

*Memoria Audizione
nell'ambito della discussione congiunta delle
risoluzioni 7-00156 Rizzetto, 7-00167 Viscomi, 7-
00538 Polverini e 7-00615 Cubeddu*

Milano, 30 marzo 2021



CONFIMPRESE

Confimprese è l'Associazione privata nata nel 1999 per iniziativa di un ristretto gruppo di manager e imprenditori e che oggi rappresenta un numero significativo - e in costante crescita - di marchi italiani ed internazionali del Retail: 350 brand, oltre 40mila punti vendita, 660mila addetti e 200 miliardi di euro di giro d'affari in Italia (www.confimprese.it). I nostri Associati sono l'espressione del commercio a catena - con format replicabili in negozi diretti e in franchising - nei settori abbigliamento, arredo, ristorazione, entertainment, cura della persona e servizi, che operano trasversalmente nei diversi canali (centri città, centri commerciali, outlet e travel).

L'Associazione non ha rappresentanza sindacale, ma da sempre si fa portavoce delle istanze del commercio a rete presso le Istituzioni competenti. In oltre venti anni di attività Confimprese ha dato il proprio contributo su temi fondamentali per il settore quale la normativa sul lavoro part-time, la regolamentazione del franchising, la redazione dei Testi Unici regionali in materia di Commercio e la regolamentazione di saldi e promozioni, accreditandosi come interlocutore sia delle Istituzioni centrali che della stampa e distinguendosi per la propria proattività e dinamicità, la stessa che ci ha visto indirizzare più proposte anche al Governo attualmente in carica nell'emergenza Covid-19.

Oltre ad avanzare proposte concrete su temi urgenti quali la sicurezza nei luoghi del commercio al dettaglio e i ristori per il settore, Confimprese ha predisposto un *Position Paper*, grazie alla collaborazione delle aziende retail Associate e dei partner AON e Trifirò&Partners, con alcune proposte di riforma agli attuali istituti in materia di lavoro, che potrebbero aiutare gli operatori del settore nella ripartenza. In particolare le nostre proposte fanno riferimento ai seguenti temi:

- Contratti a termine
- Part-time generazionale
- Welfare.



Premessa

Si ritiene che il caso Abramo Customer Care, come evidenziato dalle risoluzioni in esame, debba riaccendere la riflessione sul contratto a tempo indeterminato. Infatti con l'entrata in vigore nel luglio 2018 del cd "Decreto Dignità" - che ha abolito le aperture e le agevolazioni nell'utilizzo dei contratti a termine introdotte con il Jobs Act dal Governo Renzi - le Aziende, in particolare del settore commercio e servizi, si sono viste fortemente penalizzate in termini di flessibilità nonché di sgravi contributivi in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato di contratti in essere.

Nello specifico, il Decreto Dignità ha ridotto drasticamente la durata del contratto a termine acausale da tre anni a un solo anno; posto che la specificità delle motivazioni che il datore di lavoro dovrebbe indicare per prorogare il contratto a termine di un altro anno appare di così difficile applicazione da scoraggiarne l'utilizzo.

Contestualmente la normativa dell'estate 2018 ha ridotto sia la platea dei beneficiari degli sgravi contributivi (solo per under 35, contro alcun limite di età del Jobs Act) sia l'entità dello sgravio triennale (si è passati dal 100% con massimale di 8.060 euro al 50% con massimale annuo di soli 3.000 euro).

In Italia non esistono percorsi formativi dedicati al mondo del retail, sono pertanto le aziende che investono risorse economiche e tempo nel formare i propri dipendenti, dando loro un "patrimonio professionale" diversamente acquisibile sul mercato. E' quindi decisamente errato e fuorviante pensare che quando stipula un contratto a termine, l'imprenditore abbia sempre l'intenzione di abusare della flessibilità.

La verità è che le risorse valide e capaci verranno sempre confermate a tempo indeterminato dalle aziende, che continuano comunque ad avere bisogno di un serbatoio di flessibilità per la natura stessa del business che risente di picchi giornalieri e stagionali.



La proposta di Confimprese

Modifica a livello legislativo della normativa sui contratti a termine

- Estendere nuovamente il contratto acausale fino a **due anni**, ipotizzando, ad esempio, di aumentare l'aggravio contributivo e/o fiscale per il 2° anno al fine di non incentivare gli imprenditori all'utilizzo indiscriminato di tale forma contrattuale. Si potrebbe poi ipotizzare che gli aggravii potrebbero essere integralmente recuperati e compensati in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato.
- Sgravi contributivi incrementali in base alla percentuale di conferma nell'anno sui tempi determinati. Si potrebbe ipotizzare una politica di sgravi fiscali e/o contributivi progressiva e direttamente proporzionale alla percentuale di contratti a tempo determinato stabilizzati, ad esempio:
 - **un anno** di sgravio totale in caso di stabilizzazione del 30% dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato;
 - **due anni** di sgravio totale in caso di stabilizzazione di una percentuale tra il 30 e il 60% dei CTD;
 - **tre anni** di sgravio totale in caso di stabilizzazione di una percentuale tra il 60 e l'80% dei CTD;
 - **quattro anni** di sgravio totale in caso di stabilizzazione di una percentuale superiore all'80% dei CTD.
- Istituzione di un fondo - sulla falsariga di quello previsto per i lavoratori somministrati - da utilizzare al termine del contratto a tempo determinato, qualora questo non venga trasformato. Questo fondo potrebbe essere utilizzato per la riqualificazione professionale, in modo tale da consentire la ricollocazione delle persone nel mondo del lavoro.

Il contributo Naspi, invece che essere utilizzato come politica passiva, dovrebbe essere usato per portare avanti politiche attive di inclusione sociale.
- Riduzione costi nei primi mesi. Sulla falsariga di quanto già avviene per l'apprendistato, si potrebbe prevedere una riduzione dei costi a carico dell'azienda per i primi mesi di assunzione perché i nuovi assunti devono essere formati e sono pertanto meno produttivi nel primo periodo.