

CONTRIBUTO ABI

Libro verde sul futuro del modello sociale La vita buona nella società attiva

Premessa

Il Libro Verde propone una visione – che ABI ritiene condivisibile – del futuro del nostro modello sociale *“nella prospettiva della vita buona nella società attiva”*. Un modello, cioè, che pone al centro *“il benessere dei cittadini per la crescita e l’occupazione”*, capace di favorire un *“Welfare delle opportunità”*, di concorrere alla costruzione della coesione sociale, di promuovere lo sviluppo, di aumentare il tasso di occupazione, di ridurre i dualismi territoriali, di diminuire l’esclusione sociale, in linea, peraltro, con quanto già individuato dalla Strategia di Lisbona.

Il nostro Paese soffre di alcuni ritardi strutturali che ne limitano il potenziale di crescita e la capacità competitiva e accentuano l’instabilità macroeconomica ed il disagio sociale.

Questi ritardi vanno ricercati in un contesto economico poco favorevole alle imprese, in un eccesso di regole che grava su di un mercato del lavoro di per sé rigido, nella bassa produttività, nelle limitate risorse pubbliche dedicate alla ricerca e all’innovazione, in una formazione pubblica carente. Problematiche queste alle quali, spesso, in passato, si è cercato di rispondere con interventi contingenti e disarmonici, per lo più privi di una visione di insieme delle relative, molteplici implicazioni.

Perciò ABI ritiene favorevole che le questioni proposte nel Libro Verde siano affrontate con un approccio sistematico e lungimirante, in una logica complessiva che può favorire interventi strutturali e coerenti, finalizzati ad ottenere una crescita economica e sociale duratura ed a migliorare la qualità della vita.

In questa prospettiva, la consultazione offerta dal Governo con il Libro Verde è particolarmente apprezzata perchè consente alle Parti sociali di contribuire a suggerire misure di intervento adeguate.

La promozione di un welfare *“attivo”*, *“della prevenzione”* e *“delle capacità”* – che includa sostanzialmente lo stato sociale e le politiche ad esso connesse, comprese le politiche della sanità – appare oggi favorito dall’attuale assetto istituzionale del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali, che – tramite una ricomposizione di competenze in precedenza frammentate tra diversi Dicasteri – favorisce l’individuazione di politiche del welfare più armoniche.

In ogni caso, le priorità dell'azione sociale del Governo non potranno essere definite prescindendo dal contesto internazionale; infatti, l'Italia, al pari e insieme all'Europa, deve poter competere con Paesi in crescita in un mercato globale caratterizzato dal forte impatto dell'innovazione tecnologica.

Le riflessioni sul mercato del lavoro non possono quindi essere condotte solo considerando il contesto nazionale, bensì in una logica comparata e transnazionale, anzitutto nell'ambito dell'Unione Europea. In questa prospettiva globale, si devono garantire misure che rendano funzionale l'allocazione delle risorse umane, anche mediante lo strumento della delocalizzazione, evitando di esporre le imprese più scrupolose in termini di compliance alla concorrenza differenziale di quelle che possono contare su regole meno cogenti.

Occorre rispondere a queste sollecitazioni con una strategia volta ad innalzare il tasso di crescita dell'economia mediante interventi sui fattori della produttività, sul contesto economico e regolatorio, sulle caratteristiche del sistema produttivo. Ciò comporterà una maggiore attenzione all'innovazione e alla ricerca, un adeguato sostegno alla crescita dimensionale delle imprese e all'internazionalizzazione.

In questo mutato scenario e con gli obiettivi suaccennati, sarà fondamentale – come è stato fatto, ad esempio, nel settore del credito – impostare un sistema di relazioni sindacali adeguato ad affrontare le evoluzioni degli assetti organizzativi e dimensionali delle imprese, che consenta di gestire con il consenso sociale i continui processi di ristrutturazione, fusione ed acquisizione, anche *cross border*.

Obiettivo non meno importante è quello di realizzare, anche in Italia, la modernizzazione del mercato del lavoro, improntato alle logiche europee individuate dalla Strategia di Lisbona; si deve, cioè, optare per il definitivo superamento del cosiddetto "mercato del lavoro duale".

Infatti, a fronte di una legislazione del lavoro disordinata e – nonostante i condivisibili sforzi del Governo di semplificare e deregolamentare – ancora alluvionale, appare ormai improcrastinabile una riforma incisiva, finalizzata a promuovere equità sociale e regolamentare e ad attenuare appunto il dualismo tra lavoratori "iperprotetti" e quelli "con minore protezione".

A questi fini, l'idea di uno "statuto dei lavori" merita di essere ripresa in considerazione.

Di seguito, si forniscono risposte su singole tematiche di interesse – segnatamente, mercato del lavoro, formazione, ruolo delle relazioni industriali e assetti contrattuali, ammortizzatori sociali, previdenza, assistenza sanitaria integrativa, bilateralità – evidenziando in appositi box le *best practice* del settore del credito da valorizzare quali esempi virtuosi.

Politiche di Workfare e Piano straordinario per la formazione

Domande:

1. Per incrementare drasticamente i tassi di occupazione regolare, soprattutto dei gruppi più svantaggiati, è ancora plausibile sviluppare una onerosa politica di pura incentivazione economica che non tiene conto dei penetranti disincentivi normativi e burocratici che tanto incidono sulla vitalità di un mercato del lavoro che, oramai, è diventato adulto e che non tollera più una visione repressiva incentrata sulla patologia come regola? Per creare maggiori e migliori posti di lavoro non serve piuttosto, e prima di tutto, una robusta semplificazione e de-regolazione delle regole di gestione dei rapporti di lavoro?

- ABI ritiene che imprese e lavoratori necessitino di regole chiare e flessibili, nell'accesso al lavoro e nella fase di risoluzione dei rapporti, che consentano un reale incremento dei tassi di occupazione.
- ABI ritiene inadeguato e sostanzialmente inefficace andare nella direzione di un inasprimento degli apparati sanzionatori a carico delle imprese (ad esempio, salute e sicurezza); per ridurre il contenzioso e accorciare i tempi dei processi la semplificazione dovrebbe riguardare anche la riforma del processo del lavoro (ad esempio, valorizzazione delle conciliazioni in sede sindacale e dell'arbitrato secondo equità).
- ABI condivide la linea intrapresa dal Governo volta a "liberare il lavoro" semplificando le norme che governano la gestione dei rapporti di lavoro, come avvenuto in tema di dimissioni volontarie o del Libro unico del lavoro, in tutti i casi in cui esse si traducono in oneri burocratici per le imprese, senza nessuna reale tutela delle condizioni di lavoro.
- ABI ritiene auspicabile sviluppare un sistema chiaro ed efficace di incentivi alle imprese ed una politica di ulteriore riduzione degli oneri sociali a carico del lavoro, riducendo sensibilmente e rapidamente il carico fiscale e contributivo anche rispetto alla retribuzione lorda (c.d. "cuneo fiscale") per favorire il potere di acquisto delle retribuzioni, evitando che le istanze dei lavoratori si "scarichino" sulle rivendicazioni salariali in sede di rinnovo contrattuale.

2. Quale può essere il ruolo delle relazioni industriali per incrementare i tassi di occupazione regolare e sostenere, attraverso nuovi modelli di organizzazione del lavoro e il reciproco adattamento di lavoratori e imprese, la maggiore qualità e

produttività del lavoro? E' possibile costruire un mercato del lavoro più flessibile e dinamico garantendo al tempo stesso al lavoratore diritti basilari quali la salute e la sicurezza sul lavoro, una stabilità sostanziale (basata su competenze e formazione continua piuttosto che su norme di legge) e una giusta retribuzione? Questa impostazione non richiede una maggiore attenzione alle transizioni professionali, a partire dalla transizione dalla scuola al lavoro, con il definitivo decollo di un nuovo sistema di ammortizzatori sociali?

- ABI concorda che le relazioni industriali possono sicuramente concorrere a creare le condizioni affinché si sviluppino produttività e occupazione, contribuendo ad affrontare i cambiamenti strutturali dell'economia.
- ABI ritiene auspicabile la creazione di un mercato del lavoro caratterizzato da un mix ben calibrato di protezione e flessibilità, che garantisca al tempo stesso, al lavoratore, le dovute protezioni, e alle imprese, la necessaria flessibilità organizzativa: occorre, in altri termini attenuare il dualismo normativo tra lavoratori iperprotetti (ad esempio, nelle risoluzioni del rapporto) e quelli con minori protezione per favorire la creazione di un mercato del lavoro unico.
- Si condivide, in particolare, l'opinione che il lavoro stabile non deve essere garantito da norme rigide e penalizzanti per le imprese che non tengono conto delle esigenze del mercato e non aumentano la tutela per i lavoratori, ma solo gli oneri e gli adempimenti a carico delle imprese.

La composizione del personale per tipologia contrattuale mostra come nel settore del credito vi sia una diffusione di tutte le tipologie contrattuali, anche se limitata rispetto al ricorso al contratto a tempo indeterminato. In particolare, il 96% dei dipendenti bancari ha, al 2007, un contratto a tempo indeterminato, il 2,0% ha un contratto di apprendistato, l'1,6% è a termine, e lo 0,6% ha un contratto di inserimento.

I flussi in ingresso mostrano come le assunzioni a tempo indeterminato rappresentino poco meno della metà del totale delle assunzioni di lavoratori subordinati (47%), seguite da quelle di rapporti a termine (28%) e quindi da quelle di apprendisti il cui peso è pari al 17%; i contratti di inserimento rappresentano l'8% delle assunzioni totali. Relativamente ai contratti a termine, le percentuali di conversione dei medesimi a tempo indeterminato sono prossime all'80%.

- Occorre un sistema formativo adeguato e flessibile che assicuri ai lavoratori di ogni età la possibilità di rispondere alle sollecitazioni del mercato, riqualificando e riorientando la propria professionalità e

promuovendo misure volte a favorire una reale alternanza scuola/lavoro per combinare meglio conoscenze teoriche e pratiche.

L'importanza attribuita dalle aziende bancarie alla formazione è testimoniata dai valori raccolti che mostrano come circa il 90% dei dipendenti di settore è annualmente interessato ad attività formative, senza differenze significative per inquadramento e le ore di formazione mediamente impartite sono 38 per tutto il personale.

- Per “giusta retribuzione” deve intendersi non solo la retribuzione rispettosa dei principi dell’art. 36 Cost., ma anche quella compatibile con le effettive disponibilità dell’impresa, misurabili attraverso un sempre più stretto collegamento tra performance dell’impresa stessa e salario, dunque, variabile.

Nel settore del credito la contrattazione (di secondo livello) sul premio aziendale è diffusa presso la generalità delle aziende conferenti ad ABI il mandato di rappresentanza sindacale. Per la sostanziale totalità dei dipendenti bancari è prevista la corresponsione di tale emolumento, la cui incidenza sulla retribuzione di fatto si attesta, mediamente, al 4,2% (circa € 2.200 annui per il premio 2006 erogato nel 2007).

Relativamente al salario variabile, tuttavia, gli attuali livelli di reddito per accedere ai benefici fiscali e i meccanismi di accesso alla decontribuzione per il premio aziendale – che, per come sono attualmente strutturati, configurano una sorta di “lotteria” – rischiano di penalizzare un settore virtuoso in materia come quello del credito.

In particolare, per quanto concerne il provvedimento di detassazione, la nuova soglia reddituale per la fruizione dell’agevolazione fiscale (35.000 euro, in luogo dei precedenti 30.000), pur ampliando la platea dei potenziali destinatari del beneficio, risulta una misura di limitata applicazione nel settore del credito, restandone esclusi circa i 2/3 dei lavoratori bancari. L’innalzamento della quota massima assoggettabile all’imposta sostitutiva (da 3.000 a 6.000 euro) rischia di avere in concreto effetti limitati stante la difficoltà di raggiungere l’anzidetta quota, anche considerata la prevista esclusione dal beneficio del lavoro straordinario e delle prestazioni supplementari rese dai lavoratori part-time.

Quanto poi alla decontribuzione, il contenuto plafond annuo destinato a tal fine ed il farraginoso meccanismo per l’accesso, unitamente alla percentuale limitata al 3% della retribuzione imponibile interessata allo sgravio, rappresentano vincoli eccessivamente stringenti che non permettono di valorizzare adeguatamente la componente variabile del

trattamento retributivo di un settore che sin dal 1990 ha fortemente puntato sullo svilupparsi di tale componente.

3. Quali sono le premesse per una riforma del sistema degli ammortizzatori sociali che garantisca a tutti coloro che hanno lavorato, vuoi in forma subordinata vuoi anche in forma autonoma, una indennità di disoccupazione sviluppando al tempo stesso un sistema integrativo su base mutualistica? Come costruire questo secondo pilastro mutualistico? Una risposta può essere nella bilateralità?

- ABI supporta fortemente l'obiettivo del Governo di favorire un sistema integrativo di ammortizzatori sociali su base mutualistica e bilaterale, in quanto tali misure andrebbero nella direzione indicata e già da tempo praticata dal settore bancario.
- Il settore creditizio si è da tempo dotato del c.d. "Fondo di solidarietà", che sostituisce il sistema pubblico di ammortizzazione sociale e che è interamente autofinanziato dai contributi delle imprese e dei lavoratori del settore. Tuttavia il sistema è ormai giudicato dalle banche troppo oneroso anche a causa di modifiche del regime fiscale degli assegni straordinari intervenute medio tempore e sul quale occorre intervenire, ripristinando quantomeno il precedente regime.

Infatti, esclusivamente a causa del predetto intervento legislativo si è avuto un aggravio di oneri per il settore bancario stimato in un +13% dell'importo annuo dell'assegno percepito dagli interessati.

I dipendenti bancari transitati nel Fondo di solidarietà, in "accompagnamento" verso il diritto a pensione nell'assicurazione obbligatoria sono circa 30.000 unità dall'avvio dell'operatività del Fondo, mentre circa 10.000 risultano essere i lavoratori tuttora destinatari dell'assegno straordinario di sostegno del reddito.

Il costo medio annuo sostenuto dalle aziende per ciascun lavoratore presente nel Fondo è superiore ai 44.000€ annui (comprensive dell'assegno straordinario e della contribuzione correlata pagata all'INPS, al netto dell'eventuale incentivazione individuale e degli oneri fiscali a carico delle imprese).

- Le banche devono poter ridurre gli oneri a loro carico nella gestione degli esuberanti e, più in generale, delle ristrutturazioni e delle riorganizzazioni; a questo scopo, occorre considerare che a fronte del versamento obbligatorio del contributo per l'assicurazione contro la disoccupazione (1,31%), le imprese del settore non ricevono alcuna prestazione pubblica in termini di indennità ordinaria di disoccupazione.

In tale ottica, assumono, quindi, valore prioritario forme di intervento legislativo che assicurino una consistente diminuzione dell'attuale peso complessivo per il costo del lavoro, con particolare attenzione agli oneri contributivi e, tra questi, il contributo per la disoccupazione che, come detto, risulta per le banche addirittura privo di controprestazione.

Ove non si rendesse possibile un intervento di totale esclusione delle banche dall'obbligo contributivo di cui trattasi, se ne chiede quanto meno una revisione che inserisca l'obbligo in un quadro di solidarietà intersettoriale: l'obiettivo è realizzabile attraverso una consistente diminuzione dell'importo attuale della contribuzione.

In alternativa, occorrerebbe definire un sistema di ammortizzatori sociali utilizzabili anche dalle imprese del settore creditizio.

Ovvero, occorrerebbe prevedere che il Fondo di solidarietà continui ad erogare l'assegno straordinario di sostegno al reddito secondo le attuali regole, ma le aziende possano recuperare quanto versato a titolo di indennità di disoccupazione.

L'onere dell'1,31% a carico del settore del credito si attesta ad oltre 210 milioni di € per ciascun anno.

4. Perché le politiche di *Welfare to Work*, e della formazione in particolare, stentano a decollare in Italia? La marcata spaccatura tra Nord e Sud del Paese contribuisce alla indifferenza ovvero alla sfiducia verso una logica promozionale di ricerca attiva del lavoro? Cosa impedisce l'operatività della basilare regola di responsabilità, prevista dalla riforma Biagi, che vuole sanzionato con la decadenza dal beneficio o dalla indennità il percettore del trattamento che rifiuti una occasione congrua di lavoro o un percorso formativo di riqualificazione professionale? Perché i regimi di accreditamento su base regionale dei servizi al lavoro non sono decollati?

6. Cosa impedisce di rendere effettivo il sistema di formazione? Perché la formazione in alternanza e l'apprendistato non hanno pienamente funzionato? Riscoprire la vocazione formativa dell'impresa può essere la risposta giusta e meno costosa rispetto a un sistema di formazione pubblica che non decolla e che non risponde alle esigenze della domanda di formazione da parte di lavoratori e imprese?

- ABI ritiene che l'eccessiva frammentazione dell'offerta formativa pubblica, la diversificazione delle regolamentazioni regionali e provinciali, gli appesantimenti procedurali e la non rispondenza, sul piano qualitativo, tra l'offerta formativa del sistema pubblico e le esigenze dei lavoratori e delle imprese, rappresentano alcune delle principali cause dell'insufficienza della formazione nel nostro Paese.

- Si propone quindi di accelerare la realizzazione di un sistema normativo unitario e organico per le varie filiere della formazione, che tenga costantemente conto del ruolo centrale dell'impresa in materia di formazione, nonché favorisca un maggiore raccordo tra le imprese e il sistema pubblico della formazione, a livello regionale e provinciale. Occorre pervenire alla definizione di una legislazione nazionale in tema di *life long learning* e di una normativa nazionale unitaria in materia di certificazione della formazione.
- ABI ritiene che occorre ulteriormente valorizzare la capacità formativa delle imprese, che deve trovare ampio riscontro nell'ordinamento: un esempio positivo è rappresentato dalla recente disciplina legislativa dell'apprendistato che opportunamente riconosce il c.d. "canale parallelo", utilizzato dalle imprese bancarie che hanno realizzato una compiuta disciplina contrattuale che valorizza la capacità delle imprese di qualificare il proprio personale. La rinuncia, peraltro, all'utilizzo del canale formativo pubblico, ove lo stesso sia inefficiente e incapace di offrire la formazione richiesta, non dovrebbe penalizzare le imprese con l'esclusione da benefici economici.

Occorre superare il dualismo "Stato - Regioni" e la confusione in tema di competenze: si tratta, infatti, di aspetti che danneggiano imprese e lavoratori per l'assenza dell'indispensabile "certezza delle regole" tramite le quali operare. L'incertezza delle regole è una dei mali peggiori per imprese che operano sul mercato. In questo senso, è da accogliere con favore la recente indicazione ministeriale circa la possibilità di accentrare in un unico sistema informativo regionale anche le comunicazioni obbligatorie relative ai contratti di apprendistato professionalizzante di cui al c.d. "canale parallelo". Tale possibilità – di sicuro interesse per le imprese, come quelle creditizie, che operano su tutto il territorio nazionale – richiede tuttavia un tempestivo adeguamento dei sistemi informativi, onde evitare una possibile situazione di "stallo".

- Circa la regola di responsabilità, prevista dal D.Lgs. n. 276 del 2003 – che sanziona con la decadenza dal beneficio o dalla indennità il percettore del trattamento che rifiuti una occasione congrua di lavoro o un percorso formativo di riqualificazione professionale – ABI ritiene che non sussistano ostacoli di ordine giuridico ad una sua effettiva operatività.

5. Cosa ha impedito il rilancio del sistema del collocamento? Come rendere efficace il sistema telematico di incontro tra domanda e offerta di lavoro? Perché i tanti soggetti abilitati all'incontro tra domanda e offerta di lavoro (scuole, università, comuni, enti bilaterali, associazioni di categoria, ecc.) non si sono attivati lasciando ampio spazio a mediatori privati non autorizzati? Fermo restando il principio della gratuità del servizio per il lavoratore,

serve in quest'area una ulteriore de-regolamentazione fino a superare il sistema dei regimi di autorizzazione?

- L'ABI condivide pienamente l'idea di un nuovo Welfare, costruito e rifondato, non più in un'ottica di mero assistenzialismo e di sostegno di specifiche situazioni di bisogno e di disagio, ma inteso come sistema di opportunità (nuove) per tutti i soggetti, privati e pubblici, che sono chiamati a concorrere al progetto di rinnovamento, onde fornire una risposta "globale" ai diversi bisogni della persona.
- Per perseguire questo obiettivo è necessario una sempre più marcata diffusione – per vero già avviata da recenti interventi normativi – di modelli e sistemi semplificati e razionalizzati di incontro tra domanda e offerta di lavoro: è in questa direzione che si muovono i sistemi di informazione/comunicazione telematica, per i quali tuttavia si avverte la necessità di un ulteriore intervento volto ad uniformare i diversi meccanismi predisposti e vigenti nell'ambito delle singole Regioni o Province autonome.

I fondi privati

Domande:

22. Attraverso quali strumenti è possibile garantire una ulteriore implementazione della previdenza complementare, che, soprattutto per le giovani generazioni, possa costituire un canale di protezione efficace per il futuro?

- ABI considera positivamente un'ulteriore implementazione della previdenza complementare – già ampiamente diffusa nel settore del credito, in misura certamente superiore a quella di altri comparti – così per esempio in tema di piena portabilità della posizione individuale dell'iscritto secondo quanto disposto dalla legge delega n. 243 del 2004 o di modifica della regola attualmente vigente circa l'irrevocabilità della scelta di destinare il TFR a forme pensionistiche complementari.

I dipendenti bancari sono per la sostanziale totalità coperti da previdenza complementare integrativa, anche in assenza di una previsione contrattuale in argomento. Il rilievo sociale attribuito a tale copertura, unitamente all'ampia diffusione rilevata per le imprese creditizie, ha spinto ad inserire tale argomento nell'ambito dei demandi di competenza della contrattazione aziendale, previsti nel contratto collettivo nazionale di lavoro dell'8 dicembre 2007.

- ABI segnala, altresì, l'opportunità di taluni interventi di modifica della vigente normativa primaria atti ad assicurare un miglior coordinamento circa la disciplina applicabile alle diverse fattispecie di raccolta delle adesioni, nonché di portare a termine il lavoro di revisione della disciplina sugli investimenti e sui conflitti di interesse delle forme pensionistiche complementari avviato all'inizio del 2008.
- Si propone di avviare un ulteriore programma di informazione e sensibilizzazione destinato soprattutto alle giovani generazioni in quanto emerge una carenza di "cultura previdenziale".
- Sul piano della previdenza pubblica, ABI condivide, in generale, l'intendimento di creare le condizioni per un ampliamento della platea dei lavoratori attivi al fine di migliorare la sostenibilità sul piano finanziario dello Stato sociale (es. emersione del lavoro sommerso).
- Per quel che concerne l'ipotizzata, ulteriore elevazione dell'età minima di pensionamento di anzianità a 62 anni a far tempo dal 2014 (misura, questa, prevista, a far tempo dal 1° gennaio 2013, dall'art. 1, comma 1, L. n. 247/2007), ABI è dell'avviso che forse sia preferibile un ritorno a regole di accesso al pensionamento flessibile, secondo quanto previsto in

origine dalla L. 335/1995 (57/65 anni), con applicazione di penalizzazioni per le uscite "anticipate" in termini di decurtazione del tasso di conversione del montante contributivo in rendita. ABI non può non segnalare, infatti, i possibili effetti negativi che da una scelta rigida e inflessibile potrebbero ricadere sull'operatività di sistemi negoziali di integrazione e sostegno del reddito, quale il "Fondo di solidarietà" per il personale del comparto bancario.

23. Quali possono essere le necessarie modifiche normative che permettano ai fondi privati di realizzare il collegamento tra sanitario e sociale/assistenziale? In questo contesto, è la non autosufficienza il primo e più grave problema che tali fondi possono contribuire ad affrontare, integrando anche pacchetti differenziati tra giovani e anziani, al fine di promuovere una più solida solidarietà intergenerazionale?

- In materia di assistenza sanitaria integrativa occorre riavviare il processo di riforma, interrotto alcuni anni fa, e rilanciare il ruolo dei Fondi e delle Casse sanitarie private, disciplinati dalla contrattazione collettiva nazionale.

Le aziende bancarie italiane garantiscono complessivamente al 95% dei dipendenti una assistenza sanitaria integrativa, contrattualmente prevista solo per gli inquadramenti più elevati. Il rilievo sociale attribuito a tale copertura, unitamente all'ampia diffusione rilevata per le imprese creditizie, ha spinto ad inserire tale argomento nell'ambito dei demandi di competenza della contrattazione aziendale, previsti nel contratto collettivo nazionale di lavoro dell'8 dicembre 2007.

- Circa il collegamento tra "sanitario" e sociale/assistenziale, ABI condivide l'esigenza di attribuire rilevanza centrale alla *Long Term Care*, tant'è che nel recente rinnovo del ccnl di settore si sono adottate al riguardo misure apposite, peraltro, ancora una volta a carico di imprese e lavoratori del sistema creditizio. Per tali ragioni si conferma l'importanza del Decreto ministeriale del 31 marzo 2008, per il quale occorre procedere al più presto alla definizione dei provvedimenti attuativi.

Nell'ambito degli ultimi contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da ABI dell'8 dicembre 2007 e del 10 gennaio 2008, rispettivamente per quadri direttivi ed aree professionali, e dirigenti del credito, è stata destinata una quota di 50€, ovvero 200€ per i dirigenti, al fine di garantire a tutto il personale di settore una copertura LTC.

Relazioni Industriali

Domande:

24. E' possibile superare una cultura antagonista dei rapporti di produzione che, a partire dalla stessa strumentazione giuridica che abbiamo ereditato, manifesta ben più di una semplice riserva mentale sulla impresa quale fattore di sviluppo e inclusione sociale? Esistono le premesse per un rinnovato clima di fiducia e complicità tra capitale e lavoro che consenta di cementare, attraverso un quadro di convenienze reciproche, una alleanza strategica tra gli imprenditori e i loro collaboratori?

- ABI condivide l'obiettivo del superamento di una cultura antagonista, tanto più in una fase in cui sono venuti ad emersione indubitabili problemi strutturali che condizionano il nostro Paese rispetto ad altri competitori, europei e non. Un sistema di relazioni sindacali concertativo e partecipativo, sia in sede nazionale che aziendale o di gruppo è già ampiamente praticato, pur nella ovvia distinzione dei ruoli, nel settore del credito attraverso regole e procedure condivise e operative.
- Ciò comporta anche l'opportunità di disporre di un efficace sistema sanzionatorio per le Parti inadempienti, che non si limiti alla regolazione delle modalità con le quali esercitare il diritto di sciopero, come oggi avviene.
- Deve trovare altresì soluzione la riforma degli assetti contrattuali con il concorso di tutte le parti sociali interessate.

In proposito, ABI vuole partecipare all'elaborazione del nuovo modello contrattuale e non solo aderire al documento convenuto tra Confindustria, Cisl e Uil.

L'Associazione è, quindi, disponibile a fornire il proprio contributo al negoziato, mettendo a fattor comune l'esperienza maturata, avendo adottato, su diversi profili (doppio livello di contrattazione, triennialità dei contratti, etc.), soluzioni contenute nel documento in parola.

Appare, in ogni caso, necessario che sulla riforma del modello contrattuale venga coinvolto il Governo, anche al fine di verificare gli strumenti che lo stesso intende porre in campo per sostenere il secondo livello di contrattazione.

25. Un contesto di tipo collaborativo e partecipativo, che chiede al sindacato di tenere in debita considerazione i valori della impresa e della competitività, e con essi i profili della efficienza della organizzazione aziendale, può reggere senza un sistema,

liberamente definito dalle parti, di partecipazione agli utili d'impresa? La dimensione collettiva delle relazioni industriali determina necessariamente la negazione della dimensione individuale, pur nell'ambito di una cornice di riferimento definita a livello collettivo come nel caso dei sistemi retributivi o dei regimi di orario di lavoro?

- ABI è favorevole ad un collegamento di quote sempre crescenti delle retribuzioni alle performance d'impresa, sotto forma di premi aziendali e/o sistemi incentivanti, nell'ambito di un adeguato e stabile sistema di agevolazioni contributive e fiscali.

Fermo quanto sopra evidenziato in ordine alla diffusione del premio aziendale nell'ambito delle aziende di credito, si segnala come siano significative anche le esperienze in termini di sistemi incentivanti, la cui diffusione è in crescita negli ultimi anni ed i cui destinatari non sono più esclusivamente i vertici aziendali.

- La partecipazione dei lavoratori agli utili dell'impresa sotto forma di azionariato – praticata, in diversi casi, dalle aziende di credito – è un tema di grande complessità, rispetto al quale ABI non è sfavorevole in linea di principio, sebbene siano necessari ulteriori approfondimenti, sul presupposto comunque di un sistema contributivo e fiscale più stabile e meno farraginoso di quello adottato in passato, piuttosto “scoraggiante” per le imprese.

26. Il sostegno alla bilateralità e alla partecipazione dei lavoratori agli utili d'impresa, comprese le forme di azionariato, non potrebbe rappresentare la soluzione più autorevole e credibile per avviare una alleanza tra impresa e lavoratori sui temi della crescita, dello sviluppo e della giustizia sociale? La dimensione territoriale può essere luogo di contrattazione collettiva? Può essa consentire, attraverso la completa valorizzazione del sistema degli enti bilaterali, la gestione condivisa dei servizi che danno valore alla persona quali sicurezza, formazione, integrazione del reddito, ricollocamento, certificazione del contratto di lavoro, previdenza complementare, assistenza sanitaria?

- ABI condivide l'obiettivo di una crescente valorizzazione della bilateralità, anche sulla base di un'esperienza di settore estremamente favorevole.

Nel settore del credito, ad esempio, sono previsti l'Osservatorio nazionale sull'andamento del sistema creditizio; l'Osservatorio sulla CSR; l'Ente bilaterale nazionale per promuovere e sostenere iniziative orientate a migliorare il sistema di formazione e riqualificazione professionale del personale di settore (Enbicredito); la Cassa nazionale di assistenza sanitaria per il personale dipendente del settore del credito (Casdic); la Commissione nazionale sulle pari opportunità.

- Per quanto concerne la dimensione territoriale quale sede di contrattazione, il tema non è di particolare interesse per il settore del credito, poiché presso la generalità delle aziende bancarie è tradizionalmente diffusa, oltre a quella nazionale, la contrattazione a livello di azienda e/o di gruppo. In ogni caso, si ritiene che debbano essere confermati i due livelli di contrattazione, con la conseguenza che l'eventuale livello territoriale continui a rappresentare una sede alternativa a quella aziendale.

11-3-7
DS8015