Riforma del mercato del lavoro, il commento di Federdistribuzione

di Federdistribuzione

Criticità riscontrate nei contenuti del Disegno di Legge sulla Riforma del Mercato del Lavoro relativamente alle Aziende della Distribuzione Moderna Organizzata, operanti nel settore alimentare e non alimentare, rappresentate da Federdistribuzione, che realizzano un fatturato di 88 miliardi di euro attraverso l'attività di 44.650 punti vendita diretti e in *franchising* e danno occupazione a 325.900 addetti, con una costante incidenza dell'85% dei rapporti a tempo indeterminato sul totale dei contratti di lavoro, con una percentuale di occupazione femminile stabilmente prossima al 60%, favorita dalla presenza di lavoro part-time con percentuali ampiamente superiori al 40%. Settore nel quale il costo del lavoro rappresenta già il 46% dei costi operativi e l'87% del totale valore aggiunto generato e per il quale, anche in relazione alla ridotta redditività, un aumento dei costi di lavoro determinerebbe inevitabili impatti sui prezzi finali.

Nonostante il richiamo alla prospettiva di crescita contenuta nel titolo del provvedimento e nonostante l' Art. 1 del medesimo descriva finalità più che condivisibili in tema di inclusività e dinamicità di un mercato del lavoro capace di favorire quantità e qualità occupazionale, crescita sociale ed economica e stabile riduzione del tasso di disoccupazione, non possiamo non evidenziare che – allo stato – dopo le modifiche apportate alle norme sui licenziamenti individuali e collettivi, l'irrigidimento sulle norme in entrata e un sistema di ammortizzatori sociali di minor supporto all'uscita dal mercato del lavoro, il complesso del provvedimento proposto non solo non consente di allinearne la struttura alle migliori esperienze europee ed alle attese dei mercati, ma ci pare essere, da un lato, un elemento di rigidità anziché di flessibilità in un mercato del lavoro già sofferente per la congiuntura economica generale, rendendo più difficili le assunzioni e quindi più problematico l'ingresso e la ricollocazione dei lavoratori e, dall'altro, un complesso di elementi che aumentano direttamente ed indirettamente il costo del lavoro per le aziende.

Nel dirci assolutamente d'accordo con le norme di contrasto agli usi elusivi di obblighi contributivi e fiscali, con la promozione di maggiori opportunità di impiego dei giovani, delle donne e dei lavoratori ultracinquantenni evidenziamo però che il disegno di legge in esame non adegua la disciplina del licenziamento al mutato contesto, spostandone insufficientemente l'orientamento sanzionatorio sull'indennizzo, penalizzando l'assetto degli ammortizzatori sociali e non definendo ancora – compiutamente – le politiche attive.

Vogliamo inoltre sottolineare che, secondo noi si sono perse due occasioni:

- porsi l'obiettivo, della semplificazione: la numerosità, la complessità e, soprattutto, le incertezze interpretative sono un costo per le aziende;
- porsi in un'ottica di investimento: prospettiva che purtroppo non rileviamo in un provvedimento di tale importanza e che vuole veicolare una prospettiva di crescita, mentre risulta chiaramente percepibile una accentuata attenzione al *"non comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica".*

Tutto quanto precede vuole esprimere la preoccupazione del settore da noi rappresentato e la forte

richiesta di un riequilibrio a favore delle norme che regolamentano le fattispecie contrattuali di "entrata" nel mercato del lavoro.
Passando alla individuazione puntuale degli istituti per i quali rileviamo le maggiori criticità e spazi di proposta, segnaliamo:

Punti irrinunciabili di modifica

- Licenziamenti collettivi
Modificare la tutela reale prevista per i casi di recesso intimato con violazione dei criteri di scelta con la sola tutela obbligatoria.

- Contratto a tempo determinato
La fattispecie, già regolamentata e tutelata dalla legislazione nazionale e comunitaria, pur rappresentando un importante veicolo di inserimento nel mercato del lavoro, risulta penalizzata dalle rigidità di cui sotto dettagliamo le necessità di modifica:
Costi: esclusione dal contributo aggiuntivo dell'1,4%

- "lavoro stagionale": da non circoscrivere alla sola definizione contenuta nel D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1625 e s.m.i., ma da ampliare affinchè ricomprenda tutte le tipologie di attività che si concentrano in un determinato periodo dell'anno con carattere di discontinuità anche in relazione a picchi di attività che si verifichino in occasione di periodi temporali identificabili (es. stagione dei saldi, periodo natalizio, ecc.).
- "contratti attivati in occasione e stretta correlazione con l'avvio di nuove attività/aperture/progetti": da introdurre, in relazione agli importanti investimenti (le imprese del nostro settore investono in Italia oltre 2 miliardi di euro all'anno) in nuovi progetti e ristrutturazione di punti vendita che sostengono la domanda interna e i consumi delle famiglie. Indispensabile quindi per l'economia del Paese non disincentivare con un incremento dei costi di lavoro questi possibili investimenti nazionali e internazionali.

Proposta alternativa: esonerare dall'incremento del costo contributivo i datori di lavoro che abbiano una forte presenza percentuale di contratti a tempo indeterminato, ivi compresi i contratti di apprendistato, sul totale dei rapporti di lavoro in essere.
Normativa

- Prolungamento fino a 18 mesi della durata del primo ed unico contratto stipulabile senza l'indicazione della causale (anche in considerazione dell'abrogazione del contratto di inserimento).
- Esclusione dei periodi di lavoro con contratto di somministrazione dal conteggio della durata massima di 36 mesi (trattandosi di differenti fattispecie contrattuali che presentano differenti costi a fronte di differenti necessità).
- Non incrementare il periodo di tempo necessario per la riassunzione a termine, penalizzante per la stabilizzazione dei rapporti, che induce un incremento del turn over e conseguenti maggiori costi per le aziende (competenze e fidelizzazione).
- Non incrementare il termine per l'impugnazione stragiudiziale nel caso di nullità del contratto, poiché la prolungata incertezza sul possibile contenzioso penalizzerebbe nuovi inserimenti, ritardandoli.

- Contratto di inserimento
Non abrogare il contratto di inserimento, in quanto il sistema di incentivi all'occupazione previsto dall'art. 53 per lavoratori anziani e donne in situazioni svantaggiate non copre tutte le fattispecie ad oggi definite per l'utilizzo di tale contratto, a nostro avviso *complementare al contratto di apprendistato*. Non tutta l'occupazione giovanile può essere oggetto di apprendistato e la fascia dai 29 ai 50 anni resta priva di

supporto occupazionale.

- Part-time
Eliminare la facoltà di revocare il consenso alle clausole elastiche o flessibili relativamente alla fattispecie di cui all'art. 12 bis comma 3 del D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 (genitori con figlio convivente di età non superiore ai 13 anni) in quanto si verrebbero a determinare gravi problemi alla gestione dell'organizzazione del lavoro, soprattutto nei settori con presenza di percentuali significative di contratti part time.

Altre criticità per le quali si chiede l'introduzione di modifiche

- Partite Iva
Eliminare dalla presunzione di carattere coordinato e continuativo della collaborazione i rapporti consulenziali di fascia alta esercitati da non iscritti agli ordini professionali (es. consulenza informatica).

- Lavoro accessorio
Necessario precisare quali tipologie di "committenti imprenditori commerciali" la norma intenda escludere dalla possibilità di utilizzo di detto contratto. Nei fatti nelle grandi realtà distributive può prevedersi un consistente e corretto utilizzo di tale fattispecie.

- Licenziamento economico e tutela urgente
Necessaria la modifica di alcune specifiche criticità:

- Che l'effetto del licenziamento retroagisca al momento in cui il datore di lavoro avvia la procedura. Indispensabile per evitare simulazioni di malattia che impedirebbero al licenziamento di avere effetto e di estinguere il rapporto di lavoro.
- Incapiente il termine cui all'art. 17 (tutela urgente) di 30 giorni dal deposito del ricorso per la fissazione della prima udienza per garantire l'efficacia e la completezza dell'istruttoria della memoria difensiva.
- Necessario definire il concetto di "manifesta insussistenza del fatto" che dà luogo al licenziamento quale "mancanza di un qualsiasi nesso causale tra il fatto addotto a sostegno del licenziamento e il licenziamento stesso" in quanto la genericità del concetto determina rischi di generazione contenzioso.

- Sostegno alla genitorialità
Integrare quanto previsto con incentivazioni alle imprese che favoriscono misure volte a conciliare tempi di vita e di lavoro (flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, telelavoro, ecc.) e con la decontribuzione dei rapporti di lavoro del personale assunto per sostituzioni maternità anche per le aziende con più di 20 dipendenti.

- Attuazione del diritto al lavoro dei disabili

- Importante conservare l'istituto dell'esonero totale o parziale, in un momento economico recessivo durante il quale gli inserimenti di personale sono fortemente limitati.
- Importante equiparare la percentuale minima di invalidità utile per il computo ex lege 68/99 di personale divenuto disabile in costanza di rapporto di lavoro (ora pari 60%) a quella in vigore per l'assunzione di personale disabile (45%).

Proposte aggiuntive al contenuto del disegno di legge

- Flessibilità delle prestazioni

Un aspetto fortemente sentito nel quotidiano svolgimento delle attività è l'esigibilità della flessibilità di svolgimento della prestazione (orario e mansioni) a fronte di specifiche esigenze organizzative, produttive, tecniche, di sostituzione o di mercato.

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 funzionale allo sviluppo professionale).

In tale contesto un'attenzione particolare va rivolta alle prestazioni del personale senior, al fine di accompagnare l'allungamento della vita lavorativa (tutoraggio, cambio mansioni senza rischio rivendicazione di dequalificazione, part time + quota pensione).