

## FORUM HR 2014 – BANCHE & RISORSE UMANE

Roma, Palazzo Altieri, 19 e 20 maggio 2014

Sessione plenaria di apertura

**“Un mercato del lavoro senza frontiere: solidarietà intergenerazionale, competitività e produttività”**

**GIOVANNI SABATINI  
DIRETTORE GENERALE ABI**

**Indirizzo di saluto**

Gentili ospiti, ho il piacere di darVi il benvenuto al Forum HR 2014 – “Banche e Risorse Umane” – giunto alla sua nona edizione.

È il nostro appuntamento annuale sui temi delle risorse umane e della gestione del personale, che costituisce occasione di analisi e di approfondimento sui temi di attualità con un orizzonte sia interno, che internazionale.

Il programma di quest’anno è nel segno della **continuità** con le precedenti edizioni, ed in particolare con quella dello scorso anno, che ha riguardato i temi del **cambiamento dell’economia e della cultura del lavoro**, con la finalità di individuare strumenti e iniziative funzionali ai temi generali della **crescita** e della **competitività**. Grande spazio verrà dato ai temi dell’**occupazione**, soprattutto dei **giovani**, della realizzazione di un **mercato del lavoro senza barriere**.

\* \* \*

Le misure intraprese, secondo quanto ci riportano i più importanti osservatori economici, non hanno ancora avuto modo di mostrare risultati apprezzabili. Il Fondo Monetario Internazionale e, più recentemente, l'UE hanno intravisto deboli segnali di miglioramento del quadro economico generale già dal prossimo semestre, ma nel nostro Paese è ancora difficile parlare di ripresa.

Il **prossimo semestre** costituisce un banco di prova importante per l'Italia, che avrà la Presidenza dell'Unione Europea proprio a seguito del rinnovo del Parlamento, dopo le elezioni del prossimo 25 maggio.

\* \* \*

La crisi dunque – caratterizzata dalla caduta del PIL e da una prolungata fase recessiva – non è ancora finita, soprattutto alla luce dei dati di questi giorni e di quelli più specificamente relativi al mercato del lavoro italiano e dell'occupazione, che l'**Istat** segnala periodicamente.

Si teme che la ripresa oltre ad essere incerta e modesta possa risultare senza significativi miglioramenti sul piano dell'occupazione. **A marzo 2014** gli occupati in Italia erano 22 milioni 356 mila, in aumento dello 0,3% rispetto al mese precedente (+ 73mila), ma in diminuzione dello 0,6% su base annua (-124 mila).

Il tasso di occupazione, pari al 55,6%, aumenta di 0,2 punti percentuali in termini congiunturali, ma diminuisce di 0,2 punti rispetto a dodici mesi prima. Il numero di disoccupati, pari a 3 milioni 248 mila, diminuisce dello 0,2% rispetto al mese precedente (-5 mila) ma aumenta del 6,4% su base annua (+194 mila). Il tasso di disoccupazione è pari al 12,7%, in aumento di 0,7 punti nei dodici mesi.

**È cresciuta la disoccupazione giovanile**, che ha raggiunto un livello drammatico: pari al **42,7%**.

Tutto questo ha indotto il Presidente Napolitano in occasione della celebrazione del 1° maggio, a parlare di **“emergenza lavoro”**.

Va richiamato il progetto governativo, di derivazione comunitaria, **Youth Guarantee**, nel quale vengono definite, per il biennio 2014-2015 linee di intervento di cui andrà tenuto conto anche per attrarre risorse economiche a favore dell'occupazione giovanile, per agevolare l'offerta di occasioni di lavoro ai giovani tra i 15 e i 29 anni, principalmente sotto forma di tirocini e apprendistato.

Al riguardo il 15 maggio ABI ha sottoscritto con il Ministro del lavoro un Protocollo, volto proprio a favorire l'applicazione delle misure previste dalla Garanzia giovani nel settore del credito. Siamo molto contenti di questa occasione di collaborazione per un obiettivo comune impegnativo e sfidante, ma nel quale crediamo molto. Sono certo che i nostri Associati daranno il massimo sostegno possibile per il successo dell'iniziativa.

Uno specifico approfondimento potrà riguardare la situazione lavorativa degli **over 55** allo scopo di favorire la riconversione, riqualificazione e motivazione, agevolando processi formativi ad hoc ed altre possibili misure organizzative.

Per quanto riguarda i lavoratori più anziani, il tema della prestazione lavorativa si può riconnettere a quella della **solidarietà generazionale**, visto l'obiettivo di favorire riduzioni d'orario (e della relativa retribuzione) per il personale più vicino

alla pensione, in cambio dell'assunzione di giovani, alla luce delle previsioni già contenute nel Fondo di solidarietà e nel Fondo per l'occupazione.

In questo ambito, di rilievo è stato per ABI il rinnovo del **Fondo di solidarietà**, avvenuto con l'Accordo 20 dicembre 2013 – di cui si attende ancora il decreto di recepimento – e l'avvio delle attività del **Fondo per l'occupazione** che sta sostenendo la stabilizzazione di numerosi posti di lavoro e l'avvio di una nuova occupazione.

In sintesi: l'esito delle recenti **riforme pensionistiche**, i mutati **scenari demografici**, le esigenze economiche del mercato, hanno profondamente modificato la vita lavorativa, ponendo le aziende di fronte a **sfide inedite** e ad **esperienze innovative**.

\* \* \*

ABI si trova di fronte alle **incertezze di un rinnovo contrattuale**, il cui scenario è estremamente complesso, soprattutto a causa della contrazione della redditività delle banche.

E' in atto nel settore una **profonda razionalizzazione dei processi produttivi**, delle strutture distributive, in sintesi del modo stesso di fare banca. In questo *trend* vanno annoverati i radicali processi di ristrutturazione che stanno interessando da tempo il modo bancario e, vieppiù, la progressiva ed inarrestabile diminuzione delle attività tradizionali svolte presso gli sportelli fisici, in favore di servizi operati attraverso la multicanalità, con l'ausilio di strumenti tecnologici e informatici sempre più sofisticati.

La smaterializzazione delle attività tradizionali di sportello reca con sé una dinamica di progressiva semplificazione delle strutture centrali ed una razionalizzazione dei sistemi di *back office*, strumentali all'attività creditizia in senso proprio.

E' dunque necessario che il **nuovo contratto** asseconi questa logica di cambiamento ispirandosi a innovazione, discontinuità e sostenibilità, per favorire il recupero di redditività delle imprese.

\* \* \*

Un argomento su cui porre attenzione, già tra i temi prioritari dell'Esecutivo, riguarda la **flessibilizzazione** e la **razionalizzazione** delle **regole sul lavoro**, che risentono di irrigidimenti, introdotti da ultimo con la legge Fornero – messa duramente alla prova da un contesto economico negativo – e di complessità di antica memoria, solo in parte mitigati dai più recenti, positivi, ma parziali, provvedimenti su contratti a termine e apprendistato.

In questo quadro si guarda con favore al **jobs act** - giovedì scorso la Camera ha approvato in via definitiva la legge che interviene positivamente su contratti a termine e apprendistato - ai fini di un reale e auspicato processo di semplificazione e razionalizzazione del complesso delle norme sul lavoro, in un'ottica internazionale e di diritto comparato, sempre più necessaria per raggiungere obiettivi di competitività e per "l'attrattività" del nostro sistema giuridico.

Il mercato del lavoro, infatti, si sta sviluppando secondo una prospettiva di ineludibile **globalizzazione**, in cui dovrebbe essere favorito un sistema transnazionale di lavoro e produttività, in una rinnovata prospettiva di competitività delle imprese.

E' giusto allora chiedersi – e questo è il progetto ambizioso che ci poniamo - quali siano i fattori necessari ad un **rilancio del lavoro**, in linea con i rinnovati indirizzi di carattere internazionale.

Già nel FORUM HR dello scorso anno se ne è ragionato, ma il tema ha conquistato in epoca recente ulteriori spazi di attualità, alla luce delle recenti riforme: **la produttività, la solidarietà tra le generazioni, la riduzione del cuneo fiscale** possono costituire strumenti idonei a consentire alle imprese il recupero di un posizionamento competitivo.

Le dinamiche relative alla **gestione del personale**, in ambito aziendale, hanno conosciuto uno straordinario sviluppo, che è passato attraverso direttrici particolarmente complesse ed innovative. Le ragioni che hanno indotto tali strategie sono da ricondurre sia al quadro regolatorio, sia alla necessità di adeguare le professionalità presenti in azienda all'evoluzione e alla globalizzazione del mercato.

Non vogliamo trascurare il “malessere” sociale che caratterizza le persone in età da lavoro.

Il problema che si pone è dunque relativo alla ricerca di nuove forme di **motivazione del personale** che si accompagnino a misure volte a **riqualificare**

**le professionalità**, per metterle in linea con le esigenze economiche, in un’ottica di “sostenibilità”.

I drivers di questo cambiamento passano, dunque, attraverso la **formazione**, il **coaching**, la **valorizzazione delle competenze**, la **ricollocazione professionale**.

Accanto a queste forme di motivazione delle persone in azienda, passa anche un altro filone innovativo, che riguarda più direttamente il **benessere delle persone nell’impresa**. L’attenzione ai “bisogni” delle persone all’interno delle imprese ha assunto infatti un valore centrale. I sistemi di **welfare e people care**; la **conciliazione del lavoro con la vita privata**; i sistemi di **ascolto attivo**; le forme di incentivazione sotto forma di **premio sociale**: si tratta di attività che costituiscono un importante valore aggiunto nella gestione delle imprese.

Ne ragioneremo con alte personalità del mondo economico e della cultura, che potranno fornirci diverse esperienze e proposte sulla loro vision e sul futuro che attende l’Italia e, più in generale, l’Eurozona.

In questa prospettiva sarà interessante riflettere sulle prospettive di sviluppo e le esperienze di successo che sono maturate “sul campo”.

Buon lavoro.

TT