

## **Francesco Micheli**

Presidente del Comitato per gli Affari  
Sindacali e del Lavoro  
ABI

### **1 Il sistema delle regole**

In ogni ordinamento giuridico uno dei rischi principali che si corre è quello di fare un cattivo utilizzo dello strumento normativo, con il fine di regolare ogni possibile ambito della vita di un'impresa e la conseguenza di paralizzarla o quantomeno di rallentare l'operatività e la rapidità dei cambiamenti.

Tale fenomeno si traduce spesso in una produzione normativa stratificata e non organica che non arreca beneficio al sistema nel suo complesso, che necessita al contrario di regole che siano saldamente articolate su tre filoni: certezza, semplicità ed esigibilità. Questo vale anche in ambito giuslavoristico e in particolare per le politiche attive del lavoro.

Gli strumenti di politiche attive del lavoro sono le cosiddette misure di inplacement e outplacement per la collocazione e la ricollocazione professionale che le imprese, a cominciare da quelle del sistema bancario, utilizzano al fine di una razionale e appropriata dimensione e allocazione del capitale umano.

Ne fanno, ad esempio, parte le iniziative normative che recentemente hanno riguardato il «credito d'imposta per nuovo

lavoro stabile nel Mezzogiorno (art. 2, decreto «sviluppo»)), e lo schema di decreto sull'apprendistato.

Sul primo tema, guardiamo con soddisfazione a una politica di incentivi consistenti per le imprese, che favorisca l'occupazione in realtà «svantaggiate».

Non sono certo che questo debba essere l'unico veicolo di ingresso per le esigenze stabili dell'aziende: ci possono essere, infatti, altre soluzioni, come ad esempio il contratto a stabilizzazione progressiva e dunque mi limito a osservare che, se un solo strumento può essere poco, troppi strumenti possono ingenerare confusione soprattutto quando le differenze normative tra una tipologia contrattuale e l'altra sono sfumate.

A ogni modo ricordo che il settore bancario presenta, rispetto al panorama economico generale, un alto grado di stabilità e non certo di «precaricato»: guardando agli ultimi dati disponibili, circa il 96% dei bancari in servizio ha infatti un contratto a tempo indeterminato.

Per continuare nella esemplificazione, oltre all'esigenza di semplificazione della disciplina dell'apprendistato, occorre ricercare anche una soluzione alla questione della natura e delle funzioni dei contratti a termine.

Keywords: politiche occupazionali, Ccnl

Jel codes: G21, M51, K31

Nel periodo intercorso tra lo svolgimento del Convegno e la pubblicazione degli Atti, a conclusione di un complesso e articolato iter negoziale, ABI e le Organizzazioni sindacali di settore hanno sottoscritto un accordo per la riforma del Fondo di solidarietà.

Su quest'ultimo tema basti pensare che, nell'Avviso comune interconfederale del 2001 sui contratti a tempo determinato, non fu adottata, per raggiungere l'accordo con i Sindacati, la soluzione europea di escludere la necessità di una «causa» per il primo contratto. È stata quindi adottata e poi recepita nel decreto legislativo n. 368 del 2001 la norma che gli addetti ai lavori chiamano «il causalone».

Tuttavia da quel momento in poi gli interventi della magistratura, fino ai massimi livelli (Corte Costituzionale e Cassazione), hanno messo più volte in discussione l'impianto con riguardo, ad esempio, ai contratti di carattere sostitutivo.

Anche in questo contesto si crea, evidentemente, un problema di certezza giuridica, in assenza della quale le imprese non hanno sufficiente motivazione, perché esposte a troppi rischi, a utilizzare un determinato istituto. Il problema non è quello di scoraggiare l'uso di alcuni istituti quale forma indiretta di «lotta al precariato», quanto piuttosto consentirne l'utilizzo in maniera corretta e lecita. Allo stesso modo non si combatte il precariato limitandosi, ad esempio, nei contratti a progetto, a proporre l'innalzamento di aliquote fiscali e contributive che determinano impatti negativi sul lavoratore e sull'impresa.

Non può poi trascurarsi che un'altra misura che può favorire la creazione di occupazione è costituita dai nuovi strumenti di flessibilità che consentono di conciliare in maniera più vicina ai bisogni del lavoratore tempi di vita e lavoro.

In tale direzione si muove l'Avviso comune sottoscritto il 7 marzo scorso presso il Ministero del Lavoro da ABI e dalle altre Parti Sociali, che persegue la finalità di sostenere e valorizzare forme di flessibilità *family friendly*, con particolare riguardo alla modulazione degli orari e dei tempi di lavoro.

La costante attenzione a queste tematiche potrà infatti contribuire a sostenere l'occupabilità femminile in linea con gli obiettivi posti dalla strategia di Lisbona 2015 e dal piano Italia 2020 – Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del Lavoro.

Il discorso delle regole riguarda anche i modelli contrat-

tuali: su questo tema, pur non sposando a priori un modello rispetto a un altro, dico che si avverte il bisogno di regole chiare ed esigibili tra le Parti, senza la necessità dell'intervento di un terzo *regulator*.

Questo si riflette su almeno due questioni: il tema della rappresentanza e della rappresentatività sindacale e quello dei rapporti tra il 1° e il 2° livello di contrattazione.

In altri termini, pensando alle vicende Pomigliano, Mirafiori o Bertone, non dico se è «buona cosa» risolvere il tema delle flessibilità normative al livello nazionale o di accordo aziendale «derogatorio». Dico che se il dibattito e la ricerca delle regole si trasferisce nelle aule di giustizia, questo è la prova che le regole non sono certe e condivise.

Anche il settore del credito fa e intende fare ampio utilizzo degli accordi di 2° livello e lo dimostra lo sviluppo in questi anni di una contrattazione di gruppo di successo: ma vogliamo che ciò avvenga, come è stato finora nel credito, in un quadro di regole concordate fra le Parti in sede nazionale.

Del resto il bisogno di essere partecipi, a tratto generale, di un sistema di regole snello e razionale è stato ribadito lo scorso 9 maggio dal Presidente della Consob, Giuseppe Vegas, che ha introdotto la propria relazione annuale con una citazione tratta dagli Annali di Tacito, secondo cui «Corruptissima republica, plurimae leges» ovvero in uno Stato che è al vertice della corruzione, il numero delle leggi è sterminato.

A questo potremmo anche aggiungere una citazione tratta dal Paradiso di Dante, in cui al sesto Canto il Poeta attribuisce a Giustiniano il merito di avere liberato il corpus delle leggi romane dalle parti superflue e inutili, realizzando un'imponente opera di razionalizzazione e certezza giuridica: «Cesare fui e son Iustiniano, che, per voler del primo amor ch'i' sento, d'entro le leggi trassi il troppo e 'l vano».

## 2 Il rinnovo del Ccnl

I contratti sono figli del tempo in cui vengono realizzati e poggiano su tre pilastri: scenario, metodo e contenuti.

**Scenario.** Il prossimo rinnovo del contratto nazionale coincide con una fase critica per l'economia europea, dell'Italia e del sistema del credito in termini di redditività e produttività.

In Europa i segnali di ripresa appaiono deboli con significative differenze tra i Paesi. Il PIL in Italia, dall'inizio della crisi, ha registrato una contrazione più marcata e l'attuale ripresa appare più lenta rispetto agli altri Stati europei.

Nonostante il recente lieve aumento dei tassi di policy, in sede UE le esigenze di politiche fiscali molto restrittive e la programmazione in tempi più rapidi del previsto delle manovre per il rientro dai deficit pubblici lasciano presagire che il ritorno a condizioni monetarie «normali» avverrà comunque in tempi non brevi.

Nel settore bancario si è registrata una strutturale riduzione della redditività che è tornata ai livelli ante rinnovo del ccnl del 1999.

Il contesto prospettico per il mercato bancario italiano è particolarmente sfavorevole anche nel confronto internazionale, tuttavia va rilevato che l'Ocse nel recente Rapporto sull'economia italiana ha evidenziato la sostanziale tenuta dell'Italia rispetto all'economia di altri Paesi dell'Area euro, ripresa che deve tuttavia essere supportata da ulteriori misure di natura politico/strutturale (stabilizzazione dei conti pubblici). Tra i principali fattori del cambiamento, oltre all'evoluzione del quadro macro economico, si registrano l'appesantimento del quadro normativo internazionale e nazionale (l'introduzione dei principi di Basilea 3 oltre a vincoli normativi nell'offerta di servizi e prodotti bancari); i cambiamenti della domanda da parte della clientela bancaria sia corporate che retail (più mobile, più sofisticata ed evoluta con un maggiore utilizzo dell'on line); la riduzione del numero degli sportelli per la prima volta a fine 2009; la maggiore competizione da parte di operatori non bancari.

Il contesto giuridico ed economico, sia domestico che internazionale, prefigura dunque una difficile ripresa della redditività bancaria. Occorre fare ogni sforzo per tornare a tassi di redditività adeguati in quanto elemento imprescindibile per il sostegno della crescita e per la stabilità economica del Paese.

I fattori del cambiamento determinano effetti sulle strategie e sull'operatività bancaria (distribuzione, modalità organizzative, struttura di prezzo) e richiedono un ineludibile recupero di produttività ed efficienza. Occorre pertanto una riflessione sul complesso dei costi operativi inclusi quelli del personale.

I precedenti rinnovi contrattuali nazionali hanno assicurato una dinamica della retribuzione tabellare maggiore dell'inflazione (riferita all'evoluzione della figura media e influenzata anche dagli automatismi).

Le attuali necessità del sistema bancario di riorganizzarsi e contenere i costi non consentono analoghe certezze e anzi le criticità dovranno riflettersi sulle politiche contrattuali e sulle relazioni sindacali.

**Metodo.** Occorre procedere ai rinnovi dei Ccnl in presenza di regole certe, in quanto sarebbe incauto avviare un negoziato «al buio» e senza tenere conto delle condizioni specifiche del settore di riferimento.

L'ABI ha siglato l'Accordo quadro intersettoriale del 22 gennaio 2009 sugli assetti contrattuali che è un accordo cornice che rinvia alle intese settoriali il compito di definire i contenuti attuativi. Vi sono, infatti, nell'Accordo quadro rinvii ineludibili; tra essi, in particolare, si ricordano:

- definizione della contrattazione di secondo livello;
- individuazione del valore retributivo cui applicare il nuovo indice previsionale Ipca;
- definizione di tempi e procedure per la presentazione delle richieste sindacali, l'avvio e lo svolgimento delle trattative;
- previsione di un meccanismo di «copertura economica» dalla scadenza del contratto precedente;
- definizione delle modalità per garantire l'effettività del periodo di «tregua sindacale» utile per consentire il regolare svolgimento del negoziato nazionale;
- individuazione di elementi economici di garanzia o forme nazionali analoghe nei casi di assenza della contrattazione di secondo livello.

Molti settori, quali ad esempio l'industria, hanno già operato in questo senso: l'ABI, fin dalla primavera del 2009, ha proposto ai Sindacati la definizione di intese attuative, ma il

confronto non ha, allo stato, condotto all'individuazione di posizioni comuni.

I Sindacati, infatti, hanno unitariamente rappresentato la volontà di non definire un accordo sulle regole propedeutico al rinnovo contrattuale, ritenendo che il tema sia da rinviare al prossimo confronto sui nuovi contratti.

Non riteniamo percorribile tale strada. Qualora si insistesse su tale posizione non resterebbe, come già evidenziato alla controparte, che continuare a far riferimento, a ogni conseguente effetto, a quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 sugli assetti contrattuali, più volte richiamato nel ccnl 8 dicembre 2007. Ciò consentirebbe, tra l'altro, di definire la parte economica del rinnovo contrattuale tenendo conto degli andamenti specifici di ciascun settore e sulla base di un indice inflattivo meno oneroso di quello previsto nell'Accordo del 2009 (Ipca). Non è possibile parlare di applicazione automatica dell'Ipca quando le condizioni di redditività delle banche non lo consentono.

Non può essere trascurato che incrementi percentualmente analoghi agli altri settori, in ipotesi, produrrebbero, in termini reali, effetti più onerosi nel nostro settore dove le retribuzioni medie sono più elevate.

#### **Contenuti.**

*La posizione ABI.* Una volta definite le regole, il rinnovo dovrà mirare a un contratto sostenibile che contribuisca a riportare il sistema bancario verso obiettivi soddisfacenti di redditività e di produttività.

Se oggi rileggesimo un accordo sottoscritto anni addietro, esso si rivelerebbe del tutto inadeguato all'attuale contesto di riferimento: vi troveremmo normative pesanti, automatismi, scarsa flessibilità.

I tempi sono cambiati: il rinnovo del contratto dovrà mirare a una opportuna combinazione di moderazione salariale e di acquisizione di nuove flessibilità, sia all'ingresso che nella gestione della prestazione di lavoro, anche adeguando alle nuove esigenze i sistemi di remunerazione connessi alla produttività e redditività dell'impresa.

Occorre che il contratto sia a sostegno della crescita: il secondo livello di contrattazione, quello aziendale o di gruppo, va sostenuto. Servono regole più leggere su inquadra-

menti, orari, salari variabili e contratti aziendali, sulle materie rinviate dal livello nazionale, che consentano alle banche una migliore organizzazione del lavoro.

Sempre nel rispetto delle tutele delle garanzie del lavoratore, la crescita della produttività dipende dalla combinazione di tre fattori: innovazione di prodotto, di processo e produttività del lavoro. Quest'ultima in particolare si declina in maggior flessibilità, in miglior utilizzo delle filiali e in quote crescenti di retribuzione realmente collegata al merito del lavoratore e ai risultati dell'impresa.

Con specifico riferimento al salario di produttività, va anche sottolineato che idonee politiche fiscali e contributive di vantaggio possono ulteriormente incrementare la crescita della produttività.

Si pone dunque l'esigenza che vengano incrementate, rese strutturali, certe e facilmente accessibili le misure volte a incentivare la contrattazione di secondo livello che collega gli aumenti retributivi al raggiungimento di obiettivi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività del sistema produttivo.

Quanto più il contratto raggiungerà gli obiettivi che ho indicato tanto più fornirà alle aziende gli strumenti per sviluppare «i nuovi mestieri» di cui esse hanno bisogno per sostenere la crescita e sviluppare i ricavi.

*La piattaforma sindacale.* In una diversa direzione sembra svilupparsi il ragionamento dei Sindacati che il 7 aprile hanno presentato alla stampa e successivamente inviato ad ABI la piattaforma rivendicativa, attualmente al vaglio delle assemblee dei lavoratori e dunque non ancora definitiva.

La piattaforma contiene una richiesta economica per il triennio 2011-2013 che, secondo i Sindacati, determina un aumento medio di 205 euro mensili per una terza area professionale, quarto livello retributivo con 7 scatti di anzianità (pari al 7,29%); a ciò va aggiunto un ulteriore incremento medio dell'1% da realizzare attraverso una «revisione» della cosiddetta «scala parametrica»: nel complesso, l'incremento medio si attesta intorno ai 245 euro mensili.

Le richieste non appaiono tener conto del momento sto-

rico che il settore vive e del contesto economico più generale in cui versa il Paese. Non vi è spazio per aumenti salariali garantiti e automatici legati all'inflazione prevista; ciò in quanto possono aversi maggiori salari nella misura in cui si aumentino la produttività e i ricavi.

Perplessità suscitano anche i profili normativi affrontati dai Sindacati; la piattaforma contiene richieste in tema di: area contrattuale, contratti complementari, appalti, nuova e buona occupazione, relazioni sindacali, ristrutturazioni, riorganizzazioni, tensioni occupazionali, contrattazione integrativa aziendale, patti di non concorrenza e stabilità, consulenze esterne, formazione, inquadramenti e percorsi professionali, rischi professionali, prestazione lavorativa dei quadri direttivi, banca delle ore, reperibilità, trasferimenti, missioni, distacco, salute e sicurezza, corporate social responsibility, mezzogiorno, pari opportunità, conciliazione tempi di vita e lavoro, maternità, part-time, previdenza complementare, long term care, comparto di malattia, lavoratori diversamente abili, politiche sull'invecchiamento attivo, politiche commerciali, sistemi incentivanti.

Le richieste sindacali si caratterizzano per una impostazione «tradizionale» che non è più figlia del proprio tempo: per un verso siamo di fronte a richieste di agibilità maggiore (come nel caso dell'area contrattuale) e, per altro verso, si richiede una presenza e un controllo più incisivo nei processi di riorganizzazione, anche nella fase che precede le decisioni aziendali (coinvolgimento delle Segreterie Nazionali, preventivamente alla fase decisionale, in ordine alle linee generali dei progetti e dei Piani Industriali delle aziende).

Altra partita di confronto con le Organizzazioni sindacali riguarda le modifiche al Fondo di Solidarietà di settore. Voglio ricordare per l'ennesima volta come il Fondo sia finanziato totalmente da settore del credito, senza che esso abbia comportato oneri per le finanze pubbliche.

Negli anni pur avendo risposto appieno alle esigenze per le quali era stato istituito – consentendo l'uscita indolore di 30.000 dipendenti bancari – per le mutate condizioni fiscali e congiunturale necessita di interventi correttivi che ne riducano l'impatto in termini di oneri per le aziende del settore.

Il Sindacato ha confermato l'indisponibilità a consentire l'utilizzo dell'indennità di disoccupazione, per la quale il settore versa all'Inps circa 220 milioni di euro l'anno, quale mezzo per ridurre l'onere sopportato dalle aziende per l'erogazione ai lavoratori, tramite il Fondo, dell'assegno straordinario per il sostegno al reddito.

Inoltre, i Sindacati hanno fatto presente di poter prendere in considerazione una riduzione dell'entità dell'assegno straordinario «netto», spettante al lavoratore in esubero che acceda al Fondo, in modo da «assorbire» in parte il maggior onere a carico delle imprese determinato dalle modifiche fiscali introdotte dal legislatore nel 2006.

Tuttavia tale riduzione sarebbe inferiore a quella che si avrebbe comunque, nei prossimi anni, per effetto del passaggio progressivo dei lavoratori al sistema pensionistico «misto».

Inoltre, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori insistono nel concepire il ricorso al Fondo solo su base volontaria.

L'ABI, al fine di preservare comunque gli attuali ambiti di operatività del Fondo e riportarne l'applicazione alla sua originaria valenza, nell'ambito del richiamato incontro del 23 marzo, ha dunque ritenuto necessario procedere alla disdetta del Verbale di incontro del 24 gennaio 2001 sulla «volontarietà». Le aziende che dovessero attivare procedure di riorganizzazione e/o ristrutturazione tali da determinare eccedenze di personale e conseguenti risoluzioni dei rapporti di lavoro ex d.m. n. 158/2000 valuteranno la possibilità di favorire preliminarmente la volontarietà laddove la platea degli interessati lo consenta.

I Sindacati hanno reagito dichiarando il blocco delle relazioni sindacali in tutti i gruppi creditizi e in tutte le aziende di credito sino alla conclusione della consultazione della categoria sulla piattaforma prevista per il 31 maggio e annunciando che richiederanno, nel contempo, un mandato ai lavoratori per la «mobilitazione» da esercitare dopo il 1° luglio.

Da parte dell'ABI non si è ritenuto che la linea di condotta assunta dovesse essere modificata alla luce della «reazione» dei Sindacati.

In conclusione, in un quadro di relazioni industriali positive, le Parti nazionali hanno dato in questi anni un signifi-

cativo contributo al riassetto del settore. In questa logica, i comportamenti dei soggetti al tavolo dovrebbero, come in passato, essere coerenti con le condizioni di scenario della concorrenza. In altri termini, va riaffermato il ruolo della concertazione in quanto si è dimostrato un modello vincente anche se questo non vuol dire che vi sia un modello unico per tutte le stagioni che possa prescindere dall'evoluzione del settore.

Auspicio dunque una ripresa del dialogo con la controparte per fare buoni accordi su tutte le tematiche aperte considerando che relazioni industriali improntate a criteri di maggiore apertura e collaborazione possono costituire, nel momento storico attuale, un importante driver non soltanto per migliorare la performance del settore bancario ma anche e soprattutto per contribuire al benessere generale del Paese. ■