

FORUM HR 2016 – BANCHE & RISORSE UMANE

Roma, Palazzo Altieri, 10 e 11 maggio 2016

SESSIONE PLENARIA

MUTAMENTI DEMOGRAFICI ED EVOLUZIONE SOCIALE: COSA CAMBIA NEL LAVORO

Giorgio Mieli

Responsabile Ufficio Relazioni Sindacali

L'attenzione ai cambiamenti demografici rappresenta una delle chiavi più attendibili, in questo periodo, per analizzare i problemi sociali e del lavoro e per individuare le possibili soluzioni.

C'è in primo piano il tema dell'invecchiamento della popolazione che appare come un cambiamento radicale e tendenzialmente stabile nel tessuto sociale, anche se i dati più recenti hanno evidenziato un modesto, ma significativo “calo dell'aspettativa di vita”.

Un fenomeno questo che caratterizza in particolare il mondo del lavoro ed in particolare le imprese bancarie che si avvicinano sempre di più a “quota 50”: cioè ad un'età media del loro personale vicina a tale soglia, nonostante i robusti interventi per agevolare l'uscita del personale più vicino alla pensione, soprattutto tramite il Fondo di Solidarietà di settore. Ci avviciniamo ai 60.000 esodi in quindici anni di funzionamento del Fondo.

Questa problematica rende di particolare attualità il tema della work ability e dell'ageing, più o meno evidente in ragione delle caratteristiche del lavoro.

Parliamo della misura in cui un lavoratore è capace di svolgere il proprio lavoro nel presente e nel prossimo futuro, rispetto alle richieste della propria mansione ed alle proprie risorse fisiche e mentali.

L'Europa sta affrontando il tema dell'ageing attraverso la Strategia 2020 che mira a sensibilizzare Governi e forze sociali per favorire una politica unitaria che sia in grado di superare le dicotomie presenti tra le generazioni nei luoghi di lavoro.

Questa prospettiva si riflette sulle politiche di sostegno, di formazione, sulle iniziative per favorire l'occupazione, sui percorsi professionali, sulle forme di tutela della salute e della sicurezza, sia per tenere sotto controllo la spesa pubblica, ad esempio quella sanitaria dovuta alla malattia, sia per incidere positivamente sulla produttività.

Il fenomeno dell'allungamento della vita e conseguentemente dell'aumento degli anni da dedicare al lavoro potrebbero essere visti in sé come fenomeni positivi. Tuttavia il problema maggiore è costituito dal fatto che questo fenomeno si verifica in un'epoca di grandi difficoltà di ordine economico, quantomeno a partire dal 2007, anno cui si fa risalire convenzionalmente l'inizio della crisi, da un fenomeno sempre più evidente di globalizzazione dell'economia, da uno sviluppo tecnologico che non ha pari nella storia dell'umanità.

Soprattutto quest'ultimo fenomeno caratterizza in modo particolare le società più evolute, dunque il mondo occidentale e le banche in particolare che evolvono verso modelli organizzativi e produttivi che inglobano sempre di più la tecnologia informatica e la produzione da remoto nelle loro strategie di mercato.

Non voglio affrontare in questa sede il tema avveniristico, ma non troppo, della “robotica”: basti ricordare che si tratta di un fenomeno che determina, in tutti i settori – si pensi alla stessa industria manifatturiera – la progressiva sostituzione dell’uomo con la macchina, secondo “tassi di sostituzione” che comportano una riduzione del ricorso al lavoro umano anche per attività complesse, solo in parte compensato da una trasformazione e dal dirottamento verso la programmazione, l’organizzazione e le funzioni sociali.

Non è questa la sede neanche per affrontare la questione del lavoro con le lenti della produzione tramite stampanti 3D, su cui però è interessante leggere saggi come quello recente del prof. Sapelli.

Voglio solo dire che questo fenomeno rende ancora più complesso il problema generazionale e dell’invecchiamento della popolazione nei Paesi occidentali ed in particolare in Italia.

Anche perché, come tutti sanno e come evidenzieranno nel dettaglio gli interventi che seguiranno, il processo di invecchiamento non sarebbe stato così accentuato e rapido se non fosse stato accompagnato da un drastico calo delle nascite e dunque della presenza di giovani nella società, che solo in parte appare compensato dalle c.d. ondate migratorie.

Giovani che, nonostante siano numericamente meno di quanti fossero 20 o 30 anni fa, faticano enormemente a inserirsi nel mondo del lavoro, a causa di una serie di problemi strutturali e di una crisi economica che non ha certo aiutato il turn over.

Non a caso il Presidente della BCE, Draghi, ha lanciato recentemente quel monito, noto a tutti, che è stato riassunto nello slogan “la generazione perduta”.

Dice Draghi che “nonostante sia (quella attuale) la generazione meglio istruita di sempre, i giovani di oggi pagano un prezzo troppo alto per la crisi. Per evitare di creare una generazione perduta dobbiamo agire in fretta”.

Insiste il Governatore: “la ripresa procede a passo moderato, ma la questione chiave in questo momento è la disoccupazione giovanile che impedisce ai giovani di svolgere un ruolo attivo e significativo nella società. Ciò danneggia seriamente l'economia perché a queste persone che vorrebbero ma non riescono a lavorare, viene impedito di sviluppare le loro competenze”.

Evito di sciorinare qui i dati ufficiali sulla disoccupazione giovanile che sono noti a tutti e facilmente reperibili sia nel Rapporto annuale della Banca Centrale Europea che nei Bollettini periodici dell'ISTAT, anche perché a volte, confesso, guardo con una certa irritazione alle riduzioni decimali e vedo con preoccupazione che la ripetizione costante di dati negativi crea quasi un senso di fastidiosa assuefazione.

E purtroppo talune delle misure faticosamente messe in campo per fronteggiare il problema hanno dimostrato uno scarso tasso di efficacia e disilluso molte speranze: penso al progetto europeo Garanzia Giovani che, nonostante il significativo stanziamento economico previsto, in Italia ha prodotto finora scarsi risultati, come evidenza ad esempio una Ricerca condotta capillarmente dall'Adapt, che tutti possono agevolmente consultare ed apprezzare.

Così come sembrano aver avuto un effetto temporalmente limitato e dunque congiunturale, i robusti incentivi all'occupazione che hanno riguardato le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2015 e che riguardano, in misura più ridotta gli avviamenti del 2016.

Questo è anche il periodo della “busta arancione”: l'iniziativa da tempo promessa dall'Inps e avviata dall'attuale Presidente Boeri, che proprio lo scorso anno illustrava le sue proposte in materia pensionistica da questo palco durante il nostro Forum.

Un' iniziativa che, se non altro, sta portando all'attenzione di un pubblico più vasto i problemi di tenuta – non solo nel breve, ma nel lungo periodo – del nostro sistema previdenziale che hanno condotto nel 2011 alla ben nota Riforma Fornero che ha drasticamente allungato i tempi per l'accesso al pensionamento obbligatorio.

Permane nelle imprese, in particolare quelle del credito, l'esigenza di poter contare su meccanismi più flessibili ed equilibrati di accesso alla pensione. Dopo la riforma, è vero, si sono succeduti numerosi interventi finalizzati a correggere i problemi più delicati e urgenti: penso alla questione degli esodati, al part time agevolato in prossimità della maturazione dei requisiti pensionistici, alle misure di solidarietà generazionale (auspicata da Abi, ma che presuppongono una politica delle assunzioni espansiva difficilmente realizzabile nell'attuale contesto), e da ultimo alla possibilità di prolungare fino a 84 mesi la permanenza nel Fondo di solidarietà del credito che tuttavia non è stata accompagnata da misure di

sostegno economico alle imprese che sono chiamate a continuare ad assumersi integralmente in proprio l'onere degli assegni straordinari.

Politiche strutturali che agevolino le uscite del personale, coordinate con interventi stabili a favore dell'occupazione, dunque in una visione integrata, sono sempre più necessarie per consentire ad imprese e lavoratori di impostare strategie di medio e lungo periodo.

Se questo è attualmente lo scenario con il quale occorre fare i conti, le imprese devono comunque adeguare i loro criteri di gestione del personale tenendo conto della composizione, per età, professionalità, livelli retributivi, esigenze di qualificazione, ma devono anche tener conto di come si articola la società e da come la stessa si compone e si scompone, perché si tratta, in primo luogo, di conoscere i bisogni delle proprie persone anche in funzione dei bisogni delle loro famiglie.

Dagli interventi che si snoderanno durante questa Sessione sono certo che emergerà un interessante spaccato delle variegate caratteristiche della società e delle imprese che stanno, in particolare, incidendo profondamente sulle politiche di welfare.

Esse tendono a svilupparsi per intercettare al meglio le esigenze delle persone ed adottare interventi che possano contribuire a migliorare le condizioni di lavoro, a favorire la conciliazione dei tempi di vita privata con quelli del lavoro, a creare le condizioni per un maggior benessere nel contesto del lavoro.

Come noto i driver di questo fenomeno possono essere ricercati anzitutto nella necessità di far fronte alle carenze del sistema pubblico in campo sociale, nell'assistenza sanitaria, nelle attese previdenziali, fino a comprendere funzioni di agevolazione in campo ludico e culturale.

Ma non è di secondo rilievo, per i profili più strettamente sindacali, considerare come, in un periodo in cui sono scarse le possibilità delle imprese di distribuire ricchezza ed i rinnovi contrattuali avvengono in regime di bassa inflazione, risulti importante poter dirottare le scarse disponibilità in essere verso impieghi che massimizzino il risultato per i lavoratori e contengano gli oneri per le imprese.

A questo scopo una funzione fondamentale la stanno esercitando le relazioni industriali che appaiono in grado di intercettare le esigenze cui ho fatto cenno e adottare soluzioni tempestive di adeguamento alle condizioni economiche e sociali delle risorse cui gli accordi sindacali sono rivolti.

Il tutto in un contesto normativo che dovrebbe maggiormente agevolare queste operazioni e che invece appare ancora troppo timido nell'incoraggiare la contrattazione ad affrontare il tema del costo del lavoro con soluzioni innovative.

Mi riferisco, ad esempio, alla Legge di Stabilità 2016 ed al recente decreto sulla produttività del 25 marzo 2016 che contengono previsioni interessanti per lo sviluppo dei premi di produttività e del welfare aziendale, ma che appaiono ancora troppo limitate per favorire un radicale cambio di rotta e che comunque soffrono di quell'alto tasso di incertezza interpretativa ed applicativa che, come in tanti altri casi, limita la certezza delle regole e rappresenta un freno allo sviluppo di iniziative innovative.

Nondimeno il tema del welfare è in grande sviluppo nel mondo del lavoro e nel settore bancario in particolare e sono certo che ciò emergerà chiaramente dagli interventi dei relatori di questa Sessione.

Voglio concludere ricordando che il Forum è dall'anno scorso l'occasione per fornire alcuni dati sullo sviluppo della contrattazione aziendale o di gruppo presso le banche: vi mostro in proposito due slide che evidenziano quanto si sia sviluppata la contrattazione di secondo livello e come la stessa abbia abbracciato temi nuovi quali appunto il welfare, in particolare nel quadro dei c.d. Premi di risultato, e lo Smart working.

La prima slide sottolinea come il numero degli accordi sia cresciuto in maniera più che proporzionale rispetto al numero di imprese che li hanno sottoscritti. Ciò vale a dire che la medesima azienda o il medesimo gruppo ha stipulato nel periodo più recente una quantità di intese superiore rispetto al passato.

CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

Confronto tra l'evoluzione soggettiva/oggettiva della contrattazione di II livello



Fonte ABI - Direzione Sindacale e del Lavoro - Ufficio Relazioni Sindacali

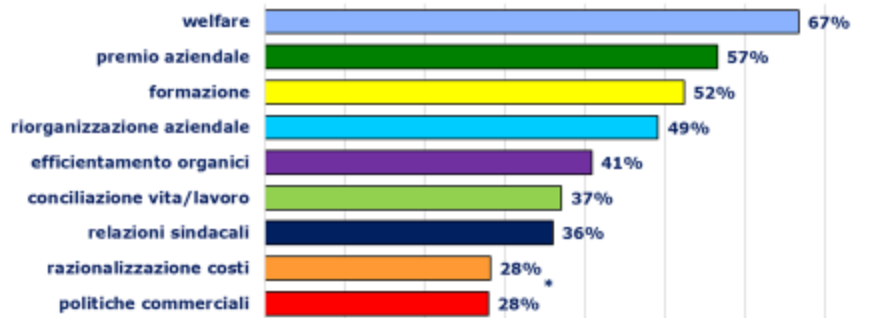
ABI Associazione
Bancaria
Italiana

La seconda slide mette in luce quello che abbiamo chiamato il “tasso di copertura” degli accordi e cioè, per ogni argomento trattato, la percentuale dei lavoratori del settore (rispetto al complessivo numero di dipendenti operanti nello stesso) potenzialmente destinatari della misura. I dati riportati non vanno intesi, ovviamente, come percentuale di dipendenti effettivamente interessati dalla singola misura, ciò che dipende invece dalla specifica regolamentazione.

È chiaro che la percentuale cresce quanto più le grandi banche e i grandi gruppi, che sono i più attivi, si muovono in una direzione piuttosto che in un'altra, orientando in modo significativo il sistema nel suo complesso per un naturale effetto “contagio”.

CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

Materie trattate nella contrattazione di II livello nell'ultimo anno (II trim 2015-I trim 2016)



Fonte ABI - Direzione Sindacale e del Lavoro - Ufficio Relazioni Sindacali

Sulla base del numero dei dipendenti bancari, il grafico mostra la diffusione nelle banche delle materie oggetto della contrattazione di secondo livello ("tasso di copertura" degli accordi).

* Considerando gli accordi siglati ad aprile 2016 e quello del 2010 il tasso di copertura è in totale del 55%