

Giancarlo Durante

Responsabile Direzione Sindacale
e del Lavoro
ABI

1 Contesto di riferimento

Gli effetti della crisi finanziaria stanno accelerando i processi di cambiamento delle imprese, che devono con sempre maggiore urgenza approntare strumenti per favorire la ripresa dell'economia e dell'occupazione. La realizzazione di questo obiettivo non può prescindere dal ruolo che le relazioni industriali rivestono ai fini del generale rilancio dell'economia, sia per il contributo all'attivazione di processi di crescita che favoriscano il benessere del Paese, sia per l'individuazione, in sinergia con le Istituzioni, di politiche occupazionali e retributive a cui si devono accompagnare idonei strumenti di flessibilità del lavoro.

È infatti evidente che a seguito della crisi finanziaria le banche europee, e dunque anche quelle italiane, si muovono in uno scenario strategico particolarmente complesso: alla necessità di conseguire margini che consentano i necessari rafforzamenti patrimoniali, fa riscontro una situazione di mercato che pone l'industria bancaria sotto pressione, come risultato delle dinamiche degli impieghi, dei mutamenti nella domanda di prodotti finanziari da parte dei risparmiatori, dei bassi tassi di mercato generati dall'abbondante liquidità.

Il contesto di riferimento è infatti condizionato da almeno altri 4 fattori:

- le incertezze sull'evoluzione del quadro macroeconomico nazionale e internazionale;
- l'impatto della revisione del quadro normativo di Basilea sugli economics degli intermediari bancari e i riflessi che questo pone in termini di politiche di remunerazione;
- le conseguenze organizzative connesse all'evoluzione della domanda di servizi bancari e finanziari da parte della clientela;
- la riduzione dei volumi di business nel mercato dei sistemi di pagamento, connessa all'incremento della concorrenza da parte di altri operatori non bancari.

Relativamente al contesto macroeconomico, tutte le previsioni confermano il perdurare di un debole andamento ciclico dell'economia a livello internazionale e soprattutto nel nostro Paese, sebbene il rapporto Ocse presentato nei giorni scorsi abbia attestato il nostro Paese su livelli di ripresa, che devono tuttavia essere supportati da misure strutturali e di stabilizzazione.

Anche il Fondo Monetario Internazionale, per voce del Capo della Delegazio-

Keywords: crisi finanziaria, relazioni industriali, Ccnl, Fondo di solidarietà

Jel codes: G21, M52, 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.

ne, ha rilevato, nel rapporto «Article IV» sull'economia italiana che le banche italiane hanno risentito della recessione ma sono generalmente rimaste in utile e presentano un solido profilo di raccolta e solidità, oltre a disporre di un ampio collaterale per accedere ai rifinanziamenti della Banca Centrale Europea.

Anche per i prossimi periodi, considerata l'esperienza positiva degli anni che hanno fatto seguito all'avvio di una crisi finanziaria senza precedenti – con l'avvio della procedura di insolvenza a carico del Gruppo Lehman Brothers e del default delle più importanti banche islandesi¹ – le banche italiane, grazie a politiche di radicamento sul territorio, di prudenza strategica, di affidamento su una vasta clientela saranno in grado di sostenere la sfida con un mercato che fa registrare a tutt'oggi una fase di perdurante immobilismo.

Questo sistema di sostanziale tenuta non consente, tuttavia, di poter ulteriormente rinviare in Italia la definizione di misure che siano dirette ad aumentare la produttività e a innalzare stabilmente il reddito potenziale dell'economia nel suo complesso.

2 I costi

Uno dei profili di maggiore criticità per le imprese bancarie, come è stato già rilevato anche nel Rapporto ABI 2010 sul mercato del lavoro nell'industria finanziaria² – presentato a dicembre 2010 – va ricondotto alla struttura dei costi che rimane ancora significativamente elevata.

Tra questi, un ruolo di primario rilievo è costituito dal costo del lavoro, che produce rilevanti impatti in termini di competitività delle banche italiane nel confronto internazionale: a un costo del lavoro eccessivo a carico delle imprese non corrisponde una misura adeguata dei salari netti.

In particolare, il cuneo fiscale e contributivo mostra una situazione di svantaggio per le banche italiane: per un addetto ai servizi di sportello la differenza tra retribuzione netta percepita e costo del lavoro sostenuto dalle aziende è superiore ai 68 punti, rispetto a una media europea di circa 56 punti³.

A questo si devono aggiungere le nuove regole di Basilea 3 che impongono alle banche un ripensamento organizzativo e una modifica dei requisiti e della qualità del capitale, a seguito dell'introduzione di nuovi indicatori di liquidità per le banche. Tutti fattori che rischiano di influenzare il ruolo di supporto all'economia del settore bancario e di vincolarne la redditività.

Non dobbiamo trascurare che l'introduzione delle regole di Basilea 3 determina a carico del sistema bancario italiano altre importanti modifiche organizzative. In epoca recentissima sono stati infatti emanati provvedimenti in materia di prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.

Si tratta, segnatamente, di misure che, attuando la disciplina comunitaria in materia, hanno alimentato nelle banche un sostanziale ripensamento dei modelli di compensazione, al fine di un loro allineamento ai criteri internazionali. È una sfida importante, che impatta su diverse funzioni operative delle imprese creditizie e di tutti gli stakeholders presenti nel mercato, in cui il settore del credito è chiamato a svolgere un ruolo chiave.

Dall'altra parte occorre registrare come i cambiamenti della domanda di servizi e prodotti bancari – sempre più mobile, più sofisticata, evoluta e aperta ai canali remoti – rappresentano un'ulteriore sfida per le banche, e segnano un'inevitabile discontinuità rispetto al passato con riguardo alle modalità di offerta, come testimonia la riduzione del numero di sportelli in corso dal 2009 in Italia in controtendenza rispetto all'Europa.

3 L'occupazione

A questo occorre aggiungere questioni di ordine sociale, connesse più direttamente al mercato del lavoro, che avvertono l'esigenza di poter contare su regole più flessibili per favorire l'accesso al lavoro di giovani risorse di qualità, anche al fine di garantire stabile occupazione.

Due riflessioni su questa complessa tematica. La prima concerne le iniziative normative che interessano il mondo

¹ Kaupthing, Landsbanki, Glitnir.

² Cfr. ABI, *Rapporto 2010 sul mercato del lavoro nell'industria finanziaria*, Bancaria Editrice, Roma, 2010.

³ *Ibidem*.

del lavoro e 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, a favore dell'occupazione in realtà «svantaggiate». Tema già all'attenzione, ad esempio, di un grande gruppo bancario con l'adozione di misure contrattate per incentivare l'assunzione in determinate zone. Quanto all'apprendistato, il Ministro del Lavoro On. Sacconi ha presentato nei giorni scorsi lo schema del provvedimento, dichiarando che «La riforma dell'apprendistato può rivelarsi davvero positiva per l'occupabilità di molti giovani sulla base della necessaria integrazione tra apprendimento e lavoro. La riforma anzi concorre a riportare il lavoro a componente essenziale del processo formativo ed educativo di una persona. Ora lavoreremo per l'unanime consenso delle Regioni e delle Parti Sociali, utile premessa per un ampio consenso parlamentare».

Da parte del settore del credito, pur nella consapevolezza che si tratta di uno schema di decreto che dovrà essere condiviso dalle Regioni oltre che dalle Parti Sociali, è possibile esprimere una complessiva condivisione sulle direttrici dell'intervento normativo e, in particolare, sulla finalità di apprestare una disciplina dell'istituto quanto più uniforme sul territorio nazionale che riconosca il ruolo centrale della contrattazione collettiva.

Dall'altro lato mi preme peraltro rilevare come il settore bancario presenti, rispetto al panorama economico generale, un alto grado di stabilità: circa il 96% dei bancari in servizio al 2009 ha infatti un contratto a tempo indeterminato. Questo significa, in sostanza, che il sistema bancario ha tenuto fede, anche dal punto di vista del risvolto sociale della propria attività, all'obiettivo contenuto nel Ccnl 8 dicembre 2007 (capitolo IV premessa) di «... non disperdere il patrimonio umano e professionale dei lavoratori e delle lavoratrici; favorire occupazione stabile».

In parole più semplici ciò significa che nel settore del credito non c'è una questione «precaricato».

Altra misura che, a mio giudizio, può favorire la creazione di occupazione è costituita dai nuovi strumenti di flessi-

bilità che consentono di conciliare in maniera più vicina ai bisogni del lavoratore tempi di vita e lavoro. Mi riferisco in particolare all'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.

4 La certezza delle regole

In tale contesto appare determinante garantire al sistema la certezza delle regole.

Oltre alle normative che incidono specificamente sul sistema bancario italiano (normativa sull'usura, normativa sulla trasparenza bancaria – recentemente oggetto di pesanti rivisitazioni da parte dell'Autorità di vigilanza – sui livelli di tassazione, normativa sul contrasto al riciclaggio, ecc.), possiamo concordare che anche per quanto riguarda le tematiche del lavoro occorre districarsi in un complesso labirinto normativo che rischia di determinare significative *impasses*.

In altri termini sono convinto che anche l'impegno dei regulators può contribuire al sostanziale miglioramento del mercato del lavoro, alla ripresa occupazionale, e quindi al benessere generale del Paese.

Al contrario, non contribuisce di certo al realizzarsi di questi obiettivi quanto avvenuto negli ultimi anni con l'avvicinarsi di una serie di normative relative alla decontribuzione dei premi aziendali e alla detassazione delle erogazioni di produttività che hanno imposto alle aziende un costante aggiornamento e adeguamento, una rincorsa alle norme.

Per quanto riguarda la decontribuzione abbiamo assistito non solo a un progressivo decremento della percentuale di sgravio a favore delle aziende (dal 5% promesso, al 3%, poi al 2,25% per risalire in extremis nel 2010 al 2,50%), ma anche a una modifica di anno in anno delle modalità attraverso le quali accedere al beneficio.

Si tratta inoltre di una misura – se mi passate l'ossimoro – «costantemente sperimentale» che, in quanto tale, non consente un'adeguata pianificazione da parte delle aziende e

rappresenta quindi un disincentivo a «scommettere» sulle politiche di retribuzione variabile con prospettive di medio/lungo termine.

Analogo discorso può essere fatto per quanto riguarda la detassazione delle erogazioni di produttività. Pensavamo di avere risolto ogni questione con i chiarimenti, a lungo attesi, che Agenzia delle Entrate e Ministero del Lavoro hanno fornito nel 2010 relativamente al lavoro straordinario prestato negli anni 2009 e 2010.

Anche nel 2011, invece, con le modifiche normative intervenute stiamo assistendo a una regolamentazione basata su circolari interpretative «a formazione progressiva», per usare un eufemismo. Mi riferisco in particolare ai contenuti degli accordi collettivi di secondo livello e alla loro efficacia temporale; tematiche appunto oggetto di recenti chiarimenti amministrativi.

Sempre tramite circolare, a febbraio di quest'anno, è stata puntualizzata la possibilità che gli accordi di secondo livello «replichino» gli istituti di produttività previsti dal contratto collettivo nazionale; un'interpretazione non ancora priva di incertezze, che comunque favorisce i lavoratori – che potranno più facilmente beneficiare dell'agevolazione fiscale – (destinata ai redditi fino a 40.000 euro annui per un importo massimo di 6.000 euro annui); una lettura accolta favorevolmente dalle aziende del nostro settore che sono venute incontro alle esigenze dei lavoratori firmando numerosi accordi prima del noto «blocco» delle relazioni sindacali programmato dalle Osl.

Per quanto riguarda poi il tema dell'efficacia temporale di questi accordi, solo la scorsa settimana è stata chiarita l'impossibilità per gli accordi stessi di stabilire l'applicazione retroattiva dell'agevolazione fiscale; un'interpretazione, questa, che impedisce quindi la fruizione del beneficio sulle somme erogate in epoca anteriore alla stipula degli accordi.

La necessità di poter disporre di un quadro normativo stabile e di regole certe è ben rappresentata dall'anodina previsione contenuta nel decreto «mille proroghe» che sembra differire al 2012 il regime di impugnazione dei licenziamenti, di recente modificato dal collegato lavoro. Sappiamo quanto sia delicata nel nostro Paese la tematica dei licenzia-

menti individuali e quanti tabù normativi – sconosciuti ad altri ordinamenti – siano ancora intoccabili.

Senza entrare nel merito delle varie interpretazioni cui si presta la disposizione – davvero solo per addetti ai lavori – mi preme rilevare come le incertezze circa il relativo ambito di applicazione abbiano indotto lo stesso Governo a impegnarsi per un (ulteriore) intervento chiarificatore, che auspichiamo giunga al più presto.

Da parte nostra continuiamo a essere convinti che le relazioni sindacali svolgano un ruolo di primario rilievo nel contesto della regolamentazione. È stato, infatti, grazie a relazioni sindacali collaborative, basate sul consenso, che sono state trovate soluzioni equilibrate e moderne anche per le questioni di carattere generale da tradurre in legge. Le soluzioni funzionano nel tempo se adottate con il concorso attivo delle Parti Sociali.

Il settore del credito ha dato dimostrazione, attraverso la conclusione di numerose intese a livello nazionale, di gruppo bancario e di singola azienda, dell'importanza di relazioni sindacali fondate su regole certe e condivise che contribuiscono alla stabilità e allo sviluppo del sistema creditizio, e alla stabilità dell'economia in senso generale.

5 Le banche nel contesto comunitario

Un ruolo di primario rilievo è svolto dall'ABI relativamente al posizionamento del sistema bancario italiano nel contesto comunitario. Oltre all'attività nel Bcesa, l'ABI ha partecipato, con Confindustria, Ania e Confcommercio-Imprese per l'Italia, alla trattativa con Cgil, Cisl e Uil per la definizione di un avviso comune in merito all'attuazione della direttiva UE n. 38/2009 riguardante l'istituzione di un Comitato aziendale europeo (Cae) o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

Il confronto fra le Parti si è concluso, al tavolo tecnico, il 25 marzo 2011 con la sigla di un documento che è stato ratificato e sottoscritto il 12 aprile 2011 in occasione di un convegno presso il Cnel sulla materia, alla presenza del Ministro del Lavoro.

L'intesa conferma la capacità delle Parti Sociali di definire sui temi delle relazioni sindacali, a ogni livello, linee condivise e non etero dirette dal Governo o dal Parlamento che, in assenza di accordo, sarebbero stati comunque chiamati a procedere al recepimento della predetta direttiva entro il 5 giugno 2011.

L'ABI aveva già partecipato attivamente alla stipulazione degli Avvisi comuni relativi, nel 1996, alla prima direttiva sui Cae e, negli anni più recenti, a quelli sulla Società Europea e sulle procedure di informazione e consultazione dei lavoratori anche in ambito nazionale. Accordi che sono stati puntualmente considerati dal Governo nei decreti legislativi di formale recepimento.

Nel merito, la nuova intesa sui Cae persegue l'obiettivo di favorire, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori, tramite un effettivo dialogo sociale, la capacità delle imprese di realizzare tempestivamente i cambiamenti resi necessari dal processo di internazionalizzazione dell'economia.

L'intesa definisce le competenze del Cae, che restano limitate alle questioni transnazionali riguardanti le imprese destinatarie della normativa e non assumono in alcun caso carattere negoziale. Vengono, in linea con la direttiva, meglio definite le nozioni di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori.

Risulta altresì chiaro il diverso ambito di competenza delle procedure sindacali di carattere nazionale e transnazionale fra le quali deve essere unicamente realizzato un opportuno coordinamento. Sono, infine, sostanzialmente salvaguardati gli accordi aziendali in atto.

6 Il Fondo di Solidarietà e il rinnovo del Ccnl

In questo quadro, particolarmente importanti sono il Fondo di Solidarietà e il rinnovo del contratto nazionale: strumenti che tuttavia devono essere considerati alla luce della situazione odierna.

Il Fondo di Solidarietà. Il Fondo di Solidarietà – del quale sono attualmente Presidente – ha consentito alle banche, in questi anni, di affrontare, nell'ambito di un modello di re-

lazioni sindacali concertativo, l'emergenza occupazione con le proprie forze e in condizioni di massimo equilibrio sociale, autofinanziando gli interventi senza gravare su risorse pubbliche.

Nel tempo, tuttavia, come andiamo ripetendo da anni, sono aumentati gli oneri a carico delle imprese anche perché sono intervenute modifiche al sistema fiscale rispetto a quanto previsto al momento della creazione del Fondo: solo questa variazione ha inciso per oltre il 10% sui predetti oneri, ma abbiamo una lista di altri fattori che hanno contribuito ad aumentare il peso di questo ammortizzatore «privato».

In più occasioni l'ABI e le Organizzazioni sindacali hanno condiviso – realizzando iniziative congiunte nei confronti dei Ministeri del Lavoro e dell'Economia – il fatto che le misure previste dal Regolamento del Fondo, soprattutto per la gestione degli esuberi, sono divenute onerose e non risultano più pienamente adeguate rispetto alle necessità del sistema creditizio.

Le modifiche del Fondo convenute nel Protocollo del 16 dicembre 2009 – per il quale speriamo sia in dirittura d'arrivo il Regolamento definitivo di modifica – hanno avuto il pregio di rendere più agevole l'accesso alle prestazioni del Fondo e di ampliare la platea dei destinatari delle prestazioni, ma non hanno inciso sui problemi strutturali, né hanno individuato soluzioni che potessero ridurre gli oneri a carico delle imprese.

La manovra finanziaria 2010, attraverso lo spostamento delle cosiddette «finestre pensionistiche», ha reso ancora più critica la situazione preesistente.

Il confronto avviato con le Organizzazioni sindacali non ha fatto registrare finora le necessarie convergenze sia con riguardo all'architettura del Fondo sia per quanto concerne le vicende degli oneri a carico delle imprese.

E ciò nonostante l'ABI abbia presentato alla controparte, fin dall'ottobre 2010, una proposta equilibrata e articolata, finalizzata, da un lato, a utilizzare l'indennità di disoccupazione per la quale il sistema delle imprese versa annualmente circa 220 milioni di euro senza di fatto usufruirne e, dall'altro, a rendere più fruibile la parte ordinaria del Fondo (riduzione di orario e sospensione) e i contratti di solidarietà

sia in funzione difensiva che di incremento dei livelli occupazionali (cosiddetti contratti espansivi).

Di fronte alla indisponibilità di controparte, abbiamo dovuto procedere alla disdetta del Verbale di incontro del 24 gennaio 2001 sulla cosiddetta «volontarietà» per riportare l'applicazione del Fondo al suo spirito normativo originario.

La reazione dei Sindacati è stata quella di sospendere le relazioni sindacali in tutte le aziende di credito sino alla conclusione della consultazione sulla piattaforma prevista per il 31 maggio p.v., annunciando al contempo la richiesta ai lavoratori di un mandato per la «mobilitazione» da esercitare dopo il 1° luglio.

L'ABI non ha modificato la propria linea di condotta all'esito della «reazione» manifestata dai Sindacati.

Auspico comunque una ripresa del dialogo con la controparte.

Il rinnovo del Ccnl. Il rinnovo del Ccnl, scaduto il 31 dicembre 2010, coincide con una fase critica per l'economia europea, per l'Italia e per il credito in termini di redditività e produttività.

Come ho già ricordato, nell'ultimo decennio il metodo concertativo con le organizzazioni dei lavoratori ha dimostrato di essere soluzione vincente e auspichiamo che ciò continui a rappresentare un valore anche per il futuro, unitamente a quello dell'unità in casa sindacale, che abbiamo sempre affermato, auspicato e favorito con i nostri comportamenti.

Operando all'interno di un quadro di stabilità sociale e di costruttiva condivisione degli obiettivi, le banche italiane potranno recuperare il distacco accumulato rispetto ai competitors internazionali, per continuare a essere protagoniste nella complessa evoluzione del sistema finanziario europeo.

Bisogna prendere atto che in Europa i segnali di ripresa sono deboli e diversificati nei singoli Paesi. Il PIL italiano, dall'inizio della crisi, ha registrato una contrazione più marcata e l'attuale ripresa appare più lenta rispetto agli altri Stati europei. Inoltre si è registrata una riduzione della redditività del sistema bancario che è tornata ai livelli ante rinnovo del ccnl del 1999. I principali indicatori segnalano per il 2009 livelli di ROE inferiori al 1997.

In questo contesto dovrà tenersi conto della necessità del sistema bancario di riorganizzarsi e di contenere i costi.

Per quel che riguarda le «regole», abbiamo ripetutamente tentato di raggiungere un accordo con i Sindacati di fronte al bivio fra il Protocollo del 1993 – che ha caratterizzato tutti gli ultimi rinnovi – e l'Accordo quadro 22 gennaio 2009 che costituisce un'importante cornice di riferimento anche per l'ABI che lo ha sottoscritto, ma che deve necessariamente essere attuato tramite la definizione concordata di importanti profili applicativi, senza la specificazione dei quali non si può procedere.

Il mancato accordo su questi punti ci ha indotto a richiamarci ancora una volta al Protocollo del 1993, con la conseguenza, ad esempio, che in assenza di rinnovo trascorsi tre mesi dalla presentazione della piattaforma comunicheremo ai nostri Associati i valori dell'indennità di vacanza contrattuale per la conseguente applicazione.

Oltre agli interventi di carattere economico, dovranno essere affrontati i temi relativi alla semplificazione e alla razionalizzazione della normativa nazionale; a una maggiore flessibilità negli orari; alla fungibilità e alla mobilità territoriale del personale.

Le Parti dovranno pertanto essere capaci di costruire un contratto sostenibile che sappia conciliare esigenze di moderazione salariale e di acquisizione di nuove flessibilità, in ingresso e nella gestione dei lavoratori.

Non riteniamo quindi che le richieste sindacali, strutturate secondo un modello di banca tradizionale, possano consentire al sistema bancario italiano:

- di venire incontro alle mutate esigenze del mercato e della clientela;
- di trovare un più elevato posizionamento nel contesto internazionale.

In conclusione, auspico che queste giornate di confronto siano utili non soltanto a sviluppare una riflessione sulla dinamiche generali del mondo del lavoro e del nuovo sistema di relazioni industriali, ma che possano costituire, per tutto il sistema, una solida base di partenza ai fini degli appuntamenti che, a breve, attendono il settore. ■