

FEDERDISTRIBUZIONE

LE AZIENDE DELLA DISTRIBUZIONE MODERNA

Disegno di legge volto alla conversione in legge del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, recante ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione

A.S. 1133

Commissione 5^a Programmazione economica, Bilancio

Senato della Repubblica

OSSERVAZIONI

Maggio 2024

Direzione Lavoro e Affari Generali

Il settore della Distribuzione Moderna

Da oltre sessant'anni, Federdistribuzione riunisce e rappresenta le aziende del settore della Distribuzione Moderna, alimentare e non alimentare, che operano con reti di negozi fisici e attraverso i nuovi canali digitali. Le imprese associate a Federdistribuzione realizzano un giro d'affari di oltre 80 miliardi di euro, con una quota pari al 52% del totale fatturato della Distribuzione Moderna; hanno una rete distributiva di 18.400 punti vendita, di cui 7.600 in franchising, danno occupazione a più di 220.000 addetti e rappresentano il 32% del valore dei consumi commercializzabili.

Con riferimento al lavoro nel settore della Distribuzione Moderna, esso ha “fondamentali” solidi:

- circa il 90% dei lavoratori è a tempo indeterminato;
- la formazione negli ultimi vent'anni è più che raddoppiata.

Si rileva inoltre come – a fronte di una percentuale di occupati sotto i 30 anni pari al 19,5% (media italiana: 13% nel 2022)¹ – ci sia stato un utilizzo diffuso di incentivi pubblici per l'occupazione da parte delle aziende del settore, nonostante la complessità che caratterizza la fruizione degli stessi (si pensi, ad esempio, al lungo processo di autorizzazioni a livello comunitario): si registra, in particolare nel 2022, il ricorso ad incentivi da parte del 68% delle aziende della Distribuzione Moderna. Nello specifico, si tratta soprattutto di incentivi per l'assunzione di giovani Under 36 (74%) e di giovani Under 30 (63%)².

Osservazioni sul disegno di legge volto alla conversione in legge del Decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, recante ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione (A.S. 1133)

Il Decreto-Legge n. 60 del 7 maggio 2024 (c.d. Decreto Coesione), pubblicato nella G.U. del 7 maggio 2024, n. 105, in ambito lavoristico (re)introduce alcune agevolazioni contributive (Bonus giovani, Bonus donne e Bonus ZES), sotto forma di esonero, a favore dei datori di lavoro privati che effettuino assunzioni di lavoratrici e lavoratori a decorrere dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025 (artt. 22, 23 e 24).

Negli ultimi anni, il Legislatore ha previsto numerose tipologie di incentivi volti a promuovere, ad esempio, forme di occupazione stabile, che non si auto-escludono ma che tendono a sovrapporsi tra loro, generando incertezza e difficoltà di applicazione. Tale complessità gestionale è frutto di una stratificazione normativa molto sostanziosa che ha cercato, con le poche risorse disponibili, di aiutare in modo selezionato particolari settori e operatori economici, perdendo tuttavia di vista il necessario quadro d'insieme. Nel passato più recente, caratterizzato da una crescita economica e occupazionale del Paese fortemente condizionata prima dalla crisi pandemica e successivamente dal contesto bellico, il Legislatore

¹ Dati Federdistribuzione su elaborazione PwC – 2022 – “Risorse Umane nel Retail”

² Dati Federdistribuzione su elaborazione PwC – 2022 – “Risorse Umane nel Retail”

è intervenuto con strumenti temporanei ed emergenziali con l'obiettivo di ottenere impatti nell'immediato.

Tuttavia, sul piano operativo, si è assistito ad una forte “granularità” dei benefici, con difficoltà a volte quasi insormontabili per gli operatori di identificare le modalità, e soprattutto, i tempi di applicazione.

Per quanto riguarda nello specifico il provvedimento in commento, sebbene sia apprezzabile l'intento del Legislatore volto a ridurre il costo del lavoro delle imprese mediante il ricorso ad agevolazioni contributive, occorre sottolineare come le tipologie di bonus previste nel Decreto siano ancora una volta **temporanee e subordinate a specifiche condizioni e vincoli.**

A titolo esemplificativo, il Bonus giovani e il Bonus ZES sono subordinati all'autorizzazione della Commissione europea, mentre non lo è il Bonus donne. Quest'ultimo, però, è concesso solo alle aziende che con l'assunzione di donne svantaggiate ottengono un incremento occupazionale netto, criterio stringente per fruire del bonus.

La frammentarietà delle misure e le continue modifiche normative rendono, pertanto, **difficile una programmazione aziendale dei piani di assunzione e dei relativi costi**, ma rendono anche più elevato il rischio per i datori di lavoro di dover restituire quanto usufruito, se non rispettate tutte le molteplici condizioni.

Alla luce di tali considerazioni, sarebbe certamente accolto con maggiore favore un intervento – in sede di conversione del Decreto-Legge in esame – orientato, *in primis*, a rendere **più omogenee e semplificate le condizioni di accesso e di fruizione dei bonus** introdotti con il Decreto-Legge n. 60/2024.

Più in generale, anche in vista di una revisione del sistema degli incentivi, che punti alla loro razionalizzazione, attraverso la specifica Legge Delega approvata in Parlamento e i futuri relativi Decreti Legislativi, occorre evidenziare la necessità, particolarmente sentita dalle aziende *labour intensive* come quelle Retail, che l'azione del Legislatore di riordino degli incentivi volti ad una riduzione del costo del lavoro delle imprese, sia:

- **sistemica:** preveda una ricognizione delle varie misure in vigore e una razionalizzazione e/o un coordinamento tra quelle sovrapponibili;
- **generalizzata:** fruibile per tutti i datori di lavoro a prescindere dalle dimensioni; va pertanto “scongiurata” la selettività dell'intervento al fine di evitare l'applicazione del regime sugli aiuti di Stato;
- **strutturale:** stabile nel tempo.

Un'attenzione particolare merita infine il bonus ZES. Tale misura agevolativa riguarda le nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate da datori di lavoro che occupano fino a 10 dipendenti nelle regioni della c.d. ZES, nel periodo 1° settembre 2024 – 31 dicembre 2025, per le quali è previsto l'esonero dai contributi previdenziali nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile, nei limiti della spesa autorizzata e a seguito di autorizzazione della misura da parte della Commissione Europea. Tale bonus ad oggi affianca, e rischia in futuro di sostituire, un'altra misura agevolativa per le regioni del Sud Italia, che è nello specifico la **Decontribuzione Sud**. Quest'ultima agevolazione,

tuttavia, presenta caratteristiche differenti rispetto al bonus ZES, sia per quanto riguarda le imprese che ne possono fruire (non sussistono limiti dimensionali) sia per quanto riguarda la platea di riferimento: l'esonero infatti, nella misura pari al 30% fino al 31 dicembre 2025, e successivamente in *décalage* fino al 2029, riguarda il versamento dei contributi sia per le nuove assunzioni che per i lavoratori in forza presso unità produttive collocate in otto regioni del Sud Italia.

In base ai dati contenuti nel focus trimestrale INPS sulle agevolazioni contributive per le assunzioni del 21 marzo 2024, l'aumento dei rapporti agevolati osservato nel 2022 (+12,5% sul 2021) è stato determinato in particolare proprio dall'esonero "Decontribuzione Sud" che ha inciso per il 61% sul totale dei nuovi rapporti agevolati nell'anno (63% nel 2023); nel 2023 l'incremento è stato pari al 5,5%.

In particolare, **le aziende Retail negli ultimi anni hanno molto apprezzato tale agevolazione:** come rendicontato anche dall'INPS (2023), il settore "commercio e distribuzione" è infatti quello che più ha fruito dell'esonero in parola, cogliendo appieno lo spirito della norma di "contenere il perdurare degli effetti straordinari sull'occupazione, determinati dall'epidemia di COVID-19 in aree caratterizzate da grave situazione di disagio socio-economico, e di garantire la tutela dei livelli occupazionali".

Come noto, la misura è stata dapprima introdotta con il c.d. "Decreto Agosto" e poi prorogata dalla Legge di Bilancio 2021, sino al 2029. La misura è stata approvata dalla Commissione Europea, che ha autorizzato la concedibilità dell'esonero in oggetto fino al 30 giugno 2024, subordinando la stessa al rispetto delle condizioni di cui al c.d. Temporary Crisis Framework. Al riguardo, si precisa che l'esigenza di garantire la piena operatività dell'incentivo trova la sua ragione fondante nella necessità di preservare l'occupazione delle imprese del Mezzogiorno (quali quelle del settore DMO, presenti con molti punti vendita anche nel Sud Italia) in una prospettiva pluriennale, come espressamente previsto dall'art. 1, comma 161, della legge di Bilancio 2021. Desta, tuttavia, non poca preoccupazione il rischio che l'incentivo possa terminare nel giugno 2024. Si tratterebbe, infatti, di un depotenziamento dell'efficacia della misura che contribuisce allo sviluppo dell'area più fragile del Paese e propulsiva di buona occupazione.

Si auspica pertanto un intervento finalizzato al consolidamento dell'esonero contributivo, nelle modalità e secondo le procedure autorizzative già oggi previste e dalla prassi amministrativa (INPS). Si rinviene altresì l'auspicio che possa essere avviato quanto prima il negoziato con la Commissione Europea a garanzia della fruibilità della Decontribuzione Sud sino al 2029.
