

DDL DI BILANCIO 2024
LE PROPOSTE DI FEDERDISTRIBUZIONE

13 Novembre 2023

INDICE

Introduzione	pag. 3
I contenuti del DDL di bilancio	pag. 5
Famiglie	pag. 14
Introduzione	pag. 14
Bonus natalità	pag. 15
Misure per il sostegno al reddito delle famiglie	pag. 16
Incentivi alle iniziative promozionali	pag. 17
Imprese	pag. 19
Innovazione e digitalizzazione	pag. 19
Rigenerazione urbana	pag. 20
Riforma della disciplina dei buoni pasto	pag. 21
Lavoro	pag. 24
Detassazione degli incrementi salariali derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale a vantaggio di lavoratori	pag. 24
Riduzione aliquota contributiva Fondo di integrazione salariale (FIS)	pag. 24
Incentivi all'occupazione	pag. 25
Contratti a tempo determinato: eliminazione del contributo addizionale in caso di rinnovo	pag. 26
Fondo Nuove Competenze	pag. 26

INTRODUZIONE

Il contesto macroeconomico

Nel 2022 le tensioni internazionali e le incertezze generate dal conflitto in Ucraina, insieme con i rincari delle materie prime energetiche hanno influenzato negativamente il sistema economico italiano che ha assistito ad una dinamica inflazionistica senza precedenti, con i prezzi al consumo cresciuti in media del +8,1%.

Nonostante le condizioni avverse **il sistema Paese è riuscito a sostenere la crescita nel 2022 (+3,7%) e a prostrarla**, seppur in modo più contenuto, **nel 2023** anno in cui si è registrata una **variazione acquisita del PIL pari al +0,7%** al III trimestre.

Il dato è stato determinato da un calo del valore aggiunto apportato dall'agricoltura compensato da una crescita dell'industria e di una sostanziale stabilità del settore dei servizi. In questo senso hanno contribuito all'andamento positivo i ritorni degli investimenti del **PNRR**, tra cui le agevolazioni per le riqualificazioni edilizie e il supporto agli investimenti in ambito tecnologico. La domanda interna è risultata invece meno vivace delle aspettative mentre le esportazioni sono rallentate sia nell'area euro che a livello mondiale.

Le previsioni di crescita reale per i prossimi anni restano complessivamente positive: Banca d'Italia a ottobre 2023 prevede una **crescita del +0,7% per il 2023, +0,8% per il 2024 e +1,0% per il 2025** mentre **l'inflazione** dovrebbe ridursi dal **+6,1% stimato per il 2023 al +2,4% nel 2024 e al +1,9% nel 2025**.

Il panorama fin qui descritto, seppur di ripresa, non può celare **alcune problematiche di fondo** a cui occorre porre tempestivo rimedio.

Nel solo 2022 **l'indice Armonizzato dei Prezzi al Consumo (IPCA) in Italia è cresciuto in media dell'8,1%** (vs +5,9% in Francia e +8,3% in Spagna), ed è **continuato a salire nei primi mesi del 2023**.

Lo shock sui prezzi registrato a livello internazionale tanto sui beni energetici quanto su quelli alimentari si è infatti progressivamente propagato lungo le filiere: dalla produzione alle reti di trasporto, per poi infine incidere sui prezzi al consumo a livello nazionale.

A pagarne le conseguenze sono le famiglie che, nel solo mese di ottobre, hanno assistito ad **un incremento tendenziale sul carrello della spesa del +6,3% (Istat)** e ad una **contrazione media dei volumi stimata attorno al -2,1% nell'anno**. Gli italiani stanno dunque spendendo di più per acquistare di meno.

Non sono mancati **interventi governativi a supporto delle famiglie, dei lavoratori e delle imprese volti a mitigare gli effetti dei rincari: dalle misure contro in caro energia, al sostegno dei redditi più bassi alla riduzione del cuneo fiscale.**

Le aziende della Distribuzione Moderna, pur essendo state escluse da misure ed interventi riconosciuti a molti altri settori classificati come energivori, stante l'impatto dell'aumento dei prezzi, **hanno cercato di sostenere le famiglie riducendo i propri margini** e facendosi carico della maggior quota possibile dei rincari. L'impegno della DM a contribuire nel sostenere il Paese si è concretizza anche con l'adesione a due **importanti iniziative avviate dal Governo.**

La prima è la carta "**Dedicata a te**", pensata per le famiglie meno abbienti per acquisti di beni alimentari di prima necessità, riservando una scontistica del 15% aggiuntiva rispetto alle promozioni già in essere nei singoli punti vendita. La seconda iniziativa è l'adesione al "**trimestre anti-inflazione**", un patto con il governo che ha consentito di attivare iniziative di calmierazione e riduzione dei prezzi su un paniere di prodotti di prima necessità, al fine di contrastare l'elevata inflazione sul carrello della spesa. Entrambe le iniziative hanno visto l'adesione pressoché unanime delle imprese della DM, con un importante ulteriore impegno economico. Per agire in modo significativo sull'inflazione è però necessario che anche l'industria di produzione dei beni di largo consumo faccia la sua parte con senso di responsabilità operando per abbassare, laddove possibile, i propri listini di vendita.

Il **sistema economico nazionale necessita di interventi di carattere strutturale diretti a sostenere imprese e le famiglie in difficoltà** e ad evitare che la riduzione dei consumi si trasformi progressivamente in un più diffuso clima di austerità. In questo senso occorrerà insistere sulle leve strategiche per la crescita economica con investimenti mirati e tempestivi, anche grazie al ricorso dei fondi strategicamente stanziati dal PNRR e dalla loro eventuale riorganizzazione.

Di seguito si riportano alcune considerazioni e proposte di intervento normativo, finalizzate ad ottenere una tenuta economica che abbia solide basi, con interventi orientati alla resilienza di lungo periodo per un Paese efficiente e competitivo a livello internazionale.

I CONTENUTI DEL DDL DI BILANCIO

La Legge di Bilancio per il 2024 si muove sulle coordinate delineate dalla Nota di aggiornamento al Def, è in linea con l'approccio prudente e realistico dei precedenti provvedimenti economici. Nell'impostarla, il Governo si è concentrato esclusivamente, con l'*extradeficit*, a dare una forma di sollievo ai redditi medio bassi, soprattutto dei dipendenti.

La manovra (insieme al decreto legislativo di riforma fiscale) stanziava complessivamente circa 28 miliardi di euro per il 2024, risorse che rientrano nel quadro economico-finanziario delineato nella Nadeff che fissa obiettivi programmatici al 4,3% del Pil nel 2024, 3,6% nel 2025 e 2,9% nel 2026, comportando una manovra espansiva negli anni 2024 e 2025 rispettivamente di 0,7 e 0,2 punti percentuali di PIL e una lieve correzione di 0,2 punti percentuali nell'anno 2026.

La Legge di Bilancio per il 2024 prevede un serie di interventi che agiranno su famiglie, natalità, imprese e lavoratori. Si pensi, ad esempio, alla **Carta dedicata a te** (art. 2): nel Fondo istituito con la Legge di Bilancio 2023 per l'istituzione della Carta Dedicata a te, sono stanziati ulteriori 600 mln di euro per il 2024. Con decreto del Ministro dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, di concerto con il Ministro delle imprese e del made in Italy, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il Ministro dell'economia e delle finanze, sono ripartite le risorse, individuati i termini e le modalità di erogazione

In merito alle ulteriori misure attualmente contenute nel DDL, riteniamo opportuno riportare di seguito alcune considerazioni e proposte. In particolare, si evidenzia quanto segue.

- **Plastic tax e sugar tax (art. 11, comma 1):** è prevista la proroga di entrambe le imposte al **1° luglio 2024**. Pur apprezzando questo rinvio, riteniamo che la grave situazione economica attuale richieda un ulteriore e decisivo intervento su entrambe le imposte, **attraverso una abrogazione definitiva sia della plastic tax che della sugar tax** o quantomeno, una **proroga di almeno un anno** per procedere ad un radicale ripensamento di queste imposte, per non gravare le imprese di maggiori costi, oneri e adempimenti. Le imprese, infatti, hanno già affrontato ed affrontano tuttora numerose criticità dovute prima all'emergenza sanitaria e poi alla crisi economica causata anche dalle recenti guerre (*in primis* sui costi energetici), senza dimenticare le pesanti tensioni inflazionistiche.

Si tratta di imposte che sono state pensate in un periodo pre-pandemia e pre-crisi, quindi, in un contesto economico e sociale ben diverso da quello attuale. Occorre mettere le imprese nelle condizioni di reagire all'attuale situazione di crisi, incoraggiando gli investimenti con agevolazioni e incentivi ed escludendo

l'introduzione a breve termine di nuove tasse ed oneri. A ciò si aggiunga che, per *la plastic tax*, non vi sono ancora certezze circa le concrete modalità di attuazione in quanto ad oggi non è stato ancora pubblicato il provvedimento attuativo.

- **IVA su beni infanzia e igiene femminile (art. 11, comma 2):** si prevede l'incremento dell'aliquota IVA su determinati beni destinati all'infanzia e per l'igiene femminile. In particolare, si applica **l'aliquota del 10% sugli alimenti destinati all'infanzia** che l'anno scorso erano stati assoggettati all'aliquota del 5% (latte in polvere o liquido preparazioni per l'alimentazione dei fanciulli a base di farine, semolini, amidi, fecole o estratti di malto). L'aliquota del 10% si applica anche su **pannolini per bambini, prodotti assorbenti e tamponi destinati alla protezione dell'igiene femminile e coppette mestruali. Torna al 22% l'IVA su seggiolini** per bambini da installare negli autoveicoli.

Questo passo indietro sull'IVA dimostra come la riduzione dell'imposta, soprattutto in un contesto inflazionistico come quello attuale, abbia rappresentato una soluzione poco efficace per le famiglie. Di fatto lo Stato ha sostenuto una spesa (stimata in 215 mln di euro all'anno), con benefici molto limitati per ogni famiglia. È molto più utile ed efficace, a nostro avviso, destinare le risorse finanziarie su iniziative mirate a sostenere i redditi delle famiglie meno abbienti e/o famiglie con figli.

Fatte queste considerazioni di carattere generale riteniamo, tuttavia, che nel caso di specie, **non sia ora opportuno incrementare l'IVA** sui prodotti in questione. Una volta ormai effettuata la riduzione dell'imposta dal 1° gennaio 2023, riteniamo che un incremento della stessa comporterebbe (e giustificherebbe) inevitabilmente un aumento del prezzo finale dei prodotti in esame per le famiglie. Occorre in ogni modo scongiurare una crescita dei prezzi finali di beni di prima necessità per le famiglie e un incremento dell'IVA andrebbe nella direzione opposta.

6

- **ZES Unica (art. 52):** si modifica il comma 6 dell'art. 16 del d.l. n. 124/2024 in tema di credito di imposta per gli investimenti nella nuova area ZES Unica (Abruzzo, Campania, Puglia, Basilicata, Molise, Calabria, Sicilia e Sardegna). Si riscrive, in particolare, la copertura finanziaria pari a 1,8 mld euro per il 2024.

La Legge di Bilancio 2024 rappresenta, a nostro avviso, uno strumento idoneo per porre correttivi sostanziali alla disciplina agevolativa prevista per gli investimenti nella ZES Unica dall'art. 16 del d.l. n. 124/2023, al fine di renderla coerente con le finalità di perseguire il superamento del divario economico e sociale delle regioni del Mezzogiorno rispetto alle altre aree del Paese, nonché rilanciare l'economia nelle aree del Mezzogiorno del Paese.

In particolare, si dovrebbe minimizzare l'impatto della limitazione introdotta per l'agevolazione degli investimenti in terreni e fabbricati. L'attuale formulazione della norma (art. 16, comma 2 ultimo periodo) prevede che, per poter beneficiare del credito d'imposta, **il valore dei terreni e degli immobili non possa superare il**

50% del valore complessivo dell'investimento agevolato. Si tratta, tuttavia, di un requisito eccessivamente stringente e ingiustificatamente discriminatorio che, di fatto, esclude *in toto* alcune tipologie di investimento (es. settore del commercio o della logistica), dove il valore dell'immobile rappresenta una parte preponderante dell'investimento.

Peraltro, un limite di questo genere si pone **in contrasto con gli obiettivi di rigenerazione urbana e di recupero aree dismesse**: gli investimenti volti al recupero dell'esistente, infatti, sono caratterizzati da un valore significativo della parte relativa a terreni e immobili. L'esclusione dalle agevolazioni per gli investimenti caratterizzati da un valore dei terreni e degli immobili superiore al 50% del valore complessivo, **si tradurrebbe di fatto in una esclusione degli investimenti più virtuosi, in ottica di recupero del suolo e zone degradate.**

Proponiamo, pertanto, di chiarire che, per poter beneficiare dell'agevolazione fiscale, se il valore dei terreni e degli immobili supera il 50% del valore complessivo dell'investimento agevolato, **il credito d'imposta spetta in ogni caso, per la parte relativa a terreni e immobili, nel limite previsto del 50%.**

In ambito lavoro, nell'attuale contesto economico, è apprezzabile lo sforzo compiuto dal Legislatore volto a supportare il potere d'acquisto dei lavoratori attraverso la conferma di misure di riduzione del cuneo fiscale e dell'imposta sostitutiva applicabile ai premi di produttività, nonché attraverso il miglioramento delle misure di welfare aziendale.

7

Condivisibile è altresì l'impostazione che il Governo ha voluto attribuire alla presente Legge di Bilancio in termini di maggiori tutele per le lavoratrici madri attraverso la misura della decontribuzione: si tratta certamente di interventi che il settore del Retail accoglie con favore, vista l'elevata componente femminile che caratterizza il personale. Nel 2022 in Italia, infatti, la Distribuzione Moderna ha garantito una percentuale di occupazione femminile pari a 62% (che arriva a oltre il 64% nel Non Food) – rispetto alla media italiana del 42%¹. Il 58% delle lavoratrici del settore², inoltre, è assunto con un contratto a tempo parziale; pertanto, si ritiene positivo il beneficio che ne possa derivare per i redditi più bassi.

Significativa anche l'attenzione riservata alla genitorialità con l'incremento del numero dei mesi di congedo parentale indennizzati all'80% nel 2024 (e a regime, al 60%): si tratta di una disposizione di grande impatto per il settore, considerando che, nel 2022, il 56% della popolazione lavorativa nella Distribuzione Moderna presenta un'età compresa fra i 30 e i 50 anni (valutando tale arco di tempo come periodo in cui si realizza e si protrae la genitorialità)³.

¹ Dati Federdistribuzione su elaborazione PwC – 2022 – “Risorse Umane nel Retail”

² Dati Federdistribuzione su elaborazione PwC – 2022 – “Risorse Umane nel Retail”

³ Dati Federdistribuzione su elaborazione PwC – 2022 – “Risorse Umane nel Retail”

Complessivamente, fatta eccezione per alcune misure, si rileva, tuttavia, una criticità legata alla temporaneità degli istituti (si vedano, a titolo esemplificativo, la riduzione del cuneo fiscale e la decontribuzione a favore delle lavoratrici madri). Si auspica, pertanto, maggiore strutturalità nonché un più ampio intervento rivolto non solo nei confronti dei lavoratori **ma anche nei confronti delle imprese**, visto il loro ruolo determinante nella tenuta dell'occupazione.

Nella Distribuzione Moderna, in particolare, le aziende garantiscono un'occupazione stabile: la percentuale di lavoratori con contratto a tempo indeterminato si attesta ad un 86%, con un +3% rispetto alla media italiana (83% nel 2022)⁴, confermando una propensione delle imprese all'utilizzo di contratti che forniscano tutele e maggiori garanzie ai loro dipendenti.

Sarebbe importante, quindi, prevedere interventi che vadano ad incidere direttamente sulla componente del costo del lavoro che assume un ruolo determinante in un settore, quale quello Retail, che si caratterizza come *labour intensive*.

E' pertanto auspicabile **un'azione più decisa ed ampia di riduzione del cuneo fiscale nei confronti delle imprese**: nelle more dell'approvazione definitiva dei Decreti Legislativi che daranno compiuta attuazione ai principi e ai criteri direttivi contenuti nella Legge delega di riforma fiscale, **si auspica che la Legge di Bilancio per l'anno 2024 possa anticipare, tra gli altri provvedimenti, misure di riduzione del cuneo che possano in seguito trovare stabilità e strutturalità nella riforma fiscale.**

A tale riguardo, una prima risposta dovrebbe essere contenuta nel Decreto volto ad attuare la Legge delega in materia di revisione del sistema di imposizione sui redditi delle persone fisiche, con particolare riguardo alla rivisitazione della disciplina fiscale (e previdenziale) del welfare aziendale: le nuove disposizioni in materia, seppur in via indiretta, saranno in grado di determinare vantaggi anche per le imprese. In tale direzione volge la previsione, contenuta nella Legge di Bilancio, volta ad incrementare, per il solo anno 2024, il tetto dei cd. *fringe benefit*; si tratta di una importante anticipazione delle attese misure strutturali di prossima emanazione.

Una seconda misura a favore delle imprese è rilevabile dalle prime bozze di Decreto attuativo della delega fiscale in materia di IRES (maggiorazione del costo del lavoro ammesso in deduzione ai fini IRES nel caso di assunzioni a tempo indeterminato o di particolari categorie di lavoratori "svantaggiati"). Tale deduzione, tuttavia, incide sulla tassazione a carico delle aziende, ma non apporta benefici diretti in termini di riduzione del costo del lavoro, come avviene invece con gli sgravi contributivi tradizionalmente presenti nelle ultime leggi di bilancio (es. incentivo assunzioni giovani under 36, incentivo assunzione donne svantaggiate) e assenti nel testo in commento.

In relazione alle disposizioni normative **in materia di lavoro**, di seguito si riportano

⁴ Dati Federdistribuzione su elaborazione PwC – 2022 – “Risorse Umane nel Retail”

alcune considerazioni e proposte.

- **Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti (art. 5):** si ritiene condivisibile la proroga dell'intervento per l'anno 2024, ma occorre ribadire la necessità di una **riduzione strutturale del cuneo fiscale non solo a vantaggio dei lavoratori, ma anche delle imprese.**

La misura in esame è opportunamente volta a salvaguardare il potere d'acquisto delle fasce più deboli di reddito: trattandosi di una agevolazione ad esclusivo vantaggio dei lavoratori e di natura temporanea, **si auspica che venga tradotto in norma l'impegno assunto dal Governo a varare una riduzione, graduale ma strutturale del cuneo fiscale e contributivo di almeno cinque punti, di cui possano beneficiare anche i datori di lavoro.**

- **Misure fiscali per il welfare aziendale (art. 6):** la riduzione del cuneo fiscale per imprese e lavoratori avviene anche mediante una **rivisitazione della disciplina fiscale e previdenziale del welfare aziendale.**

Si accoglie, pertanto, con favore **la scelta di ampliare per l'anno 2024 sia la soglia di esenzione dei cd. *fringe benefit*** (innalzata da euro 258,23 a euro 1.000 per tutti i lavoratori, che diventano euro 2.000 per i lavoratori con figli fiscalmente a carico) **sia di favorire, nel particolare contesto economico, specifiche tipologie dei medesimi** (utenze domestiche, spese per l'affitto e interessi sul mutuo).

Le disposizioni introdotte costituiscono, infatti, una concreta ed immediata risposta al rincaro dei prezzi al consumo delle materie prime e dell'energia e permettono di incrementare la capacità di spesa dei dipendenti, che potranno usufruire di un paniere più esteso di *fringe benefit* e con un tetto di spesa più elevato all'interno dei piani di welfare aziendale.

Si tratta, inoltre, di un intervento che, destinato all'intera platea dei lavoratori (seppur con soglie differenti), consente alle aziende di garantire continuità nell'erogazione di trattamenti migliorativi a beneficio dei dipendenti in un periodo particolarmente complesso.

Per quanto riguarda in particolare i cd. *fringe benefit*, si segnala infatti che negli ultimi anni il Legislatore è intervenuto più volte per innalzare temporaneamente la soglia ordinaria di esenzione di beni e servizi, pari a 258,23 euro, alla luce delle situazioni emergenziali di volta in volta palesatesi. **Le misure menzionate hanno avuto natura temporanea;** in assenza di specifiche proroghe, nel 2023 la soglia di esenzione dei *fringe benefit* è tornata alla misura ordinaria di 258,23 euro prevista dall'art. 51, comma 3, ultimo periodo, TUIR.

Sarebbe, quindi, auspicabile **che la modifica della soglia di esenzione prevista dalla Legge in esame, abbia un effetto anticipatorio rispetto alla riforma fiscale ove potrà acquisire natura strutturale.**

- **Detassazione dei premi di risultato (art. 7):** è apprezzabile la **proroga per l'anno 2024 della riduzione dal 10% al 5%** dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sui premi di risultato di ammontare variabile e sulle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa nei limiti di 3000 euro annui.

Si auspica che la conferma della detassazione al 5% dei premi di risultato possa rappresentare una misura anticipatoria di quanto previsto nell'art. 5 della Legge delega della riforma fiscale, volta all'individuazione di un'imposta sostitutiva in misura agevolata sui premi di produttività.

Si ritiene altresì importante che tale defiscalizzazione a vantaggio dei lavoratori sia accompagnata dalla previsione di **uno sgravio contributivo a favore delle imprese, applicabile a tutti gli accordi di secondo livello che prevedano l'erogazione di premi di risultato variabili collegati alla crescita della produttività.** L'attuale regime condiziona l'accesso alla decontribuzione dei premi alla sola ipotesi di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, materia estremamente delicata e di esclusiva pertinenza aziendale che, quindi, pone profili di complessità anche in ottica di contrattazione.

10

In ogni caso, l'attuale disposizione è valutata positivamente, soprattutto **in combinato disposto con la possibilità, riconosciuta al lavoratore, sempreché prevista dalla contrattazione di secondo livello, di sostituire il premio di risultato con welfare aziendale.** L'articolato normativo sulla detassazione dei premi di risultato variabili e sulla possibilità di una loro conversione in welfare, infatti, incentiva i datori di lavoro ed i lavoratori a ricercare soluzioni innovative tese a contemperare le esigenze aziendali di maggiore e migliore performance, con quelle dei lavoratori volte alla tutela del potere d'acquisto ed all'innalzamento dei livelli di motivazione e benessere.

A tale riguardo, mentre la detassazione dei premi di risultato rappresenta un beneficio esclusivo del lavoratore, **la conversione del premio in welfare produce un vantaggio anche per l'impresa.** In tal senso, è apprezzabile la previsione contenuta nel cd. Decreto Aiuti quater, che ha elevato, per l'anno 2022, a 3.000 euro la soglia di esenzione dei cd. *fringe benefit* di cui all'art. 51, comma 3, del TUIR. Lo stesso dicasi per quanto previsto dal cd. Decreto Lavoro, con riferimento all'anno 2023 ma limitatamente ai lavoratori con figli a carico.

L'equiparazione o quantomeno un avvicinamento, in termini di importo, del valore dei *fringe benefit* esenti da imposizione fiscale e contributiva (sia per imprese che per lavoratori) a quello del premio di risultato detassabile (a

vantaggio dei lavoratori) permette ai datori di lavoro di riconoscere ai dipendenti welfare aziendale senza aumentare i propri costi ogni volta in cui l'accordo di secondo livello preveda la conversione, in tutto o in parte, del premio di risultato in welfare.

Dal momento che la contrattazione collettiva aziendale di settore sui premi di risultato contiene nella maggior parte dei casi, l'opzione della conversione dei premi in welfare, in attesa dell'attuazione dei criteri e dei principi previsti dalla Legge Delega in ambito fiscale, **sarebbe necessario un intervento volto ad incrementare ulteriormente e in modo equilibrato la soglia di *fringe benefit* esenti al fine di non vanificare la convenienza della conversione in welfare.**

Infine, **si considera necessario chiarire che gli incrementi di produttività richiesti per la detassazione dei premi di risultato si intendono realizzati anche se non sono incrementali anno su anno.** Su tale punto, sono infatti emersi non pochi dubbi, di carattere sia operativo che interpretativo, non sempre chiariti tramite l'attività legislativa e di prassi (circolari, interpelli, risoluzioni, ecc.) condotta da parte degli Organi competenti (Ministero del Lavoro, Agenzia delle Entrate, INPS). Sarebbe pertanto opportuno un chiarimento normativo al fine di evitare letture restrittive della norma attualmente vigente (penalizzanti per i lavoratori) tese a circoscrivere l'accesso all'agevolazione fiscale solamente in caso di incrementi di produttività dei premi di risultato superiori rispetto a periodi precedenti. Tale puntualizzazione è infatti incoerente con le logiche economiche delle aziende i cui budget, per motivi oggettivi, non sempre possono definire obiettivi secondo una "spirale incrementale".

11

Si ritiene pertanto importante una modifica normativa volta a **specificare che gli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione si considerano realizzati se superiori ai parametri individuati in un periodo congruo dai contratti collettivi** di cui all'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, **anche se non risultano superiori agli incrementi realizzati nei periodi precedenti.**

Tale soluzione normativa da un lato renderebbe maggiormente fruibile il beneficio fiscale per i lavoratori, dall'altro rafforzerebbe il ruolo della contrattazione collettiva ai fini della quantificazione dei criteri di raggiungimento delle performance aziendali utili per favorire la produttività aziendale, in coerenza con quanto previsto dal D.M. 25 marzo 2016 ("I contratti collettivi (...), devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, (...), rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati").

- **Detassazione del lavoro notturno e festivo per i dipendenti di strutture turistico – alberghiere (art. 9):** al fine di compensare il disagio dell'attività lavorativa prestata **nei punti vendita di domenica, nei giorni festivi o in orario notturno, sarebbe apprezzabile una previsione di eventuali incentivi contributivi e fiscali per le componenti della retribuzione connesse a tali**

giornate o fasce orarie. In tale direzione volge l'articolo in esame in termini di detassazione del lavoro notturno e straordinario svolto nei festivi per il settore turismo e termali e per gli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande.

Si ritiene che un ampliamento di tale intervento possa migliorare l'**attrattività** del settore della Distribuzione Moderna che sconta un aumento del turnover in uscita, rilevando fra le principali motivazioni la necessità di conciliare vita privata e professionale (83%) e i ritmi e tempi di lavoro (61%). Il 64% delle aziende della Distribuzione Moderna dichiara, infatti, un aumento del turnover nel 2022, con un valore medio del 13%⁵.

Si tratterebbe di un intervento che potrebbe essere poi rivisto in via definitiva in sede di riforma fiscale. Attualmente il testo della Legge Delega di riforma fiscale prevede l'applicazione, in luogo delle aliquote per scaglioni di reddito, di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali, in misura agevolata, sulle retribuzioni corrisposte **a titolo di straordinario** che eccedono una determinata soglia e sui redditi indicati all'articolo 49 del TUIR, riferibili alla percezione della tredicesima mensilità.

- **Misure di flessibilità in uscita (art. 30):** nel settore della Distribuzione Moderna risultano in aumento le percentuali di occupati nelle fasce di età più avanzata, a causa anche del fenomeno di invecchiamento generale della popolazione dipendente: nel decennio 2012-2022 i lavoratori con un'età compresa tra i 50 ed i 64 anni sono aumentati del 40,8%⁶. Sono quindi accolte con favore le misure di flessibilità in uscita contenute nel disegno di legge in commento che mirano ad agevolare soprattutto le categorie più deboli di lavoratori. Si tratta, tuttavia, di interventi di carattere temporaneo nonché restrittivi in termini di condizioni di accesso.

Nell'ambito degli strumenti volti a favorire il ricambio generazionale, sarebbe inoltre auspicabile un **refinanziamento del contratto di espansione, introdotto in via sperimentale fino al 2023. Tale istituto è molto apprezzato dalle aziende del settore, in quanto** è in grado di sostenere le azioni volte all'adeguamento delle competenze professionali dei lavoratori nei "processi aziendali finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico ...", favorire l'assunzione di "... nuove professionalità ..." nonché l'accompagnamento alla pensione dei lavoratori per un periodo utile, in particolare, ai fini della maturazione e dell'incremento della contribuzione utile per il calcolo della pensione anticipata. A tale riguardo, si segnala che nel corso del 2022 il 32% delle aziende della Distribuzione Moderna ha previsto prepensionamenti/uscite anticipate di una parte della forza lavoro⁷.

⁵ Dati Federdistribuzione su elaborazione PwC – 2022 – “Risorse Umane nel Retail”

⁶ Dati Federdistribuzione su elaborazione PwC – 2022 – “Risorse Umane nel Retail”

⁷ Dati Federdistribuzione su elaborazione PwC – 2022 – “Risorse Umane nel Retail”

L'aspetto più interessante dell'istituto è sicuramente rappresentato dal piano di prepensionamento di cui al novellato art. 41, comma 5 bis del D.Lgs. 148/2015, che consente alle aziende di "scontare" dall'indennità da erogare ai lavoratori in uscita il trattamento teorico di NASpI con la relativa contribuzione figurativa per un periodo massimo di 36 mesi, a fronte di un impegno ad effettuare almeno una assunzione per ogni tre lavoratori che abbiano prestato il consenso al prepensionamento. Tuttavia tale previsione ha uno stanziamento limitato temporalmente; il cd. Decreto Lavoro, come modificato dalla legge di conversione, ha incrementato gli oneri necessari per attivare percorsi di prepensionamento esclusivamente nel 2023. In particolare, per i contratti di espansione di gruppo stipulati entro il 31 dicembre 2022 e non ancora conclusi, è possibile - previo accordo in sede ministeriale - rimodulare le cessazioni dei rapporti di lavoro entro un arco temporale di 12 mesi, successivi al termine originario del contratto di espansione.

Al fine di favorire percorsi di ricambio generazionale mediante l'utilizzo di tale strumento, si ritiene pertanto opportuno un rifinanziamento dell'istituto almeno per l'anno 2024.

ULTERIORI PROPOSTE

A nostro avviso ci sono alcuni temi centrali e strategici che andrebbero affrontati con la legge di Bilancio per il 2024 e che, tuttavia, non sono stati previsti nell'attuale struttura del DDL (o sono affrontati in modo marginale). Ci riferiamo in particolare a quanto segue:

FAMIGLIE

Introduzione

Le curve demografiche del nostro Paese descrivono un'Italia con **una popolazione che si riduce e invecchia progressivamente**: da 59,2 milioni di soggetti residenti al 1° gennaio 2021, si stima che la popolazione si ridurrà a 54,2 milioni nel 2050 e fino a 47,7 milioni nel 2070. Di questi, nel 2050 la quota di individui sopra ai 65 anni si prospetta pari al 34,9% (contro il 23,5% registrato nel 2021) e si prevede che i decessi possano arrivare a raddoppiare le nascite nel 2049, con 788 mila decessi contro 390 mila nascite.

Le conseguenze nel medio e lungo periodo di questo fenomeno sono numerose e diversificate, dalla strutturale tendenza alla riduzione dei consumi agli effetti sui conti pubblici e sugli enti previdenziali. Si desume agevolmente che un Paese che invecchia più rapidamente di altri rischia di essere penalizzato sia dal punto di vista dello sviluppo dei consumi, sia della crescita economica e della competitività a livello internazionale.

Occorre invertire questa tendenza: le famiglie con bambini devono essere messe in condizioni di favore nel fare fronte a tutte le proprie esigenze di acquisto, soprattutto con riferimento agli acquisti di prodotti alimentari, di abbigliamento, di giocattoli, di mobili e arredamento; al tempo stesso bisognerebbe incentivare e agevolare l'utilizzo di servizi specifici (asili nido, ecc.), con conseguente sviluppo di un indotto significativo (*baby-sitter*, società sportive, ecc.).

È, quindi, necessaria una **politica di incentivi alla natalità, con una visione di medio/lungo periodo**, per dare al Paese una struttura demografica capace di essere d'impulso per una crescita economica interna, anche grazie a nuovi consumi, e di reggere i mutati equilibri internazionali.

Il DDL di Bilancio per il 2024 senz'altro pone una serie di misure di concreto incentivo alla natalità (*in primis*, la decontribuzione per le lavoratrici madri e l'incremento del *bonus* asilo nido per i secondi figli). **Sarebbero tuttavia necessari ulteriori interventi più strutturali ed incisivi, che vadano alla radice del problema**. In Italia non manca la propensione alla genitorialità, tuttavia, si registra un forte *gap* tra gli auspici delle coppie e il numero di figli che nascono nel nostro Paese. Si tratta di una questione profonda che coinvolge molteplici ambiti, quali i servizi, le infrastrutture, ma

anche **l'ottimismo verso il futuro: riuscire a vedere nel proprio futuro opportunità di crescita, non solo di tipo educativo ed economico, è cruciale per avviare un percorso di genitorialità.**

Si fanno figli quando si è ottimisti sul futuro (non a caso i tassi di natalità sono crollati nel periodo Covid). Ma c'è anche un modo di concepire i servizi che non tiene conto dei cambiamenti avvenuti nella società.

Da un lato, occorre investire maggiori risorse sulle politiche già esistenti, dall'altro è necessario sostenere la ricerca e il mantenimento dell'attività lavorativa dei genitori, migliorare le politiche educative e i servizi per l'infanzia, attuare un efficace piano di lotta alla povertà.

Solo lavorando efficacemente su questi driver si potrà garantire maggiore ottimismo verso il futuro, che ha molto a che fare con le prospettive di occupazione dei genitori e quelle economiche del sistema generale. Si tratta di implementare misure ed azioni che abbiano una ricaduta concreta sui dati della natalità in Italia.

Bonus natalità

Per invertire la rotta della denatalità, si potrebbe pensare ad un incentivo di natura fiscale che si sostanzia nel riconoscimento di un **"bonus natalità"** assegnato in relazione ai fabbisogni di beni e/o servizi di prima necessità per bambini fino a dodici anni. Ferma restando la necessità di rivedere e ridurre il numero delle *tax expenditure* attraverso la riforma fiscale di prossima attuazione, riteniamo, infatti, che vada preservato e sviluppato ogni strumento fiscale che possa concretamente contribuire a incentivare la natalità e ad aiutare le famiglie a sostenere le spese legate ai fabbisogni dei figli.

In questo senso sarebbe molto più utile ed efficace prevedere un sistema di bonus/detrazioni, che rappresenta un incentivo concreto e proporzionato anche alla capacità di spesa e di reddito delle famiglie, piuttosto che finanziare Fondi o carte di acquisto che, di fatto, rappresentano una soluzione più di assistenzialismo e che non incidono in modo strutturale sui reali bisogni delle famiglie.

Si potrebbe viceversa introdurre, in modo più strutturale, un **bonus o detrazione Irpef del 22%** per l'acquisto di prodotti destinati all'infanzia ed ai minori, individuando un *plafond* massimo (es. 3.000 euro annui, a cui corrisponde quindi un'agevolazione fino a 660 euro) ed un limite di reddito familiare per poter usufruire dell'agevolazione (es. Isee fino a 40.000 euro).

Il bonus potrebbe essere erogato attraverso un accredito mensile per l'acquisto di prodotti destinati all'infanzia ed ai minori, quali acquisti di prodotti alimentari, abbigliamento, giocattoli, arredamento, andando di fatto ad "annullare" l'aggravio dell'IVA (aliquota ordinaria del 22%) a carico dei consumatori con redditi medio-bassi, senza quindi incidere direttamente sull'imposta, per evitare che il beneficio ricada anche su consumatori ad alto reddito.

Quanto alle **coperture finanziarie**, si stima che questa misura costerebbe alle casse dello Stato fino a **3,3 mld di euro**. In base al Rapporto Isee 2020 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, infatti, le famiglie con figli che hanno richiesto l'Isee nel 2020 sono state circa 3,4 milioni e quasi il 100% ha raggiunto un valore dell'indice di 40.000 euro annui. Occorre tuttavia evidenziare che, per effetto delle nuove regole sull'assegno unico (basato sull'Isee e non più sul reddito personale), nel 2022, le richieste Isee da parte delle famiglie con figli sono aumentate di circa il 40%, raggiungendo quindi una stima di quasi 5 milioni di dichiarazioni. Ne consegue, di fatto, che i nuclei familiari che effettivamente beneficerebbero del bonus in oggetto, potrebbero essere circa 5 milioni: si raggiunge dunque una spesa per lo Stato stimabile in 3,3 mld di euro (660 euro X 5.000.000 di nuclei familiari= 3.300.000.000 euro).

Misure per il sostegno al reddito delle famiglie

Ferme restando le novità che verranno attuate con la riforma fiscale (*in primis*, sulla riduzione del cuneo fiscale sul lavoro dipendente e sulla revisione delle aliquote Irpef), che senz'altro rappresenteranno un tema centrale per sostenere i redditi familiari, in questa sede riteniamo opportuno soffermarci su alcune considerazioni e proposte che non incidono direttamente sulla pressione fiscale ma che, in ogni caso, possono avere effetti positivi sul reddito e sulla capacità di spesa delle famiglie.

In primo luogo, riteniamo che un concreto aiuto alle famiglie potrebbe essere un **incentivo economico per far fronte alle spese di baby-sitting e per la frequenza di campus e centri durante i periodi di chiusura delle scuole**.

16

L'attuale sistema scolastico, infatti, non garantisce flessibilità né tantomeno il tempo pieno per tutti e prevede periodi di vacanza scolare molto estesi (tre mesi d'estate, a cui si sommano ulteriori settimane durante l'anno): una situazione scolastica che, in mancanza di servizi alternativi, diventa molto spesso ingestibile per una famiglia.

La soluzione è solitamente quella di ricorrere a servizi a pagamento, che rappresentano peraltro un ostacolo insormontabile per molte famiglie. Tale circostanza si ripercuote inevitabilmente sul tasso di natalità, in particolare quando entrambi i genitori lavorano e non si può contare sull'aiuto dei nonni (casi sempre più frequenti).

Si potrebbe quindi implementare un **sistema di aiuti stabile**, ossia un **bonus baby-sitting e centri estivi**: nei periodi di chiusura delle attività scolastiche, tutte le famiglie dovrebbero poter beneficiare di un **bonus significativo per l'acquisto di servizi di baby-sitting o per la comprovata iscrizione ai campus e ai servizi integrativi per l'infanzia** per i figli di età fino a 14 anni (con un limite massimo annuale, ad es. 2.500 euro a famiglia, modulabile sulla base del numero di figli e all'ISEE).

Un ulteriore tema su bisognerebbe lavorare è quello della **revisione degli attuali criteri su cui si basa l'Isee** (Indicatore Situazione Economica Equivalente) che dovrebbe fotografare la situazione reddituale delle famiglie italiane, ma i cui parametri risultano ormai desueti e poco equilibrati, rendendo lo stesso un indicatore poco affidabile.

Con il passare degli anni, l'Isee è diventato lo strumento più utilizzato per far accedere i cittadini a moltissimi servizi e benefici, pertanto occorre una riforma per migliorarlo e renderlo più attuale all'esigenza di misurare la reale condizione economica delle famiglie.

Un altro problema è legato alla possibile evasione fiscale: collegare le agevolazioni fiscali (es. assegno unico per i figli, sconto bollette, rette asili nido, ecc.) al reddito può incentivare l'evasione fiscale, considerato che l'importo delle agevolazioni o sconti variano a seconda che si dichiara di più o di meno.

Incentivi alle iniziative promozionali

Un ulteriore strumento di supporto utile potrebbe essere quello di **incentivare le iniziative promozionali che creano valore**, laddove prevedono erogazioni liberali allo Stato ed enti pubblici di cui poi beneficerebbero direttamente o indirettamente le famiglie (ad esempio donazioni a favore delle scuole). **Sulla base dell'attuale normativa fiscale, la donazione di beni a strutture pubbliche può essere in alcuni casi soggetta a pesanti oneri fiscali**, che di fatto scoraggiano queste iniziative, che pure portano importanti benefici.

Si tratta, ad esempio, del caso di operazioni promozionali che prevedono, al raggiungimento di un valore minimo di spesa, la consegna di un buono per la scuola, la cui raccolta consente all'ente pubblico di acquistare dei prodotti presenti in un catalogo. L'ente pubblico riceve, quindi, gratuitamente dei beni e servizi, solitamente per la digitalizzazione ed informatizzazione delle proprie strutture a vantaggio degli alunni (pc, tablet, corsi di aggiornamento, ecc.). Analoghe iniziative possono essere svolte a beneficio anche di ospedali, Rsa ed altri enti pubblici con finalità sociali, assistenziali e culturali ecc. La conseguenza paradossale è che tali iniziative, essendo qualificate ai fini fiscali come manifestazioni a premio o addirittura spese di rappresentanza, comportano l'indetraibilità dell'Iva pagata all'acquisto dei beni/servizi poi donati e addirittura l'indeducibilità del costo di acquisto ai fini Ires. Tali pesanti oneri fiscali possono costituire un ostacolo allo sviluppo di queste tipologie di iniziative. Alleggerendo il carico fiscale e regolatorio, le imprese sarebbero concretamente incentivate ad incrementare le promozioni che rappresentano un efficace strumento, soprattutto nell'attuale periodo storico, di aiuto alle famiglie in difficoltà e alle fasce più deboli della popolazione.

Sempre con riferimento alle iniziative promozionali, si potrebbe lavorare per **sospendere temporaneamente (ad. esempio per un biennio) gli oneri fiscali sulle manifestazioni a premio**, ossia l'applicazione delle disposizioni di cui ai commi 1 e 8 dell'art. 19 della legge n. 449/1997, che prevedono l'indetraibilità dell'Iva e l'imposta sostitutiva del 20%. In questo modo le imprese sarebbero concretamente incentivate ad incrementare le promozioni che rappresentano un efficace strumento per sostenere i consumi delle famiglie, soprattutto nell'attuale periodo di crisi.

In conclusione

Il nostro Paese sta attraversando una **crisi demografica senza precedenti**, che è figlia di politiche sociali ed economiche del passato, distanti dalle necessità delle nuove famiglie, e che subisce gli effetti della crisi economica, soprattutto degli ultimi due anni.

Il cambio di passo non potrà avvenire in modo repentino, perché sono necessari interventi strutturali di medio/lungo periodo, che creino fiducia ed ottimismo nelle famiglie. Ciò significa garantire prospettive di stabilità nel lavoro, servizi ed infrastrutture efficienti ed a misura di famiglia, aiuti nel sostenere le spese per i figli ed una migliore ed efficace conciliazione della vita e del lavoro.

Si tratta di obiettivi sfidanti che richiederanno uno sforzo importante, anche sotto il profilo delle risorse che il Governo dovrà stanziare, ma che - se correttamente e tempestivamente implementate - potranno garantire all'Italia una struttura demografica capace nei prossimi anni di affrontare a testa alta i mutati equilibri internazionali e dare impulso alla crescita del Paese.



IMPRESE

Il sistema delle imprese ha subito e sta subendo ancora il **forte impatto della crisi** dovuta alla guerra in Ucraina ed alla conseguente esplosione dei costi energetici e dell'inflazione e gli investimenti sono stati la voce che più ha evidenziato queste difficoltà. A fronte di un crollo dei consumi delle famiglie e di un quadro economico molto incerto, infatti, le imprese hanno dovuto ridurre i piani di crescita e di sviluppo.

Il vivo auspicio è che le prospettive possano cambiare in tempi brevi, ma non siamo ancora in una fase di ripresa, che auspichiamo possa diventare effettiva al più presto grazie agli opportuni interventi che potrebbero essere previsti anche nella Legge di Bilancio. Rileviamo in particolare quanto segue.

Innovazione e digitalizzazione

L'innovazione digitale è necessaria per **garantire la Transizione 5.0** delle imprese e, quindi, dell'intero sistema Paese. Occorre mettere in campo tutte le risorse per stimolare gli investimenti che devono diventare **strutturali**. L'innovazione tecnologica e la digitalizzazione delle imprese rappresentano, infatti, un fondamentale impulso per la crescita della produttività e gli incrementi di produttività costituiscono un contributo decisivo alla crescita del nostro Paese.

L'evoluzione tecnologica e digitale ha subito un'importante accelerazione del suo processo di crescita per effetto della pandemia e la strada della digitalizzazione e dell'innovazione rappresenta ormai una via obbligata. È opportuno sottolineare come il settore del commercio, soprattutto quello delle imprese di maggiore dimensione, oltre a portare occupazione, sviluppo, servizi e crescita economica, investe ogni anno in modo rilevante sulla produttività, sull'innovazione, sulla logistica, sulla digitalizzazione e sulle nuove tecnologie.

In questo contesto, anche attraverso la Legge di Bilancio, anticipando l'attuazione della riforma fiscale, occorre proseguire sulla strada tracciata dal Piano Transizione 4.0, che ha svolto un ruolo cardine delle politiche incentivanti per l'innovazione e la digitalizzazione delle imprese. Tuttavia, la mancanza di una prospettiva stabile nel tempo delle agevolazioni ivi previste non ha reso pienamente efficaci le misure di incentivo.

Occorre, dunque, innanzitutto **rendere strutturali** gli incentivi a favore dell'innovazione e digitalizzazione, **potenziando e aggiornando le agevolazioni** già previste per la Transizione 4.0 per l'acquisto dei beni materiali ed immateriali, nonché per le attività di formazione, integrando gli interventi agevolabili anche con le tecnologie specifiche del **settore del commercio**.

Le imprese del settore non delocalizzano gli investimenti, ma li indirizzano sul territorio, portando occupazione, crescita e servizi. Gli interventi e le iniziative che può sviluppare il settore commerciale, oltre ad essere di immediata percezione e fruibilità per tutti i consumatori italiani, portano un contributo reale all'immagine del Paese.

Si pensi, ad esempio, all'adozione di nuovi strumenti tecnologici per la vendita e per i pagamenti (carrelli intelligenti, casse automatiche, strumenti di self scanning, contactless, ecc.), per la presentazione dei prodotti in negozio, per la multicanalità, per l'efficienza dei rapporti con i fornitori, ecc. Tutto ciò costituisce un patrimonio fondamentale per la diffusione di nuovi servizi per i consumatori, per l'efficienza delle imprese e per il progresso tecnologico in Italia.

Si ricorda che l'attuale formulazione degli allegati A e B della legge n. 232/2016, nell'individuare gli investimenti agevolabili con il Piano Transizione 4.0, richiama tecnologie tipiche ed esclusive del settore industriale e manifatturiero (ad es. *"macchine per la manifattura additiva utilizzate in ambito industriale"*, *"interconnessione ai sistemi informatici di fabbrica"*, *"software, sistemi, piattaforme e applicazioni per la progettazione dei sistemi produttivi industriale"*, ecc.). Pertanto, seppur in linea di principio anche le imprese distributive possono usufruire del credito d'imposta per l'acquisto dei beni indicati in tali allegati, di fatto, ciò non accade perché si tratta di beni materiali e immateriali tipicamente utilizzati nell'industria e non nel commercio.

È necessario quindi incentivare la diffusione di nuovi servizi per i consumatori, per l'efficienza delle imprese distributive e per il progresso tecnologico in Italia: entrando negli esercizi commerciali gli italiani possono percepire direttamente il grado di modernizzazione del contesto in cui vivono.

20

Rigenerazione urbana

Un ulteriore tema prioritario per sostenere gli incentivi e i piani di sviluppo delle imprese, con contestuale crescita dei territori, è quello del **recupero di zone degradate, patrimonio edilizio e aree dismesse**: occorre promuovere il recupero urbanistico e gli investimenti sull'"esistente", per uno sviluppo sostenibile che eviti il consumo del suolo e che garantisca la massima attenzione ai temi ambientali. Lavorare con interventi strutturali e coordinati sulla rigenerazione urbana può portare notevoli benefici all'intero sistema Paese, conferendo alle aree coinvolte un nuovo valore sociale, economico e in molti casi anche culturale.

Si tratta di cambiare faccia alle nostre città ed alle nostre periferie, sviluppare servizi, occupazione, attrattività turistica, senza utilizzo di nuovo suolo. Abbiamo assistito negli anni ad interventi del legislatore con misure agevolative frammentate e non coordinate, che non consentono alle aziende di programmare investimenti sul territorio in modo organizzato e strutturato. Sarebbe invece più efficace **prevedere un unico "pacchetto" di agevolazioni**, al fine di incentivare gli investimenti, l'occupazione e salvaguardare l'ambiente nell'ambito delle operazioni di riqualificazione delle aree dismesse e del recupero urbanistico.

Con particolare riferimento al settore del commercio, si potrebbero incentivare investimenti che:

- recuperano edifici dismessi e/o si insediano su aree dismesse o zone del territorio degradate;
- garantiscono un interesse diretto del soggetto che investe, in quanto vi svolgerà la propria attività prevalente (per evitare fenomeni di delocalizzazione);
- migliorano l'autonomia energetica del punto vendita (es. installazione pannelli fotovoltaici, autoconsumo collettivo);
- riducono i consumi (es. isolamento, rinnovo impianti luci, rinnovo impianti per refrigerazione alimentare e non alimentare);
- creano o migliorano la condizione di benessere percepita dal cliente all'interno del punto vendita (controllo della temperatura, dell'umidità, ecc.);
- agevolano l'utilizzo della mobilità elettrica (colonnine di ricarica nei parcheggi);
- mantengono livelli occupazionali sul territorio "recuperato" per un determinato periodo di tempo (es. 3 anni).

Riforma della disciplina dei buoni pasto

Le gravi distorsioni che hanno caratterizzato l'assetto regolamentare che disciplina il mercato dei buoni pasto hanno imposto un ripensamento della normativa, alla luce delle ormai insostenibili commissioni pagate dagli esercizi convenzionati (nella gara Consip 9 hanno raggiunto punte superiori al 20% del valore facciale del buono pasto).

Il Decreto Aiuti (art. 26-*bis* del d.l. n. 50/2022) ha rappresentato un primo importante passo verso la riforma nel settore pubblico: modificando l'art. 144 del previgente Codice degli appalti pubblici (d. lgs. n. 50/2016), ora sostituito dall'art. 131 del nuovo Codice appalti (d. lgs. n. 36/2023), si è previsto un **tetto alle commissioni a carico degli esercenti (5%)**, vietando l'imposizione di ulteriori costi a loro carico per i servizi aggiuntivi.

Per effetto di tale modifica normativa, nella Gara Consip Buoni Pasto 10, le società emittitrici aggiudicatrici, da un lato, hanno confermato l'applicazione delle commissioni agli esercenti nei limiti di legge (4,99%), dall'altro, hanno però ridotto gli sconti che tradizionalmente applicano alle Pubbliche Amministrazioni che acquistano i buoni pasto, scendendo a un 10-12% di sconto rispetto agli sconti precedenti che, fino alla Gara BP9, arrivavano anche al 20%.

Al fine di contribuire ad un equilibrio dell'attuale sistema di gestione dei buoni pasto, come lo Stato ha rinunciato ad un risparmio di costi, allo stesso modo anche le stazioni appaltanti private dovrebbero contribuire ad un maggiore equilibrio del sistema, che certamente non può reggere con sconti fino che rimangono intorno al 20 % sull'acquisto dei buoni nel settore privato e relative commissioni a carico degli esercenti che superano anche il 15%.

In questo contesto, anche le società emettitrici dei buoni devono rivedere le proprie politiche commerciali, tenendo conto che oggi, dovendo limitare le commissioni a carico degli esercenti nelle gare Consip, per non vedersi ridimensionare i propri profitti, vi è il rischio che gli esercenti si vedano incrementare le commissioni a loro carico sul settore privato. Di fatto, quindi, i soggetti che ad oggi sostengono i maggiori oneri sono lo Stato e gli esercenti, a tutto favore degli emettitori, che sulla base delle attuali regole fiscali, beneficiano anche di un sistematico credito IVA a carico delle casse erariali. Il sistema, pertanto, nonostante le recenti modifiche normative, appare ancora molto squilibrato e necessita di ulteriori interventi.

In particolare, risulta indispensabile un'azione che coinvolga anche le gare nel settore privato, **disincentivando l'applicazione a carico degli esercizi convenzionati di commissioni superiori a quelle previste per le gare del settore pubblico (5%)**, per valutare poi, una eventuale riforma più strutturale che riveda l'intera materia nel suo complesso (settore pubblico e settore privato).

In primo luogo, è dunque necessaria una **modifica normativa** che, pur nel rispetto della libertà contrattuale, **disincentivi l'asimmetria** (tra settore pubblico e privato) nell'applicazione delle commissioni a carico degli esercenti. A tal fine, si potrebbe prevedere la **deducibilità limitata al 30%** (oggi 100%) in capo al datore di lavoro che acquista buoni pasto per i propri dipendenti da società emettitrici che applicano agli esercenti una commissione media superiore al 5%, nel settore privato. In questo modo, si potrebbe raggiungere un maggiore equilibrio del mercato dei buoni pasto nel suo complesso, garantendo condizioni eque sia nelle gare pubbliche che in quelle private.

Si potrebbe poi, in seconda battuta, valutare anche **un intervento normativo più ampio**, che **qualifichi in modo unitario e coerente il buono pasto** (sia nel settore pubblico che in quello privato) dal punto di vista giuridico e fiscale (come *voucher monouso*), garantendo l'uniformità del trattamento IVA in tutti i rapporti giuridici che sottendono i servizi sostitutivi di mensa mediante l'emissione dei buoni pasto. Appare infatti del tutto anomala l'esclusione oggi prevista dei buoni pasto dall'applicazione della normativa sui *voucher*, con conseguenti effetti in ambito fiscale piuttosto distorsivi (differente aliquota IVA e diversa modalità di determinazione della base imponibile nei due rapporti giuridici, a fronte, tuttavia, della medesima prestazione di servizi, ossia prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto). Il buono pasto è a tutti gli effetti un documento di legittimazione (art. 2002 c.c.), a cui occorre applicate le relative regole IVA, ossia quelle dei *voucher* introdotte dal d. lgs. n. 141/2018.

Attraverso una modifica improntata su tali principi sarebbe possibile **garantire un equilibrio del sistema** ed evitare un drastico freno al mercato dei buoni pasto che oggi vale in Italia 3,5 miliardi di euro all'anno. I buoni pasto hanno rappresentato finora, infatti, uno strumento efficace di *welfare* aziendale a favore dei dipendenti che possono usufruire di un importo esente da tassazione per far fronte all'acquisto di pasti e prodotti alimentari. Il rischio, tuttavia, che ora si paventa è che, senza una revisione efficace del sistema, gli esercenti potrebbero iniziare a non accettare più i buoni pasto o ad incrementare i prezzi per poter sostenere i costi delle commissioni.

LAVORO

Detassazione degli incrementi salariali derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale a vantaggio di lavoratori

La stagione dei rinnovi contrattuali si presenta molto complessa dal punto di vista economico. **Indispensabile quindi una misura di defiscalizzazione "universale" al fine di erogare ai lavoratori aumenti retributivi che tutelino il potere di acquisto dei salari e la ripresa dei consumi**, soprattutto in un momento, quale quello attuale, in cui è in corso la difficile trattativa per il rinnovo del primo CCNL di settore (CCNL Distribuzione Moderna Organizzata – DMO - sottoscritto in data 19 dicembre 2018 con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e UILTuCS-Uil), unitamente agli altri CCNL del terziario.

Una previsione in tale direzione era contenuta anche nella versione iniziale del testo del DDL di riforma fiscale ed era all'esame del Ministro del Lavoro, come annunciato nel corso dell'interrogazione parlamentare del 10 maggio scorso: **si auspica che la previsione, di rilevante importanza per l'intero settore terziario, possa trovare una prima attuazione nel testo della Legge di Bilancio 2024.**

24

Riduzione aliquota contributiva Fondo di integrazione salariale (FIS)

Un altro efficace intervento in termini di riduzione del costo del lavoro riguarda **gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro** e, in particolare, l'impatto che la recente riforma in materia – contenuta nella Legge di Bilancio 2022 – ha avuto nel settore.

Nello specifico, la nuova disciplina ha esteso l'ambito di applicazione del Fondo di Integrazione Salariale (FIS) a tutte le imprese, quali quelle del settore Retail, che non sono coperte da strumenti ordinari e che non abbiano costituito Fondi di Solidarietà bilaterali. Nelle more della costituzione di un Fondo bilaterale per il settore, le aziende sono pertanto tenute a versare la relativa contribuzione al FIS. Per quanto riguarda quest'ultimo aspetto, a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'aliquota ordinaria di finanziamento del FIS è stabilita nella misura dello 0,80% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti.

Al fine di mitigare l'impatto sui datori di lavoro e sui lavoratori in termini di aumento del costo del lavoro, la Legge di Bilancio 2022 ha introdotto, limitatamente all'anno medesimo, una significativa riduzione dell'aliquota ordinaria del FIS. Analoga fiscalizzazione è stata prevista, per il medesimo periodo, per quanto riguarda la contribuzione CIGS.

Tale riduzione contributiva non è stata prorogata; pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2023, le aliquote operano in misura piena.

Sarebbe pertanto **opportuno un intervento volto a rimodulare il costo degli ammortizzatori per le aziende del settore**. La riforma della Cassa Integrazione avvenuta nel 2015 ha già comportato un incremento più che significativo del contributo addizionale a carico delle imprese che utilizzano la Cigs. L'ulteriore significativo incremento strutturale della contribuzione, volto a finanziare l'utilizzo ex novo del FIS, sta mettendo in difficoltà le imprese del settore, che già stanno vivendo un momento di difficile ripresa a seguito del forte decremento di fatturato avvenuto durante il periodo più acuto dell'emergenza pandemica, e tenuto conto del delicato quadro internazionale, e potrebbe generare criticità anche sul fronte economico della negoziazione del rinnovo del CCNL DMO ad oggi in essere.

È importante sottolineare che ogni modifica del finanziamento degli ammortizzatori sociali non possa che passare attraverso una valutazione sia delle percentuali di contribuzione per settore, sia delle ore autorizzate che del cd. "tiraggio".

Sarebbe pertanto auspicabile l'introduzione di **una verifica periodica della congruità tra andamenti della contribuzione e andamenti delle prestazioni (meccanismo bonus - malus) e ciò non solo con riferimento alla contribuzione addizionale, ma anche in relazione alla contribuzione ordinaria**. Un primo passo in tale direzione è contenuto nella previsione introdotta dalla Legge di Bilancio 2022 che ha ipotizzato – a decorrere dal 1° gennaio 2025 – un meccanismo di riduzione della contribuzione addizionale in caso di mancato ricorso al FIS per un tempo significativo, ma tale premialità riguarda esclusivamente i datori di lavoro fino a cinque dipendenti; **si propone che analoga previsione venga contemplata anche per le aziende Retail di grandi dimensioni**, che di rado ricorrono all'utilizzo del FIS in quanto le causali del medesimo, mutate dall'ammortizzatore ordinario della CIGO di specifica connotazione industriale, poco si addicono alle specificità del settore.

25

Incentivi all'occupazione

Come enunciato in premessa, nel testo del disegno di Legge di Bilancio 2024 non sono previsti incentivi dedicati alle assunzioni di particolari categorie di lavoratori meritevoli di tutela. A tale riguardo, la Distribuzione Moderna rileva una percentuale di occupati sotto i 30 anni pari al 19,5%, rispetto alla media italiana del 13% nel 2022⁸. Ne consegue un utilizzo diffuso di incentivi pubblici per l'occupazione da parte delle aziende del settore, nonostante la complessità che caratterizza la fruizione degli stessi (si pensi, ad esempio, al lungo processo di autorizzazioni a livello comunitario): si registra, in particolare nel 2022, il ricorso ad incentivi da parte del 68% delle aziende della Distribuzione Moderna. Nello specifico, si tratta soprattutto di incentivi per

⁸ Dati Federdistribuzione su elaborazione PwC – 2022 – "Risorse Umane nel Retail"

l'assunzione di giovani Under 36 (74%) e di giovani Under 30 (63%)⁹.

In attesa di una revisione del sistema di incentivi che punti alla razionalizzazione e alla strutturabilità degli stessi, attraverso la Legge Delega da poco approvata in Parlamento e i futuri relativi Decreti Legislativi, sarebbe auspicabile che la Legge di Bilancio 2024 contenga un primo investimento di risorse per **incentivi alle assunzioni che abbiano un effetto diretto sul costo del lavoro** intervenendo su una platea semplificata e ben definita di soggetti, e dunque principalmente su **tre categorie di lavoratori, ossia giovani, donne e disoccupati, adottando sistemi autorizzativi semplici e rapidi al fine di consentire alle imprese di impostare agevolmente piani di assunzione di lungo periodo.**

Contratti a tempo determinato: eliminazione del contributo addizionale in caso di rinnovo

Le recenti modifiche normative apportate dal c.d. Decreto Lavoro in tema di contratti a termine hanno reso più fruibile l'istituto, consentendo alla contrattazione collettiva la definizione di causali tipizzate che possano rispecchiare le reali necessità del settore.

I contratti a tempo determinato sono infatti necessari per il funzionamento del Retail, che per sua natura ha una dinamica del business che prevede picchi strutturali di vendite per periodi brevi (Natale, saldi, Pasqua, ecc.). Si tratta, pertanto, di esigenze realmente fisiologiche in un settore in cui è presente una forte vocazione alla stabilità dei rapporti di lavoro.

Si valuta inoltre favorevolmente la possibilità, sempre introdotta dal Decreto di cui sopra, di ricorrere alle proroghe ed ai rinnovi dei contratti a termine senza obbligo di indicazione della causale nei primi 12 mesi. In assenza di tale modifica, sarebbe stato impossibile il rinnovo di contratti brevi con lo stesso lavoratore, con la conseguenza di dover ricorrere alla stipula di contratti con altre maestranze (aumento del turnover), disperdendo competenze, formazione, know-how e "fidelizzazione" dei lavoratori alle imprese.

Nell'ottica della promozione ulteriore di una "buona flessibilità", **sarebbe auspicabile un intervento volto ad una riduzione dei costi legati ai rinnovi contrattuali**; si propone pertanto di eliminare l'incremento pari allo 0,5% del contributo addizionale NASpI (dovuto nella misura dell'1,4%) in occasione di ciascun rinnovo, introdotto dall'art. 3, comma 2, del cd. Decreto Dignità (D.L. n. 87/2018).

Fondo Nuove Competenze

Positivo è l'incremento, previsto dal cd. Decreto Lavoro nel periodo di programmazione 2021-2027 della politica di coesione europea, della dotazione del Fondo Nuove Competenze al fine di finanziare le intese sottoscritte a decorrere dal 2023 volte a

⁹ Dati Federdistribuzione su elaborazione PwC – 2022 – "Risorse Umane nel Retail"

favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica.

Tale strumento, che permette alle aziende di rimodulare l'orario di lavoro e di favorire attività di formazione – anche per la popolazione aziendale più senior – sulla base di specifici accordi collettivi con le organizzazioni sindacali, **dovrebbe essere reso strutturale** una volta analizzati i risultati conseguiti anche da un punto di vista qualitativo. Nel periodo di emergenza epidemiologica, il Fondo Nuove Competenze (FNC) ha infatti consentito, anche a differenti realtà del settore distributivo (mediante le intese sottoscritte con le OO.SS.), di attuare vere e proprie politiche attive del lavoro per la formazione e la riqualificazione dei lavoratori.

Tuttavia, desta non poca preoccupazione la ridefinizione delle caratteristiche dei datori di lavoro che possono presentare istanza (con particolare attenzione a coloro che operano nei settori maggiormente interessati dalla transizione ecologica e digitale) e delle caratteristiche dei progetti formativi. La revisione dell'ambito di applicazione del Fondo Nuove Competenze, in virtù dei sopraelencati criteri, rischia, pertanto, di rendere meno attrattivo l'accesso al Fondo da parte della grande distribuzione.

Alla luce di quanto già indicato, **si auspica un intervento finalizzato a includere il "Retail" tra i settori che possono avvalersi delle opportunità previste dal Fondo Nuove Competenze.**