

Giuseppe Mussari
Presidente ABI

1 Premessa

Il Convegno HR di quest'anno si è incentrato sulla necessità, per le imprese, di tornare a crescere trovando il migliore equilibrio possibile tra esigenze di contenimento dei costi, flessibilità gestionale e qualificazione dei lavoratori, per favorire un'occupazione stabile, salari adeguati e bilanciamento fra esigenze di lavoro e di vita personale.

Questi obiettivi appaiono tanto più ambiziosi se consideriamo che ci troviamo in uno scenario economico, internazionale e domestico, complesso come mai verificatosi in precedenza. È emersa, con evidente urgenza, l'opportunità che tutti i soggetti coinvolti nella ripresa del sistema economico facciano la propria parte per il rilancio del Paese.

Come è stato rilevato nel corso del Convegno, molteplici sono i segmenti di importanza strategica per l'economia del Paese, e tra questi un ruolo di rilievo compete alla gestione delle risorse umane, e molte sono le questioni ancora aperte su questo fronte. Mi sembra opportuno richiamarne alcune che rivestono carattere prioritario.

Keywords: occupazione, flessibilità contrattuale, salari

Jel codes: G21, K31

2 Lo scenario

Il mercato del lavoro è scarsamente flessibile; ciò costituisce un problema per le imprese, per i giovani nella ricerca della prima occupazione e per i meno giovani nella ricollocazione professionale in caso di perdita del lavoro e nelle fasi, sempre più frequenti, di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale.

Peraltro, abbiamo potuto constatare come il livello di stabilità del lavoro nel settore bancario sia ben superiore rispetto ad altri comparti produttivi e questo elemento mi induce a ribadire che il sistema delle imprese bancarie ha reagito positivamente, anche su questo versante, alle tensioni determinate dalla crisi finanziaria ed economica degli ultimi anni.

Come recentemente indicato dalla Banca Centrale Europea nel *Rapporto Annuale per il 2010*, l'andamento in altri Paesi non ha avuto un trend uniforme: «l'ultima recessione, caratterizzata da un rallentamento dell'attività economica rispetto alle precedenti, ha avuto ripercussioni notevoli sul mercato del lavoro sia nell'Area dell'euro sia negli Stati Uniti». I cali occupazionali hanno interessato diversi settori dell'economia, ma alcuni comparti ne

hanno risentito in maniera più significativa: tra questi, appunto, il sistema finanziario.

La BCE conferma che le tensioni occupazionali sono state affrontate in maniera drasticamente differente nelle due sponde dell'Atlantico: mentre negli USA la contrazione dell'occupazione si è tradotta in soppressione dei posti di lavoro, nell'Area euro si è fatto preferibilmente ricorso alla riduzione del numero delle ore settimanali lavorate¹. Tradotto dalla BCE in dati economici, durante la recessione i posti di lavoro nell'Area euro sono diminuiti di circa 2,1% in ore lavorate totali, mentre negli Stati Uniti questo dato sale al 4,2%.

Nella seconda metà del 2010 si è infatti interrotta la caduta dell'occupazione avviatasi nel 2008, sebbene questa sia tuttora ostacolata dall'elevato numero di lavoratori in cassa integrazione. Per la prima volta dall'inizio della crisi, nel quarto trimestre del 2010 il numero degli occupati è aumentato rispetto al periodo precedente (0,2% al netto di fattori stagionali, 36.000 persone in termini numerici.)

Tuttavia la stessa Autorità rileva che il tasso di disoccupazione è rimasto nel primo bimestre 2011 stabile sui livelli del 2010. Occorre allora un ulteriore sforzo per migliorare le imprese in termini di provvedimenti che possano garantire buona occupazione e in termini di competitività.

Nel nostro Paese le difficoltà sul piano occupazionale sono state affrontate anche grazie a un sistema di ammortizzatori sociali, complesso e farraginoso, ma tutto sommato efficace, come riconosciuto nei giorni scorsi dallo stesso OCSE nel rapporto sullo stato del nostro Paese.

Per altro verso, l'Italia resta gravata pesantemente da un costo del lavoro elevato a carico delle imprese che incide sulla produttività e sui ricavi e che non si traduce in livelli adeguati dei salari netti a causa del cuneo fiscale.

I lavoratori hanno spesso, a fronte di una retribuzione lorda comparabile o addirittura più elevata rispetto ad altri Paesi europei, salari netti inferiori, non competitivi in termini di potere d'acquisto. Il fatto che se ne parli da anni senza adottare soluzioni adeguate, per ragioni di finanza pubblica, non fa venire meno necessità e urgenza di affrontare la questione per il rilancio del sistema economico e produttivo.

L'ABI ha più volte richiesto l'adozione di provvedimenti in materia nel corso dell'interlocuzione con gli organismi istituzionali competenti.

È necessario praticare, oltretutto enunciare, politiche per tutti che premiano il merito: non basta infatti mirare solo a trattenere e valorizzare i talenti; vanno cambiata cultura e valori e tali cambiamenti devono coinvolgere giovani, scuola, imprese. Il sistema è ingessato da troppe rigidità derivanti da meccanismi automatici di origine legale e contrattuale che restano nelle «teste» ancora più che nelle norme.

3 La razionalizzazione delle regole

È stata più volte sottolineata la rigidità del quadro normativo del lavoro che non incoraggia, ma anzi ostacola, la flessibilità di utilizzo delle risorse, ancora difficile da affrontare, nonostante i tentativi anche sul piano legislativo oltretutto contrattuale. Il progressivo consolidarsi di regole di natura comunitaria e nazionale andrebbe sottoposto, da parte dei regulators, a un sostanziale processo di razionalizzazione cui si deve accompagnare la fattiva collaborazione delle Parti sociali per un dialogo costruttivo e di reciproca comprensione, a vantaggio di una sostanziale semplificazione delle regole.

Un quadro normativo certo e di più agevole interpretazione consentirebbe una maggiore agilità nella gestione non soltanto di situazione di tensioni occupazionali, ma anche la realizzazione di un più generale progetto di miglioramento della qualità del lavoro.

Anche su questo versante molte rigidità sono di tipo culturale, nonostante i tentativi di razionalizzazione e semplificazione da riconoscere in primis al Ministro del Lavoro, da ultimo con l'intervento di semplificazione che si sta «tentando» di realizzare sull'apprendistato per fare ordine in un contesto che risente in misura eccessiva del peso della stratificazione delle norme.

Lasciamo però alle imprese che ne hanno capacità la piena gestione della formazione degli apprendisti. Bisogna superare definitivamente l'anacronistico conflitto fra Stato e

¹ Cfr. Banca Centrale Europea, *Rapporto Annuale 2010*, p. 73, ss.

Regioni sulle competenze in tema di formazione. In un'Europa a 27 che richiede standard formativi e riconoscimenti trasversali di titoli di studio e di qualificazione professionale non ha senso avere, in ipotesi, 21 diverse discipline regionali in tema di formazione dei lavoratori.

Si stenta ancora a creare un raccordo reale tra mondo dell'istruzione «formale» e quello del lavoro, con la conseguenza che le imprese assumono risorse che hanno studiato molto, ma sono comunque «da formare» sulle competenze che servono alle imprese e quindi sono poco produttive nella prima fase di lavoro, tanto più lunga quanto più si tratta di professioni qualificate e complesse.

4 La questione dei salari

Resta un altro problema: la scarsa propensione alla variabilità dei salari per la generalità dei lavoratori in ragione del raggiungimento di risultati e obiettivi aziendali, a causa di una cronica avversione all'idea che il premio di un anno possa essere d'importo inferiore a quello dell'anno precedente o addirittura azzerato negli anni difficili. La tendenza è accentuata dai rischi dell'economia reale e dalle recenti vicende in campo finanziario.

Anche questo tema è fortemente ribadito dalla Banca Centrale Europea², che riporta la questione a una dimensione di ordine comunitario. Nell'Area dell'euro, infatti, si avverte il bisogno di risposte efficaci. «In mancanza di un intervento attivo e tempestivo e dell'adozione di misure tese a promuovere la formazione continua – ribadisce la Banca Centrale –, il rischio di erosione del capitale umano associato a lunghi periodi di disoccupazione potrebbe determinare un aumento di disoccupazione strutturale».

Si tratta, secondo la BCE, di approntare misure che siano in grado di sostenere l'occupazione in modo da riportare il livello a quello anteriore all'avvio della recente crisi finanziaria.

5 Conclusioni

In conclusione, in questo contesto difficile sono comunque fiducioso che le Parti sindacali sapranno dimostrare, come in passato, anche nel corso del prossimo rinnovo contrattuale, la capacità di governare con soluzioni responsabili e sostenibili le svolte organizzative e produttive cui il sistema è chiamato a rispondere, alla luce delle mutate condizioni del mercato. ■

² Cfr: Banca Centrale Europea, *Rapporto annuale 2010*, p. 77, ss.