

**Progetto di legge C. 1818 recante
“Disposizioni in materia di lavoro, occupazione
e incremento della produttività”**

Le proposte di Federdistribuzione

3 novembre 2020

Premessa

In primo luogo riteniamo doveroso ringraziare l'XI^a Commissione Lavoro per l'invito all'odierna audizione, in relazione al Progetto di Legge C. 1818 recante *Disposizioni in materia di lavoro, occupazione e incremento della produttività*, i cui contenuti sono di particolare importanza per le aziende della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO) rappresentata da Federdistribuzione.

Dobbiamo evidenziare, infatti, come la generale ripartenza del lavoro, **la crescita dell'occupazione e l'aumento della produttività debbano essere i driver di sviluppo sui quali concentrare, in via prioritaria, l'azione di effettivo rilancio del nostro sistema Paese**. Ciò diviene ancor più urgente nell'attuale congiuntura di crisi economica, che ha fatto seguito a quella pandemica, in cui aziende e lavoratori necessitano di pochi interventi normativi, ma chiari, sostenibili nel tempo, votati all'efficienza e adeguati per accompagnare l'ancora incerta fase di ripartenza.

Il settore della Distribuzione Moderna organizzata (DMO) sta infatti faticosamente provando ad uscire dal pesante impatto provocato dall'emergenza sanitaria, in cui lo scenario occupazionale è stato caratterizzato da due distinti fenomeni: da una parte, una sostanziale tenuta nel settore alimentare, ad eccezione delle grandi superfici di vendita (ipermercati) nei quali si è registrata una flessione del 20 – 30% delle vendite; dall'altra, il **massiccio ricorso alla Cassa Integrazione per le vendite non alimentari, drammaticamente impattate dal lockdown dei negozi**, che hanno subito un azzeramento delle vendite tra l'inizio di marzo e la metà di maggio, e che concluderanno l'anno 2020 con perdite di fatturato del 30 – 40%. **Per i prossimi mesi stimiamo un ulteriore utilizzo della cassa integrazione, in considerazione dei provvedimenti di lockdown a livello territoriale già in essere, con chiusura dei punti vendita non food all'interno dei centri commerciali, e di quelli che potrebbero essere disposti in brevissimo termine.**

Tenuto conto dell'attuale fase epidemica caratterizzata da una costante crescita dei contagi, sarà ancora necessario avere la possibilità di accedere, in modo generalizzato, ai trattamenti di integrazione salariale in deroga anche per i primi mesi del 2021.

E' comunque ferma la convinzione che ogni intervento destinato al sostegno del reddito debba essere comunque affiancato **da tutte quelle misure, come quelle di cui al DDL in oggetto, finalizzate a sostenere e rilanciare imprese, occupazione e famiglie in questa drammatica contingenza.**

Contenuti

Si riportano di seguito alcune osservazioni e proposte relative alle principali misure di interesse per il settore della DMO.

Art. 3 - Responsabilità solidale negli appalti

L'articolo in commento introduce una serie di modifiche al regime della responsabilità solidale tra committente e appaltatore stabilita dall'art. 29 della c.d. "Legge Biagi", prevedendo in sintesi che:

- fino a concorrenza del proprio debito, il committente sia obbligato in solido con l'appaltatore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione dell'appalto;
- in caso di appalti eseguiti da società cooperative (o da loro consorzi), la responsabilità solidale venga estesa a 5 anni (dagli attuali 2 anni) dalla cessazione dell'appalto;
- il committente possa:
 - intervenire nelle azioni giudiziarie e amministrative nonché a effettuare la verifica di regolarità contributiva in relazione alle finalità per le quali è richiesto il DURC;
 - assumere verso il creditore il debito oggetto della responsabilità solidale e compensare, con effetto liberatorio, tale debito con il credito derivante dal corrispettivo di appalto o di subappalto.

In linea generale rileviamo come il tema delle *responsabilità* detenute dal committente e dall'appaltatore nell'ambito dei processi di esternalizzazione sia da sempre oggetto di particolare attenzione da parte del Legislatore, al fine di tutelare i lavoratori coinvolti nell'appalto ed evitare forme illecite di interposizione di manodopera. Nel nostro ordinamento esistono, infatti, **diversi gradi e forme di responsabilità**:

- quella appena introdotta dal Legislatore di natura **"fiscale"**, in base alla quale in tutti i casi in cui un'impresa affidi ad un terzo l'esecuzione di un'opera o di un servizio, il versamento delle ritenute fiscali venga effettuato dal committente;
- quella concernente i profili della **salute e sicurezza** (art. 26, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2008);
- quella solidale a corrispondere ai lavoratori i **trattamenti retributivi** (e TFR), i **contributi previdenziali e i premi assicurativi** dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto.

Si tenga pertanto presente che l'attuale contesto normativo risulta particolarmente penalizzante per le aziende committenti, poiché attribuisce loro una integrale responsabilità solidale nei confronti dei dipendenti dell'appaltatore a prescindere dalla circostanza di essere state messe in grado di effettuare controlli efficaci sull'impresa affidataria.

E' dunque corretto circoscrivere la responsabilità solidale del committente con l'appaltatore (nonché con gli eventuali subappaltatori) fino a concorrenza del debito del committente medesimo; così come si ritiene altrettanto positiva la possibilità di effettuare la verifica della correttezza contributiva delle aziende affidatarie. Un controllo, tra l'altro, che le aziende aderenti a Federdistribuzione effettuano regolarmente oltre ad esigere il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le imprese appaltatrici e il rispetto di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche. Tuttavia, se la finalità della norma è di *"prevedere controlli integrati di tipo preventivo, che garantiscano la tutela ex ante dei diritti dei lavoratori, in un sistema che premi le aziende virtuose"*, si ritiene opportuno **specificare, con apposita disposizione, la possibile esclusione dalla responsabilità solidale per il committente laddove adempia a specifici obblighi di controllo e di verifica documentale (es. il DURC) in relazione ai quali la mancata disponibilità da parte dell'appaltatore permetterebbe la sospensione del corrispettivo pattuito, fino all'esibizione della documentazione da cui risulti la completa soddisfazione degli obblighi nei confronti dei lavoratori dell'appaltatore.** Occorre sottolineare che la ratio di tale osservazione parrebbe trovare parziale accoglimento nella proposta di legge C. 1885 laddove, più correttamente, il committente "virtuoso" può essere esonerato dalla responsabilità solidale (prima del versamento del corrispettivo) anche in esito dell'esperimento delle procedure previste dalla contrattazione collettiva volte ad accertare il completo adempimento degli obblighi retributivi, contributivi e assicurativi correlati alle prestazioni di lavoro rese in esecuzione dell'appalto.

L'innalzamento a 5 anni del periodo di responsabilità solidale del committente, in caso di appalto di opere o di servizi eseguiti da società cooperative o da loro consorzi, così come previsto dal DDL 1818 in esame, appare, invece, come **un termine eccessivamente prolungato**, durante il quale il committente rischierebbe di essere sottoposto a continue verifiche ed accertamenti anche da parte degli organi ispettivi che, nel peggiore dei casi, potrebbero rallentare l'attività fino a comprometterla.

Infine, è **pienamente condivisibile la facoltà per il committente di potersi sostituire ad appaltatore e subappaltatore nel debito verso organi ispettivi e lavoratori, compensando quanto corrisposto, con effetto liberatorio completo** (c.d. espromissione del debito): una disposizione con un immediato effetto positivo sulla tempestività ed efficacia nella soddisfazione dei crediti dei lavoratori.

Art. 4 – Semplificazioni

L'art. 4, nell'ottica di semplificare la gestione dei rapporti di lavoro, apporta alcune modifiche alla disciplina sui contratti di lavoro a tempo determinato, attualmente regolata dal D.L. n. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità).

In particolare, il comma 1 interviene sulla disciplina dell'apposizione del termine al contratto a tempo determinato, rimettendo alla contrattazione nazionale e di secondo livello "rappresentativa" (art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015) la possibilità di prevedere ulteriori specifiche causali in presenza delle quali il contratto a termine può avere una durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi.

Ferma restando la bontà della suddetta modifica - che intende valorizzare il ruolo delle Parti Sociali nella individuazione di ulteriori condizioni per l'attivazione (nonché per i rinnovi e le proroghe contrattuali oltre i 12 mesi) dei contratti a termine, mitigando le vigenti disposizioni più restrittive – **si ritiene comunque opportuno portare all'attenzione del Legislatore la peculiare e prioritaria esigenza della DMO circa l'introduzione di una ulteriore causale atta a giustificare i contratti attivati nel caso di picchi temporanei e programmati di attività.**

In generale, il settore si caratterizza da un'elevata stabilità dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato (90%). Tuttavia, le aziende ricorrono alla fattispecie in parola, prevedendo nella maggioranza dei casi durate inferiori ai 12 mesi, per sopperire ai picchi di attività che si verificano in determinati periodi dell'anno. Si tratta, pertanto, di genuine esigenze di flessibilità necessarie per il funzionamento del settore che, per sua natura, ha una dinamica del business che prevede picchi strutturali di vendite per periodi brevi (Natale, saldi, Pasqua, back to school, ecc).

Dai dati raccolti presso le aziende associate, nel corso dell'ultimo anno, almeno il 30% dei contratti a tempo determinato è stato stipulato per esigenze di picco, con una durata media di tali rapporti di lavoro pari a 2,5 mesi. In quest'ottica, in assenza di una specifica causale atta a giustificare il ricorso a tale forma contrattuale per esigenze di buona flessibilità, il settore ha registrato una percentuale di turnover del 90%. Ciò significa che la Distribuzione Moderna Organizzata - a fronte della mancanza di una causale ad hoc per la gestione dei picchi di attività - non ha potuto avvalersi di oltre 5.300 lavoratori già formati e "conosciuti" dalle aziende in quanto già assunti con un primo contratto a tempo determinato acausale.

A fronte della impossibilità di effettuare il rinnovo contrattuale al medesimo personale, pertanto, le aziende hanno dovuto procedere a nuove assunzioni.

Alla luce di quanto argomentato, si evidenzia che la formulazione della seconda "condizione" prevista dal D.Lgs. n. 81/2015 (come modificato dal Decreto Dignità), relativa alle esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria, pregiudica gravemente le reali necessità del settore, in quanto **le esigenze dettate dai picchi di attività, seppur temporanee, rientrano nella normale attività di impresa e, per tale motivo, non soddisfano il requisito della "non programmabilità" previsto dalla norma.**

Per le aziende del Retail sarebbe pertanto prioritaria l'**introduzione ex lege di una ulteriore causale** atta a giustificare i contratti attivati nei suddetti periodi, **in assenza della quale risulta impossibile il rinnovo di contratti brevi con lo stesso lavoratore nel caso di più picchi di attività, con la conseguenza di dover ricorrere alla stipula di contratti con altri lavoratori (aumento del turnover), disperdendo competenze, formazione, know-how e "fidelizzazione" dei lavoratori alle imprese.**

Art. 6 - Incentivo per l'assunzione di donne

Al fine di sostenere l'occupazione femminile e di incrementare la partecipazione delle donne al lavoro, è certamente positiva l'introduzione di norme incentivo. Il tema è particolarmente sentito nel settore della DMO il cui la percentuale di occupazione femminile ammonta al 60%.

Con particolare riguardo alla disposizione in esame, si prevede per datori di lavoro che, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge e fino al 31 dicembre 2020, effettuino nuove assunzioni a tempo indeterminato di donne di qualsiasi età, il riconoscimento di un esonero contributivo, per 36 mesi, nel limite di 3.000€ annui e in osservanza di determinate condizioni. Ferma restando la necessità di effettuare un aggiornamento dei termini di fruizione della misura in commento, nonché di valutare un eventuale coordinamento con il simile incentivo di cui all'art. 4, c. da 8 a 11, della L. n. 92/2012, **la norma, correttamente, parrebbe caratterizzarsi come intervento generalizzato**, ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, **escludendo, pertanto, l'applicazione del regime di aiuti di stato "de minimis"**. Una normativa che, seppur comprensibile nelle sue finalità (es. tutela della concorrenza) spesso impedisce l'accesso ai benefici economici da parte delle grandi aziende, escludendole, di fatto, dall'offrire un contributo effettivo all'implementazione delle politiche pubbliche (es. Reddito di Cittadinanza o Garanzia Giovani).

Non possiamo inoltre non rilevare come la fruibilità dell'esonero, riconosciuto dall'INPS, dipenda dall'**ordine cronologico di presentazione delle domande: una previsione che potrebbe innescare forme di c.d. "click day", alimentando una sorta di competizione tra aziende al fine dell'accesso all'agevolazione**. Pur comprendendo la necessità di tale meccanismo anche al fine di un contingentamento delle risorse economiche disponibili, sarebbe opportuno **valutare modalità alternative di accesso dell'esonero contributivo, evitando altresì forme di "sovraccarico" del sistema informatico gestito dall'INPS**, con conseguenti rallentamenti procedurali che, inevitabilmente, rischierebbero di impattare negativamente su aziende e lavoratori potenzialmente interessati dalla misura.

Art. 7 - Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

Con lo scopo di conciliare la vita lavorativa con quella familiare, in via sperimentale fino a conclusione dell'anno 2021, è riconosciuta alla lavoratrice la trasformazione temporanea del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nei casi di specifiche esigenze familiari: **andrebbe chiarito che si tratta di una possibilità e non di un diritto**. La norma, infatti, prevede poi, per il datore di lavoro che su richiesta della lavoratrice riconosce la suddetta trasformazione contrattuale, un esonero dei contributi previdenziali (a carico anche della lavoratrice medesima) per le mensilità effettuate a tempo parziale.

La previsione di cui sopra ha sicuramente il pregio di incentivare e valorizzare il ricorso al c.d. part time volontario da parte delle lavoratrici aventi **"specifiche esigenze familiari": una condizione che, tuttavia, meriterebbe un maggior grado di dettaglio anche per quanto riguarda le modalità di attestazione delle necessità di conciliazione, allo scopo di prevenire eventuali situazioni di abuso**.

A differenza di quanto esplicitato nell'esonero già commentato di cui all'art. 6 del DDL, **la previsione non chiarisce l'impatto dell'incentivo sulla contribuzione a fini pensionistici**, con il rischio di effetti incerti della misura sul futuro montante previdenziale della lavoratrice. Potrebbe pertanto ritenersi opportuna l'inserimento della specifica formulazione normativa *"ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche"*. Sempre a confronto con la già richiamata agevolazione per l'assunzione di donne (art. 6), l'incentivo – in assenza di precisazioni – **parrebbe cumulabile con altri esoneri** o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente e **sembrerebbe altresì precluso** (ma andrebbe chiarito in modo puntuale) il carattere selettivo della misura tale da configurarlo quale aiuto di stato, al fine del **"de minimis"**.

L'accesso al beneficio contributivo – corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili - è subordinato all'effettuazione di una **apposita procedura**

telematica INPS per la presentazione della domanda, cui segue l'onere del datore di lavoro a comunicare, sempre all'Istituto, l'avvenuto riconoscimento del contratto di lavoro a tempo parziale, entro il termine perentorio di 7 giorni lavorativi successivi alla trasformazione del contratto. Si tratta di **aggravi burocratico-amministrativi**, già in essere per altre forme di incentivo vigenti, che possono avere un effetto deterrente per l'azienda a richiedere l'agevolazione. Inoltre, anche in tal caso, la fruibilità dell'esonero è rimessa alla effettuazione di una procedura a **"click day"** con tutte le possibili criticità che tale modalità comporta già descritte nel paragrafo che precede. **Sarebbero pertanto opportune modalità di accesso all'esonero il più possibile semplici e veloci.**

Art. 8 - Asili aziendali

E' certamente apprezzabile individuare forme (sperimentali per 2 anni) di alleggerimento del carico fiscale per le aziende, con unità produttive aventi un organico non superiore a 250 unità lavorative, che allestiscono spazi dedicati ai figli dei loro dipendenti fino a 6 anni all'interno dei luoghi di lavoro o in aree convenzionate adiacenti.

Tale importante disposizione è in grado di fornire un proprio contributo di supporto ad alcune buone pratiche, già da diversi anni attuate anche da diverse realtà del retail, finalizzate alla promozione delle pari opportunità ed a favorire la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro. Si pensi che il 22% delle aziende appartenenti al settore ha attivato servizi di cura per i figli, istituendo veri e propri asili nido aziendali. Alternativamente, sono state stipulate convenzioni con asili esterni.

Art. 9 - Misure previdenziali in favore delle donne

In primo luogo, l'articolo in esame estende l'accesso al regime di pensionamento anticipato "opzione donna" alle lavoratrici che abbiano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni (lavoratrici dipendenti) entro il 31 dicembre 2020 (in luogo del 31 dicembre 2019 attualmente previsto, in virtù della proroga prevista dalla L. di Bilancio 2020).

Secondariamente, dal 1° gennaio 2020 (data che dovrà trovare nuova decorrenza), per i periodi di astensione dall'attività lavorativa o di riduzione dell'orario di lavoro delle donne per carichi di cura familiare o maternità, è riconosciuto il versamento di contributi figurativi compensativi.

Da ultimo, sempre a decorrere dal medesimo periodo di cui sopra sono riconosciuti per 3 mensilità all'anno, i contributi figurativi per i periodi di ricerca attiva di lavoro. Ne consegue che, in caso di mancata accettazione di un'offerta di lavoro congrua, i contributi versati sono perduti.

Occorre premettere che sono condivisibili le misure previdenziali previste dal DDL che tendono anche a favorire i processi di ricambio generazionale delle aziende. Il progressivo invecchiamento della popolazione ha infatti provocato un forte incremento del tasso di occupazione dei soggetti over 50 indotto anche dalle recenti riforme pensionistiche. Un aumento che pone una serie di sfide sul fronte dell'offerta di lavoro e della sua produttività, ma anche dal lato della domanda di lavoro, delle condizioni di salute e sicurezza, e, più in generale, della gestione del fattore età (*age management*). Nello specifico, **il settore Retail ha registrato nell'ultimo decennio un aumento significativo del numero di addetti over 50 ed un incremento della percentuale di lavoratori nella fascia di età compresa tra i 30 ed i 50 anni.** Nel contesto generale di crisi economica degli ultimi anni, la riduzione del c.d. turnover aziendale da un lato ed i minori investimenti indirizzati alle aperture di nuovi punti vendita dall'altro, hanno contribuito ad accentuare il trend sopra evidenziato.

In ottica prospettica, il settore continuerà a qualificarsi labour intensive, ma, per contro, l'avanzamento dell'età della popolazione e le conseguenze ad esso connesse, quali la scarsa propensione alla flessibilità, all'utilizzo della tecnologia, ecc. rischiano di limitare possibili opportunità occupazionali dirette ai giovani. **Sono pertanto condivisibili gli strumenti che mirano a consentire una gestione flessibile dei percorsi di quiescenza come il regime denominato "opzione donna" che può essere di supporto al settore della DMO, in cui il tasso di occupazione femminile raggiunge il 60%.**

Particolarmente importanti sono poi le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo in esame, in cui emerge la volontà dello Stato di farsi carico del versamento di contributi figurativi compensativi quale modalità per evitare che la discontinuità lavorativa delle donne anche nell'ottica di un rafforzamento delle politiche attive del lavoro. In tale prospettiva, è **molto positivo il legame tra versamento contributivo per i periodi di ricerca di lavoro ed accettazione di un'offerta di lavoro congrua che rafforza la c.d. condizionalità alla erogazione di sussidi e benefici ancora oggi poco effettiva.**

[Art. 10 – Welfare aziendale](#)

Il DDL rafforza ulteriormente le misure di welfare aziendale a seguito delle novità intervenute in tema a partire dal 2016. Più nel dettaglio, aggiungendo le seguenti fattispecie all'art. 51, c. 2, del TUIR, si escludono dalla base imponibile IRPEF le somme erogate dal datore di lavoro:

- alla generalità o a categorie di dipendenti e ai suoi familiari, per le spese di cura e di assistenza veterinaria;

- al dipendente affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronicodegenerative, nel limite di 10.000 euro per ciascun periodo di imposta, per il quale residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita alle quali il dipendente è sottoposto, accertata dalla commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente, anche qualora le citate patologie riguardano il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore.

Ferma restando la bontà dei suddetti interventi che tendono ad imprimere un ulteriore impulso al welfare aziendale, **l'attuale congiuntura caratterizzata ancora dall'emergenza sanitaria potrebbe rappresentare una opportunità per allargare ulteriormente il "paniere" delle misure di welfare. Si tratterebbe pertanto di rivedere al rialzo fino a 2.000€ la soglia di irrilevanza fiscale dal reddito di lavoro dipendente dei 258,23€ (elevata fino al 31.12.2020 a 516,46€), al fine di ricomprendere un ventaglio più ampio di beni e servizi collegati all'emergenza Covid-19 da offrire ai lavoratori.**

Art. 11 – Premi di produttività nel settore privato

Con un intervento di particolare rilevanza, la proposta di legge modifica le disposizioni normative vigenti in tema di detassazione dei premi di risultato riducendo dal 10% al 5% l'imposta sostitutiva di quella IRPEF e delle addizionali regionali e comunali e incrementando il limite di importo complessivo del premio dagli attuali 3.000 euro lordi a 5.000 euro lordi.

Le suddette correzioni appaiono pienamente condivisibili poiché mirano ad incentivare 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 (soprattutto nel caso di opzione premio di risultato-welfare aziendale).

Tuttavia, l'attuazione concreta delle soluzioni innanzi richiamate da parte delle aziende ha fatto emergere 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). Anzi, talune volte sono state introdotti ulteriori elementi di incertezza e complicazione.

E' pertanto decisamente importante che – attraverso una norma di legge – venga chiarito 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'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno*

2015, n. 81, anche se non risultano superiori agli incrementi realizzati nei periodi precedenti". Una interpretazione, questa, che:

- rafforza 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."*);
- eviterebbe letture restrittive della norma (penalizzanti per i lavoratori) tese a circoscrivere l'accesso all'agevolazione fiscale solamente in caso di incrementi di produttività 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". Tra l'altro, è possibile che la crisi in atto determini la mancata maturazione della maggior parte di premi detassabili da erogarsi nel 2021, in relazione agli indicatori 2020.