in merito all'apprendistato, al tirocinio o all'incentivazione all'occupazione giovanile, al punto tale che quasi non si riesce a sfruttare le positività dei provvedimenti.

L'ultimo tema riguarda la politica del lavoro. Sono necessari, infatti, degli interventi sui centri per l'impiego in modo da facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, tra formazione e riqualificazione professionale e tra il mondo della scuola e quello del lavoro.

Non mi soffermo oltre sulle motivazioni generali. Vorrei solo sottolineare che abbiamo tentato di creare un documento da sottoporvi, gestendolo anche graficamente. Alcuni dei provvedimenti che porteremo alla vostra attenzione sono onerosi, ma conosciamo bene lo stato delle finanze dello Stato in questo momento, per cui abbiamo voluto individuare degli interventi di modifica legislativa e organizzativa che non comportano oneri. Ecco, abbiamo voluto evidenziarli in modo particolare perché questi, forse, sono interventi che da subito, al di là delle risorse a disposizione, potrebbero essere presi in considerazione.

Si diceva che la legge n. 99 del 2013 è intervenuta a supporto dell'occupazione, per esempio nel momento in cui ha dato la possibilità al contratto a tempo determinato acausale di poter inserire almeno una deroga all'interno di questo periodo.

Vorremmo sottolineare che in un momento in cui è così necessario, data la poca visibilità delle aziende sul futuro, riuscire a fare degli investimenti a tempo indeterminato, occorre anche considerare in modo specifico, e cioè predeterminato nel tempo, che la acausalità possa avere un *range* temporale più ampio, fino a una durata massima dei 36 mesi, che è l'essenza del contratto a tempo determinato, anche vincolandolo a delle percentuali massime. Infatti, non stiamo cercando di creare nuova precarietà, ma, nel momento in cui esistono delle esigenze effettive, vorremmo non avere necessità di scrivere bene le lettere di assunzione a tempo determinato.

Vi assicuro che usare la acausale si riduce a questo: scrivere bene la lettera ed esporsi a un contenzioso che è sempre dietro la porta. Sapete bene, infatti, che la maggior parte dei contenziosi in questo ambito sono proprio su questo tema. Quindi, se riuscissimo a considerare l'eccezionalità di questo momento e, gradualmente, con delle percentuali, ad arrivare a un provvedimento di questo genere, daremmo un concreto aiuto alle aziende.

Poc'anzi parlavo di Destinazione Italia perché si ricollega a una richiesta che stiamo tentando di portare avanti come associazione della distribuzione moderna organizzata da quando è uscita la legge Fornero. Mi riferisco all'applicazione di un contratto di lavoro che non prevede il lavoro stagionale. Purtroppo, la Fornero ha posto un termine alla negoziazione della condizione di stagionalità (31 dicembre 2011) – è già scaduto – che le parti sociali si trovano come blocco. Di conseguenza, non vi è la possibilità di evitare l'applicazione dell'1,4 per cento dell'ASPI (Assicurazione sociale per l'impiego) sul lavoro stagionale per chi, come il nostro comparto, ha questo problema. Credo, dunque, che varrebbe la pena di soffermarsi su questo. Questo, peraltro, non è un onere, ma una disposizione normativa che potrebbe aiutare effettivamente più di un settore.

Parlavamo, poi, dei nuovi progetti, delle nuove iniziative e della possibilità di attrarre investimenti. Ecco, anche da questo punto di vista, l'esperienza ci dice che nel momento in cui cominciamo una nuova attività e c'è un capitale di investimento importante, non è giusto penalizzare una quota di tempo determinato che negli *start-up* non riesce a essere assorbita al cento per cento, andando a caricare l'investitore di maggiori oneri per questo elemento.

Comunque, come ho detto, abbiamo il 91 per cento di addetti a tempo indeterminato. Ecco, non può essere che non venga presa in considerazione una sorta di « virtuosità » di aziende che hanno percentuali di questo genere. Se non si vuole liberare dell'ASPI aggiuntiva per modalità e per categorie di contratti, chiediamo almeno che venga presa in considerazione una percentuale di contrattualistica.

L'apprendistato dovrebbe essere il volàno dell'occupazione soprattutto giovanile. Tuttavia, abbiamo registrato diversi problemi. Come ho detto, le nostre aziende sono plurilocalizzate; assumono molti apprendisti, ma ne assumerebbero di più anche in questo contesto, se non avessero un grosso freno che è determinato dal fatto che, al cambiare delle regioni ove loro hanno la presenza di punti vendita, ma addirittura al cambiare delle province

all'interno delle regioni, cambiano le possibilità di finanziamento sulla formazione alle competenze di base trasversali.

La legge n. 99 del 2013 è intervenuta con un riferimento più preciso alla sede legale dell'azienda plurilocalizzata, ma ora si è aperto il nuovo fronte, cioè le regioni dove non vi è la sede legale andrebbero motivate in modo più forte, da un punto di vista legislativo, a considerare che quel percorso, una volta verificata la coerenza con i loro dettati, va finanziato anche se non è nella regione della sede legale, altrimenti questo diventa un ulteriore blocco invece che un supporto, come nelle previsioni della legge n. 99.

Invece, le regioni potrebbero avere un ruolo importante come stimolo nell'ambito dell'orientamento scolastico ai mestieri, con una raccolta delle esigenze effettive di mansioni tecnico-operative nell'attività delle aziende. Potrebbero, quindi, supportare di più l'alternanza scuola-lavoro, non solo in relazione all'apprendistato professionalizzante, ma anche alla qualifica diploma professionale che è ancora la Cenerentola del nostro ordinamento.

La problematica dell'ordinamento regionale disomogeneo riguarda anche i tirocini. Questo, purtroppo, non consente neppure alle aziende di riuscire a capire bene in quale modo le regioni stanno effettivamente utilizzando i fondi che arrivano dall'Europa.

Cambiando argomento, in modo complementare all'apprendistato, non tutte le figure professionali che entrano in azienda hanno un ruolo professionale e una possibilità di ruolo professionale uguale, per questo a volte si fa fatica a tenere un giovane con un contratto di apprendistato a 36 mesi e con una gradualità così pesante nel suo ingresso.

Allora, probabilmente dovremmo accompagnare l'apprendistato con altri momenti di inserimento in azienda diversi dalla strutturazione ufficiale. Sotto questo aspetto, devo dire che il settore ha molto risentito del fatto che si è chiusa l'esperienza del contratto di inserimento che, invece, è stato molto utilizzato da noi, non solo per un problema di incentivazione economica, ma perché era una sorta di salario d'ingresso dei giovani in azienda, che poi maturavano l'esperienza professionale.

Tornando sulla riduzione del costo del lavoro, quindi del cuneo fiscale, riferendolo in modo specifico all'occupazione giovanile e tornando alle misure che sono state ultimamente determinate dal legislatore in questo senso, vorremmo rappresentarvi la problematicità di una promozione dell'occupazione giovanile legata a delle risorse non strutturali, ma predeterminate. Peraltro, queste risorse vengono riconosciute alle aziende attraverso una pratica chiamata, in modo molto negativo, l'utilizzo del *click day*, d'altra parte legata al momento dell'inserimento della richiesta e non alla data di assunzione del giovane in azienda, che magari è già stata realizzata. A ogni modo, non potendo diventare una misura strutturale di previsione di costi a livello di *budget*, questa è vista con diffidenza e con cautela, quindi rischia di non creare quell'incremento occupazionale che era alla base del provvedimento.

La circolare dell'INPS ha dato delle indicazioni – quelle temporali, per esempio – che hanno spiazzato le aziende che erano ricorse da subito all'utilizzo del provvedimento.

Collegandoci al contratto di inserimento, ribadiamo che senza oneri a carico dello Stato si può prevedere un momento normativo che differenzi l'ingresso in azienda dei giovani e che faccia consolidare la maturazione degli istituti contrattuali in un arco temporale più ampio. Insomma, senza gravare sul bilancio dello Stato si può fare in modo che sia l'imprenditore a decidere sull'assunzione.

L'ultimo rilievo – gli altri li troverete nel documento – riguarda l'attenzione che abbiamo rispetto all'esperienza del ponte generazionale. In questo momento c'è una permanenza pesante al lavoro degli *over* 55. C'è, però, anche la necessità di aprire le porte ai giovani. Quindi, perché, sfruttando anche delle esperienze internazionali forti, non pensiamo anche a un ruolo di tutoraggio e a contratti di lavoro *part-*

*time* che possano favorire prima l'affiancamento, attraverso un *part-time* orizzontale, e poi, attraverso un *part-time* verticale, un momento di maggiore autonomia del giovane, con il supporto del *senior* nei momenti di maggiore occupazione ?

A un certo punto, però, lo Stato dovrebbe intervenire. Infatti, il *senior* che accetta questo passaggio, nel momento in cui è in servizio con un minor lavoro, si fa carico di questa sua scelta, che potrebbe essere supportata dall'azienda. Si chiede, tuttavia, allo Stato di intervenire – vi sono stati degli accordi con la regione Lombardia in questo senso – con una contribuzione figurativa a favore del *senior* che non gli procuri danni nel momento in cui matura l'età della pensione.

MARIO CIVETTA, *Presidente dell'Ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili di Roma*. Innanzitutto, ringrazio per la sensibilità dimostrata nell'averci convocato per ascoltare la nostra categoria nell'ambito dell'indagine sulle misure per l'emergenza occupazionale.

In questa sede, siamo nella doppia veste di datori di lavoro, in qualità di liberi professionisti con dipendenti, e di tecnici e consulenti al fianco degli imprenditori in quanto larga parte (circa il 60 per cento) della nostra categoria, che a livello nazionale conta oltre 100.000 iscritti, si occupa anche di consulenza del lavoro.

Stiamo vivendo, quindi, questa crisi al fianco dei nostri imprenditori, anche nelle difficili scelte in materia di lavoro. Il lavoro è un tema forte, che crediamo debba essere affrontato con equilibrio, serietà, sobrietà e possibilmente superando, da tutte le parti, le barriere ideologiche tra datori di lavoro e lavoratori.

Siamo dei tecnici, quindi le nostre saranno proposte tecniche, tenendo conto che se vogliamo dare risposte serie al Paese dobbiamo essere coscienti che non esiste la soluzione, intesa come quella ideale presa con la bacchetta magica, che possa far superare la crisi occupazionale, tuttavia, alcune misure potrebbero migliorare il contesto generale, che, in materia di lavoro, vede molte rigidità.

Abbiamo una tassazione sulle imprese e sul lavoro tra le più alte d'Europa e abbiamo determinato una distorsione macroscopica perché il lavoro stabile è più costoso di quello flessibile, cosa che è contro le regole del mercato, quindi anche contro quelle del mercato del lavoro. Tutti sappiamo, infatti, che un biglietto aereo flessibile costa di più di un biglietto aereo chiuso. Ebbene, nel settore del lavoro avviene il contrario. Tra l'altro, come si è agito finora per superare il problema non si è diminuito il costo del lavoro stabile, ma si è aumentato quello del lavoro flessibile, arrivando a delle sproporzioni e a dei numeri insostenibili per i lavoratori in relazione ad alcune categorie di lavoro flessibile.

In questa sede, vorremmo sottoporre alla vostra attenzione quattro punti. Il primo riguarda il lavoro a tempo determinato e si ricollega anche a quanto detto prima di noi. Occorre sicuramente aumentare la durata della causale del primo rapporto, passandola dai 12 a 18, a 24 e a 36 mesi perché in questo momento di difficoltà dare maggior respiro e maggiore sicurezza al datore di lavoro che vuole assumere regolarmente un lavoratore a tempo determinato è una misura che può dare uno sviluppo (è a costo zero, ma sconta delle titubanze di tipo – lasciatemi dire – ideologico).

Il secondo punto riguarda l'apprendistato, sempre nell'ottica della flessibilità in entrata, che, però, può favorire assunzioni regolari. Sarebbe auspicabile aumentare il periodo di prova nei contratti di apprendistato, che è di circa 1-2 mesi per portarlo a 6 mesi. Come tecnici, non come rappresentanti dei datori di lavoro o dei lavoratori, crediamo che il mercato del lavoro sia cambiato, quindi dare la possibilità all'imprenditore di provare un apprendista per un periodo adeguato può solo far bene al mercato del lavoro e stimolare maggiori assunzioni. Anche questo sarebbe un provvedimento a costo zero, che potrebbe essere un grosso stimolo per aumentare le assunzioni.

Tra l'altro, sul tema dell'apprendistato dovrebbe essere fatta anche una forte

riflessione su come viene finanziato e su quali sono le ricadute in termini occupazionali. Finanziare l'apprendistato costa molto (2,25 miliardi di euro). Dalle statistiche risulta che solo circa il 25 per cento degli apprendisti viene assunto in maniera definitiva dopo il periodo di apprendistato. Allora stiamo sprecando risorse, perché finanziamo una misura che dovrebbe portare a stabilizzare dei dipendenti, ma soltanto 1 su 4 viene assunto in maniera definitiva.

Su questo tema sarebbe, dunque, necessario rimodulare le risorse, rendendo più forti, a parità di risorse, gli sgravi contributivi nei confronti dei datori di lavoro che stabilizzano l'apprendista. Anche in questo caso, non ci sarebbe nessun aggravio per la collettività, ma una migliore sintonizzazione delle agevolazioni. Ci rendiamo conto che stiamo spendendo per favorire datori di lavoro che tengono l'apprendista finché costa poco, ma poi non lo assumono ? Dovremmo disincentivare questa pratica, rimodulando, a parità di costo per la collettività, questa forma di agevolazione.

Un terzo punto che pensiamo possa essere importante riguarda gli incentivi all'occupazione, con una cosiddetta « staffetta generazionale », che si ricollega anche a quanto è stato detto prima di me. Ciò vale soprattutto per i giovani laureati, con particolari condizioni tecniche e teoriche attestate da *master*, scuole di specializzazione o altro. Potrebbero essere assunti a tempo indeterminato coloro che hanno, per esempio, un'età inferiore ai 35 anni, prevedendo un possibile contratto d'ingresso per sostituire in azienda un dipendente prossimo all'età pensionabile, creando una vera e propria staffetta generazionale.

Anche in questo caso, la retribuzione del neoassunto potrebbe essere inferiore a quella prevista dal contratto collettivo nazionale, inizialmente pari al 70-75 per cento per arrivare, nell'arco di 2-3 anni, al 100 per cento. Questo creerebbe vantaggi sia per il datore di lavoro che per il lavoratore; per il primo perché inserirebbe un lavoratore qualificato nel proprio organico con un potenziale sicuramente più elevato rispetto a un apprendista, affiancandolo a un soggetto di elevata qualificazione professionale; avrebbe, inoltre, un evidente vantaggio in termini di salario e si potrebbe eventualmente prevedere anche una...

PRESIDENTE. E il pensionando chi lo paga ?

MARIO CIVETTA, *Presidente dell'Ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili di Roma*. Questa potrebbe essere una soluzione per introdurre nuove figure professionali in luogo dei lavori precari. Infatti, l'azienda avrebbe un risparmio, quindi avrebbe un incentivo a introdurre nel proprio organico un lavoratore qualificato e non un semplice apprendista. Dico questo perché per i lavoratori qualificati non ci sono molte misure che favoriscono l'ingresso sul mercato del lavoro.

D'altro canto, il lavoratore avrebbe la possibilità di lavorare in un'azienda che gli offre un impiego affine al percorso universitario e si supererebbe, almeno parzialmente, l'increscioso fenomeno dei giovani laureati che sono costretti ad accettare lavori di tutt'altro tipo rispetto al proprio percorso formativo pur di avere una retribuzione. Inoltre, il lavoratore integrerebbe praticamente le proprie conoscenze teoriche, con l'apporto pratico del lavoro in azienda e, pur percependo una minore retribuzione a tempo rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale, ciò sarebbe comunque preferibile rispetto a un collocamento precario e non professionalizzante.

D'altra parte, sappiamo bene che esistono delle misure alternative per introdurre in azienda in maniera ancora più precaria i lavoratori che hanno un *curriculum* universitario anche di un certo rilievo. Pertanto, modulare questi tipi di intervento potrebbe essere un sistema intelligente per favorire l'inserimento nel mercato del lavoro di giovani qualificati.

L'ultimo aspetto riguarda un intervento sicuramente costoso, la riduzione del costo

del lavoro. I lavoratori autonomi, che non hanno altre coperture previdenziali, hanno sopportato nel tempo questo problema ideologico, cioè che il lavoro flessibile costa meno di quello stabile. Questo, però, ha portato a una contribuzione INPS veramente esagerata per questi tipi di lavoratori, cosa che ha generato un mostro.

Facciamo un caso pratico. Oggi, un lavoratore che apre la partita IVA e percepisce un reddito mensile lordo di 1.000 euro, al netto dell'IRPEF e dell'INPS, ha un reddito disponibile di 550 euro. Con gli aumenti previsti a regime della contribuzione INPS, lo stesso lavoratore avrebbe un reddito disponibile di 485 euro.

Questi numeri bastano a chiarire quale tipo di situazione abbiamo costruito. Allora, anche sulla base dei dati INPS del 2011, ogni punto percentuale di questa contribuzione costa alla collettività circa 36 milioni di euro. Credo, quindi, che sia un dovere di tutti noi trovare le disponibilità e scongiurare questo aumento a regime dei contributi INPS, anche perché questi tipi di lavoratori precari che percepiscono delle retribuzioni e dei compensi molto ridotti sono i soggetti più deboli del mercato del lavoro.

Cerchiamo, dunque, di avvicinare la contribuzione INPS, per esempio, a quella della gestione artigiani e commercianti, che è comunque inferiore. Creiamo, poi, un sistema premiale quantomeno per i redditi medio-bassi, fino a determinati volumi di fatturato, com'è accaduto, per esempio, per i contribuenti minimi. Questi – ripeto – sono i soggetti veramente deboli, che hanno la massima precarietà e un carico fiscale enorme.

Pur sapendo che ci sono rilevanti problemi di copertura, interveniamo sulla deducibilità del costo del lavoro dall'IRAP. Qualche misura si è presa, ma rimane un sistema molto penalizzante per le aziende che hanno molti dipendenti. Riteniamo, quindi, necessario intervenire nuovamente e non solo sull'intensità della misura, che sicuramente dipende dalle coperture finanziarie.

L'aspetto che ancora una volta, come tecnici, vorremmo sottolineare è l'importanza di introdurre meccanismi di deducibilità del costo del lavoro ai fini IRAP. È, poi, fondamentale introdurre dei meccanismi più semplici rispetto a quelli attuali, che avrebbero un doppio effetto benefico. Da un lato, semplificano la vita dei contribuenti e dei loro consulenti; dall'altro, rendono – questo è l'aspetto ancora più importante – meno costosi e più efficaci i controlli da parte dell'amministrazione finanziaria.

PRESIDENTE. Do ora la parola ai deputati che intendano porre quesiti o formulare osservazioni.

MASSIMILIANO FEDRIGA. Sarò molto veloce, visti i tempi. Innanzitutto, ringrazio gli intervenuti, ai quali vorrei rivolgere delle domande.

Per quanto riguarda Federdistribuzione, vorrei sapere a quali tipi di mansioni è principalmente rivolto l'apprendistato all'interno del loro comparto.

In merito al secondo intervento, condivido appieno le posizioni espresse. Probabilmente non sono ideologico perché, in particolare, approvo pienamente le posizioni espresse per quanto riguarda i lavori a tempo determinato. Invece, l'unico dubbio che ho è sulla deducibilità.

Dico questo non perché sia contrario a dare agevolazioni a chi offre lavoro e a chi assume, ma la mia preoccupazione – su questo vi invito a fare una riflessione – è che con la deducibilità si va a creare una situazione per la quale sarebbe più utile andare a incidere direttamente sul costo del lavoro. Insomma, occorre dire che il lavoro deve costare di meno. Temo, infatti, che nel nostro Paese tra deduzioni, incentivi e quant'altro, si sia creato un mercato distorto che va a premiare chi ha ottimi consulenti (sono sicuro che voi lo siate). Viceversa, dobbiamo semplificare dicendo semplicemente che il lavoro costa di meno.

Ovviamente, questo ha un onere e capiamo anche noi, come gruppo d'opposizione, che non è facile intervenire in quel settore. Tuttavia, penso questa sia la strada che dobbiamo seguire.

PRESIDENTE. Se nessun collega chiede di intervenire, vorrei porre una domanda sull'apprendistato perché mi pare che stia diventando lo strumento principe di ingresso nel mercato del lavoro. Siccome siete professionisti in questo senso, vi chiedo se e quale modello regionale funziona meglio e ha dato migliori risultati. Infatti, su questo aspetto – come avete fatto notare entrambi – la legislazione è regionale e ciò ha un peso importante.

Inoltre, parlando di cuneo fiscale, vorrei capire – a parte la questione della deducibilità, a cui si riferiva l'onorevole Fedriga – se avete un'idea su dove e come intervenire se il Governo dovesse mettere a disposizione risorse già dalla legge finanziaria. Peraltro, si sta aprendo un dibattito sulla tredicesima, proprio in termini di semplificazione. Ecco, secondo voi, c'è una via privilegiata di interevento ?

Infine, sull'idea della staffetta, non riesco a capire perché un lavoratore anziano debba rinunciare a una parte dello stipendio in una fase, comunque, particolare della propria vita. Questo è un nodo molto significativo. Vedo che c'è molto entusiasmo da parte vostra. Quindi, o diciamo la verità, cioè che questo si fa verso i figli o i nipoti, per cui ci può essere un interesse affettivo, oppure questa misura mi pare abbastanza complicata. Ecco, chiederei la vostra opinione.

LORENZO DI PACE, *Rappresentante dell'Ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili di Roma*. La staffetta generazionale ha un suo rilievo in ordine ad alcuni benefici, quali potrebbero essere, per il nuovo assunto, la stessa parificazione dei contributi che paga un apprendista, che sono per 3 anni praticamente a costo zero.

Inoltre, possiamo prevedere nell'ambito della leva fiscale una previsione di cedolare secca per quanto riguarda una parte della retribuzione, quindi applicando una tassazione diversa dagli scaglioni ordinari normali. Poi, come diceva la collega di Federdistribuzione, si può prevedere una contribuzione figurativa per il soggetto che è in odore di età pensionabile, per quanto concerne l'aliquota del 9,19 per cento.

A questo proposito, mi ricollego all'indagine conoscitiva sottesa a questa audizione. Avendo letto il rapporto dell'ISFOL (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori), ritengo interessante questa ipotesi anche riguardo ai NEET. Infatti, sono molto interessanti i tirocini formativi che si stanno diffondendo, attraverso Italia lavoro, in alcune zone del sud, e per alcuni in mobilità nelle altre regioni. Ecco, quei tirocini potrebbero essere propedeutici anche alla staffetta generazionale per dare la possibilità a dei soggetti più preparati rispetto a coloro che non hanno formazione di entrare in un mondo del lavoro che sia affine al loro percorso universitario.

Non possiamo lamentarci, poi, se i cervelli vanno fuori. In questo modo, i giovani potrebbero avvicinarsi a un mondo lavorativo che è similare alle loro esigenze. Vi sono, quindi, diversi spunti. Peraltro, nel documento che depositeremo tra qualche giorno non ci sono solo queste quattro voci, ma c'è, per esempio, anche la proposta di una parificazione della possibilità, per alcuni soggetti che usufruiscono della « mini ASPI », di essere assunti.

Inoltre, se vogliamo dare un aiuto alle imprese, possiamo prevedere la possibilità, in base all'articolo 1 della legge n. 99 del 2013 sul lavoro (il famoso terzo della retribuzione di 650 euro) di usufruire, da parte delle aziende, di questo beneficio in modalità orizzontale.

Se poi l'INPS nella sua circolare del 17 settembre dice che si può usufruire solo in modalità verticale, significa che le piccole imprese per un dipendente che assumono pagano meno di quanto ricevono dal beneficio, quindi l'eccedenza andrebbe persa. L'INPS potrebbe, dunque, intervenire per aiutare le imprese o potrebbe farlo il legislatore.

Occorre, poi, assicurare la snellezza delle procedure burocratiche. Difatti, nel caso del Fondo per il finanziamento degli interventi – i famosi 12.000 euro per incentivare a stabilizzare i soggetti a tempo indeterminato – abbiamo visto che nell'arco di 2-3 giorni sono finite le ri-

sorse. Sappiamo che c'è carenza, ma sarebbero importanti dei piccoli accorgimenti sul lavoro accessorio (l'eliminazione dei 2.000 euro per gli imprenditori, commercianti e professionisti, a fronte dei 5.000, che sono quelli naturali) e altri piccoli interventi.

Tutte queste proposte saranno contenute nel documento che depositeremo a breve.

MASSIMILIANO FEDRIGA. Vorrei rispondere alla domanda del presidente, che chiede qual è la motivazione per cui il cinquantacinquenne decide di andare in *part-time*. Va bene il contributo figurativo, ma se si trova lo stipendio netto in busta paga ridotto del 20, 30, 50 per cento, in relazione alla quantità di *part-time*, qual è la motivazione per la quale...

MARIO CIVETTA, *Presidente dell'Ordine dei dottori commercialisti e esperti contabili*. Su questo nessuno ha la bacchetta magica. Questo non è un fatto tecnico, ma di equità generazionale. So che apriamo un tema difficile, ma il sessantenne, rispetto al trentenne, ha avuto comunque una situazione previdenziale diversa.

PRESIDENTE. L'ideologia la sta facendo lei. Non può dire a una persona di sessant'anni di andare a casa ! Dobbiamo avere il coraggio di dire che questa misura è rivolta allo scambio generazionale in famiglia, in particolare per permettere alle giovani nonne di fare le nonne. Questo è l'unico stimolo che vedo. Diciamolo con serenità.

MARIO CIVETTA, *Presidente dell'Ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili di Roma*. Sì, presidente. Tuttavia, a livello intergenerazionale c'è una grossa differenza tra il sessantenne e il figlio trentenne, soprattutto per l'aspettativa di pensione che il padre ha avuto. Ciò vale anche all'interno della stessa famiglia. Mio padre, a parità di situazione, ha avuto e ha una pensione enormemente maggiore alla mia. Quindi, un'equità intergenerazionale, all'interno della famiglia, ma anche delle città, delle regioni e del nostro Paese, ci dovrà essere. Altrimenti è bene parlare, ma è difficile trovare la soluzione.

PRESIDENTE. Sì, ma bisogna dire le cose come stanno, altrimenti ci prendiamo in giro. O troviamo un modo per cui lo Stato incentiva il sessantenne a prescindere da colui che prenderà il suo posto o che gli sarà affidato in formazione, oppure dobbiamo avere il coraggio di dire che è una scelta che ricade sui singoli. A ogni modo, è complicato.

MARIA STELLA MOTTA, *Direttore area lavoro e sindacale* di Federdistribuzione. Riprendo con ordine le domande che mi sono state poste.

In merito all'apprendistato, negli ultimi 5-6 anni il nostro settore ha una percentuale stabile – nel senso che non è decollata – che è fra il 3 e il 4 per cento. Si è mossa sempre all'interno di questo *range* percentuale, pur essendo un settore che arriva ad avere conferme dell'apprendistato praticamente prossime al 100 per cento. D'altra parte, l'apprendistato è un investimento per il datore di lavoro, che deve avere un progetto per inserire un giovane per un periodo così lungo e non ha nessun interesse a non definire questo rapporto di lavoro, al di là della singola situazione di anomalia che poi possa intervenire.

Il grosso problema per aziende come le nostre, a causa del quale ancora non siamo riusciti a far decollare l'apprendistato nonostante un contratto nazionale che abbia cercato di colmare alcune lacune, è proprio il nodo della formazione sulle competenze di base trasversali, che è una quantità massiccia di formazione preordinata, organizzata e finanziata dalle regioni, che, purtroppo, provvedono a questo compito in modo estremamente

differenziato. Di conseguenza, all'interno di un progetto di apprendistato che va a toccare lo stesso ruolo professionale, l'azienda si trova, su più regioni, a non poter avere un progetto univoco per inserire figure professionali costruite nello stesso modo sul territorio nazionale, ma deve seguire alcune indicazioni che arrivano dal territorio.

Oggi, la legge n. 99 del 2013 ha superato questo problema in parte, perché non dice più « possono », ma « devono » rifarsi alla formazione della regione ove vi è la sede legale. Tuttavia, questo che poteva sembrare un momento di agevolazione, in verità sta cominciando a registrare – purtroppo anche in alcune posizioni della Conferenza Stato-regioni e province autonome – delle rigidità da parte delle regioni che devono finanziare una formazione che non hanno determinato perché, non avendola appunto determinata, ritengono di non poterla finanziare. Questo sarà, quindi, un elemento molto negativo.

Per quanto riguarda le sedi centrali delle aziende, stiamo parlando di figure professionali classiche, ma anche specifiche sulla logistica, sugli acquisti e su certe attività, come lo *store manager*, che sono tipiche delle attività che svolgiamo.

Sul cuneo fiscale troverete nel documento alcune proposte specifiche, per esempio quella di un diverso trattamento del *welfare* – sia sanitario sia previdenziale, perché ormai va costruita una seconda gamba robusta per i giovani e per i meno giovani, visto che abbiamo il sistema contributivo invece del retributivo – o delle attività di *welfare* a supporto, che, tra l'altro, potrebbero spingere la nascita di nuove professioni proprio nel terzo settore.

Consentitemi, poi, di dire che il cuneo fiscale che si va ad accentrare sulla tredicesima mensilità ha un effetto più di immagine che di sostanza. In effetti, quello che conta è vedere alla fine dell'anno che differenza c'è tra il lordo e il netto. Pertanto, andarsi a concentrare sulla tredicesima può avere un effetto di annuncio di un certo tipo, ma poi, nella sostanza, nulla cambia.

Invece, noi chiediamo un effetto che sia strutturale e che vada a diminuire la contribuzione, ma che sia anche bilanciato da una minore tassazione del dipendente che, avendo un reddito netto maggiore a disposizione, potrebbe intervenire come soggetto sul mercato in modo più robusto e quindi fare da motore per tutte le iniziative.

Alcune delle proposte che abbiamo sentito sul cuneo fiscale prevedevano un intervento sull'INAIL, che riguarda il discorso assicurativo. Allora, questa iniziativa dovrebbe essere più legata a rispondere rapidamente all'effetto « *bonus-malus* » dell'andamento dei settori e delle aziende perché nel comparto del terziario, dove ci muoviamo, il rapporto tra spesa INAIL ed effettivi ritorni per indennizzo di infortuni o di malattie professionali è sicuramente a grosso vantaggio dell'INAIL.

Questo andrà a controbilanciare altre situazioni, ma probabilmente sarebbe anche di stimolo a intervenire sulla sicurezza sul lavoro se si fa in modo che chi effettivamente produce più infortuni o più malattie professionali paga di più rispetto a chi invece è più virtuoso. Probabilmente, sotto questo aspetto, un effetto di ampio respiro sarebbe anche educativo.

Sulla staffetta, capisco che possa sembrare anomalo perché la prima volta che ci ragionammo neppure noi riuscivamo a capire bene di che cosa si trattava. Ecco, vi assicuro che da un lavoratore non di 55 anni, ma che ha abbondantemente superato i 60 e che si ritrova con una riforma previdenziale così diversa, che gli permette l'accesso alla pensione con molti anni di differenza rispetto quello che era il suo progetto di vita, le richieste arrivano.

È chiaro che è un provvedimento che verrà utilizzato da pochi, ma averlo a disposizione può aiutare. Del resto, troveremo sempre di più il problema dell'invecchiamento della popolazione all'interno delle aziende. Faccio un esempio banale. Pensate davvero che il salumiere che è al banco di un grosso supermercato riesca a

stare in piedi agevolmente a 67 anni ? Non credere possa essere interessato a qualcosa che lo aiuti ?

PRESIDENTE. Direi che, sotto questo aspetto, abbiamo abbastanza chiaro il mondo del lavoro.

MARIA STELLA MOTTA, *Direttore area lavoro e sindacale di Federdistribuzione*. Ecco, quindi i soggetti interessati ci sono.

PRESIDENTE. Ringrazio i nostri ospiti del contributo e dichiaro conclusa l'audizione.

**La seduta termina alle 11.20.**

*IL CONSIGLIERE CAPO DEL SERVIZIO RESOCONTI ESTENSORE DEL PROCESSO VERBALE*

DOTT. VALENTINO FRANCONI

*Licenziato per la stampa il 31 ottobre 2013.*

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO

FEDERDISTRIBUZIONE

LE AZIENDE DELLA DISTRIBUZIONE MODERNA

# Audizione Federdistribuzione

***Camera dei Deputati***

*XI Commissione Lavoro Pubblico e Privato*

## "Indagine conoscitiva sulle misure per fronteggiare l'emergenza occupazionale, con particolare riguardo alla disoccupazione giovanile"

24 settembre 2013



ALLEGATO

La pesante crisi economica internazionale e nazionale preme ancora in modo forte sull'economia del Paese: peggiora gli indicatori economici, frena i consumi fino a comprimere l'acquisto di beni di prima necessità (come gli alimentari calati in termini quantitativi del 12% dal 2008 ad oggi) e si manifesta con forza sul piano occupazionale, facendo registrare nel 2013 una disoccupazione superiore ai 3 milioni di unità, alle quali si aggiungono i giovani Neet (Not in Education, Employment or Training). In questo quadro le famiglie soffrono: tra il 2011 e il 2012 è aumenta sia l'incidenza di povertà relativa (dall'11,1% al 12,7%) sia quella di povertà assoluta (dal 5,2% al 6,8%) in tutta Italia (ISTAT 2013). Le scarse possibilità dei giovani di accedere al mercato del lavoro e di rimanervi stabilmente aumentano le difficoltà delle famiglie. Alla crisi della domanda di lavoro si va infatti aggiungendo un veloce aumento dell'offerta di lavoro, soprattutto per quanto riguarda la componente femminile (maggiore scolarizzazione e crisi dei redditi famigliari) e quella dei lavoratori anziani (fattori demografici ed effetto della riforma delle pensioni).

Anche le aziende della Distribuzione Moderna Organizzata, che vantano una percentuale di contratti di lavoro a tempo indeterminato del 91% e che vedono nei loro organici un'elevata quota di giovani (il 20% dei dipendenti ha meno di 30 anni), devono però fare i conti con tale scenario: indice di tale difficoltà è, per esempio, la percentuale dei neo assunti (popolazione con meno di 2 anni di anzianità) che è passata dal 14,61% del 2011 al 12,35% del 2012 ("Analisi sulla gestione del capitale umano nel Retail". PricewaterhouseCoopers, indagine 2013 su dati 2012).

Federdistribuzione ha accolto favorevolmente alcuni provvedimenti della presente Legislatura, quali quelli tesi ad intervenire sulle criticità del mercato del lavoro contenuti nel D.L. 76/2013 - convertito con modificazioni dalla L. 99/2013 - e giudica positivamente anche alcune delle indicazioni presenti nel documento Governativo "*Destinazione Italia*". Condivide, in particolare, la misura volta ad adattare le regole contrattuali alle specificità dei nuovi investimenti, che denota una particolare attenzione all'importanza di fornire stimoli e supporti all'avvio di nuove attività. Riteniamo tuttavia che tali positivi segnali siano insufficienti per stimolare un mercato del lavoro così sofferente e che molto ci sia ancora da fare. Si ritengono prioritari gli interventi, ad esempio, in tema di riduzione del cuneo fiscale; di semplificazione normativa (potestà legislativa nel rapporto tra Stato e Regioni) e di politiche attive del lavoro (riforma dei Centri per l'impiego quali promotori ed attivatori dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, formazione e riqualificazione professionale).

Riportiamo di seguito una nostra analisi di dettaglio relativa ai temi del Lavoro per noi di prioritaria importanza ove il focus non è esclusivamente sui giovani, in quanto riteniamo che la maggior parte delle misure (ad esempio quelle relative ai contratti a termine o al contratto di inserimento recentemente abrogato) vadano comunque ad avere un maggior impatto proprio su tale categoria, anche quando non sono specificatamente indirizzate a loro.

Un mercato del lavoro più "semplice" e accessibile, con regole chiare sia in entrata che in uscita è indispensabile per tutti, imprese e lavoratori ed in particolare per i soggetti più deboli fra i quali oggi si annoverano purtroppo i giovani, altrove considerati come motore di sviluppo ed innovazione.

PROPOSTE IN MATERIA DI LAVORO

*Si sottolinea che gran parte degli interventi proposti è stata definita INTERVENTO A COSTO ZERO proprio perché non comportante alcun onere aggiuntivo a carico della finanza pubblica. Alcune delle proposte che seguono evidenziano possibilità di **semplificazione**: la numerosità, la complessità e, soprattutto, le incertezze interpretative sono infatti un costo per le aziende.*
*Negli altri casi abbiamo evidenziato che trattasi di INTERVENTI ONEROSI ma abbiamo altresì commentato perchè tali costi possano essere considerati quali investimenti per il raggiungimento di obiettivi di sviluppo . di miglioramento e di recupero dei costi a breve termine.*

## FLESSIBILITA' IN INGRESSO

### • Contratto a tempo determinato

***INTERVENTI A COSTO ZERO (semplificazioni che determinano una riduzione di costi gestionali per le aziende e facilitano l'ingresso o il reingresso nel mercato del lavoro)***

CONTRATTO ACAUSALE

In considerazione della necessità di **supportare al massimo le possibilità occupazionali**, proponiamo che **sperimentalmente, fino al 31/12/2014**, il ricorso al contratto a tempo determinato venga svincolato dalla specificazione della causale, mantenendo il limite di durata massima di 36 mesi e definendo una percentuale di utilizzo massima di tali contratti (rispetto al numero totale di contratti di lavoro subordinato in essere presso lo stesso datore di lavoro). Tale **semplificazione** avrebbe un effetto di riduzione del contenzioso che stabilmente accompagna i contratti a tempo determinato, in cui l'apposizione della causale - più che una effettiva tutela del lavoratore - determina la necessità di una "buona scrittura" della medesima (le aziende sono chiamate a scrivere testi che tengano conto dei disomogenei e mutevoli orientamenti della giurisprudenza, spesso differenziati e in contraddizione tra loro nei diversi territori).

Abbiamo, comunque, accolto con favore l'intervenuta possibilità (Legge n. 99/2013) che, all'interno dell'attuale durata massima di 12 mesi del contratto acausale, possa essere utilizzata **una proroga**. Ciò rende, in molti casi, meno problematica per il datore di lavoro l'identificazione della effettiva durata della necessità che determina l'instaurazione del contratto.

PROPOSTE IN MATERIA DI LAVORO

## RIDUZIONE INTERVALLI PER LA RIASSUNZIONE CON UN CONTRATTO A TERMINE

Le richieste, nostre e delle altre datoriali, su questo importante tema sono state accolte dalle Legge n. 99/2013. Il consistente allungamento di questi intervalli determinato dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92 rendeva più difficile stabilizzare i rapporti tra lavoratore e impresa: quest'ultima non poteva attendere lunghi periodi per occupare ancora la medesima persona – già formata ed inserita nella organizzazione aziendale – e si vedeva costretta, nell'attuale incertezza economica e conseguentemente occupazionale che determina l'impossibilità di una trasformazione a tempo indeterminato, a ricorrere ad una persona diversa, sulla quale dover fare nuovi investimenti finalizzati alla professionalizzazione. Questo portava ad un incremento del turn-over e determinava maggiori costi per le aziende, legati alla formazione di competenze.

## MODALITA' DI CALCOLO DELLA DURATA MASSIMA DEL CONTRATTO A TERMINE

Altra importante modifica da noi auspicata è la **modalità di calcolo del periodo massimo** di tempo (pari a 36 mesi) durante il quale un lavoratore può essere occupato con contratto a tempo determinato. A tale riguardo, riterremmo necessario che non venisse considerato utile per tale conteggio il periodo di lavoro con **contratto di somministrazione a tempo determinato**: si tratta infatti di due tipologie contrattuali differenti, facenti capo a differenti datori di lavoro e con costi diversi per l'azienda.

***INTERVENTI ONEROSI (si evidenzia che gli interventi sotto riportati, pur determinando un temporaneo minor gettito contributivo, risultano nel medio termine volano di maggiore occupazione e conseguentemente di maggior gettito contributivo e fiscale)***

## ESCLUSIONE DAL CONTRIBUTO AGGIUNTIVO DELL'1,4% DI ALCUNE TIPOLOGIE DI RAPPORTO

Alcune forme di flessibilità sono connesse e necessarie allo sviluppo in un settore quale quello della DMO che si caratterizza per un'alta percentuale di contratti a tempo indeterminato (91% nell'anno 2012); pertanto sarebbe importante che i contratti a tempo determinato **non venissero indiscriminatamente gravati da maggiori costi** (più 1,4% della retribuzione imponibile quale contributo aggiuntivo ASPI).
Nella maggior parte dei casi il settore fa uso dei contratti a tempo determinato per **situazioni fisiologiche** e per le quali chiediamo la **generalizzata esclusione dall'applicazione del contributo aggiuntivo:**

- per i cosiddetti **lavori stagionali** (la cui superata definizione si rifà ad un DPR del 1963 o a tipizzazioni non presenti al 31.12.2011 nel CCNL in applicazione, condizione che non permette di fruire dell'esclusione dal contributo aggiuntivo e rispetto alla quale **è auspicabile l'abrogazione del vincolo temporale**) e più specificatamente per i periodi in cui sono più ricorrenti i **picchi di attività.**

- per le **aperture di nuovi punti vendita** e per **l'avvio di nuove iniziative e progetti,** che necessariamente richiedono un temporaneo maggior utilizzo di risorse. I maggiori costi di start-up hanno inevitabilmente l'effetto di penalizzare il tasso di innovazione e ammodernamento del settore e la propensione e capacità di investimento, con prevedibili impatti negativi sulla creazione di nuova occupazione.

In termini generali (anche quale eventuale alternativa), auspichiamo, quantomeno, che le **aziende virtuose** (quelle **con percentuali di rapporti a tempo indeterminato molto elevate**) possano non essere penalizzate da maggiori costi per i rapporti a tempo determinato.

PROPOSTE IN MATERIA DI LAVORO

## • Apprendistato

***INTERVENTI A COSTO ZERO (semplificazione che determina una riduzione di costi gestionali per le aziende e facilita l'ingresso nel mercato del lavoro)***

Non possiamo non richiamare la presenza di vincoli normativi regionali disomogenei in tema di formazione delle competenze di base e trasversali che – nel caso di aziende plurilocalizzate su tutto il territorio nazionale - non fanno decollare il contratto di apprendistato (erogazione e disponibilità fondi, quantità e qualità della formazione, coerenti richieste sindacali su tutto il territorio nazionale). Vincoli normativi omogenei sarebbero inoltre utili per una migliore conoscenza ed utilizzo dei possibili incentivi economici derivanti dai fondi europei. Un primo positivo ed utile passo in tal senso è stato l'intervento della Legge n. 99/2013 in tema di riferimento alla Regione in cui è ubicata la sede legale aziendale. Auspichiamo che la Conferenza Stato, Regioni e Province autonome ponga attenzione nella definizione delle Linee Guida (da adottare secondo quanto previsto dall'articolo 2 della Legge 99/2013) in modo da non vanificare l'intento di semplificazione dell'utilizzo di tale tipologia contrattuale portato avanti dal Legislatore. In particolare riteniamo utile che venga chiarito che la Regione dove viene svolto l'apprendistato deve finanziare la formazione trasversale degli apprendisti assunti da imprese che applicano la normativa della Regione ove l'impresa ha la sede legale e che sia ribadito, secondo quanto già esplicitato nella circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 35 del 29 agosto 2013, che la formazione trasversale è obbligatoria solo se finanziata (salvo diversa previsione della contrattazione collettiva). Riteniamo inoltre che, per un decollo numericamente importante di tale tipologia contrattuale, l'apprendistato andrebbe promosso non solo nella forma dell'apprendistato professionalizzante, ma anche in quella di apprendistato per la qualifica per il diploma professionale. Questo intervento potrebbe altresì essere utile per definire preventivi orientamenti scolastici ai "mestieri" che agevolerebbero l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e per favorire l'alternanza scuola-lavoro.

## • Tirocini

***INTERVENTI A COSTO ZERO (semplificazione che determina una riduzione di costi gestionali per le aziende e facilita l'ingresso nel mercato del lavoro)***

Anche in questo caso la **disomogeneità dei vincoli normativi a livello regionale** rende particolarmente onerosa la disarticolata gestione di tale fattispecie, avendo a riferimento la plurilocalizzazione che caratterizza le aziende della DMO e le necessità di coerenza interna di scelte, trattamenti ed indirizzi (che anche le OO.SS. Nazionali tendono a privilegiare). Una maggiore chiarezza ed omogeneità di indirizzo a livello territoriale renderebbe più visibile ed utilizzato il possibile supporto economico di incentivazione derivante dai fondi europei. Rileviamo il positivo intervento su tale tema della Legge n. 99/2013 che ha previsto la possibilità di riferimento alla sola normativa delle Regione in cui è ubicata la sede legale aziendale. Evidenziamo l'importanza di una più stretta collaborazione tra Università e Regioni al fine di agevolare l'attivazione dei tirocini da parte delle imprese (ad esempio con l'armonizzazione degli schemi di convenzioni e dei format di progetti formativi individuali).

## • Contratto di inserimento e incentivi all'occupazione

***INTERVENTO ONEROSO (si evidenzia che l'intervento sotto riportato, pur determinando un temporaneo minor gettito contributivo, risulta nel medio termine volano di maggiore occupazione – inserimento e reinserimento - e conseguentemente di maggior gettito contributivo e fiscale)***

Non riteniamo che il sistema di incentivi all'occupazione per i lavoratori anziani e le donne in situazioni svantaggiate (Legge 28 giugno 2012, n. 92, art. 4, comma 8 e ss.) copra tutte le fattispecie definite per l'utilizzo del contratto di inserimento ex artt. 54 e ss. D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276, da noi ritenuto – altresì - complementare al contratto di apprendistato. Pertanto proponiamo la **reintroduzione della fattispecie "contratto di inserimento"** in quanto più consona all'espletamento di quelle tipologie di mansioni che non giustificano un lungo e complesso iter formativo.

PROPOSTE IN MATERIA DI LAVORO

# FLESSIBILITA' DELLE PRESTAZIONI / PRODUTTIVITA'

## • Part Time

***INTERVENTO A COSTO ZERO (elimina importanti costi gestionali per le aziende)***

Proponiamo che non sia penalizzata la gestione dei contratti part-time, che nella DMO rappresentano ben il 47% del totale, eliminando la **facoltà –** introdotta dalla cd. "Riforma Fornero" **– per il dipendente di revocare il già prestato consenso all'applicazione di clausole elastiche o di flessibilità** relativamente all'orario di lavoro, **nei casi di genitori con figlio convivente di età non superiore ai 13 anni**, in quanto si sono determinati gravi problemi gestionali in considerazione del fatto che la popolazione del settore (59% di occupazione femminile) si caratterizza per la presenza di una percentuale pari all'89% di personale con età inferiore ai 50 anni (di cui ben il 20% al di sotto dei 30 anni).

## • Polivalenza delle mansioni

***INTERVENTO A COSTO ZERO (incrementa la flessibilità organizzativa delle aziende)***

Ci preme evidenziare alcuni aspetti che sono fortemente sentiti nel quotidiano svolgimento delle attività a fronte di specifiche esigenze organizzative, produttive, tecniche, di sostituzione o di mercato. Per una organizzazione del lavoro flessibile e volta ad incrementi di produttività, è importante che i lavoratori siano **polivalenti nello svolgimento di una pluralità di mansioni.** Utile in tal senso una riforma dell'art. 2103 del Codice Civile sia relativamente al concetto di demansionamento che di svolgimento di mansioni superiori (ove quest'ultimo sia coerente al concetto di **mansione quantitativamente prevalente**, funzionale e di stimolo anche allo **sviluppo professionale**).

## • Riduzione del cuneo fiscale

***INTERVENTI ONEROSI (si evidenzia che gli interventi sotto riportati, pur determinando un temporaneo minor gettito contributivo, risultano nel medio termine volano di maggiore occupazione e conseguentemente di maggior gettito contributivo e fiscale)***

Riteniamo assolutamente indispensabile la riduzione del cuneo fiscale e contributivo ("Madre di tutte le convergenze fra le Parti Sociali") sia in generale che con particolare riferimento al personale neo-assunto ed a quello stabilizzato.

### MISURE PER LA PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE GIOVANILE

L'incentivo fiscale introdotto dall'articolo 1 della Legge 99/2013 in favore dell'occupazione giovanile (Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani) denota sicuramente una particolare attenzione al problema della disoccupazione giovanile ma non possiamo non evidenziare che l'incertezza del beneficio (riconoscimento del medesimo in base all'ordine cronologico delle domande pervenute all'Istituto fino a capienza delle risorse) penalizza le decisioni di investimento, che non possono - nella costruzione dei connessi budget - tenere conto di riduzioni di costo non certe e quantitativamente variabili. Sarebbe utile introdurre agevolazioni che possano dare alle aziende la certezza di minor costo, come l'agevolazione normativa del sotto-inquadramento fino a due livelli (per es. per una durata di 24 mesi) per l'assunzione dei giovani.

PROPOSTE IN MATERIA DI LAVORO

***INTERVENTO A COSTO ZERO (riduce i costi gestionali delle aziende, semplifica e determina compiute valutazioni economiche)***

DETASSAZIONE E DECONTRIBUZIONE

In tal senso pare opportuno sottolineare l'esigenza generale, di tutte le aziende, relativa alla definizione di interventi che rendano finalmente **certa la normativa in materia di detassazione e decontribuzione del salario di produttività**, evitando, al contempo, l'aumento degli oneri meramente burocratici a carico delle imprese. In tema di detassazione, per esempio, difficile orientarsi con certezza – per chi ha responsabilità di sostituto d'imposta - nella combinata lettura del DPCM 22.01.2013 e della Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 03.04.2013. Inoltre, si ritiene di primaria importanza la **strutturalità delle risorse** destinate all'accesso al beneficio fiscale di detassazione, superando la logica dell'intervento di legge che annualmente ne reiteri – in modo mutevole – la regolamentazione. In tema di decontribuzione pare invece opportuno sottolineare che nonostante sia stata definita la strutturalità dell'incentivo contributivo, le **risorse allocate** a tale titolo – oltre ad essere calanti negli anni – vengono poi utilizzate a copertura di differenti oneri. Non possiamo non sottolineare **come l'incertezza normativa penalizzi le decisioni di investimento**, che non possono - nella costruzione dei connessi budget - tenere conto di riduzioni di costo non certe e quantitativamente variabili.

## • Fondi interprofessionali per la formazione

***INTERVENTO ONEROSO (strumento di salvaguardia del livello di competenze del personale che si traduce in produttività per le aziende e in incremento della professionalità per i lavoratori)***

Chiediamo che **non vengano intaccate le risorse destinate a tali fondi**, in quanto in un momento in cui le aziende faticano a **mantenere gli investimenti sulla formazione**, il ricorso a dette risorse diventa fondamentale per le politiche di formazione e riqualificazione del personale. Il segnale che interventi di riduzione di tali fondi generano è fortemente **in contrasto con la speranza di una visione positiva, di volontà e capacità di investimento, almeno a medio termine, sui temi del lavoro.**

## • Fondi di assistenza sanitaria integrativa e di previdenza complementare

***INTERVENTO ONEROSO (strumento che intercetta le domande non evase dal SSN e che può determinare minori oneri futuri a carico del sistema sanitario nazionale – in relazione ad azioni di prevenzione – e minori necessità di intervento primario/sociale a sostegno dei redditi futuri a carico del sistema pensionistico INPS)***

Riteniamo che andrebbero **incentivate le forme di welfare** realizzate attraverso le casse, i fondi e le gestioni di assistenza sanitaria integrativa e di previdenza complementare previste da contratti collettivi o accordi o da regolamenti aziendali. A tal fine chiediamo che vengano **escluse da ogni e qualunque contribuzione** a carico sia del lavoratore che dell'azienda (anche dall'attuale contribuzione di solidarietà) le somme erogate per il finanziamento di dette entità, quantomeno fino a concorrenza dell'importo concesso in deduzione fiscale al dipendente.

# PROPOSTE IN MATERIA DI LAVORO

## • Welfare sussidiario

***INTERVENTO ONEROSO (strumento che sostituisce servizi ai cittadini-lavoratori che, ad oggi, lo Stato non è in grado di introdurre o di migliorare per motivi organizzativi o di costo. Strumento che, altresì, può tradursi in produttività per le aziende e supporto al reddito dei lavoratori)***

Riteniamo che andrebbero sperimentalmente **incentivate le forme di welfare collettivo realizzate a livello di categoria o aziendale**, previste da contratti collettivi o accordi o da regolamenti aziendali (sostegno alla genitorialità, ai servizi agli anziani, telelavoro, raccordo a piani regionali di conciliazione, ecc.). Detti interventi **supporterebbero caratteristiche sociali già mutate**, quali: durata della vita media, tasso di fertilità, dimensioni famiglie, tasso di occupazione femminile, età pensionabile. A tal fine chiediamo che vengano **escluse da ogni e qualunque contribuzione,** a carico sia del lavoratore che dell'azienda, le somme a tale titolo erogate per il finanziamento di tali interventi.

## • Personale senior

***INTERVENTO ONEROSO (strumento di salvaguardia e graduale trasferimento delle competenze del personale che si traduce in produttività per le aziende. Opportuna una analisi del possibile assorbimento dei costi dai fondi europei, trattandosi di strumento che supporta l'occupazione giovanile)***

Ci accomuniamo al dibattito attuale sullo strumento del cd. "**ponte generazionale**", che consente di rivolgere un'attenzione particolare al **ruolo**, alla **motivazione** e alle **prestazioni del personale senior**, al fine di accompagnare l'allungamento della vita lavorativa in relazione alle modifiche intervenute nel sistema pensionistico **(tutoraggio, part time con patto generazionale)** e, nello stesso tempo, aiuta i giovani ad entrare nel mercato del lavoro. Nello specifico, l'attuazione del "ponte generazionale" consente di conciliare necessità dei singoli e delle aziende sia in termini di impegno professionale, trasferimento di competenze e salvaguardia dei livelli economici pensionistici in corso di maturazione. Positivo, dunque, un percorso che prevede un part time inizialmente orizzontale (per favorire l'affiancamento del giovane) che possa utilmente trasformarsi in part time verticale o misto che tenga conto dei picchi positivi e negativi di attività.

FEDERDISTRIBUZIONE
LE AZIENDE DELLA DISTRIBUZIONE MODERNA

Settembre 2013 – Area Lavoro Rev 0

8

€ 2,00