

AUDIZIONE SENATO 16 APRILE 2012

DISEGNO DI LEGGE 3249 RECANTE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO IN UNA PROSPETTIVA DI CRESCITA

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.

Federdistribuzione, dopo l'uscita da Confcommercio Imprese per l'Italia, dal 23 marzo 2012 rappresenta in modo compiuto, anche in ambito lavoro, i propri associati che: realizzano un fatturato di 88 miliardi di euro, pari al 68% di tutta la DMO; attraverso l'attività di 44.650 punti vendita diretti e in franchising passa il 40% di tutti i prodotti venduti in Italia; danno occupazione a 325.900 addetti, con una incidenza dell'85% dei rapporti a tempo indeterminato sul totale dei contratti di lavoro, una percentuale di occupazione femminile stabilmente prossima al 60% favorita dalla presenza di lavoro part-time con percentuali ampiamente superiori al 40%.

Dato che nel settore il costo del lavoro rappresenta già il 46% dei costi operativi e l'87% del totale valore aggiunto generato, un aumento dei costi di lavoro diretti o indiretti, anche in relazione alla ridotta redditività, determinerebbe inevitabili impatti sui prezzi finali e/o sulle decisioni di investimento (circa 2-2,5 miliardi di euro all'anno).

Decisioni di investimento già negativamente toccate, per la Distribuzione di prodotti alimentari, dall'articolo 62 della Legge Crescitalia, un intervento che sposta d'autorità importanti valori economici da un settore all'altro con impatti che non riguardano solo il settore agricolo e le PMI, ma anche le relazioni commerciali in essere tra grandi imprese, basate su rapporti contrattuali consolidati da tempo, andando anche oltre la direttiva europea sui tempi di pagamento e proponendosi di inserire rigidità eccessive nei rapporti tra imprese.

Nonostante il richiamo alla prospettiva di crescita contenuta nel titolo del provvedimento e nonostante l'Art. 1 descriva tra le più che condivisibili finalità della legge quella di *“disporre misure ed interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente 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 consente di allinearne la struttura alle migliori esperienze europee ed alle attese dei mercati, diminuendo l'attrattività del Sistema Paese per gli investimenti futuri. Inoltre il Disegno di Legge da un lato ci pare essere 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, contiene 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, nella 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.

Un altro possibile obiettivo della riforma, trasversale ai temi trattati, avrebbe inoltre potuto essere quello della semplificazione: la numerosità, la complessità e, soprattutto, le incertezze interpretative sono un costo per le aziende.

Risulta invece chiaramente percepibile una accentuata attenzione al *“non comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica”*. Ed al riguardo ci pare necessario rilevare che un provvedimento di tale importanza, che vuole veicolare una prospettiva di crescita, forse avrebbe dovuto doverosamente porsi in un'ottica di investimento.

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.

Passiamo ora alla disamina puntuale degli istituti per i quali abbiamo rilevato le maggiori criticità e spazi di proposta.

PUNTI IRRINUNCIABILI

LICENZIAMENTI COLLETTIVI

Con riferimento alle modifiche introdotte all'art. 5, comma 3 della legge 223/1991, finalizzate ad adeguare le conseguenze sanzionatorie dei licenziamenti illegittimi o inefficaci intimati ai singoli lavoratori all'esito della procedura di licenziamento collettivo, rileviamo una criticità importante in relazione alla tutela reale prevista per i casi di recesso intimato con violazione dei criteri di scelta, rispetto ai quali si propone la sola tutela obbligatoria.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Evidenziamo che detta fattispecie, ora penalizzata da alcune rigidità sotto dettagliate, risulta già regolamentata e tutelata dalla legislazione nazionale e comunitaria e rappresenta un importante veicolo di inserimento nel mercato del lavoro.

COSTI: ESCLUSIONE DAL CONTRIBUTO AGGIUNTIVO DELL'1,4%

- *Fattispecie "lavoro stagionale": è importante che tale fattispecie non sia circoscritta alla sola definizione contenuta nel D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1625 e s.m.i., ma che venga ampliata al fine di ricomprendere tutte le tipologie di attività che si concentrino 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.).*
- *Fattispecie contratti attivati in occasione e stretta correlazione con l'avvio di nuove attività/aperture/progetti: le imprese del nostro settore investono in Italia oltre 2 miliardi di euro all'anno in nuovi progetti e ristrutturazione di punti vendita, aspetti chiave per sostenere la domanda interna e i consumi delle famiglie. Pare pertanto necessario 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 (70%), ivi compresi i contratti di apprendistato, sul totale dei rapporti di lavoro in essere.

NORMATIVA

- *Prolungamento da 6 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 (si tratta di differenti fattispecie contrattuali che presentano differenti costi a fronte di differenti necessità).*
- *Non incremento del periodo di tempo necessario per la riassunzione a termine. L'eccessivo allungamento di tale periodo infatti penalizza la stabilizzazione dei rapporti e determina un incremento del turn over, con conseguenti maggiori oneri per le aziende legati a competenze e fidelizzazione.*
- *Non incremento del termine per l'impugnazione stragiudiziale nel caso di nullità del termine del contratto: la prolungata incertezza sul possibile contenzioso penalizza nuovi inserimenti.*

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Non riteniamo che il sistema di incentivi all'occupazione per i lavoratori anziani e le donne in situazioni svantaggiate copra tutte le fattispecie ad oggi definite per l'utilizzo del contratto di inserimento, da noi ritenuto complementare al contratto di apprendistato. Nello specifico, pur non ritenendo prioritario lo sgravio contributivo in questo momento di necessaria attenzione agli oneri posti a carico della finanza pubblica, si rileva che non tutta l'occupazione giovanile può essere oggetto di apprendistato e che la fascia dai 29 ai 50 anni resta priva di supporto occupazionale. In alternativa ribadiamo che, qualora non si ravvisasse l'opportunità di accogliere la nostra proposta, diventerebbe indispensabile il prolungamento del primo contratto a tempo determinato stipulabile in assenza di causale.

PART TIME

Riteniamo che attribuire ai lavoratori 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) determinerebbe l'ingovernabilità dell'organizzazione del lavoro, soprattutto in un settore che presenta stabilmente una percentuale del 40% di contratti part time.

ALTRE CRITICITA'

PARTITE IVA

Pur apprezzando lo spirito della norma, evidenziamo che molto facilmente almeno due dei tre indici che determinano la presunzione di carattere coordinato e continuativo della collaborazione sono ricorrenti nei rapporti consulenziali di fascia alta esercitati da non iscritti agli ordini professionali (es. consulenza informatica). Chiediamo pertanto che detta fascia venga esclusa dalla presunzione sopra richiamata.

LAVORO ACCESSORIO

Si chiede di precisare quali tipologie di “committenti imprenditori commerciali” la norma intenda escludere dalla possibilità di utilizzo di detto contratto. Nei fatti nelle grandi realtà distributive da noi rappresentate può prevedersi un consistente e corretto utilizzo di tale fattispecie.

LICENZIAMENTO ECONOMICO E TUTELA URGENTE

Fermo restando quanto indicato nella nota introduttiva del presente documento, di seguito elenchiamo alcune specifiche criticità in tema di licenziamento economico e tutela urgente:

- *L’art. 13 non prevede, nel caso di esito negativo della conciliazione, che l’effetto del licenziamento retroagisca al momento in cui il datore di lavoro avvia la procedura. La modifica è invece indispensabile, in quanto è l’unico modo per evitare simulazioni di malattia che impediscano al licenziamento di avere effetto e di estinguere il rapporto di lavoro.*
- *L’art. 17 (tutela urgente) determina in 30 giorni dal deposito del ricorso il termine massimo per la fissazione della prima udienza. Riteniamo incapiente tale termine, in quanto i tempi di notifica del ricorso al datore di lavoro sono insufficienti - in modo specifico per aziende plurilocalizzate – per garantire l’efficacia e la completezza dell’istruttoria della memoria difensiva, anche in considerazione del termine di 10 giorni precedenti per il deposito della medesima.*
- *Infine non possiamo non sottolineare la genericità del concetto di manifesta insussistenza del fatto che ha dato luogo al licenziamento e i rischi di generazione del contenzioso che ne derivano. Siamo al riguardo allineati con quanto proposto da altre associazioni datoriali in merito alla necessità di definire il concetto quale “mancanza di un qualsiasi nesso causale tra il fatto addotto a sostegno del licenziamento e il licenziamento stesso”.*

SOSTEGNO ALLA GENITORIALITA’

Evidenziamo altresì che riterremmo importante sostenere la genitorialità incentivando le imprese che favoriscono misure volte a conciliare tempi di vita e di lavoro (flessibilità degli orari e dell’organizzazione del lavoro, telelavoro, ecc.), così come decontribuendo i 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

- *In merito al previsto riordino dell’istituto dell’esonero totale o parziale, evidenziamo l’importanza della conservazione di tale possibilità per le aziende in un momento economico recessivo durante il quale gli inserimenti di personale sono fortemente limitati.*
- *Proponiamo inoltre di 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%).*

ALTRE PROPOSTE

FLESSIBILITA' DELLE PRESTAZIONI

A complemento dei concetti di flessibilità in entrata ed in uscita dal mercato del lavoro, ci preme evidenziare un aspetto che, pur se non affrontato dal provvedimento in esame, è fortemente sentito nel quotidiano svolgimento delle attività.

Trattasi dell'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).

Un'attenzione particolare va altresì rivolta alle prestazioni del personale senior, al fine di accompagnare l'allungamento della vita lavorativa in relazione alle modifiche intervenute nel sistema pensionistico (tutoraggio, cambio mansioni senza rischio rivendicazione di dequalificazione, part time + quota pensione).