

Riflessioni sul lavoro nella Distribuzione Moderna Organizzata

di Maria Stella Motta

Osservare i continui processi di cambiamento che coinvolgono il mondo del lavoro nel tempo della crisi non è cosa semplice, tanto più se si prova a focalizzare l'attenzione su di un particolare e specifico settore dell'economia del Paese. In tal senso, ogni possibile azione volta ad incidere sulle dinamiche economico – sociali di un determinato contesto produttivo non può non maturare a posteriori di una approfondita analisi. Questo è uno dei motivi che hanno indotto Federdistribuzione – quale organismo di coordinamento e di rappresentanza della Distribuzione Moderna Organizzata - a promuovere un momento di incontro fra chi, ogni giorno, è a stretto contatto con le contestuali problematiche di imprese (rappresentate da Federdistribuzione stessa) e lavoratori (rappresentati dalle Organizzazioni Sindacali) del settore della DMO ed i decisori politici.

Il convegno *“Occupabilità, salario e produttività. Innovare il lavoro: antichi e nuovi nodi irrisolti”* svoltosi a Roma il 21 maggio 2013 ha così rappresentato non solo un'occasione per affrontare alcune tematiche centrali per il rilancio della competitività del settore, bensì anche di ascolto delle esigenze di imprese molto attente - nonostante la grave crisi economica che ha colpito anche il settore qui considerato - allo sviluppo, all'investimento ed alla salvaguardia del proprio capitale umano (si veda per un approfondimento l'intervento del Presidente di Federdistribuzione Giovanni Cobolli Gigli e il documento di PricewaterhouseCoopers, *Analisi sulla gestione del capitale umano nel Retail*, alla voce “Interventi” del presente Bollettino Speciale).

Sulla base dello scenario brevemente richiamato, pare opportuno mettere in evidenza che le imprese – anche quelle della DMO - necessitano di interventi volti a semplificare, in modo certo e concreto, la loro attività per quanto riguarda la gestione di tutti gli aspetti del Lavoro. Fra tali interventi, anche di una maggiore leggibilità della normativa sia in termini di interpretazione che di applicazione della stessa. Misure a “costo zero” per le casse dello Stato che produrrebbero nell'immediato una riduzione degli oneri burocratici ed amministrativi che incidono sui costi delle imprese (e che pesano, anche se in modo meno evidente, sul cuneo fiscale), consentendo – conseguentemente - anche l'aumento della propensione agli investimenti in termini di capitale umano, di innovazione e di ricerca e sviluppo. Per la DMO le cui aziende sono per la maggior parte plurilocalizzate, anche una maggiore certezza del diritto tra norme di competenza statale e quelle di competenza regionale sarebbe molto importante (ad esempio, relativamente alla disciplina dell'apprendistato, tanto incentivato “sulla carta” quale contratto finalizzato all'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, ma che non riesce a “decollare” anche a causa dell'incertezza legata alla norma). Allo stesso modo si provi a pensare agli interventi di detassazione e decontribuzione del salario legati ad incrementi di produttività. Con riguardo all'agevolazione fiscale a beneficio dei lavoratori, si ritiene di cruciale importanza – proprio perché è una misura che tutela il potere d'acquisto reale - la strutturabilità delle risorse, superando, in tal modo, la logica dell'intervento di legge che ogni anno ne reiteri la regolamentazione. D'altro canto in tema di decontribuzione, pare opportuno mettere in luce l'esigenza di una maggiore certezza legata alla disponibilità economica

del fondo che finanzia l'agevolazione, le cui risorse non possono essere poi destinate alla copertura di altri oneri.

La summenzionata produttività per le imprese della DMO scopre il proprio significato nella maggiore flessibilità della prestazione. Da un lato ciò si potrebbe realizzare attraverso una maggiore flessibilità degli orari di lavoro (che soddisfino l'esigenza di ampi orari di apertura a servizio della clientela), dall'altro l'aumento delle produttività del lavoro potrebbe derivare da prestazioni polivalenti, uno svolgimento di una pluralità di mansioni funzionale e di stimolo anche al proprio sviluppo professionale (sul tema si veda anche Alessio Fionda e Filippo Pignatti Morano, *Le tre "P" che possono incidere sulla produttività nel settore della DMO*, in *Boll. speciale ADAPT*, 2013, n. 20).

L'ultima tematica che merita di essere affrontata, molto importante per le imprese della DMO, fa riferimento al welfare contrattuale, ovvero alle forme di previdenza complementare ed assistenza integrativa sanitaria. Con riguardo a quest'ultima, nel tempo si ritiene dovrà svilupparsi una vera e propria cultura della prevenzione, in grado di ridurre gli oneri a carico del Servizio Sanitario Nazionale e di migliorare il benessere dei cittadini. Così come si ritiene indispensabile – stante l'attuale sistema pensionistico – l'affermarsi di una maggiore attenzione alla costruzione del secondo pilastro previdenziale. Infine, non possiamo non richiamare il tema del cosiddetto "welfare sussidiario", rivolto al soddisfacimento dei bisogni della persona, che parta dal prendere atto del mutato contesto sociale (invecchiamento della popolazione, composizione delle famiglie, percentuali di occupazione femminile, età pensionabile, ecc.) al fine di fornire prestazioni calibrate alle necessità rilevate.

Ed in tema di welfare si ritiene importante sottolineare due aspetti: il primo riguarda la richiesta di una maggior attenzione delle istituzioni per fornire una incentivazione a tali forme di sostegno al reddito attraverso norme di detassazione e decontribuzione delle medesime. Il secondo attiene alla possibilità della costruzione di un rapporto tra le parti sociali che non si limiti al confronto rivendicativo ma che sappia essere progettuale.

Maria Stella Motta

Direttore Area Lavoro e Relazioni Sindacali di Federdistribuzione