

CAMERA DEI DEPUTATI  
XI Commissione  
(Lavoro Pubblico e Privato)

**INDAGINE CONOSCITIVA SUL MERCATO  
DEL LAVORO TRA DINAMICHE DI ACCESSO  
E FATTORI DI SVILUPPO**

**12 luglio 2011**

## Premessa

ABI desidera esprimere la propria soddisfazione per l'opportunità, offertaci dalla Commissione, di un diretto coinvolgimento nel programma di indagine conoscitiva su alcuni dei nodi più delicati che caratterizzano, oggi, il mercato del lavoro in Italia.

Lo "stato di salute" nel quale versa il sistema del lavoro italiano è oggi oggetto di forti attenzioni, su diversi livelli: anche la recente manovra finanziaria non ha mancato di intervenire su profili ed aspetti nodali del sistema italiano di welfare. In particolare, tale intervento ha riguardato il sistema pensionistico, che è stato interessato da provvedimenti che tendono a correlare il relativo regime con le aspettative di vita del lavoratore; per altro verso, esso ha riguardato la definizione di agevolazioni fiscali e contributive a favore della contrattazione aziendale (in particolare sul c.d. salario di produttività).

Risulta tuttavia evidente come una soluzione soddisfacente, al di là di misure legate a situazioni contingenti, non possa che avere carattere strutturale e di lungo termine.

In questa prospettiva, si ritiene che la strada da perseguire sia quella che passa attraverso un nuovo approccio alle politiche del lavoro, che sia rivolto non solo a singoli e specifici istituti, ma che sappia incidere sull'intera materia o, come si legge nel documento della Commissione XI, su tutti i fattori che concorrono all'incremento delle condizioni di occupabilità dei lavoratori.

Il documento pone l'attenzione, a giudizio di ABI in maniera opportuna, su quelli che possono essere considerati i pilastri fondamentali della questione e che sono profondamente interconnessi fra loro.

Il primo elemento di indagine attiene alla rispondenza o meno tra la forza lavoro disponibile sul mercato e le professionalità che il mercato stesso richiede. Si tratta, a ben vedere, di un problema più ampio, che coinvolge non solo la forza lavoro e l'impresa, ma che riguarda soprattutto la capacità del sistema di istruzione e formativo di adeguarsi a quanto richiesto dal mercato produttivo.

Il secondo filone di indagine riguarda la capacità formativa del sistema di rispondere alle esigenze di coloro che sono già occupati: in tale contesto, il riferimento va fatto al sistema istituzionale pubblico (in particolare le Regioni), alle aziende, ma, soprattutto, alle esperienze che sono maturate nell'ambito del dialogo tra le Parti Sociali.

L'ultimo tema oggetto di indagine è l'inserimento al lavoro dei giovani, sul quale si registrano i profili di maggior criticità di un mercato che, se per un verso, mira a creare occupazione attraverso strumenti e forme contrattuali

flessibili, per altro verso deve fare fronte alla diffusa percezione che il lavoro si "precarizzi" in misura crescente.

## **Il rapporto tra forza lavoro e capacità professionale**

Sui primi due temi è possibile una riflessione congiunta, trovando entrambi nella formazione l'elemento qualificante.

Per quanto attiene al primo ambito del problema (formazione pre-lavorativa), il programma della Commissione XI fa esplicito riferimento alla necessità di definire un raccordo permanente tra sistema scolastico e Università, quindi ad una possibile maggiore congruenza tra formazione professionale ed esigenze del mondo produttivo.

ABI, in più occasioni, ha evidenziato come si assista sempre più diffusamente ad un'ingiustificata dispersione di risorse, poiché il sistema produttivo, all'atto dell'inserimento in azienda di lavoratori diplomati o laureati, deve procedere ad ulteriori interventi di qualificazione e riqualificazione in quanto spesso la preparazione degli interessati non corrisponde alle esigenze effettive delle imprese.

In questo senso, pertanto, le imprese si trovano nella necessità di investire ingenti risorse al fine di allineare le competenze di coloro che entrano nel mondo del lavoro alle esigenze dei comparti nei quali dovranno operare.

Il principale effetto che tale complessa e "disarticolata" gestione della formazione comporta è che, ad esempio, nei confronti di uno stesso soggetto si investe in formazione, una prima volta con oneri a carico della collettività e delle famiglie (scuola secondaria e Università) ed una seconda volta a carico dell'impresa interessata. Un secondo effetto, forse ancora più dirimpante del primo, in termini di costi per raggiungere l'efficienza richiesta per lo svolgimento delle competenze attribuite, è che gli interventi formativi - della scuola e dell'impresa - non risultano fra loro coordinati e comunque non convergono verso un obiettivo unitario quale è quello dell'occupabilità.

Il superamento di questa diseconomia comporta la messa a punto di diversi obiettivi.

L'obiettivo primario consiste nel porre le condizioni affinché si crei un sistema nel quale i due attori principali (istituzionale/pubblico e mondo delle aziende) dialoghino tra loro, diventino l'uno il supporto dell'altro, in un rapporto di complementarità e non di sovrapposizione, se non addirittura di disallineamento o di concorrenza. La finalità comune di scuola e imprese deve infatti essere quella di migliorare l'occupazione e, quindi, contribuire allo sviluppo dell'economia e, più in generale, al benessere del Paese.

Del resto, lo stesso sistema universitario che, come tutti ricordiamo, è stato oggetto di profonde riforme nel corso dell'ultimo decennio, non offre risposte puntuali e affidanti ad un mercato che richiede competenze sempre più evolute.

La c.d. laurea breve, nata per agevolare un ingresso, più diffuso e nel contempo mirato, dei giovani nel mondo del lavoro non ha centrato gli obiettivi annunciati. L'esito è stato quello di trasformare la fase successiva al triennio (che nell'impianto originario avrebbe dovuto assolvere una funzione specialistica) in un periodo di studio che si aggiunge al corso base, con un ingiustificato e insostenibile allungamento dei tempi (ancor più grave se si considera che, oggi, il bagaglio professionale include anche Master, scuole di specializzazione post-universitarie, periodi di pratica professionale).

In un recente Convegno organizzato da ABI in materia di Risorse Umane, il Ministro Sacconi ha osservato come "il vero diritto postmoderno del lavoro debba essere per i lavoratori l'accesso alla conoscenza, l'accesso alla competenza", nel senso che se il lavoratore può accedere alle conoscenze e alle competenze, diventa più autosufficiente nel mercato del lavoro.

ABI ritiene condivisibile questo approccio, il cui asse portante è costituito dalle modalità attraverso le quali ottenere l'accesso alle competenze e adattare, tempo per tempo, ai bisogni della persona e dell'impresa. In questo ambito le Parti Sociali possono svolgere un ruolo preponderante all'orientamento dell'educazione permanente e delle attività formative.

In merito alle modalità per poter superare le indicate difficoltà e raggiungere l'obiettivo auspicato, di cui si discute ormai da tempo sia in sede comunitaria che in ambito nazionale, appare necessario instaurare un modello permanente di interscambio - quanto ai programmi, alle professionalità richieste e alle qualificazioni necessarie - tra mondo dell'istruzione e imprese.

## **L'esperienza maturata nel credito: fondi interprofessionali e sostegno al reddito**

In tale contesto, l'esperienza del credito, soprattutto considerando l'apporto dato dalle Parti Sociali, è stato particolarmente significativo.

La formazione continua costituisce infatti un impegno che le Parti, sin dal rinnovo del 1999, hanno ritenuto fondamentale nella definizione delle politiche occupazionali di settore.

La formazione continua del personale rappresenta uno strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali. Questa assume particolare rilievo nella gestione dei processi di inplacement e outplacement. E' anche attraverso la formazione che si possono infatti definire tecniche e strumenti volti ad efficientare i processi di gestione per favorire lo sviluppo. La gestione efficace ed efficiente dell'organizzazione aziendale e dei suoi processi produttivi è fondamentale, in un momento di estrema attenzione ai costi, per liberare risorse da investire nello sviluppo dell'impresa stessa e del suo personale.

Alla luce di quanto sinora osservato, si può fondatamente affermare che la disciplina collettiva del credito pone il settore bancario in una posizione avanzata rispetto ad altri comparti produttivi.

Decisivo a questo riguardo è il ruolo svolto dai Fondi interprofessionali (FBA e Fondir). I Fondi rappresentano infatti una realtà che coniuga efficacemente il sistema della bilateralità con la gestione di risorse economiche mirate a soddisfare le esigenze delle imprese e dei lavoratori.

Anche il Fondo di solidarietà del sistema del credito – che, come è noto, è interamente autofinanziato dalle banche – riserva un segmento di attività e di risorse economiche proprio per gli interventi formativi nei confronti del personale coinvolto in processi di ristrutturazione e riqualificazione.

Tale aspetto assume particolare rilevanza, tenuto conto che il sistema creditizio sta affrontando, da oltre un decennio, importanti processi di ristrutturazione e di trasformazione, che mirano ad adeguare le sue strutture organizzative alle mutevoli esigenze del mercato e della competizione internazionale.

Va tuttavia rilevato come le soluzioni raggiunte dalle Parti Sociali necessitino di iter di attuazione più celeri e di consolidata veste giuridica rispetto a quanto si è verificato negli ultimi tempi. Ad esempio, l'Accordo 16 dicembre 2009, con il quale è stata introdotta la c.d. sezione emergenziale del Fondo di solidarietà di Settore, ancorché recepito nel "provvisorio" D.M. 26 aprile 2010 (in scadenza al 31 dicembre 2011), non è ancora definitivo.

Lo scorso 8 luglio le Parti hanno stipulato un nuovo e significativo accordo di riforma del citato Fondo di solidarietà, relativamente sia alla sezione ordinaria che a quella straordinaria, per la cui operatività sarà necessaria l'adozione di un nuovo Decreto interministeriale, da emanare quanto prima.

Auspichiamo che il Parlamento manifesti sensibilità per questo profilo, prevedendo percorsi "preferenziali" per l'attuazione delle norme di origine contrattuale. D'altro canto non avrebbe senso incoraggiare soluzioni concordate tra le Parti sociali, se poi l'attuazione è caratterizzata da iter amministrativi e legislativi lenti e incerti.

## **L'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro**

Il terzo filone di indagine concerne l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, per il quale emerge sempre più l'esigenza di ridefinire un sistema di regole certe e di incentivi che siano idonei a tali fini.

Due riflessioni su questa complessa e delicata tematica.

La prima concerne le iniziative di legge che interessano il mondo del lavoro e che recentemente hanno riguardato il "credito d'imposta per nuovo lavoro stabile nel Mezzogiorno (art. 2, decreto "sviluppo)"; la seconda attiene all'istituto dell'apprendistato.

Relativamente al primo argomento, ABI ribadisce il proprio giudizio favorevole ad una politica di consistenti incentivi per le imprese a sostegno dell'occupazione nelle realtà "svantaggiate". Tema già all'attenzione, ad esempio, di un grande Gruppo bancario, che ha introdotto misure contrattate per incentivare l'assunzione in determinate zone.

Quanto all'apprendistato, il Ministro del Lavoro 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 di ABI vi è una complessiva condivisione delle direttrici dell'intervento normativo e, in particolare, della finalità di apprestare una disciplina dell'istituto quanto più possibile uniforme sul territorio nazionale, che riconosca il ruolo centrale della contrattazione collettiva.

Desta tuttavia perplessità quanto previsto nello Schema di Testo Unico sull'apprendistato presentato alle Parti Sociali circa la durata massima prevista per tale tipologia contrattuale che verrà ridotta, con la sola eccezione dell'artigianato, a 3 anni dagli attuali 6.

Tale riduzione incide particolarmente sulle aziende di credito le quali, in coerenza con il limite massimo di 4 anni fissato dalla contrattazione collettiva nazionale di settore, hanno stipulato, dal 2005, oltre 10 mila contratti di apprendistato professionalizzante, generalmente di durata quadriennale, la quasi totalità dei quali è stata "trasformata" in contratti a tempo indeterminato.

Auspichiamo pertanto che il testo definitivo del provvedimento – su cui le Commissioni parlamentari saranno chiamate ad esprimere il proprio parere – possa consentire alla contrattazione collettiva, anche aziendale, di individuare in 4 anni la durata del contratto di apprendistato e che, per altro verso, non sia pregiudicata l'attuale possibilità – già sperimentata nel settore del credito – di prevedere, anche a livello aziendale, il concorso di sottoinquadramento e "retribuzione di ingresso".

Su un piano più generale devono poi essere perseguite con maggiore efficacia ulteriori misure a sostegno dell'occupazione. Per quanto, ad esempio, concerne il sistema della decontribuzione, servono regole certe e stabili, diversamente da quanto avvenuto negli ultimi anni, dove abbiamo assistito ad un progressivo decremento della percentuale di sgravio e ad una modifica, di anno in anno, delle modalità attraverso le quali accedere al beneficio.

Attendiamo di conoscere le modalità di attuazione della norma inserita nel D.M. n. 98/2011 a proposito di misure volte a ridurre il peso fiscale sulle somme previste dalla contrattazione aziendale per recuperi o incrementi di produttività, auspicando che gli incentivi che verranno adottati siano stabili nel tempo, e non fissati di anno in anno, di congrua entità e di chiara applicabilità: solo così, infatti, si potrà assicurare il reale sviluppo di tale tipologia di accordi.

Inoltre, non va trascurata – in una generale politica di rilancio dell'occupazione – l'incidenza del costo del lavoro a carico delle imprese, che risulta particolarmente elevato anche nel confronto internazionale. Riteniamo pertanto necessario approntare misure che siano idonee a ridurre il cuneo fiscale e contributivo.

## **La situazione occupazionale nel settore bancario**

Visto lo scopo anche ricognitivo dell'odierna audizione, riteniamo utile svolgere qualche considerazione sulla situazione occupazionale del settore bancario.

Il primo dato da rilevare è che il settore presenta, rispetto al panorama economico generale, un alto grado di stabilità: circa il 96% dei bancari in servizio nel 2010 (ultimi dati disponibili) ha infatti un contratto di lavoro a tempo indeterminato, mentre gli apprendisti rappresentano circa il 2,4% della forza lavoro: il complesso dei contratti a tempo indeterminato ha superato, dunque, nel 2010 al 99%.

Considerato poi che i rapporti di apprendistato professionalizzante si "convertono" a tempo indeterminato nella quasi totalità dei casi, si può

ragionevolmente affermare che il settore ha saputo dare risposte concrete, attraverso l'adozione di misure adeguate, al problema occupazionale.

In sostanza, il sistema bancario ha tenuto fede, anche dal punto di vista del risvolto sociale della propria attività, all'obiettivo condiviso tra ABI e Organizzazioni sindacali contenuto nel CCNL 8 dicembre 2007 di "(...) *non disperdere il patrimonio umano e professionale dei lavoratori e delle lavoratrici; (...) favorire occupazione stabile*".

Per quanto concerne il livello di scolarità, quello dei bancari risulta elevato: la percentuale di addetti che hanno conseguito almeno un diploma di scuola media superiore è pari, nel 2010, al 92,5% della consistenza occupazionale complessiva. Tale totale è composto per il 35,1% da laureati – di cui il 2,4% sono dipendenti con titolo post laurea – e per il 57,4% da lavoratori con diploma di scuola media superiore. Per i laureati, nel 27,8% si tratta di una laurea magistrale (quinquennale) ovvero conseguita nel precedente ordinamento e per il 4,8% di un diploma triennale (ovvero una laurea breve nel precedente ordinamento universitario).

In merito al tema delle pari opportunità, si registra una continua crescita della presenza del personale femminile nelle banche, la cui incidenza è, al 31 dicembre 2009, pari al 43,2%. Solo un anno prima le medesime rappresentavano il 42,6% del personale complessivo, nel 2007 erano pari al 41,2% e, con riferimento a un orizzonte temporale più ampio, le donne si attestavano al 31,1% del totale degli addetti.

La differenza per genere è dunque in costante riduzione e, in termini prospettici, tenuto conto delle politiche gestionali aziendali in ordine alle assunzioni, sostanzialmente paritarie tra uomini e donne, si potrà realizzare un'equivalenza, già ampiamente realizzata nel settore attraverso assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante. Allo stato, infatti sono presenti nel sistema 6854 apprendisti, di cui 44,8% maschi e 55,2% femmine.

## Conclusioni

A conclusione di questo intervento, riteniamo opportuno richiamare l'attenzione di codesta Commissione sui seguenti profili:

- per quanto concerne la formazione, occorre porre le condizioni affinché sistema istituzionale/pubblico e mondo delle imprese dialoghino tra di loro in un rapporto di complementarietà, finalizzato al miglioramento dell'occupazione e, più in generale, al benessere del Paese;

- per favorire integrazione e sviluppo tra sistema pubblico e sistema delle imprese - sebbene ABI condivida la struttura normativa del nuovo provvedimento in materia di apprendistato e ne condivida le finalità - occorre che la nuova disciplina di legge garantisca la massima flessibilità alle aziende per impartire la relativa formazione, laddove queste - come le aziende di credito - dispongano di una effettiva capacità formativa.

Nel settore del credito abbiamo in questo senso sperimentato con successo, d'intesa con le Organizzazioni sindacali, forme di contratto a stabilizzazione progressiva. Riteniamo pertanto che occorranza ulteriori interventi in questa direzione che incrementino le possibilità a disposizione delle aziende.

In questa logica riteniamo che la Parti sociali non debbano essere lasciate sole nella ricerca di forme contrattuali che riducano i costi del lavoro favorendo soprattutto l'ingresso e l'uscita di personale.

L'accordo concluso lo scorso 8 luglio si muove già secondo queste direttrici, puntando ad un utilizzo dei contratti di solidarietà anche per favorire la crescita di occupazione stabile nelle aziende. Ai fini di un consolidamento e di un ulteriore sviluppo di queste politiche, auspichiamo che tali misure vengano sostenute attraverso congrui finanziamenti pubblici.