

**La condizione di lavoro nel  
sistema bancario italiano:  
fattori di crisi**

## Indice

<b>1. Executive Summary</b>	<b>3</b>
<b>2. Contesto di riferimento</b>	<b>6</b>
<b>3. L'emergenza occupazione</b>	<b>10</b>
<b>4. Criticità nella composizione del personale</b>	<b>12</b>
<b>5. Oneri connessi al costo del personale</b>	<b>13</b>
<b>6. Gli oneri del rinnovo contrattuale</b>	<b>15</b>
<b>7. Dalla contrattazione integrativa alla contrattazione di prossimità</b>	<b>16</b>
<b>8. La produttività</b>	<b>17</b>

## 1. Executive Summary

### La condizione di lavoro nel sistema bancario italiano: fattori di crisi

- L'evoluzione della crisi ha portato l'Italia in uno **stato di recessione** particolarmente grave, con un Pil che risulta in contrazione a partire dal terzo trimestre del 2011.
- In questo contesto, per le banche la **caduta di redditività** si conferma molto significativa. L'industria bancaria non riesce più ad avere margini di guadagno.
- Su questo quadro pesano **le recenti riforme regolamentari** di settore e le necessità di rafforzamento patrimoniale imposte dalle Autorità europee, oltre ad un **costo del lavoro** tra i più alti, nel confronto con le banche europee.
- In tutta Europa vengono **riesaminati radicalmente gli economics delle reti di dipendenze**, riconsiderandone il numero, la localizzazione e l'organizzazione. Proseguono in ogni Paese le tendenze alla centralizzazione dei *back office*. Si delinea una **graduale riduzione dell'operatività delle reti fisiche**, a fronte di un forte aumento di quelle telematiche. In Italia, tale processo, seppure avviato, procede con molta lentezza.
- Le banche si trovano a dover **gestire gli addetti in eccedenza**, in crescita progressiva anche in ragione della riduzione dei volumi e delle attività produttive, con una vita media lavorativa che si è nel frattempo allungata anche per effetto della riforma delle pensioni, e le cui competenze e professionalità non risultano più coerenti con un modo di fare banca assolutamente diverso.
- La **riforma pensionistica**, innalzando progressivamente l'età pensionabile, comporta un insostenibile incremento degli anni di permanenza al lavoro, anche a danno di nuova eventuale occupazione.
- Permangono forti criticità legate alla progressiva insostenibilità degli oneri del **Fondo esuberi** in ragione dell'incremento dei costi correlati e della necessità di procedere all'adeguamento della disciplina a quanto previsto dalla riforma Fornero: al riguardo le Parti contrattuali hanno avviato il "tavolo" per dar vita ad un ente bilaterale; su questa situazione si è innestata la questione dei c.d. "**esodati**": lavoratori che hanno rischiato di rimanere senza assegno straordinario e senza pensione, la cui tutela – oggi sostanzialmente acquisita – ha comunque comportato oneri aggiuntivi per le imprese.
- Le imprese, a fronte di nuove e imprescindibili necessità di riorganizzazione ed in assenza di un contesto normativo compiutamente definito e capace di fornire soluzioni economicamente sostenibili, saranno probabilmente

costrette ad individuare soluzioni coerenti con le disposizioni di legge e contrattuali vigenti in tema di **licenziamenti collettivi** e l'adozione di **sistemi di solidarietà difensiva**.

- Il personale, anche per effetto della contrattazione aziendale, risulta **addensato nei livelli inquadramentali più elevati**. Le nuove esigenze organizzative e produttive non sono compatibili con la stabilità dei posti di lavoro e la scarsa fungibilità delle risorse umane.
- Si registra una marcata **resistenza**, ovvero ancora una insufficiente disponibilità al cambiamento, alla riconversione e alla riqualificazione professionale, che sono divenuti, invece, ormai imprescindibili. **Il personale** sembra culturalmente distante dalle nuove esigenze.
- Il **costo del lavoro** nelle banche **si pone ben al di sopra** degli altri settori nazionali e della media europea. Anche il costo medio del personale bancario non ha subito contrazioni sufficienti nonostante gli esodi. La retribuzione contrattuale annua per la "figura media di settore" ha assicurato finora al personale il pieno recupero del potere d'acquisto eroso dall'inflazione, anche limitando l'analisi alle soli voci tabellari nazionali.
- La **riforma del mercato del lavoro del 2012** non ha introdotto significative e efficaci misure per la **flessibilità all'ingresso** dei lavoratori, né ha agevolato i meccanismi di **uscita**, non avendo accolto finora numerose istanze dell'ABI, sia con riguardo alle procedure per i licenziamenti collettivi, sia con riferimento alla solidarietà generazionale. Conseguentemente le aziende non hanno trovato, nella riforma, risposte alle loro esigenze. Parimenti non si rinvergono misure di rilievo nel provvedimento d'urgenza adottato nel giugno 2013.
- E' previsto che gli aumenti tabellari derivanti dal rinnovo contrattuale "vadano a regime" dal luglio 2014 e da quel momento non sono previste compensazioni con "recuperi", stabiliti invece nel periodo temporale di vigenza del ccnl. Imprescindibile è la ricerca di **nuovi equilibri tra livello dei salari e occupazione sostenibile**. Il contratto scadrà il 30 giugno 2014.
- La **tradizionale contrattazione integrativa aziendale dovrebbe essere sostituita da una regolamentazione derogatoria o sostitutiva di quella prevista dal contratto nazionale**, che richiede un più alto livello di qualità delle relazioni industriali e più adeguate competenze specifiche da parte degli addetti ai lavori. Peraltro non appare ancora significativo nel nostro settore il **ricorso alla contrattazione di secondo livello**, aziendale o di gruppo, per adeguare le discipline collettive alle reali necessità delle imprese e per cogliere gli obiettivi di riduzione del costo del lavoro. Di conseguenza, prima ancora di intervenire sul ccnl, per le aziende si conferma l'esigenza di rivedere i contenuti della contrattazione di secondo livello, anche cancellando/disdestando parti di detta normativa in contrasto con le suddette esigenze.
- Si sono registrate presso numerosi Gruppi bancari rilevanti **ristrutturazioni e riorganizzazioni** – giudicate dalle Organizzazioni sindacali risolutive fino al 2020 – che hanno determinato la necessità di gestire significative

eccedenze di personale: dal 2000 ad oggi sono transitati per il Fondo di solidarietà circa 48.000 lavoratori; attualmente il Fondo stesso eroga assegni straordinari a circa 15.000 persone. L'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà è avvenuto prevalentemente su base volontaria, generando maggiori oneri per le correlate incentivazioni aggiuntive e adottando soluzioni per lo più "provvisorie" rispetto agli obiettivi di efficientamento. Vi è, comunque, l'esigenza di valutare la reale consistenza degli ulteriori esuberi che presumibilmente cresceranno a causa dell'aumento dell'operatività *on line*, della riduzione dei volumi intermediati dalle banche e della ridefinizione delle reti fisiche.

- In generale deve sottolinearsi come la contrattazione di secondo livello abbia mantenuto per lo più un'impostazione di tipo "tradizionale" senza sviluppare le potenzialità che la disciplina della contrattazione c.d. "di prossimità" ha messo a disposizione anche per fronteggiare situazioni di ristrutturazioni e tensioni occupazionali nonché per ridurre il costo del lavoro.
- I risultati economici delle banche continuano comunque a registrare redditività e produttività in declino.

## 2. Contesto di riferimento

L'industria bancaria sta attraversando una profonda crisi, determinata, prevalentemente, da fattori che trovano origine nel quadro economico e regolamentare internazionale, ma aggravata da fattori di costo e da rigidità specifiche del settore creditizio.

Il FMI nel "World Economic Outlook" di luglio ha tagliato al ribasso le stime di crescita dell'Italia per quest'anno e l'OCSE ha confermato che la ripresa del sistema Italia non potrà realizzarsi senza l'attuazione delle principali riforme strutturali già programmate. Il Rapporto annuale Istat sulla situazione del Paese per il 2013 ha osservato che "nel 2012 l'economia internazionale ha continuato a rallentare".

Il Governatore della Banca d'Italia nelle Considerazioni finali all'Assemblea Bankit ha affermato che "In Italia la debole ripresa seguita alla crisi finanziaria globale si è interrotta nella seconda metà del 2011 (...); si è innescato un circolo vizioso tra le condizioni del debito pubblico, delle banche e del credito, dell'economia reale. L'anno scorso l'attività economica si è contratta del 2,4%. Anche quest'anno si chiuderà con un forte calo dell'attività produttiva e dell'occupazione.

All'Assemblea ABI del 10 luglio 2013 il Governatore ha inoltre puntualizzato che "nel primo semestre del 2013 il PIL dell'Italia è ancora diminuito, in larga misura per effetto della caduta della domanda interna" e ha previsto che "la contrazione del prodotto nell'anno in corso sarebbe vicina ai due punti percentuali". Anche il Presidente dell'ABI nella propria Relazione all'Assemblea degli Associati ha evidenziato che "le Banche non rappresentano più un comparto ricco, perché risentono fortemente della crisi che incide direttamente sui fattori produttivi e realizza il sempre più grave deterioramento del credito".

Il Presidente del Consiglio, nel discorso di insediamento del 29 aprile 2013 ha ricordato che "la situazione economica dell'Italia è ancora grave" e che "abbiamo accumulato in passato un debito pubblico che grava come un macigno sulle generazioni presenti e future e che rischia di schiacciare per sempre le prospettive economiche del Paese".

Tavola n. 1

**I maggiori previsori delineano un quadro negativo per l'economia europea e di profonda recessione per l'Italia.**

Pil	FMI (lug-2013)		FMI (apr-2013)	
	2013	2014	2013	2014
Mondo	3,1%	3,8%	3,3%	4,0%
Ec. Avanzate	1,2%	2,1%	1,2%	2,2%
Ec. Emergenti	5,0%	5,4%	5,3%	5,7%
Usa	1,7%	2,7%	1,9%	3,0%
Euro	-0,6%	0,9%	-0,3%	1,1%

←

Pil	ABI (lug-13)		Bankit (lug-13)		Consensus (lug-13)		Prometeia (lug-13)		FMI (lug-13)	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Italia	-1,7%	0,6%	-1,9%	0,7%	-1,8%	0,4%	-1,9%	0,7%	-1,8%	0,7%

Pil	Confindustria (giu-13)		OCSE (mag-13)		Istat (mag-13)		CE (mag-13)		MEF (mar-13)	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Italia	-1,9%	0,5%	-1,8%	0,4%	-1,4%	0,7%	-1,3%	0,7%	-1,3%	1,3%

\* \* \*

La debolezza del quadro congiunturale macro finanziario esterno continua a riflettersi negativamente sull'evoluzione delle principali grandezze del bilancio bancario determinando una drammatica caduta di redditività.

In particolare, la forbice fra raccolta del risparmio e impieghi è scesa dai 300 punti base di prima della crisi ai circa 170 attuali, il margine più basso di tutta l'operatività commerciale di ogni genere in Italia, tanto che nel 2012 il settore ha chiuso l'esercizio con una perdita netta (pari a oltre 2,3 mld €) per il secondo anno consecutivo.

L'industria bancaria non riesce più a conseguire margini di guadagno in Italia. Ciò in uno scenario in cui i principali previsori sono concordi nel delineare un quadro prospettico ancora negativo per l'economia italiana. Data la correlazione tra Pil e Roe, implicita nel modello di banca commerciale adottato dalle banche italiane, ipotizziamo che il rendimento sul capitale investito (ROE) si manterrà, nella migliore delle ipotesi, su livelli di poco inferiori al 2% in media nel prossimo triennio.

Come più volte segnalato dall'Abi ciò non è immune da conseguenze. Lo stesso Governatore della Banca d'Italia nella relazione dello scorso Maggio evidenziava che «...la garanzia ultima della stabilità delle banche è la loro capacità di generare reddito. In prospettiva, la caduta della redditività rischia di indebolirne il patrimonio e di comprometterne la capacità di finanziare il rilancio dell'economia reale...»

A questo scenario si sovrappongono, inoltre, alcuni fattori connessi al nuovo quadro regolamentare bancario europeo in corso di definizione oltre che peculiarità normative nazionali che rischiano di avere effetti pro-ciclici e prospettano per le banche italiane, e quindi di riflesso per il nostro Paese, un ampliamento del divario di competitività rispetto agli altri partner europei.

La redditività delle banche viene compressa proprio quando si richiede loro un ulteriore sforzo di patrimonializzazione, e ciò nonostante i notevoli progressi già compiuti con l'indice "core tier 1" dei cinque maggiori gruppi bancari è cresciuto dal 6 ad oltre il 10,5% tra il 2007 e la fine del 2012.

Rendere sostenibile il modello di banca commerciale, tornare quindi a livelli adeguati di redditività per le banche, è dunque condizione necessaria perché queste ultime possano continuare a sostenere famiglie e imprese, favorendone l'accesso al credito, promuovendo il ritorno alla crescita del Paese.

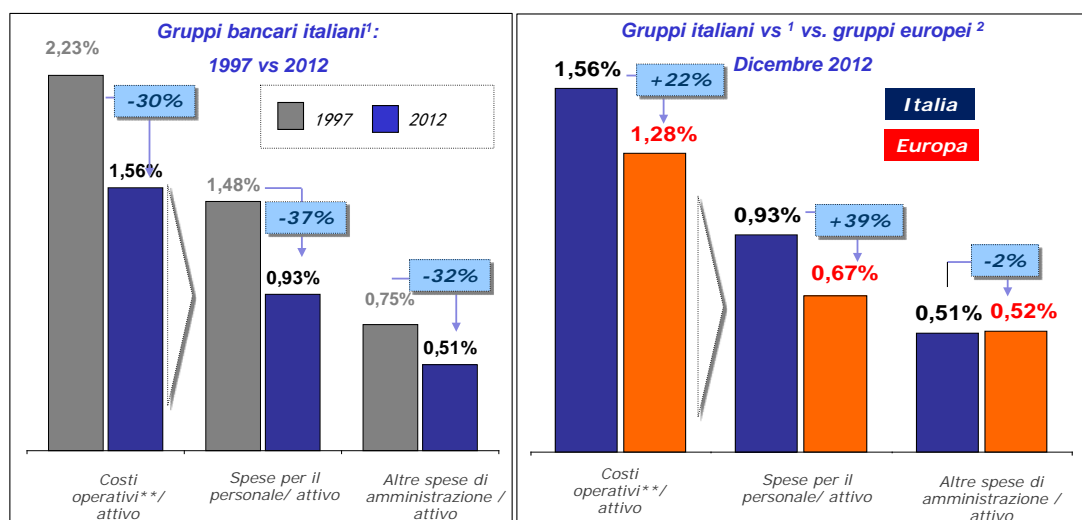
Tutto ciò richiede importanti mutamenti di contesto esterno, volti a promuovere un rilancio del mercato del credito, e rilevanti trasformazioni e cambiamenti dentro il settore bancario.

Quanto ai primi è auspicabile che il Governo affronti con determinazione il tema del rilancio del mercato del credito attraverso l'adozione di misure dirette ma anche di misure indirette volte a sostenere e incentivare la domanda e la capacità di famiglie e imprese di investire.

Quanto ai secondi, le banche sono già fortemente impegnate in una serie di azioni proprie di settore. La decisa azioni sui costi, in particolare, può dare frutti

nel breve periodo. La situazione dei costi risulta, infatti, estremamente pesante per il settore bancario italiano e penalizzante nel confronto europeo. Il valore del rapporto tra i costi e il totale attivo è, infatti, mediamente più elevato per i gruppi bancari italiani di circa il 22% rispetto ai principali gruppi bancari europei. Tale divario è del 39% se si considera il rapporto "costo del personale su totale attivo". Inoltre, il costo unitario del lavoro in Italia è superiore a quanto sperimentato negli altri Paesi europei.

**Evoluzione dei costi operativi in % dell'attivo per i maggiori gruppi bancari italiani ed europei (Dicembre 1997 vs. Dicembre 2012)**

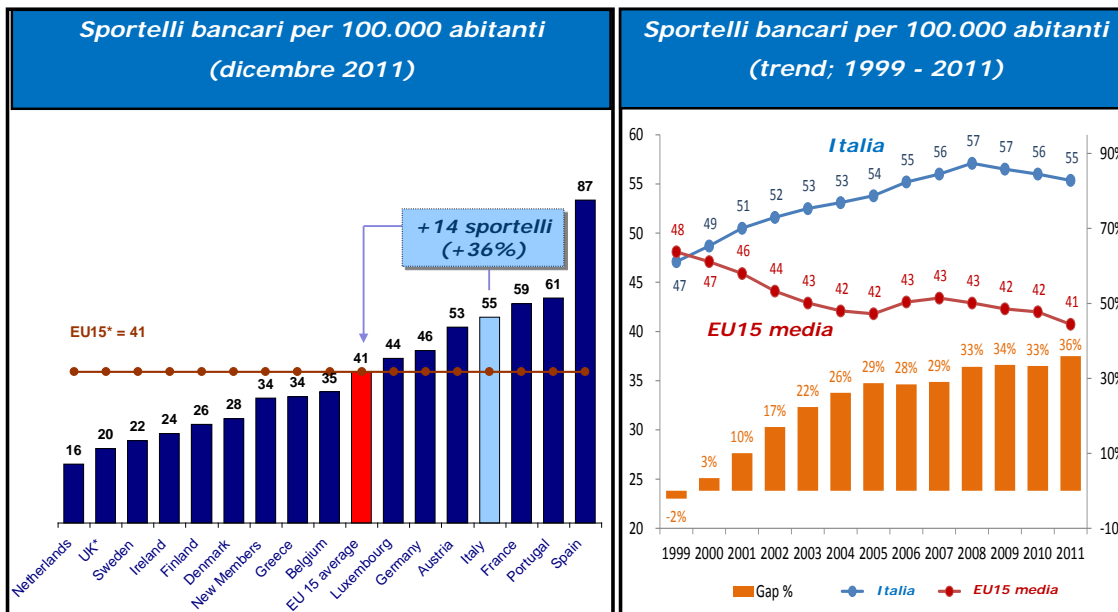


Fonte: ABI su dati i bilancio aziendali

(\*\*) spese per il personale + altre spese di amministrazione (1) primi 8 gruppi bancari (2) campione di 20 gruppi bancari (DE, FR, ES, UK)

Negli ultimi anni è stato fatto molto sul fronte dei costi operativi. Dal punto di vista delle reti distributive ad esempio, dopo anni di crescita continua del numero degli sportelli bancari, si assiste ad una progressiva diminuzione delle reti fisiche a fronte di un forte aumento di capacità di quelle telematiche. In termini di densità di sportelli resta, però, ancora significativo il gap rispetto alle media europea: 55 sportelli ogni 100.000 abitanti in Italia rispetto ad una media di 41 sportelli in Europa, che scende a 26 nei Paesi del Nord Europa.





Fonte: ABI su dati BCE (\*) dati 2010 per UK

In altre parole è in atto una drastica razionalizzazione dei processi produttivi, delle strutture distributive, in sintesi del modo stesso di fare banca. Si tratta di un fattore che assume rilievo nella configurazione generale del sistema, in quanto da tale trend è deducibile una progressiva diminuzione del personale impegnato in attività di sportello, con possibili ricadute – anche nel breve periodo – nel numero di succursali/filiali/agenzie, numero di addetti per unità operativa e, in definitiva, in termini di occupazione.

E' evidente, pertanto, che le banche si trovano di fronte al problema di dover ricollocare gli addetti in eccedenza, in crescita progressiva anche in ragione della riduzione dei volumi e delle attività produttive, che operano in aree non più strategiche (ovvero ricercare soluzioni che ne favoriscano l'uscita), con una vita media lavorativa che si è nel frattempo allungata anche per effetto dell'intervenuta riforma delle pensioni. Inoltre le competenze e professionalità non risultano più coerenti con un modo di fare banca assolutamente diverso, dove le strutture centrali vengono semplificate, i livelli di supervisione si riducono, crescono i ruoli commerciali e le relazioni con la clientela fuori dal luogo fisico della filiale.

Soluzione utile, ma parziale, al cambiamento dei tempi di vita delle città e dei "territori" è costituita dalle novità introdotte dal contratto dei bancari del gennaio 2012 in tema di orari di sportello, che possono essere distribuiti liberamente dalle banche tra le 8 e le 20, con la possibilità di ampliare la fascia oraria tra le ore 7 e le ore 22, con accordi aziendali. Talune banche hanno avviato una sperimentazione in tal senso.

Queste specifiche problematiche di impiego delle risorse si inquadrano in un contesto generale di estrema criticità.

### 3. L'emergenza occupazione

La **BCE** a luglio 2013 conferma che il mercato del lavoro è peggiorato anche nel secondo trimestre dell'anno: a maggio il tasso di disoccupazione è salito di 0,1 p.p. portandosi al 12,2%.

**L'Istat** il 31 luglio 2013, rileva che la situazione occupazionale in Italia presenta livelli di criticità ancora elevati. A giugno 2013 gli occupati erano 22 milioni e 510 mila, in diminuzione dello 0,1% rispetto a maggio (-21 mila) e dell' 1,8% su base annua (- 414mila). Il tasso di occupazione, pari al 55,8% rimane invariato in termini congiunturali e diminuisce di 1,0 punti percentuali rispetto a dodici mesi prima. Il numero dei disoccupati, pari a 3 milioni 89 mila, diminuisce dell'1,0% rispetto a maggio (-31 mila) ma aumenta dell'11,0% su base annua (+307 mila). Il tasso di disoccupazione si attesta al 12,1%, in calo di 0,1 p.p. rispetto a maggio e in aumento di 1,2 punti nei dodici mesi.

\* \* \*

Nel settore del credito italiano la difficile congiuntura economica si è fatta sentire già negli anni passati. Il **Fondo di solidarietà** del credito – ammortizzatore sociale di origine pattizia, la cui operatività non ha comportato oneri per la collettività – dalla sua costituzione ad oggi ha gestito circa 48.000 prestazioni straordinarie di accompagnamento alla pensione e, al momento, ha in carico l'erogazione di circa 15.000 assegni.

A questo *trend* si è cercato di contrapporre un processo di **ricambio generazionale**: nel 2012 si è registrata una contrazione degli organici dell'1,7% e si auspica che il Fondo per l'occupazione (FOC), recentemente reso operativo, possa agevolare le assunzioni.

Nel tempo, anche a seguito delle modifiche legislative – soprattutto per quanto attiene ai profili fiscali e previdenziali – il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà è divenuto sempre più oneroso per le banche.

Le modifiche apportate al Regolamento del Fondo dagli Accordi nazionali del 16 dicembre 2009 e dell'8 luglio 2011 hanno risposto, in parte, all'esigenza di adeguare la struttura e le prestazioni del Fondo alle esigenze derivate dalle modifiche legislative e dai processi di riorganizzazione, di riconversione e di riposizionamento strategico delle imprese bancarie. Forti criticità sono derivate dai lunghi e ingiustificabili tempi per l'adozione dei decreti che rendono operativa in via strutturale la relativa disciplina.

Criticità derivano, nel complesso, dall'incardinamento del Fondo all'interno dell'Inps, considerati i tempi spesso lunghi connessi allo svolgimento dell'operatività pubblicistica. Sono state avviate le trattative sindacali per l'adeguamento della disciplina del Fondo alla riforma Fornero (L. 92/2012), secondo il modello dell'ente bilaterale.

Si pone un problema di sostenibilità del Fondo per l'incremento dei costi correlati. Pesanti ricadute derivano infatti dalla recente **riforma pensionistica** che, innalzando progressivamente l'età pensionabile, comporta un incremento degli anni di permanenza in banca e una minore possibilità di utilizzo dell'ammortizzatore del credito.

E' urgente la questione dell'**impiego di lavoratori anziani**, scarsamente motivati, con retribuzioni elevate, che hanno di fronte una prospettiva non inferiore a 3/4 anni in più per accedere alla pensione, senza la certezza della disponibilità di un posto di lavoro. Va ricordato che – sebbene l'Accordo 8 luglio 2011 prevedesse l'utilizzo nell'ambito del Fondo dei contratti di solidarietà difensiva e di solidarietà espansiva – tali strumenti risultano scarsamente utilizzabili, se non accompagnati da disposizioni normative di "sostegno"/finanziamento. In particolare:

- quanto alla **solidarietà difensiva**, ne è riconosciuta l'applicabilità anche alle banche nonostante il decreto di recepimento non abbia accolto la norma dell'Accordo che ne disciplinava l'utilizzo in combinazione con l'assegno ordinario del Fondo;
- quanto alla **solidarietà espansiva**, fino ad oggi non si è potuto dare concreta attuazione a tale possibilità in quanto l'Inps ha sottolineato che per poter ricevere la maggior contribuzione è necessario uno specifico intervento normativo.

Interessanti spunti sono contenuti nel **d.d.I. n. AS-324** nel quale sono prefigurati meccanismi utili al *turn over* della forza lavoro in termini di: a) *part-time* incentivato per l'accompagnamento alla pensione; b) *part-time* misto ad anticipo della pensione; c) solidarietà inter-generazionale (fattispecie in cui il *part-time* del lavoratore anziano si combina, dietro specifici benefici, con l'assunzione di giovani).

Sulla situazione critica del Fondo si è innestata la questione relativa ai c.d. "**esodati**" (ovvero salvaguardati/salvaguardandi), che ha comportato per le aziende una situazione di estrema difficoltà sul piano organizzativo e gestionale e ad alto rilievo sindacale. Oggi si può ritenere acquisita una tutela generalizzata per tutti i lavoratori del settore interessati resa possibile solo a fronte della disponibilità da parte delle Aziende di farsi carico dei conseguenti maggiori oneri.

Le imprese, a fronte di nuove e imprescindibili necessità di riorganizzazione ed in assenza di un supporto normativo adeguato, permanendo i risultati negativi della gestione, saranno costrette ad adottare, con crescente frequenza e intensità, gli strumenti normativi disponibili per fare fronte a fenomeni di crisi, quali:

- l'applicazione della l. n. 223 del 1991 in tema di licenziamenti collettivi;
- l'adozione di sistemi di solidarietà difensiva.

Occorre che siano utilizzabili, per mitigare il ricorso a tali strumenti, misure che consentano il prepensionamento degli interessati – risultando insufficienti le misure previste dalla riforma del mercato del lavoro – ovvero una riduzione della loro retribuzione negli ultimi anni dell'attività lavorativa.

Anche in conseguenza di tale quadro si sono registrate nel settore vertenze riguardanti numerosi Gruppi bancari: le relative ristrutturazioni e riorganizzazioni, giudicate dalle Organizzazioni sindacali risolutive fino al 2020, hanno determinato la necessità di gestire significative eccedenze di personale. Vi è, comunque, l'esigenza di valutare la reale consistenza degli ulteriori esuberanti che presumibilmente cresceranno a causa dell'aumento dell'operatività *on line*,

della riduzione dei volumi intermediati dalle banche e della ridefinizione delle reti fisiche.

Deve tuttavia sottolinearsi come la contrattazione di secondo livello abbia mantenuto per lo più un'impostazione di tipo "tradizionale" senza sviluppare le potenzialità che la disciplina della contrattazione c.d. "di prossimità" ha messo a disposizione anche per fronteggiare situazioni di ristrutturazioni e tensioni occupazionali nonché per ridurre il costo del lavoro.

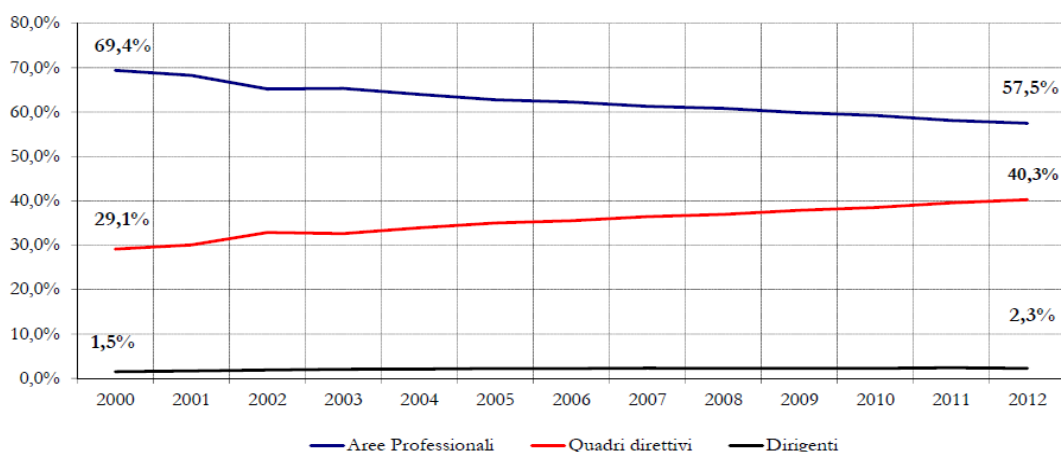
#### 4. Criticità nella composizione del personale

Estremamente onerose sono le ricadute, in termini di costi per le banche, che derivano dalla composizione rigida del personale che si è stratificata nel corso degli anni.

Nelle banche oltre la metà delle assunzioni è avvenuta finora mediante contratto di lavoro a tempo indeterminato. Oltre il 97% del personale ha rapporti di lavoro stabili.

Inoltre il personale è largamente addensato nei livelli inquadramentali più elevati. Ciò non appare più coerente con una ridotta complessità di ruoli, con nuovi "mestieri" utili a sostenere la crescita e sviluppare i ricavi e con responsabilità che nel tempo si sono ridimensionate.

**Composizione del personale bancario – Anni 2000 – 2012**  
(AZIENDE CONFERENTI AD ABI MANDATO DI RAPPRESENTANZA SINDACALE)



L'aumento del personale direttivo ha determinato una situazione di squilibrio rispetto al personale impiegatizio, non più coerente con la semplificazione dei modelli organizzativi, lo sviluppo della banca telematica, la standardizzazione delle competenze e la riduzione delle responsabilità.

In una situazione di crisi e di bassa redditività del sistema bancario, lo sforzo che le banche hanno sopportato per assicurare una sostanziale tenuta del mercato del lavoro interno, si traduce ormai in un ulteriore fattore di *stress* e di criticità. Le nuove esigenze organizzative e produttive non sono infatti compatibili con la stabilità dei posti di lavoro e la scarsa fungibilità delle risorse umane, che è solo

parzialmente mitigata da un temporaneo intervento contrattuale sull'utilizzo fungibile dei quadri direttivi.

E' molto probabile che ad una specializzazione sempre più spinta nelle attività amministrative corrisponderà una ricomposizione delle mansioni nelle attività commerciali verso la figura del "gestore unico".

Peraltro, la riforma del mercato del lavoro – non adeguatamente "migliorata" dai recenti provvedimenti d'urgenza attualmente all'esame del Parlamento – rischia di determinare un sostanziale irrigidimento del sistema, in controtendenza rispetto a quanto richiesto dalle imprese e dalla stessa Unione Europea, soprattutto in materia di occupazione. In altre parole, il mercato del lavoro resterà rigido e il quadro complessivo delle regole renderà ancora più pesante il costo del lavoro.

Molte delle proposte sostenute da ABI, durante il confronto con il Governo e le Parti sociali, non sono state finora prese in considerazione sia sul fronte delle flessibilità "in entrata", sia su quello delle flessibilità "in uscita", quali ad esempio, la disciplina dell'apprendistato ed il ripristino del contratto di inserimento, nonché la normativa sui licenziamenti collettivi e quella sulla solidarietà espansiva .

## 5. Oneri connessi al costo del personale

I livelli retributivi ed il costo del lavoro nelle banche si pongono ben al di sopra degli altri settori nazionali e della media europea.

Quanto al confronto nazionale, la tabella che segue evidenzia come, nel confronto tra le retribuzioni dei settori più significativi, i livelli del credito siano di gran lunga i più elevati

### Tavola di confronto delle retribuzioni dei diversi settori

#### FOCUS SULL'ULTIMA TORNATA CONTRATTUALE DEI PRINCIPALI SETTORI DI ATTIVITA' ECONOMICA

Settore	Data di stipula	Periodo di riferimento	Dipendenti	Recupero precedente ccnl	Montante riconosciuto	Ulteriore riconoscimento	Retribuzione annuale ante rinnovo	Aumento medio mensile a regime	Retribuzione annuale post rinnovo
Telecomunicazioni	01/02/2013	2012-2014	160.000	-0,8%	7,91%	0,96%	€ 22.177,61	€ 135	€ 23.932,61
Metalmeccanici	05/12/2012	2013-2015	1.100.000	0,8%	6,8%	0,0%	€ 23.790,00	€ 125	€ 25.415,00
Alimentaristi	27/10/2012	2012-2015	406.000	0,0%	7,4%	0,0%	€ 23.718,14	€ 136	€ 25.486,14
Chimici	22/09/2012	2013-2015	180.000	0,6%	6,6%	1,0%	€ 23.260,38	€ 147	€ 25.171,38
Tessili	21/05/2010	2010-2013	365.600	0,4%	7,3%	1,3%	€ 18.145,40	€ 102	€ 19.471,40
Gomma Plastica	18/03/2010	2010-2012	148.700	0,0%	7,2%	1,2%	€ 21.905,00	€ 122	€ 23.490,92
Edilizia	19/04/2010	2010-2012	1.206.100	6,0%	7,7%	0,5%	€ 19.328,00	€ 106	€ 20.818,58
Agenzie di Assicurazione	04/02/2011	2009-2011	70.000	n.d.	8,6%	n.d.	€ 18.594,71	€ 123	€ 20.196,20
Commercio	28/02/2011	2011-2013	1.823.400	-1,7%	5,7%	1,8%	€ 21.883,76	€ 96	€ 23.131,76
Assicurazioni	07/03/2012	2010-30/6/2013	36.800	-	6,6%	2,3%	€ 28.007,40	€ 131	€ 29.847,06

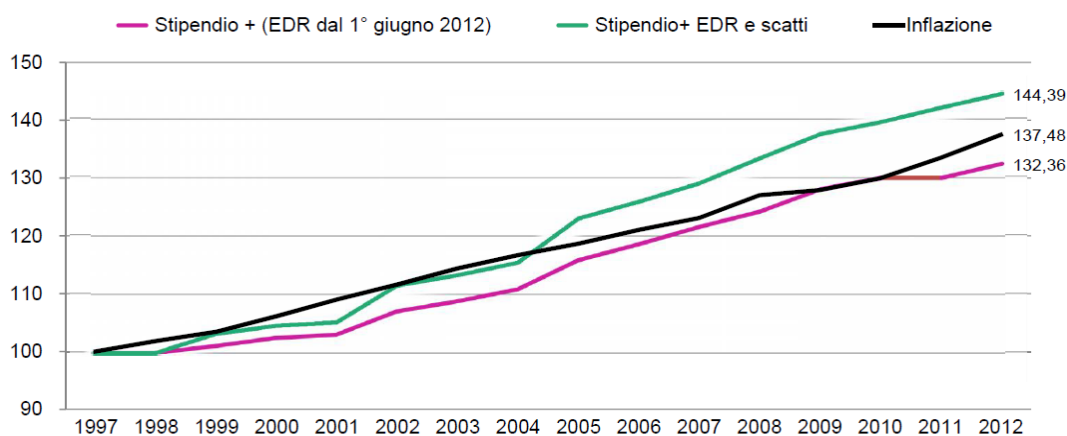
Credito							€ 36.512,84		
---------	--	--	--	--	--	--	-------------	--	--

La retribuzione contrattuale annua per la “figura media di settore” ha assicurato finora al personale il pieno recupero del potere d’acquisto eroso dall’inflazione, anche limitando l’analisi alle sole voci tabellari nazionali. Anzi le retribuzioni sono salite anche più dell’inflazione aumentando in modo significativo i livelli di differenziazione rispetto agli altri settori.

Se si considera l’evoluzione della figura media, la dinamica della retribuzione tabellare, influenzata anche dagli automatismi, è maggiore dell’inflazione.

EVOLUZIONE DELLA RETRIBUZIONE TABELLARE NAZIONALE PER UNA 3ª AREA PROFESSIONALE, 4° LIVELLO RETRIBUTIVO, COMPRESIVA DELL'EDR DAL 1° GIUGNO 2013

numeri indice: 1997 = 100



NB. Non sono considerati: Premio aziendale, sistemi incentivanti, contributi ai fondi previdenza e casse sanitarie, ecc

In passato la forte crescita dei ricavi ha mascherato i costi eccessivi e molto superiori a quelli dell’economia reale. Non vi sono pertanto elementi che possano assicurare tale *trend* anche nel futuro. Ciò anche perché il valore aggiunto per dipendente non presenta risultati confortanti.

In un’ottica comparativa europea, i dati raccolti dall’ABI con riferimento al 2011 evidenziano come l’Italia sconti una situazione di svantaggio competitivo nei confronti dei principali *players* europei.

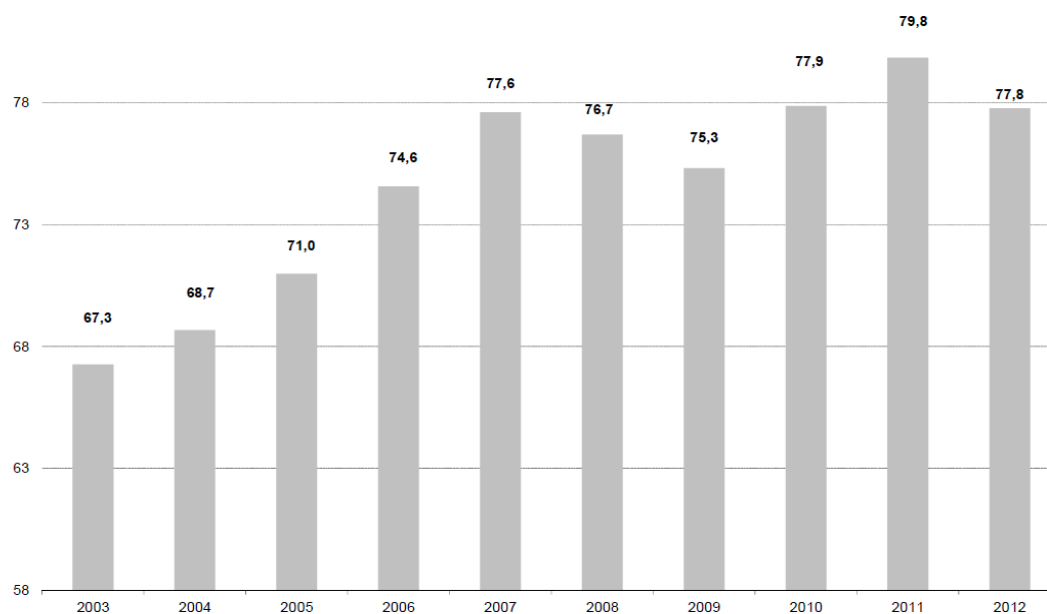
Il quadro delineato risulta ancora più gravoso a causa dei mancati interventi, sul piano fiscale e contributivo, finalizzati ad una riduzione del costo del lavoro a carico delle imprese e ad un innalzamento del reddito netto dei lavoratori.

Unanime è il richiamo di tutte le forze sociali alla necessità di interventi in direzione della sensibile riduzione del cuneo fiscale ed in particolare della pressione che grava sui lavoratori.

In base ai dati di bilancio elaborati dalla stessa Banca d'Italia (Relazione annuale del 31 maggio 2013), il costo medio annuo per dipendente<sup>1</sup> si attesta, nel 2012, a 74,8 mila €, corrispondenti a 77,8 mila € tenendo conto dell'effetto IRAP stimato.

Nella figura seguente sono riepilogati i dati di costo del personale per dipendente nel settore del credito negli anni 2003–2012.

#### **COSTO DEL PERSONALE PER DIPENDENTE NEL SETTORE DEL CREDITO** Migliaia di euro a prezzi correnti



Fonte: elaborazioni ABI su dati Banca d'Italia

## **6. Gli oneri del rinnovo contrattuale**

Il rinnovo del contratto dei bancari è avvenuto il 19 gennaio 2012 in un contesto definito dalle stesse Parti stipulanti "di carattere straordinario". Nonostante il responsabile reciproco impegno in direzione di una marcata moderazione salariale e di un equilibrio tra salario e difesa sostenibile dell'occupazione, gli oneri per le banche che ne sono derivati risultano oggi particolarmente gravosi, e non più sostenibili a fronte del peggioramento dello scenario economico e produttivo.

È previsto che gli aumenti tabellari derivanti dal rinnovo contrattuale vadano "a regime" dal luglio 2014 e da quel momento non se ne prevede la compensazione con "recuperi", previsti invece nel periodo temporale di vigenza del ccnl, con un evidente peggioramento dei conti economici delle imprese in assenza di ulteriori interventi.

---

<sup>1</sup> Al netto degli oneri sostenuti per incentivare la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, dei compensi degli amministratori e delle spese per il personale collocato a riposo.

Le aziende di credito stanno reagendo su vari fronti, tra i quali assume un'importanza decisiva quello della razionalizzazione dei costi con strumenti alternativi ed una ricerca imprescindibile di nuovi equilibri tra livello dei salari e occupazione sostenibile: le politiche di ridimensionamento e ricollocazione delle banche maggiori, che abbiamo più volte esaminate in questi anni, assumeranno dunque una nuova intensità, in assenza di misure strutturali di riduzione del costo del lavoro.

Pertanto è necessario porre in essere tutte le misure e le procedure che al Tavolo del negoziato (con le Organizzazioni sindacali e con le Autorità competenti) si riveleranno opportune per pervenire ad una significativa riduzione di carattere strutturale del costo del lavoro nel settore bancario.

Le misure di contenimento del costo del lavoro adottate con l'accordo di rinnovo del 19 gennaio 2012 – fermo restando il giudizio positivo su tali risultati – non appaiono più sufficienti, anche considerato che alle rispettive scadenze dovrebbero venir meno, come accennato, le misure transitorie in materia di blocco degli scatti di anzianità, riduzione delle voci retributive utili ai fini del trattamento di fine rapporto e fungibilità piena dei quadri direttivi.

Si è avviata quindi una riflessione finalizzata ad un confronto con le Osl su possibili linee di intervento, che andranno valutate anche con particolare riferimento al costo medio del personale – ed all'incidenza sul medesimo delle attuali discipline collettive ad esempio in tema di inquadramenti e mobilità territoriale – tenuto conto del diverso rapporto tra costi derivanti dalla contrattazione nazionale e dalla negoziazione di secondo livello.

Le misure di contenimento del costo del lavoro dovranno essere esaminate alla luce della strumentazione offerta dal contratto collettivo nazionale e dalla legge.

## **7. Dalla contrattazione integrativa alla contrattazione di prossimità**

Spinti dalla necessità di individuare soluzioni idonee ad affrontare l'emergenza in atto, il legislatore e le Parti sociali hanno introdotto nell'ordinamento previsioni destinate a cambiare decisamente le modalità di confronto sindacale: l'art. 8 della Manovra dell'agosto 2011 sui "contratti di prossimità" tende a spostare il baricentro delle trattative sindacali a livello aziendale, sul presupposto che in tale sede sia possibile individuare le soluzioni più adatte per gli specifici contesti produttivi.

Gli accordi quadro del settore industriale del 21 settembre 2011, quelli raggiunti in tutti gli altri maggiori settori, l'accordo specifico del settore bancario del 24 ottobre 2011, hanno iscritto l'anzidetta previsione di legge in un contesto di regole concertate che, fra l'altro, ha affrontato in modo strutturale, per la prima volta dopo l'adozione della Carta Costituzionale, le questioni dell'efficacia *erga omnes* dei contratti e della misurazione della rappresentatività delle organizzazioni dei lavoratori.

In particolare si è specificato, nell'accordo del credito, che gli interventi derogatori o sostitutivi potranno riguardare le materie della **prestazione lavorativa**, degli **orari** e dell'**organizzazione del lavoro**. Specificazione di



estremo rilievo in quanto gli interventi sull'organizzazione del lavoro risulteranno necessari nel prossimo futuro.

**La tradizionale contrattazione integrativa aziendale dovrebbe essere sostituita da una regolamentazione derogatoria o sostitutiva di quella prevista dal contratto nazionale**, che richiede un più alto livello di qualità delle relazioni industriali e più adeguate competenze specifiche da parte degli addetti ai lavori.

Peraltro non appare ancora significativo nel nostro settore il **ricorso alla contrattazione di secondo livello**, aziendale o di gruppo, per adeguare le discipline collettive alle reali necessità delle imprese e per cogliere gli obiettivi di riduzione del costo del lavoro.

Di conseguenza, prima ancora di intervenire sul ccnl, per le aziende si conferma l'esigenza di rivedere i contenuti della contrattazione di secondo livello, anche cancellando/disdetta parti di detta normativa in contrasto con le suddette esigenze.

Si renderanno, pertanto, necessari interventi finalizzati a:

- aumentare la produttività, tramite la semplificazione delle strutture operative, una maggiore flessibilità dell'organizzazione aziendale, un più intenso utilizzo degli impianti, riducendo le causali di assenza a titolo di ex festività e ferie eccedenti la dotazione *ex lege* e superando forme residue di loro monetizzazione;
- modulare opportunamente gli orari di lavoro per ottimizzare l'efficienza degli impianti, tenendo conto della ridondanza degli sportelli;
- riqualificare professionalmente il personale ed accrescere la mobilità, sia funzionale che territoriale;
- intervenire sugli inquadramenti rendendoli più funzionali all'organizzazione, bloccando i percorsi di carriera prefissati e superando definitivamente ogni forma residua di automatismi;
- moderare i salari, riducendoli ove possibile anche con riguardo agli alti livelli, rendendo realmente variabili gli emolumenti connessi alla *performance* aziendale;
- proseguire nell'azione di riduzione dei costi anche attraverso la diminuzione degli organici, nei limiti resi possibili dalla riforma pensionistica;
- blocco/moratoria/disdetta della contrattazione aziendale/di gruppo.

Tali linee di azione potranno essere coordinate a livello nazionale per il perseguimento di obiettivi comuni allo scopo di aumentare la produttività di sistema, far funzionare al meglio gli ammortizzatori sociali, "recuperare" gli oneri relativi all'indennità di disoccupazione (ora ASpl) che finora le banche hanno contribuito a finanziare senza che i lavoratori del settore ne usufruissero.

## 8. La produttività

Il 21 novembre 2012 è stato sottoscritto l'Accordo in tema di "Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia" che definisce i principi e i criteri cui deve uniformarsi il sistema di relazioni industriali e della contrattazione collettiva, nel senso della "regolarizzazione dei

rapporti di lavoro, dell'emersione del sommerso, della produzione del valore aggiunto che possa essere distribuito tra i fattori che hanno contribuito a determinarlo".

L'accordo vede nella valorizzazione della contrattazione collettiva il volano per un miglioramento degli obiettivi di produttività, per il cui successo si richiedono decisioni del Governo coerenti, in direzione di "adeguate e strutturali misure di incentivazione fiscale e contributiva". A questo riguardo, è opportuno ricordare come il raggiungimento dell'Intesa abbia consentito, nell'ambito della discussione parlamentare sulla legge di Stabilità, di annunciare lo "sblocco" di uno stanziamento complessivo, la cui regolamentazione è contenuta nel Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013 (c.d. detassazione).

Non di meno va infine osservato come il d.l. n. 76 del 28 giugno 2013 contenga misure ancora limitate e parziali rispetto agli obiettivi enunciati nelle linee programmatiche del Governo esposte il 29 aprile 2013, per cui è auspicabile che gli ulteriori provvedimenti contengano interventi più ampi e coraggiosi.