

DISCIPLINA DEGLI ORARI DI APERTURA DEGLI ESERCIZI COMMERCIALI

NOTA PER LA COMMISSIONE ATTIVITA' PRODUTTIVE
DELLA CAMERA DEI DEPUTATI

22 OTTOBRE 2018



DISCIPLINA DEGLI ORARI DI APERTURA DEGLI ESERCIZI COMMERCIALI

A integrazione della nota condivisa in occasione dell'audizione di Confimprese tenutasi il 26 settembre u.s. presso la Commissione Attività Produttive, integriamo le informazioni richieste:

- Indicatori macroeconomici di riferimento 2007-2017;
- Trend di fatturato dei retailer associati 2011-2017;
- Composizione della forza lavoro, lavoro festivo\domenicale e contratti dei retailer associati;
- Conseguenze sui rapporti di lavoro delle chiusure festive e domenicali.

ANDAMENTO DEL COMMERCIO AL DETTAGLIO 2007-2017

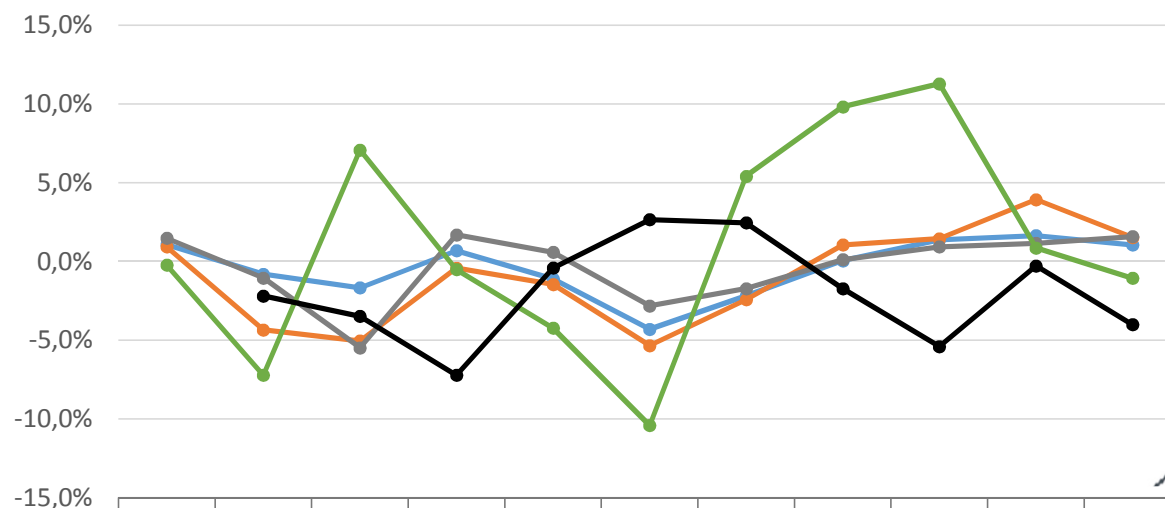
INDICATORI MACROECONOMICI, MORTALITA'
DELLE IMPRESE E TREND DI FATTURATO

DATI OSSERVATORIO CONFIMPRESE



INDICATORI MACROECONOMICI DI RIFERIMENTO E MORTALITÀ IMPRESE DEL COMMERCIO AL DETTAGLIO

Variazione annua % indicatori macroeconomici e mortalità delle imprese (2007-2017)⁽¹⁾



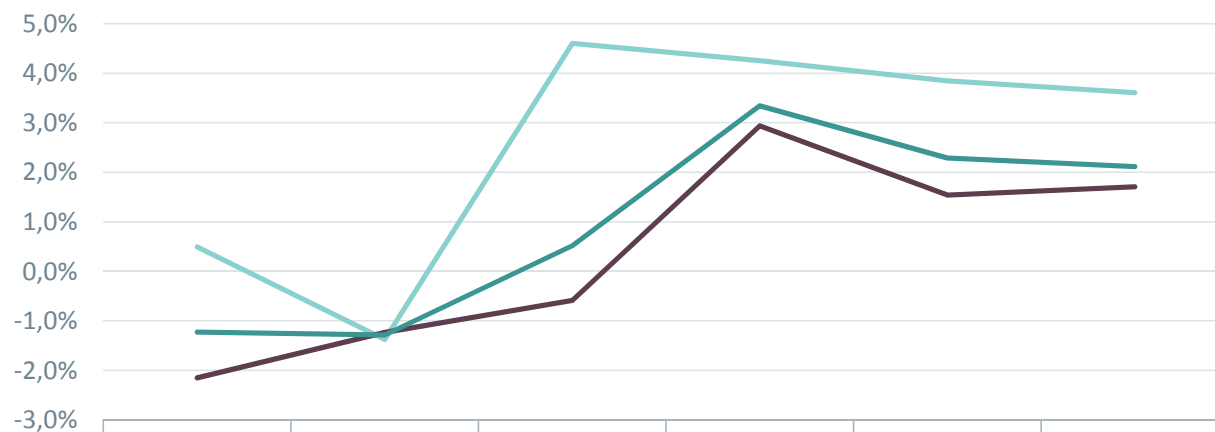
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Consumi Famiglie	1,1%	-0,8%	-1,7%	0,7%	-1,1%	-4,3%	-2,2%	0,0%	1,4%	1,6%	1,0%
Reddito Procapite	0,9%	-4,3%	-5,1%	-0,4%	-1,5%	-5,3%	-2,4%	1,0%	1,4%	3,9%	1,5%
PIL nazionale	1,5%	-1,1%	-5,5%	1,7%	0,6%	-2,8%	-1,7%	0,1%	0,9%	1,1%	1,6%
Indice Fiducia Consumatori	-0,2%	-7,2%	7,1%	-0,5%	-4,2%	-10,4%	5,4%	9,8%	11,3%	0,9%	-1,1%
Tasso mortalità imprese		-2,2%	-3,5%	-7,2%	-0,4%	2,7%	2,4%	-1,7%	-5,4%	-0,3%	-4,0%

*Indicatori Macroeconomici analisi a prezzi costanti 2010; Fonte: Elaborazione su dati Istat. Tasso mortalità Imprese del commercio al dettaglio sul totale registrate; Fonte: Infocamere-Unioncamere

Dai dati Istat e Unioncamere si evince che la :

- La mortalità delle imprese del commercio al dettaglio ha raggiunto l'8% tra il 2007 e il 2008 per poi ristabilizzarsi attorno al 7% a partire dal 2010; non si registrano quindi impatti significativi di aumento negli anni successivi alla liberalizzazione degli orari dal 2012 ad oggi.
- Si evidenzia il minor reddito disponibile e il clima di sfiducia hanno impattato sui consumi con un picco negativo nel 2013.

Trend Fatturato Associati Confimprese (Var % annua | 2011-2017)

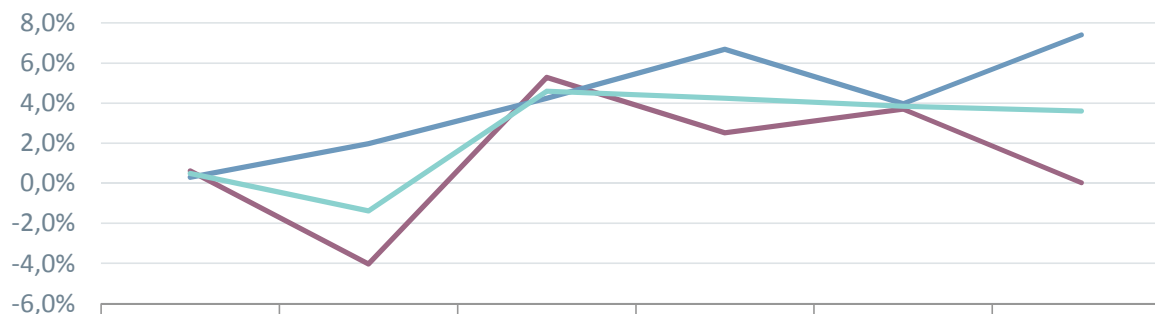


	2012	2013	2014	2015	2016	2017
TOTALE Food	0,5%	-1,4%	4,6%	4,3%	3,8%	3,6%
TOTALE Non Food	-2,2%	-1,2%	-0,6%	2,9%	1,5%	1,7%
TOTALE	-1,2%	-1,3%	0,5%	3,3%	2,3%	2,1%

Elaborazione Confimprese su dati associati

Anche il commercio moderno – in particolare il non food – ha registrato una forte flessione del fatturato nel 2012-2013, in corrispondenza della crisi dei consumi evidenziata dai dati Istat.

Trend Fatturato Associati Confimprese - Settore Food (Var % annua | 2011-2017)

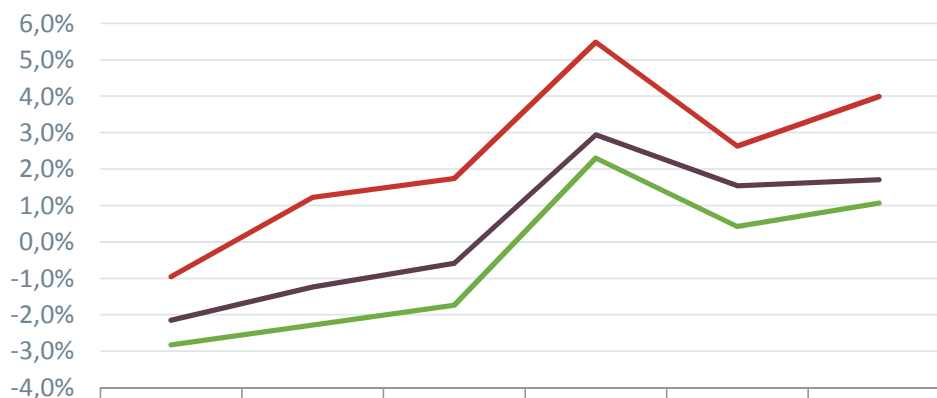


	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Food Grande Superficie	0,6%	-4,0%	5,3%	2,5%	3,7%	0,0%
Food Piccola Superficie	0,3%	2,0%	4,2%	6,7%	4,0%	7,4%
TOTALE Food	0,5%	-1,4%	4,6%	4,3%	3,8%	3,6%

Elaborazione Confimprese su dati associati

Per il settore food e ristorazione si evidenzia un andamento complessivamente positivo, legato al cambiamento delle abitudini alimentari, che vedono i consumatori mangiare sempre più «fuori casa». Le piccole superfici hanno performato meglio delle grandi superfici (superiori a 500 mq).

Trend Fatturato Associati Confimprese Settore Non-Food (Var % annua | 2011-2017)



	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Non Food Grande Superficie	-1,0%	1,2%	1,7%	5,5%	2,6%	4,0%
Non Food Piccola Superficie	-2,8%	-2,3%	-1,7%	2,3%	0,4%	1,1%
TOTALE Non Food	-2,2%	-1,2%	-0,6%	2,9%	1,5%	1,7%

Elaborazione Confimprese su dati associati

Per il settore non food – che sarebbe maggiormente colpito dalle chiusure festive e domenicali – si evidenzia una maggiore sofferenza, con particolare riferimento alle piccole superfici (inferiori a 500 mq).

ALTRE NOTE:

- La domenica si conferma il secondo giorno come peso sul fatturato settimanale, per tutti gli operatori, sia food che non food
- Dall'esame di un campione ristretto di associati operanti sia con rete diretta che in franchising, emerge per il periodo 2011-2017 un trend di performance migliore delle reti in franchising rispetto a quelle dirette. Tale risultato è da imputarsi alla progressiva apertura di nuove attività in franchising con imprenditori locali

OCCUPAZIONE NELLE GIORNATE FESTIVE E DOMENICALI

COMPOSIZIONE DELLA FORZA LAVORO E
CONTRATTI NEL COMMERCIO A CATENA

DATI OSSERVATORIO CONFIMPRESE



OCCUPAZIONE NELLE GIORNATE FESTIVE E DOMENICALI

Campione analizzato:

24 retailer associati a Confimprese, che complessivamente hanno 2100 punti vendita diretti in Italia, di cui:

- un terzo operanti nel settore ristorazione
- con prevalenza di negozi con piccole e medie superfici (meno di 500 mq)

Principali evidenze:

Il monte ore lavorate nei giorni festivi e domenicali è pari al 10-12% del totale ore lavorate.

	ore lavorate domenica e festivi/mese	ore lavorate domenica e festivi/anno	n. lavoratori impiegati domenica e festivi/per singola giornata
Media ad azienda	14.458	204.199	592
Totale campione	346.992	4.900.776	14.208

Elaborazione Confimprese su dati campione associati

Osservatorio Confimprese

COMPOSIZIONE DELLA FORZA LAVORO SU TOTALE RETE DIPENDENTI:

	% donne su totale dipendenti rete	% under 35 su totale dipendenti rete
Media del campione	43,11	35,64

Elaborazione Confimprese su dati campione associati

Vista l'elevata presenza di donne e giovani occupati nel retail, proprio queste categorie sarebbero le più colpite in caso di riduzione della forza lavoro.

UTILIZZO DI TIPOLOGIE CONTRATTUALI FLESSIBILI:

	% contratti a termine su totale dipendenti rete	% contratti part time su totale dipendenti rete	% contratti week end su totale dipendenti rete
Media del campione	18,19	33,87	4,48

Elaborazione Confimprese su dati campione associati

- Emerge un uso limitato delle forme di flessibilità sul totale della forza lavoro.
- Fatta eccezione per i contratti week end, che rappresentano una percentuale esigua dell'occupazione creata, la forza lavoro è stabilmente impiegata sui 7 giorni della settimana e non solo nei giorni festivi e domenicali.
- Si segnala che circa il 50% dei contratti a termine vengono stabilizzati, anche in considerazione degli importanti investimenti in formazione che i retailer fanno per la professionalizzazione degli addetti vendita.

CHIUSURE FESTIVE E DOMENICALI: CONSEGUENZE SUI RAPPORTI DI LAVORO



COMPOSIZIONE FORZA LAVORO

- Lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato;
- Lavoratori assunti con contratto di lavoro part – time verticale (per lavorare sabato e domenica);
- Lavoratori assunti con contratto di apprendistato;
- Lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

INNANZI TUTTO, SI POTRÀ INTERVENIRE SUL PERSONALE ASSUNTO A TERMINE

- non rinnovando alla scadenza il contratto a tempo determinato;
- non convertendo il contratto a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

.... O CON CONTRATTO DI LAVORO PART – TIME VERTICALE

- Escludendo la possibilità di utilizzo nella giornata di domenica, i contratti potranno essere risolti per il venire meno della causale posta a base degli stessi per cd. factum principis (ovvero per l'impossibilità sopravvenuta a svolgere la prestazione lavorativa nella giornata di domenica in conseguenza dell'intervenuta modifica legislativa);

QUINDI, SI POTRÀ INTERVENIRE SUI LAVORATORI ASSUNTI CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO

- Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato con possibilità di recesso «ad nutum» (ovvero che non richiede per la sua legittimità la sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo) da parte del datore di lavoro al termine del periodo di formazione.
- In generale possono essere assunti con contratto di apprendistato i soggetti di età compresa tra i 15 e i 29 anni (i limiti di età variano in funzione della diversa tipologia di contratto di apprendistato).
- Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, senza alcun limite di età, i lavoratori beneficiari dell'indennità di mobilità o di altri trattamenti di disoccupazione.
- Il contratto di apprendistato deve contenere, anche in forma sintetica, il piano formativo individuale nel quale sono individuati i contenuti della formazione che può essere finanziata tramite i fondi paritetici interprofessionali (art. 118, L. n. 388/2000 e art. 12, D. Lgs. n. 276/2003). La formazione interna è integrata dall'eventuale offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, disciplinata dalle Regioni.

La legge prevede rilevanti incentivi di tipo normativo e contributivo per ampliare la diffusione di tale forma contrattuale; in particolare, in conseguenza dell'obbligo formativo, i contributi previdenziali e i premi assicurativi sono previsti in misura estremamente ridotta (11,61% a carico azienda e 5,84% a carico del lavoratore);

In caso di assunzione di lavoratori in mobilità, al datore di lavoro si applica lo speciale regime contributivo agevolato pari, per la durata di 18 mesi, al 10% (artt. 8, co. 4 e 25, co. 9, L. n. 223/91, quindi, 10% a carico azienda e 5,84% a carico del lavoratore). Inoltre, per ogni mensilità di retribuzione si può applicare il beneficio del contributo mensile pari al 50% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore in caso di mancata assunzione.

- Il recesso dal contratto di apprendistato, oltre a determinare un ulteriore incremento della disoccupazione giovanile, considerata l'età dei soggetti per i quali può essere attivato, si traduce in danni economici per le Aziende (che hanno investito per la formazione degli apprendisti ma devono risolvere il contratto); per lo Stato/Regioni che ha/hanno finanziato progetti di formazione per la crescita professionale di giovani che non verranno mantenuti in servizio; per gli Istituti assicurativi e previdenziali che hanno riscosso contributi e premi in forma ridotta, in ragione dell'onere formativo e nella prospettiva della stabilizzazione del rapporto di lavoro (l'art. 47, co. 7, D. Lgs. n. 81/2015 prevede, in caso di stabilizzazione del rapporto, al termine del periodo di formazione, il riconoscimento ancora per un anno dei benefici contributivi).
- Inoltre, il recesso dai contratti di apprendistato determinerà una progressiva impossibilità di ricorso a tale tipologia contrattuale, atteso che, per i datori di lavoro che occupino almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti, è subordinata alla stabilizzazione del rapporto di lavoro, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, con, almeno, il 20% degli apprendisti assunti dallo stesso datore di lavoro.

INFINE, SI POTRÀ INTERVENIRE SUI LAVORATORI ASSUNTI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

- Procedendo a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, previo avvio della procedura ex art. 7, l. n. 604/66 innanzi alla ITL; licenziamenti collettivi
- Procedendo a quando l'esubero riguardi almeno 5 lavoratori nella stessa unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito della stessa provincia e nell'arco di 120 giorni, previo avvio della relativa procedura di riduzione di personale ex art. 24, l. n. 223/91

- In caso di esuberi di personale nell'ambito di unità produttive ubicate in più Province della stessa Regione la procedura di licenziamento collettivo si svolgerà a livello regionale mentre in caso di esuberi di personale nell'ambito di unità produttive ubicate in più Regioni la procedura di licenziamento collettivo si svolgerà a livello nazionale
- In caso di avvio della procedura di riduzione di personale, la successiva individuazione dei lavoratori da licenziare dovrà essere fatta in base ai criteri che verranno individuati nell'eventuale accordo sindacale raggiunto nel corso della procedura.
- In mancanza di accordo si applicheranno, in concorso tra loro, i criteri di scelta previsti dalla legge ovvero: a) carichi di famiglia; b) anzianità; c) esigenze tecnico-produttive ed organizzative (cfr. art. 5, L. n. 223/91).
- Per evitare contestazioni sull'applicazione dei criteri di scelta è altamente consigliabile che la comparazione tra i diversi lavoratori venga svolta, nel rispetto dei principi di corretta e buona fede, sulla base dei criteri più oggettivi ovvero quello dell'anzianità e dei carichi di famiglia.

- L'applicazione dei suddetti criteri porterà ad individuare gli esuberi nei lavoratori più giovani (quindi, con minore anzianità aziendale e minori carichi di famiglia) con ulteriore incremento della disoccupazione giovanile.
- I lavoratori più giovani risulteranno quindi, maggiormente penalizzati sia perché vedono ridursi le possibilità di assunzione attraverso contratti di lavoro a tempo determinato o parziale o contratti di apprendistato, sia in quanto saranno quelli maggiormente colpiti da eventuali licenziamenti individuali o collettivi, rispetto ai quali, in un circolo perverso, per quanto appena sottolineato, si ridurranno le possibilità di reperire nuova occupazione anche a termine.
- Inoltre, i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo o all'esito della procedura di riduzione di personale avranno diritto alla NASPI per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni con un limite massimo di 78 settimane, con conseguenti oneri a carico dell'INPS.

- L'eccedenza di personale non potrà essere affrontata con il ricorso alla CIGS (che, peraltro, potrebbe trovare applicazione solo rispetto alle aziende commerciali con oltre 50 dipendenti, cfr. art. 20, co. 2, D. Lgs. n. 148/15 e determinerebbe comunque oneri a carico dell'INPS) non essendo riconducibile ad alcuna delle possibili cause di intervento.
- L'intervento della cassa integrazioni guadagni straordinaria può essere richiesto , infatti, in presenza di riorganizzazione aziendale, crisi aziendale o contratto di solidarietà (cfr. art 21 D. Lgs. n. 148/15).
- L'ipotesi dell'esubero di personale in esame non rientra nella fattispecie della riorganizzazione aziendale o della crisi aziendale .
- Neppure può ritenersi possibile il ricorso al contratto di solidarietà considerato il carattere strutture degli esuberi che si verrebbero a determinare.