

CAMERA DEI DEPUTATI

Commissioni riunite VI e XI
(Finanze e Lavoro pubblico e privato)

Audizione in merito alle problematiche di carattere occupazionale
relative alle banche sottoposte a procedura di risoluzione

9 febbraio 2016

Illustri Presidenti, Onorevoli Deputati,

ABI desidera anzitutto ringraziare le Commissioni VI e XI per l'interesse manifestato in merito alle problematiche di carattere occupazionale relative alle banche sottoposte a procedura di risoluzione.

Al riguardo, occorre doverosamente premettere che ABI, alla luce della normativa che regola le anzidette procedure di risoluzione, non ha svolto e non è previsto che svolga uno specifico ruolo nell'ambito delle vicende che stanno interessando le quattro banche.

Peraltro, ABI, nella persona del Presidente del Comitato per gli Affari Sindacali e del Lavoro, ha già manifestato ai Segretari generali delle Organizzazioni sindacali di settore la propria disponibilità ad un confronto per una riflessione sulle possibili conseguenze a carico dei lavoratori delle banche in risoluzione.

E' noto che l'attuale situazione riviene da provvedimenti europei e legislativi nazionali, assunti a livello governativo, che hanno, dapprima, recepito la Direttiva comunitaria 2014/59/UE, *"che istituisce un quadro di risanamento e risoluzione degli enti creditizi e delle imprese di investimento"*, e che, successivamente, vi hanno dato attuazione con un provvedimento d'urgenza convertito nella Legge di stabilità 2016.

Si fa riferimento al D.Lgs. 16 novembre 2015, n. 180 e al D.L. 22 novembre 2015, n. 183, attraverso i quali le Istituzioni sono addivenute alla costituzione di quattro "Enti ponte" con l'obiettivo di mantenere la continuità delle funzioni essenziali in precedenza svolte dalle quattro banche poste in risoluzione con appositi provvedimenti della Banca d'Italia del 21 novembre, approvati dal Ministro dell'Economia e delle Finanze il successivo 22 novembre.

A tal fine sono stati ceduti agli Enti ponte "tutti i diritti, le attività o le passività, anche individuabili in blocco" delle banche in risoluzione. L'operazione, realizzata con risorse finanziarie interamente a carico delle altre banche operanti in Italia, ha quindi consentito la prosecuzione di tutti i rapporti di lavoro con la rispettiva nuova banca, assicurando comunque, all'atto del passaggio, la continuità dei rapporti di lavoro in essere.

Si tratta di circa 6.000 lavoratori, che costituiscono circa il 2% di un settore che conta circa 313.200 dipendenti.

L'Associazione ha fornito ed è ovviamente disponibile a fornire agli Enti in questione la propria assistenza negli ambiti richiesti, anche nell'ottica di agevolare quell'interlocuzione tra Sindacati e Imprese che rappresenta la sede naturale in cui affrontare le questioni occupazionali e che finora ha sempre consentito di individuare le soluzioni più idonee a gestirle.

Nelle quattro banche oggetto delle procedure di risoluzione sono stati infatti raggiunti rilevanti accordi sindacali con i quali è stata individuata la strumentazione per la gestione degli esuberi e per il contenimento del costo del lavoro.

Tale interlocuzione non è mai venuta meno. Infatti, pur in un contesto mediatico non favorevole e caratterizzato da profili di assoluta novità e delicatezza, il 28 gennaio 2016 è stato sottoscritto un accordo sindacale tra le quattro aziende e le organizzazioni sindacali con il quale le Parti si sono date atto che nelle nuove banche *“continuano a trovare applicazione ed esecuzione ad ogni conseguente effetto – anche successivamente al 22 novembre 2015, senza soluzione di continuità – i contratti collettivi nazionali di lavoro nonché gli accordi sindacali già in essere alla data di trasferimento delle aziende”*.

Tale recente intesa fa quindi salva l'applicazione dei contratti collettivi nazionali di settore, rinnovati nel 2015, nonché degli accordi collettivi aziendali esistenti, ivi compresi quelli appena richiamati con i quali, in particolare, si è fatto ampio ricorso all'ammortizzatore sociale di settore, il c.d. Fondo di solidarietà.

Tale strumento, costituito nel 2000 sulla base di un accordo condiviso tra ABI e tutte le Organizzazioni sindacali, ha consentito di gestire in maniera non traumatica e senza oneri per la finanza pubblica (essendo totalmente finanziato dalle banche e dai lavoratori) processi di ristrutturazione e di riorganizzazione aziendale e lo stesso legislatore lo ha utilizzato come modello per regolamentare, anche nel recente D.Lgs. n. 148 del 2015, l'istituzione dei

Fondi di solidarietà nella generalità dei comparti produttivi non destinatari della cassa integrazione.

Il Fondo ha permesso l'accompagnamento alla pensione, attraverso l'erogazione di un assegno straordinario, di circa 50.000 risorse del settore bancario, con requisiti di prossimità alla pensione nel limite di 60 mesi. A tale prestazione straordinaria, si affiancano quelle ordinarie, volte a finanziare programmi formativi per riconversione e riqualificazione professionale e trattamenti per riduzione d'orario e sospensione di attività. Dal 2010, è operativa una sezione c.d. "emergenziale" per sostenere, nel limite di 24 mesi, il reddito dei lavoratori in esubero non aventi i richiamati requisiti per l'accesso alle prestazioni straordinarie.

Nello specifico, nelle quattro realtà considerate, gli accordi sindacali aziendali hanno gestito l'uscita, su base volontaria e con accompagnamento alla pensione, di circa 900 lavoratori; ciò è stato reso possibile dal responsabile ricorso anche alla solidarietà difensiva che ha permesso la sostenibilità delle misure adottate e ridotto sensibilmente il numero degli esuberanti risultante dai processi di riorganizzazione.

Peraltro, proprio in relazione a quanto sopra, ABI auspica che, anche grazie al predetto accordo collettivo del 28 gennaio scorso, possa considerarsi definitivamente risolta, seppure a distanza di tre mesi, quella situazione di *impasse*, determinata da rigidità interpretative in sede INPS, che ha messo in discussione la possibilità per le nuove banche di proseguire nell'utilizzo delle prestazioni del Fondo di solidarietà, autorizzate antecedentemente alla costituzione degli Enti ponte.

Confidiamo inoltre che in futuro non vengano frapposti ulteriori ostacoli all'attuazione di quanto convenuto e che da parte di tutte le Istituzioni possa esserci la massima collaborazione, tenuto anche conto che gli ammortizzatori sociali endogeni al settore hanno consentito di gestire tensioni occupazionali in un clima di pace sociale e senza ricorso, come avvenuto in altri settori, a licenziamenti collettivi.

La salvaguardia delle tutele occupazionali si perfezionerà con la cessione/privatizzazione delle banche, in quanto condizione posta dall'UE all'efficacia del decreto.

E', infatti, del 19 gennaio 2016 l'Invito della Banca d'Italia, in qualità di gestore del Fondo nazionale di risoluzione, a manifestare interesse in relazione all'operazione di dismissione delle quattro banche, entro il 25 gennaio 2016. Gli esiti di tale Invito e della relativa procedura non sono allo stato noti.

In ogni caso, la nuova proprietà degli Istituti potrà decidere, ovviamente in piena autonomia, se e come utilizzare anche in futuro la strumentazione cui poc'anzi si è fatto riferimento, e la cui efficacia è stata recentemente riconosciuta dallo stesso Ministro del Lavoro Poletti.

Il Ministro ha, infatti, dichiarato, proprio in riferimento alla situazione occupazionale del settore, che *"il sistema bancario italiano ha un sistema interno di tutele che finora ha consentito di gestire in maniera sufficientemente flessibile e senza grandi problemi questa situazione"*.

Nondimeno, è di tutta evidenza come miglioramenti possono essere apportati al quadro legislativo di riferimento anche al fine di agevolare le relazioni sindacali nel fronteggiare processi di ristrutturazione, turn over, e, più in generale, la questione occupazionale, non solo delle quattro banche, ma dell'intero settore creditizio.

In questo senso, occorre tenere prioritariamente conto che il prolungamento della vita attiva dei lavoratori, obiettivo principale della riforma previdenziale del 2011, ha irrigidito i meccanismi di uscita dal mercato del lavoro e, conseguentemente, ha inciso in modo radicale sulle opportunità di turn over del personale.

A riprova di ciò, si consideri che nel settore bancario il rapporto tra lavoratori *under 50* e *over 50* è sceso a 1,6 nel 2014, rispetto al 6,6 del 1993.

ABI, nel corso degli ultimi anni, ha sollecitato le Istituzioni competenti, ed intende oggi cogliere l'occasione per ribadire, l'esigenza di rendere più flessibili i meccanismi di accesso alla pensione, anche al fine di favorire un effettivo e

adeguato turn over della forza-lavoro; ciò nella logica di contemperare gli interessi dei lavoratori e delle imprese, nel contesto dei cambiamenti che riguardano le aziende e, più in generale, l'economia.

In proposito, ABI esprime la piena disponibilità a prendere in considerazione, anche alla luce dei reali impatti, quelle soluzioni che vadano nella direzione prefigurata, introducendo forme di flessibilità che garantiscano il massimo livello di sostenibilità possibile tra esigenze di finanza pubblica e necessità di imprese e lavoratori.

In questo senso, apprezzandosi le previsioni della legge di stabilità 2016, relative al part-time utilizzabile da lavoratori che maturino i requisiti pensionistici entro il 2018 e al sostegno alla c.d. solidarietà espansiva, ABI rinnova l'auspicio che tali misure possano costituire un primo *step* di un disegno complessivo ed organico finalizzato a rendere più flessibile l'accesso al pensionamento.