

FORUM HR 2016 – BANCHE & RISORSE UMANE

Roma, Palazzo Altieri, 10 e 11 maggio 2016
Sessione plenaria di apertura

“Cultura e regole nella gestione delle risorse umane”

Indirizzo di saluto

GIUSEPPE GHISOLFI
VICE PRESIDENTE ABI
PRESIDENTE C.R. FOSSANO

Ho il piacere di darVi il benvenuto alla **undicesima edizione** del Forum HR 2016 “Banche e Risorse Umane”, il tradizionale appuntamento che ABI dedica ai temi delle relazioni industriali, del mercato del lavoro, della gestione delle persone in azienda e del ruolo del responsabile delle risorse umane.

Il tema centrale del Forum 2016 è di grande attualità: **cultura e regole nella gestione delle risorse umane**, nell’ambito di quella che à stata definita dal **World Economic Forum** la “**quarta rivoluzione industriale**”.

E’ la cultura, *in primis*, ad essere protagonista dei nuovi scenari, influenzati, anzitutto, dalla circostanza di essere nel pieno dell’**era digitale**, che modifica radicalmente contenuti e metodi nella formazione e nella trasmissione del sapere, anche nel campo della gestione delle risorse umane.

* * *

Come ogni anno non possiamo non calare le riflessioni che riguardano la gestione del personale nello scenario economico, che ovviamente le influenza e

che è a tutt'oggi caratterizzato, con particolare riferimento all'Eurozona, dal permanere di una fase di **debolezza strutturale**.

Il Ministro dell'Economia, lo scorso 3 maggio ha dichiarato che “l'Europa sta vivendo una situazione eccezionale in cui sta rischiando forse come non ha mai rischiato da quando è stata inventata”.

A giudizio del Ministro, il fatto di aver messo in discussione il trattato di Schengen è più pericoloso della crisi dell'euro di qualche anno fa, perché “mette al centro diverse visioni nazionali dell'Europa che rischiano di prevalere”.

* * *

La **Commissione economica europea**, nelle Previsioni di primavera, pubblicate il 3 maggio, rivede al ribasso la stima del deficit italiano del 2016, ma alza le stime per quello del 2017.

Si avvicinano alla valutazione di Bruxelles anche le statistiche del Fondo Monetario Internazionale. **Nell'outlook di aprile**, il FMI ha tagliato le stime di crescita per l'Italia: a giudizio del FMI, infatti, “**la crescita è stata più lenta del previsto in Italia**” e si è rivelata, in generale, “**modesta**” anche per Germania e Francia.

Più generosa risulta la stima del **Documento di Economia e Finanza (DEF) del 2016**, in cui si prevede un incremento del PIL per l'anno in corso e per il 2017, confermando la tendenza del Governo ad una visione di sistema meno austera rispetto a quella espressa dagli Osservatori internazionali, come già avvenuto per il 2015.

In occasione della presentazione del DEF, il Ministro dell'Economia ha comunque sottolineato che “nel 2015, dopo tre anni consecutivi di contrazione, l'economia italiana è tornata a crescere e nel 2016 la crescita si consoliderà e migliorerà”. Sempre a giudizio del Ministro Padoan, con riguardo specifico alle banche, **“numerosi interventi messi in atto dal Governo stanno rendendo il sistema bancario più moderno e produttivo”**.

Tuttavia, ha concluso Padoan a margine **dell'audizione sul DEF**, “il Governo ritiene che una strategia di **rafforzamento del sistema creditizio** abbia bisogno di **ulteriori interventi**, riaffermando la necessità che molte componenti partecipino alla costituzione di un quadro economico più moderno, in vista di un rilancio ed un consolidamento del **sistema economico nazionale verso una crescita equilibrata e duratura**”.

Ricordo in proposito la posizione che **ABI** ha espresso nel corso dell'audizione sul DEF alle Commissioni Bilancio di Camera e Senato. **“L'Italia è tra i pochi Paesi che, con il suo programma di riforme, mira ad affiancare le politiche monetarie con politiche di rilancio degli investimenti. Questo sforzo del Paese si affianca alla politica monetaria e sta ottenendo risultati positivi”**. Va dunque riaffermato l'impegno che il sistema bancario, anche per il tramite dell'Associazione, sta portando avanti per la costituzione di un quadro di riferimento organico e stabile.

* * *

In questa situazione, dunque, tutti sono coinvolti nel cambiamento con l'obiettivo di adeguare regole e comportamenti ai bisogni della società e dell'economia.

Il tema dell'adeguamento al cambiamento riguarda tutte le fasce d'età. Le rilevazioni demografiche evidenziano un continuo mutamento negli assetti sociali, che si riscontra anche nella **distribuzione del personale in banca**, rivelando la tendenza verso gruppi di **età marcatamente più elevata**, dovuta anche all'oggettiva difficoltà di dar corso ad un efficace turn over.

Tali circostanze determinano una serie di rilevanti conseguenze sia all'interno dei processi gestionali delle imprese, sia nel rapporto sempre più diversificato con la clientela, anche alla luce dell'evoluzione generale verso l'informatizzazione.

Nel corso del Forum si approfondirà come si riflettano i nuovi assetti demografici nei rinnovati equilibri che il gestore delle risorse umane deve trovare tra vincoli normativi ed efficienza aziendale.

Numerose recenti normative, specificamente riferite alle regole del lavoro, hanno cercato di tener conto di questo nuovo quadro di riferimento: dal **jobs act** agli **incentivi alle assunzioni**, dalla **legge di stabilità** alle **regole sulla produttività**, mentre, in un dibattito sempre più acceso, si attendono ancora interventi sulla **flessibilità pensionistica**.

Non mancherà occasione nel corso del Forum di conoscere autorevoli opinioni sull'efficacia strutturale di tali interventi.

Va ricordato anche come l'innovazione tecnologica stia producendo una vera e

propria rivoluzione nel contesto produttivo. Le regole del lavoro tendono ad adeguarsi al cambiamento fino al superamento della tradizionale visione spazio-temporale della prestazione, con rilevanti conseguenze anche di ordine giuridico: nuova concezione del lavoro subordinato rispetto all'autonomo, cambiamenti nell'idea stessa di orario e luogo di lavoro. In questo ambito non solo si individuano nuove frontiere nelle relazioni industriali, soprattutto a livello aziendale, ma anche nuove problematiche, sempre più ampie, che trovano soluzioni tramite la contrattazione collettiva.

L'esigenza di ripensare l'organizzazione del lavoro non può prescindere dalla continua ricerca di nuovi equilibri **tra tempi di vita privata e di lavoro del personale**. Numerose iniziative riguardano, ad esempio, il cosiddetto **smart working**: ripensare “il tempo” significa anche riflettere sul benessere organizzativo e sulla **safety** delle persone in azienda.

Le persone costituiscono la competenza distintiva di ogni organizzazione: l'attenzione che nel tempo è andata maturando su questo importante segmento di operatività aziendale segue il dipanarsi della storia lavorativa di tutti i dipendenti, dalla fase precedente all'avvio del rapporto lavorativo – il **recruiting** – e nei diversi aspetti che riguardano la gestione di **modelli, strumenti e leve motivazionali** più efficaci.

Il ruolo del **responsabile delle risorse umane** evolve di pari passo con il cambiamento dei contesti produttivi, operando coerentemente con gli obiettivi strategici che le imprese si pongono.

Il responsabile HR, infatti, presidia la generalità dei processi relativi alle persone: pianificazione e acquisizione delle risorse, gestione e sviluppo del personale, formazione, valutazione, percorsi di carriera, politiche retributive, aspetti amministrativi e relazioni sindacali. Si tratta di un ruolo che ha acquistato nell'evoluzione del lavoro un potenziale di elevata complessità. Su questo esperti di aziende ed operatori del settore si confronteranno per individuare quali siano i *drivers* del cambiamento.

Di tutti questi temi si parlerà nel corso delle due giornate di lavoro, al fine di identificare approcci e soluzioni che possano costituire le leve più efficaci per una gestione delle risorse umane al passo con i tempi. Autorevoli rappresentanti delle Istituzioni, economisti, giuristi ed importanti *managers* di azienda esprimeranno la loro visione su quali siano gli **strumenti di successo** per consentire alle imprese, in particolare bancarie, un **rilancio competitivo** e, contestualmente, per **favorire l'occupazione**.

Buon lavoro.