

## FORUM HR 2015 – BANCHE & RISORSE UMANE

Roma, Palazzo Altieri, 9 e 10 giugno 2015

Sessione Plenaria

### “LE NUOVE REGOLE DEL MERCATO E LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE”

**Giancarlo Durante**

*Direttore Centrale*

*Responsabile Direzione Sindacale e del Lavoro ABI*

**1. Contesto di riferimento.** Nel quadro fluido in cui si muovono imprese e lavoratori, il Governo ha recentemente innovato le regole del lavoro al fine di assimilarle ad una logica europea. Il *Jobs act* ha infatti introdotto modifiche alle norme in materia di tipologie contrattuali, tutele per il licenziamenti, ammortizzatori sociali, mansioni del personale, utilizzo delle tecnologie del lavoro, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, strutture per l'impiego.

In questo contesto si è inserito di recente, con **l'Intesa del 31 marzo 2015**, il rinnovo del contratto di lavoro dei bancari, dopo una stagione di trattativa particolarmente complessa.

La Sessione di Lavoro odierna, che ho l'onore di Presiedere, si incentrerà pertanto su quali siano i **nuovi sistemi di regole** per la gestione delle risorse umane; quali **cambiamenti** sono stati introdotti dal **CCNL** e dalla riforma del lavoro (**Jobs Act**), ma soprattutto, quali sono i **cambiamenti** di maggiore rilievo con i quali ci dovremo confrontare.

\*\*\*

“Il **2014 ha visto un rallentamento delle economie emergenti**, connesso con l’attenuarsi dell’impulso dell’integrazione commerciale e l’emergere degli effetti di fragilità strutturali; (.....) L’attività economica dell’area dell’euro è rimasta debole per gran parte dell’anno”. Queste sono le valutazioni che il Governatore della Banca d’Italia Ignazio Visco ha espresso nelle considerazioni finali all’Assemblea Ordinaria dei partecipanti, tenutasi lo scorso 26 maggio a Roma.

In questo senso mi pare opportuno richiamare anche il recente rapporto del Fondo Monetario Internazionale, in cui l’organismo di valutazione vede nel futuro dell’Eurozona una **debole capacità di ripresa**, sebbene permanga un livello di disoccupazione elevato.

Il Fondo monetario internazionale, infatti, nel documento *“Italy: concluding Statement of the 2015 Article IV Mission”*, reso noto il 18 maggio scorso, **ha rivisto al rialzo le previsioni di crescita economica dell’Italia**. Ora sul 2015 stima una crescita del PIL dello 0,7 per cento e sul 2016 del 1,2 per cento, dati di 0,2 e 0,1 punti superiori a quelli contenuti nelle previsioni di aprile.

“**L’Italia emerge lentamente da una dolorosa recessione**”, hanno scritto gli esperti dell’Fmi nelle conclusioni del rapporto annuale, condotto dall’organizzazione nei singoli Stati membri.

Ancora più di recente è l’outlook OCSE del 3 giugno scorso, in cui l’Organismo di analisi finanziaria sostiene che “dopo una lunga recessione l’economia Italiana ha cominciato la sua graduale ripresa” L’OCSE mantiene la stima di crescita del PIL a +0,6% per il 2015, e ritocca al rialzo di 0,2 punti percentuali rispetto a marzo quella per il 2016, portandola a +1,5%.

A sostenere l'uscita dalla recessione, a giudizio dei tecnici, sono state, sul fronte esterno, la **politica monetaria favorevole** della Banca Centrale Europea (BCE) e, su quello interno, le **riforme** messe in campo dal Governo italiano, quali il Jobs act e la semplificazione fiscale, che hanno “innalzato la fiducia” dei cittadini.

Gli osservatori economici internazionali tuttavia avvertono la necessità di ridurre la disoccupazione per garantire una crescita più forte.

Anche sul fronte degli **osservatori economici interni**, il Rapporto annuale ISTAT sulla situazione attuale del Paese, pubblicato il 20 maggio 2015, che fotografa *La situazione del Paese*, fa emergere che sul piano del mercato del lavoro **più di un occupato su dieci è irregolare** (12,6% per il 2012).

In generale, secondo l'Istat, il tasso di occupazione in Italia cresce, ma al di sotto della media europea (+0,2 punti), attestandosi al 55,7%: l'unica classe di età con gli occupati in costante crescita è quella degli **ultracinquantenni**, con un tasso di occupazione pari al 54,8%; mentre **i più giovani** appaiono **i più penalizzati** dalla recessione, si rileva una contrazione di 46mila posti (-4,7%) per gli under 25 e di 14 mila posti per gli under 35 (-2,9%).

La **disoccupazione** si conferma una “**trappola**” da cui è difficile uscire, così come il lavoro atipico: secondo i dati Istat, aggiornati al 2014, chi è alla ricerca di un'occupazione lo è in media da 24,6 mesi, da 34 mesi se ricerca il primo impiego; oltre due milioni invece gli scoraggiati tra il totale degli inattivi.

I livelli di occupazione riflettono altresì i **divari territoriali**: la crescita dell'occupazione – si legge nel report Istat – riguarda soltanto il **Centro-nord**, mentre il **Mezzogiorno** accusa una perdita di mezzo milione di occupati dall'inizio della crisi (-9,0%). Il calo nell'ultimo anno fa scendere il tasso di

occupazione del Mezzogiorno al 41,8% (-0,2 punti), mentre l'indicatore torna a crescere nelle altre ripartizioni territoriali (+0,7 e +0,2 punti, rispettivamente al Centro e al Nord).

Non diversa è stata l'analisi presentata dal Governatore della Banca d'Italia nella Considerazioni conclusive presentate il 26 maggio scorso.

Al riguardo, desidero riprendere quanto detto in introduzione dal Dottor Sabatini, relativamente **all'outlook dell'OCSE sui dati occupazionali**, che evidenzia un *focus* particolare sui **giovani italiani** che – come già detto, nei Paesi OCSE risultano essere tra i **maggiori inoccupati** (penultimi solo ai giovani che risiedono in Grecia).

Mi riferisco, in particolare, al segmento dei **c.d. NEET**, coloro che sono usciti dal circuito scolastico e non sono occupati, neanche in apprendistato. Al riguardo, lo scorso anno al FORUM ABI dedicammo una Sessione dei lavori alle novità introdotte nel panorama europeo a seguito dell'introduzione della **“Garanzia Giovani”**, iniziativa di matrice europea, recepita nei singoli ordinamenti nazionali.

Spiace constatare – a più di un anno dalla sottoscrizione del Protocollo fra ABI e Ministero del lavoro, per incentivare l'avvio al lavoro dei giovani nella fascia dal 15 ai 29 anni – come la “Garanzia Giovani” abbia realizzato solo in minima parte le finalità per cui era stata costituita, andandosi a configurare, nella maggior parte dei casi, come **fattispecie di formazione e non di vero e proprio avviamento al lavoro (tirocinio, apprendistato)**.

Questa condizione di disagio giovanile mi impone, poi, una riflessione ulteriore – certamente non nuova, ma purtroppo non in via di risoluzione –

che riguarda i **rapporti tra scuola e lavoro**, non ancora sufficientemente integrati per consentire ai giovani un ingresso adeguato nel mercato del lavoro.

Proprio l'outlook dell'OCSE rileva come in Italia il problema **dell'occupazione giovanile** presenti ulteriori peculiarità, ovvero che in Italia i giovani spesso hanno una **occupazione sottodimensionata** rispetto alle loro competenze.

In termini di dati statistici, poi, secondo l'OCSE l'Italia è il Paese con la maggior percentuale di giovani in età lavorativa (16-29 anni) e adulti (30-54 anni) con **scarse competenze di lettura** e **scarse abilità in matematica**.

In generale, secondo l'OCSE circa la misura dell'Occupabilità", il nostro Paese è al di sotto della media per le competenze di giovani, i metodi di sviluppo delle loro competenze ed il loro impiego nel posto di lavoro.

In sostanza, non soltanto scuola e lavoro non sembrano ancora avere stabilito un rapporto ottimale, ma sembra doversi considerare come tale squilibrio verso il basso delle qualifiche dei giovani in Italia sia anche conseguenza di una non allineata visione **del sistema delle qualifiche**, su cui ABI è da tempo impegnata, per il tramite dell'ente bilaterale FBA, ai fini della realizzazione di un Quadro Europeo che possa portare maggiore ordine, organizzazione ed opportunità di lavoro ai giovani nel nostro Paese.

\*\*\*

L'obiettivo primario del sistema bancario resta, quindi, quello di **recuperare redditività** nel senso più volte espresso dal Governatore della Banca d'Italia, Ignazio Visco, che ha dichiarato come la politica monetaria da sola non sia in grado di garantire una crescita elevata e duratura.

“Nel medio termine la creazione di nuovo reddito, nuova domanda e nuove opportunità di lavoro dovrà essere sostenuta da interventi e riforme volti, fin da ora, ad innalzare la produttività ed il potenziale di crescita” ha ribadito il Governatore Visco.

“Il progresso tecnologico comporta una forte espansione delle attività che richiedono **conoscenze elevate e nuove competenze** ma determina una riduzione ...delle possibilità di impiego nei settori più esposti all’automazione e all’affermazione dell’economia digitale”.

Questi segmenti, attraverso la riqualificazione professionale e nuove forme sul lavoro, dovranno pertanto essere spostati anche verso settori più tradizionali, al fine di “accrescere l’efficienza del mercato del lavoro”.

\*\*\*

**2. Il rinnovo del ccnl.** Presso le aziende di credito è in atto una profonda e strutturale riforma accompagnata da una razionalizzazione dei processi produttivi e organizzativi, delle strutture distributive, in sintesi del modo stesso di fare banca, in ragione delle modifiche del quadro normativo, già richiamato, dei comportamenti della clientela e dell’innovazione tecnologica.

Si tratta di aspetti su cui si è soffermato anche il Governatore della Banca d’Italia nelle considerazioni conclusive all’Assemblea degli azionisti del 26 maggio scorso, che, in particolare ha rilevato come “in questa fase delicata assume rilievo una compiuta integrazione delle politiche attive e passive del lavoro. Sarà più facile adeguarsi al passo **dell’innovazione tecnologica** se le competenze necessarie potranno essere acquisite con efficaci percorsi di riqualificazione e se il sostegno al reddito durante la disoccupazione consentirà di affrontarli dignitosamente”.

Questi sono gli aspetti che sono stati tenuti in considerazione per la definizione del rinnovo contrattuale dello scorso fine marzo e che le stesse Parti hanno voluto espressamente richiamare nella Premessa all'intesa.

Come a tutti noto, il contratto ha fornito risposte a problematiche di particolare rilievo per entrambe le Parti: l'occupazione, le politiche commerciali, l'inquadramento del personale e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per quanto riguarda i **contenuti** del nuovo contratto nazionale, mi preme anzitutto ricordare come la trattativa abbia vissuto momenti di particolare intensità, connessi soprattutto alla difficoltà delle Parti negoziali di individuare idonee ed equilibrate soluzioni per dipanare alcune specifiche problematiche.

Mi riferisco, in particolare, a: a) **deflazione**; b) necessità di **recupero di produttività e redditività** delle industrie del settore bancario; c) **disoccupazione**, specie riferita ai giovani.

Problematiche, queste, che, considerate nel loro insieme, hanno costituito un **contesto assolutamente inedito** nel panorama delle relazioni industriali, sicuramente del settore del credito, ma anche per l'intero Paese e che hanno indotto le Parti a **ricercare soluzioni particolarmente innovative**.

Dalla trattativa è nata un'intesa che, nel tenere conto del **contesto macroeconomico europeo**, che si è riflettuto in termini negativi sulla redditività bancaria, risulta caratterizzata "dal rinnovato impegno di tutti gli attori sociali per contribuire, con il massimo senso di responsabilità, a favorire la crescita e lo sviluppo del Paese, cogliendo i segnali di ripresa in atto, in uno scenario di sostenibilità e di coesione sociale".

L'Intesa, a cui è stata attribuita una durata quadriennale, scadrà, sia per la parte economica che per quella normativa, il **31 dicembre 2018**. Anche la durata dei contratti di secondo livello è stata conseguentemente elevata da tre a quattro anni.

Le prime indicazioni che provengono dal sindacato sono confortanti.

\*\*\*

In un contesto, come già ho avuto modo di ricordare, caratterizzato dalle rilevanti ricadute sociali rivenienti dalla crisi, con particolare riferimento alla progressiva perdita di posti di lavoro ed alla disoccupazione giovanile, vorrei ricordare la **valenza sociale del contratto** che le Parti hanno introdotto e rafforzato con strumenti utili per fronteggiare efficacemente le attuali criticità.

In quest'ottica, di particolare rilievo sono le misure volte a favorire **Poccupazione e Poccupabilità** dei lavoratori, anche in una prospettiva di **solidarietà intergenerazionale**, su cui mi soffermerò più avanti.

È da considerare particolarmente significativa la previsione con la quale le Parti si sono date atto che, nei casi di **“cessioni” individuali e collettive** dei contratti di lavoro, nonché nei **processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione** (ad esempio, cessione di ramo d'azienda, NewCo) che comportino il passaggio di personale e attività ad altro datore di lavoro, sono utilizzati istituti giuridici, oggetto delle apposite procedure contrattuali e/o di legge, da cui deriva per il personale interessato la continuità del rapporto ai conseguenti effetti.

Tale previsione, come riportato a più riprese dalla stampa, è stata purtroppo oggetto di letture non univoche, anche con riguardo a **presunte “deroghe”**



contrattuali alla recente disciplina in tema di licenziamenti illegittimi recata dal c.d. Jobs Act. Come ho già avuto modo di ribadire in altre sedi di carattere istituzionale, il contratto non contiene nessuna deroga, ma solo la riconferma dell'utilizzo di strumenti giuridici che assicurano la continuità del rapporto di lavoro ai conseguenti effetti.

**3. La riforma del lavoro. Il jobs act.** ABI da tempo sostiene l'esigenza di una riforma organica del lavoro, che agevoli una ripresa stabile e duratura dell'occupazione.

Secondo la valutazione del Governatore della Banca d'Italia, "i recenti provvedimenti di riforma del mercato del lavoro **hanno esteso i meccanismi di sostegno del reddito dei disoccupati e ridotto, per i nuovi contratti, il disincentivo alle assunzioni a tempo indeterminato connesso con l'incertezza sugli esiti della risoluzione dei rapporti di lavoro.** Una valutazione compiuta degli effetti di questi provvedimenti è prematura; la dinamica dell'occupazione riflette ancora la debolezza della domanda e gli ampi margini di capacità produttiva inutilizzata.

La forte espansione delle assunzioni a tempo indeterminato nei primi mesi del 2015, favorita anche dai consistenti sgravi fiscali in vigore da gennaio, è un segnale positivo; suggerisce che con il consolidarsi della ripresa **l'occupazione potrà crescere e orientarsi verso forme più stabili**".

Va ricordato che misure di incentivo all'occupazione stabile sono contenute nella legge di stabilità 2015, anche se appare ancora indispensabile, proprio in un'ottica di rilancio dell'occupazione, una più generale riduzione del **cuneo fiscale e contributivo**, che in Italia si attesta ancora tra i più alti d'Europa.

Vista l'urgenza di una riforma organica del mercato del lavoro, anche nell'ottica di una semplificazione e razionalizzazione del complesso delle norme sul lavoro, ABI auspica che l'*iter* parlamentare vada a concludersi quanto più rapidamente possibile, con gli ultimi decreti di cui si attende l'emanazione.

In ogni caso sulla riforma, ABI esprime una valutazione complessivamente positiva in quanto le misure contenute nella legge 183 del 2014, meglio nota come Jobs act – sembrano idonee a determinare i presupposti necessari per un rilancio dell'occupazione nel nostro Paese: ciò soprattutto in ragione dell'**introduzione di regole chiare e certe** nella gestione dei rapporti di lavoro nella fase estintiva.

\*\*\*

A questo riguardo, vorrei soffermarmi qualche minuto nel **merito** delle **misure introdotte dal Jobs act** – prima di passare la parola su questo tema al prof. Ichino – atteso che ABI ha partecipato a numerose occasioni di confronto istituzionale.

Dopo un articolato ed intenso dibattito parlamentare, come noto, nel mese di dicembre 2014 è stata approvata la legge n. 183, contenente una serie di deleghe in materia di lavoro. In particolare il provvedimento – approvato a seguito di un complesso dibattito parlamentare – è intervenuto su diversi ambiti della legislazione del lavoro, che ho richiamato ad incipit della mia relazione: dagli ammortizzatori sociali, ai servizi per il lavoro e le politiche attive, alla semplificazione delle procedure e degli adempimenti, al riordino delle forme contrattuali, con la previsione della nuova forma di contratto di

lavoro **a tutele crescenti**, alla maternità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Ad oggi, sono già stati emanati **due decreti attuativi** delle deleghe contenute nel Jobs act: si tratta del D.Lgs. n. 23 del 4 marzo 2015, in materia di **contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti**, e il D.Lgs. n. 22 del 4 marzo 2015, sul **riordino della normativa in tema di ammortizzatori in caso di disoccupazione involontaria e ricollocazione** dei lavoratori disoccupati.

Altri due schemi di decreto non hanno ancora completato il relativo *iter* legislativo, quello sulle **tipologie contrattuali** e la revisione della disciplina delle **mansioni** e sulla **conciliazione dei tempi di vita e lavoro**.

Si auspica, poi, che vengano adottati entro giugno, considerata la prossima scadenza della delega, i decreti relativi ai **controlli a distanza**, alle **politiche attive del lavoro** e **Autorità unica nazionale**, alla **Cig** e **fondi di solidarietà** ed infine il provvedimento su **unificazione delle strutture di vigilanza e sorveglianza** in materia di lavoro e previdenza.

Anche sulle normative in questione l'Associazione ha fornito il proprio contributo, inviando proposte emendative alle Commissioni parlamentari e partecipando a successivi incontri di approfondimento e di discussione con il Ministro del Lavoro.

\*\*\*

Tornando ai decreti che hanno già avuto attuazione, la disciplina relativa al contratto a tempo indeterminato e a tutele crescenti – che si applica ai lavoratori assunti a decorrere dalla sua entrata in vigore, il 7 marzo 2015 –

limita l'istituto della reintegrazione nel posto di lavoro alle sole ipotesi di licenziamento nullo, discriminatorio e inefficace, nonché ai casi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, dichiarato illegittimo per insussistenza del fatto materiale, introducendo quale regola generale la previsione di un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio, anche con riferimento ai licenziamenti per motivi economici (individuali e collettivi).

Il Decreto introduce poi un importante strumento di **risoluzione stragiudiziale** delle controversie di lavoro che si aggiunge alle altre ipotesi di conciliazione previste dalla legge.

Si tratta di una facoltà che il legislatore riconosce al datore di lavoro in ogni caso di licenziamento concernente i soggetti cui si applica la nuova disciplina, al fine di evitare il giudizio. Entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 gg.), il datore può offrire al lavoratore una indennità, di importo predeterminato e correlato all'anzianità del lavoratore, esente da imposizione fiscale e previdenziale, la cui accettazione comporta l'estinzione del rapporto e la rinuncia all'impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta.

Mi sembra doveroso segnalare come detta disciplina **abbia accolto una espressa richiesta di ABI, nel senso di riconoscere a tale forma di conciliazione una valenza onnicomprensiva, ossia riferita non solo al licenziamento, ma a ad ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro.**

\*\*\*

Il Decreto in materia di ammortizzatori sociali prevede l'introduzione, in sostituzione dell'ASpI a partire dal 1° maggio 2015, della **Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpI)**. Rispetto all'ASpI, il nuovo ammortizzatore è caratterizzato da una **durata maggiore** della prestazione, correlata non più all'anzianità anagrafica del disoccupato, ma all'anzianità di servizio dello stesso.

Anche il **limite massimo della misura** della prestazione è aumentato; allo stesso tempo, però, la NASpI, subisce, nel lungo termine, una riduzione superiore rispetto all'ASpI.

Di rilievo è l'introduzione del c.d. **“contratto di ricollocazione”**. Con tale istituto il Decreto legislativo riconosce a tutti i lavoratori in stato di disoccupazione servizi di assistenza intensiva nella ricerca di un nuovo lavoro. Tali servizi sono finanziati dallo Stato in misura proporzionale al profilo di occupabilità del disoccupato.

\*\*\*

Per continuare in questa breve ricognizione circa lo stato della normativa, mi sembra utile ricordare, come avevo già anticipato poc'anzi, che il 20 febbraio 2015 il Consiglio dei Ministri ha approvato, in via preliminare, gli schemi dei decreti legislativi attuativi delle deleghe in tema di tipologie contrattuali, di revisione della disciplina delle mansioni e di conciliazione tempi di vita e di lavoro.

Desidero richiamare brevemente alcuni profili di particolare interesse, segnalando che ABI ha già trasmesso a maggio i richiesti pareri delle Commissioni parlamentari, presso le quali è attualmente fermo l'*iter* parlamentare.

Siamo dunque in attesa dell'eventuale recepimento da parte del Governo dei desiderata espressi da ABI e, quindi, della successiva emanazione dei provvedimenti in Gazzetta Ufficiale.

Il decreto sulle **tipologie contrattuali** riordina, in alcuni casi introducendo anche disposizioni innovative, le normative in tema di: lavoro a tempo parziale, lavoro a tempo determinato (la cui disciplina è stata oggetto di ripetuti interventi normativi nel corso degli ultimi anni, con la generalizzazione del c.d. contratto “acausale”), contratto di somministrazione, contratti di collaborazione a progetto (Co. Co. Pro.), per i quali è previsto il progressivo superamento, apprendistato.

Di particolare rilievo è la disciplina in tema di **mansioni**: lo schema di Decreto, attuando il principio di delega introduce una nuova previsione che sostituisce il vigente art. 2103 c.c. in tema di mansioni, **riconoscendo**, tra l'altro, **al datore di lavoro**, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, la possibilità di assegnare quest'ultimo a “**mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore**”.

\*\*\*

Con riferimento allo schema di Decreto Legislativo recante misure per la **conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro**, ABI ritiene che la questione di maggiore rilevanza attenga alla fruizione in modalità oraria del **congedo parentale**: la norma prevede infatti che la fruizione su base oraria sia consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Si tratta di una formulazione che pone **numerosi dubbi interpretativi** e che, conseguentemente, potrà creare problemi sul piano applicativo, anche in considerazione del fatto che non sembra soddisfare l'esigenza di fondo che è quella di realizzare un effettivo contemperamento del diritto dei lavoratori/lavoratrici con quelle dell'impresa ad una efficiente organizzazione del lavoro, anche in conformità ai principi comunitari in materia.

La Direttiva 2010/18/UE dell'8 marzo 2010 stabilisce, infatti, che il congedo parentale sia accordato a tempo pieno e a tempo parziale, in modo frammentato o nella forma di un credito di tempo, tenendo conto delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori.

In ragione di ciò, ABI ha proposto una modifica alla suddetta previsione, affinché sia **affidata alla contrattazione collettiva la determinazione delle modalità gestionali** più idonee e coerenti con le diverse esigenze da tutelare.

A tal proposito, mi preme ricordare come ABI abbia già manifestato attenzione al problema della **regolamentazione negoziale del congedo orario**, nell'ambito dell'Accordo sottoscritto con i Sindacati il 19 aprile 2013 – sulla scorta della previsione contenuta nell'art. 32, comma 1 bis, del D. Lgs. n. 151 del 2001 – rinviando tuttavia l'individuazione delle opportune soluzioni ad un momento successivo alla emanazione delle istruzioni operative da parte dei competenti Enti (per volontà del Sindacato, mi preme sottolinearlo, che aveva rigettato la proposta di regolamentazione dell'istituto già avanzata da ABI in sede di negoziazione dell'Accordo).

Desidero altresì segnalare che – in coerenza con tale richiesta di modifica – in occasione del recente Accordo di rinnovo del ccnl del 31 marzo 2015, le Parti nazionali hanno assunto l'impegno ad incontrarsi entro 30 giorni dall'entrata

in vigore del decreto delegato in discussione, per valutarne i criteri applicativi presso le aziende del settore, “con particolare riguardo all’attuazione della normativa sui congedi parentali ad ore”.

Infine, l’attenzione sul fatto che la normativa introdotta dal Decreto abbia **natura sperimentale e temporanea, trovando applicazione esclusivamente per l’anno 2015** – salvo il rinvio a successivi decreti legislativi per il riconoscimento dei benefici e della correlata copertura finanziaria – sembra rendere incerto l’intero impianto normativo.

Una sperimentazione riferita ad un **solo anno** potrebbe rivelarsi poco congruente; oltretutto l’eventuale attuazione in sede di contrattazione collettiva, sposterebbe ulteriormente in avanti l’adozione di disposizioni in materia, di cui verrebbe comunque poi meno la relativa legislazione di riferimento.

**5.Pensioni.** La Corte Costituzionale, con quella che è ormai nota come la sentenza sulle pensioni (Corte Costituzionale, n. 78 del 13 maggio 2015), ha dichiarato l’incostituzionalità della legge Fornero, nella parte in cui ha bloccato l’adeguamento al costo della vita delle pensioni.

Contro il provvedimento si è espresso il Ministro dell’Economia Padoan, il cui Dicastero ha stimato in 19 miliardi la “voragine” conseguente all’adeguamento alla sentenza, sottolineando come la Corte non avrebbe valutato con sufficiente rigore i conti e i vincoli dello Stato

“Ora, non so chi avrebbe dovuto quantificarlo – ha dichiarato il Ministro Padoan ad una importante testata giornalistica nazionale – ma rilevo che in un dialogo di cooperazione tra organi dello stato indipendenti, come Governo, Corte, Ministri e Avvocatura sarebbe stata opportuna la massima condivisione



dell'informazione. Tutti lavoriamo per il bene dello Stato. Non dico ovviamente che bisogna interagire nella fase di formulazione della sentenza, perché l'autonomia della Corte è intoccabile, ma se ci sono sentenze che hanno un'implicazione di finanza pubblica, deve esserci una valutazione dell'impatto. Anche perché questa valutazione serve a formare il giudizio sui principi dell'equità. L'equità è anche quella del rapporto tra anziani e giovani. Questo è mancato e auspico che in futuro l'interazione sia più fruttuosa". (...).

Ed in effetti non può dimenticarsi come la questione sia da riguardare alla luce degli impegni stringenti che il nostro Paese ha assunto in sede UE, fra i quali quello generale della parità di bilancio e più specificatamente l'obbligo di realizzare "riforme strutturali" nel mercato del lavoro ed infine delle pensioni.

L'occasione relativa alla necessità di un adeguamento, anche progressivo, delle pensioni alla pronuncia della Corte, mi consente di richiamare nuovamente all'attenzione del legislatore e di tutti gli Autorevoli esponenti di istituzioni presenti oggi, la necessità di un tempestivo intervento sul sistema pensionistico che, dopo la più recente Riforma ha **irrigidito le dinamiche di uscita** dei lavoratori dalle imprese. Infatti, è stata innalzata l'età di accesso alle prestazioni pubbliche, con la possibilità, per i lavoratori, di permanere al lavoro addirittura fino al compimento dei 70 anni.

Visto il quadro critico dei livelli occupazionali, in particolare in ambito giovanile – tema molto caro all'ABI, che vi dedicò, come ricorderete, il Forum risorse umane dello scorso anno – occorre rendere **più flessibili** i meccanismi di accesso alla pensione pubblica eliminando o comunque rimodulando i requisiti anagrafici e contributivi necessari, al fine di favorire un effettivo e adeguato ricambio generazionale.

ABI ha già proposto, nelle diverse sedi istituzionali, di introdurre una regolamentazione che incentivi l'utilizzo dei contratti **di solidarietà espansiva**, quale strumento di solidarietà intergenerazionale, per favorire le assunzioni di giovani a fronte della riduzione dell'orario di lavoro di coloro che sono più vicini alla pensione.

Tale misura, prevista da ABI e Sindacati nell'accordo 8 luglio 2011 (recepito in D.M. 3 agosto 2012) e confermata con l'Accordo del 20 dicembre 2013 di adeguamento del Fondo di solidarietà, deve prevedere, senza incertezze di carattere normativo, la possibilità di versamento della contribuzione figurativa piena, affinché il lavoratore "anziano" non abbia penalizzazioni sul piano pensionistico.

Al riguardo si ricorda come, al fine di incentivare l'occupazione giovanile, siano ormai numerosi gli accordi sottoscritti a livello regionale in tema di **staffetta intergenerazionale**, ai sensi del decreto direttoriale n. 807 del 2012 e delle linee guida di relativa attuazione.

Sui temi della flessibilizzazione dei criteri di accesso alla pensione e della staffetta generazionale, che sta molto a cuore ad ABI, considerate le numerose istanze che sono state avanzate presso le diverse sedi istituzionali, è apparsa di particolare interesse la recente dichiarazione del Ministro Poletti, che intende riprendere il tema per possibili progetti governativi.

ABI ha accolto con soddisfazione la dichiarazione del Ministro del Lavoro, ed auspica che al più presto venga costituito un Tavolo di lavoro in materia e addivenire, quindi, ad adeguate soluzioni.

Come noto, la materia è già oggetto di un disegno di legge presentato al Senato – ad iniziativa dei Senatori Santini e Ghedini ("Interventi per l'accesso

flessibile e graduale alla pensione ai fini dell'invecchiamento attivo e della solidarietà intergenerazionale”) – che riproduce sostanzialmente la precedente proposta (Ichino-Treu) su cui si era svolta, prima del termine della precedente legislatura, una Audizione alla quale ABI aveva partecipato esprimendo un **giudizio complessivamente favorevole**.

Altrettanto necessaria appare una modifica finalizzata, proprio in un'ottica di rilancio dell'occupazione, alla **riduzione del cuneo fiscale e contributivo**.

Nel nostro Paese si registra, infatti, una tra le più alte differenze tra il costo del lavoro sostenuto dalle imprese e la retribuzione netta nella effettiva disponibilità del lavoratore.

Si ritiene, quindi, ineludibile intervenire per limitare tale forbice, attraverso una **riduzione della contribuzione a carico delle imprese** ed una riforma fiscale che attenui, in misura più generalizzata rispetto a quanto già fatto, la tassazione sui redditi da lavoro.

\*\*\*

In questo contesto, ritengo utile soffermarmi sulle **novità** che in epoca recente hanno riguardato il **Fondo di solidarietà di settore**, che, come noto, sostiene le risorse verso l'uscita dal sistema lavorativo, senza gravare sul sistema pubblico.

Il 23 ottobre 2014, n. 247 è stato pubblicato il Decreto interministeriale 28 luglio 2014 n. 83486 contenente il **nuovo Regolamento** del “Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito”.

Con la pubblicazione del Decreto ha riacquisito **piena operatività** l'ammortizzatore sociale del Settore, che risulta così uniformato alla normativa di cui al D. Lgs. 92 (c.d. riforma Fornero), la quale, come noto, ha sostanzialmente generalizzato il sistema dei fondi di solidarietà estendendolo a tutti i comparti produttivi esclusi dalla Cig.

Il Decreto n. 83486 recepisce, nel complesso, i contenuti dell'Accordo collettivo 20 dicembre 2013, ai sensi del quale **“la disciplina dei fondi di solidarietà [preesistenti] ... è adeguata ... con decreto non regolamentare ... sulla base di accordi collettivi e contratti collettivi, da stipulare tra le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale...”**.

Va comunque evidenziato che la rinnovata disciplina del Fondo – nel passaggio all'attuale contesto legale – si pone in linea di stretta continuità con quella pregressa di cui al DM 158 del 2000 e l'ammortizzatore sociale di settore conserva la **propria individualità e identità giuridico-operativa**.

Con il Decreto Ministeriale del 14 aprile 2014 è stato infine rinnovato il Comitato di gestione del Fondo. Tale organismo si è insediato presso l'INPS il 18 maggio 2015 ed ha riconfermato la mia posizione, in qualità di Presidente, e quella di Stefano Giubboni della FABI, quale rappresentante sindacale, in qualità di Vice Presidente. Il Comitato resterà in carica fino a **maggio 2019**.

**5.Modelli organizzativi.** Nel corso della trattativa per il rinnovo del contratto, le Organizzazioni Sindacali hanno trasmesso ad ABI, oltre alla Piattaforma per il rinnovo, un documento “Per un modello di banca al servizio dell'occupazione e del Paese”.

Le proposte sono state esaminate, vagliate, discusse nel corso della complessa e articolata trattativa per il rinnovo.

A questo riguardo, vorrei ricordare che le diverse impostazioni emerse in sede negoziale sono state risolte, rinviando l'analisi dei **nuovi modi di fare banca**, dei nuovi mestieri e delle connesse professionalità sia a livello nazionale nell'ambito dell'Osservatorio, sia in sede aziendale in occasione di un apposito incontro.

Tutto questo, sul presupposto che sul tema **non può immaginarsi di individuare una soluzione generalizzata**, che possa adeguatamente rispondere alle esigenze organizzative di ogni singola realtà bancaria.

Inoltre, anche al fine scongiurare comportamenti non corretti da parte di aziende e lavoratori, è stata introdotta una significativa previsione di “principi” in merito alle politiche commerciali delle aziende nei confronti della clientela, che rafforza gli impegni già assunti fin dal 2004.

È noto che la volontà di ABI sarebbe stata quella di realizzare una profonda **revisione del sistema di classificazione del personale** per rispondere adeguatamente alle esigenze produttive ed organizzative delle imprese; tuttavia, la necessità di tenere conto degli equilibri che via via maturavano nel corso del negoziato, ha indotto le Parti ad istituire un Cantiere di lavoro per la definizione di un nuovo, **più flessibile, sistema inquadramentale**.

Inoltre, ad iniziativa delle imprese o delle capogruppo potranno essere definite intese in materia di inquadramenti del personale per rispondere a specifiche esigenze organizzative e/o produttive e/o al fine di realizzare gli opportuni adattamenti ai diversi contesti di impresa.

Mi piace sottolineare come tale previsione sia da intendersi nel senso di un **rafforzamento della contrattazione di secondo livello**, tema di interesse centrale, a cui verrà dedicata una sessione plenaria nella giornata di domani.

Allo stato, in materia di inquadramenti, ed in attesa delle apposite disposizioni del Jobs Act, resta confermata la disciplina del contratto del 2012, ivi compresa la piena fungibilità tra i quadri direttivi.

Relativamente, infine, al modello organizzativo, mi preme sottolineare come lo sforzo innovativo sostenuto dall'Associazione sia andato nel senso di individuare **soluzioni adeguate e sostenibili**.

Ma allora più che sul modello organizzativo, gli sforzi di ammodernamento dovrebbero essere rivolti ad alcuni aspetti del contratto che presentano, nel quadro attuale di avanzata tecnologia, elevati margini di obsolescenza: mi riferisco, ad esempio, ai richiami ai telefax e alle telescriventi.

O, per citare altri esempi di carattere sociale, ricordo che nel contratto si fa ancora riferimento al rimborso delle spese tramviarie o all'indennità di sotterraneo per quanto riguarda lo svolgimento della prestazione lavorativa.

In conclusione, mi sembra che il contratto abbia efficacemente centrato l'obiettivo di stare al passo con i tempi della tecnologia e con gli impegni richiesti dal legislatore, in alcuni casi anticipandoli.

\*\*\*

A questo punto non mi resta che accennare agli impegni che ci attendono, alcuni dei quali utili per il perfezionamento dell'*iter* negoziale connesso al rinnovo del contratto nazionale.

In proposito, con riferimento alle necessarie attività per dare attuazione pratica alle nuove funzioni, da ultimo introdotte, del Fondo per l'occupazione occorrerà costituire, un **Gruppo paritetico** che porti a conclusione i lavori del rinnovato F.O.C. specie al fine di costituire, nell'ambito di Enbicredito, la piattaforma per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Non posso non ricordare che alla fine di quest'anno scadrà l'accordo in tema di **libertà sindacali** a proposito del quale si renderà necessario procedere ad una sua rivisitazione, anche al fine di razionalizzare i criteri di assegnazione delle cedole.

Da ultimo, anche perché si tratta di una problematica connessa con il precedente contratto nazionale del 2012, mi preme richiamare l'impegno di riavviare quanto prima la trattativa per il rinnovo dell'accordo sui **rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**.

Tutto ciò, nella ferma convinzione che le sfide che attendono i *managers* delle risorse umane, alla luce del quadro regolamentare che si è andato delineando – sia a seguito delle innovazioni introdotte con la riforma del Jobs act, sia all'esito del rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro – costituisca il perimetro entro cui le banche si muoveranno per definire un futuro di auspicata crescita, per il settore del credito e per l'economia nazionale nel suo complesso.

Auguro a tutti buon lavoro.

TT