

COMMISSIONE XI
LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

RESOCONTO STENOGRAFICO
INDAGINE CONOSCITIVA

7.

SEDUTA DI MARTEDÌ 12 LUGLIO 2011

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE **SILVANO MOFFA**

INDICE

	PAG.		PAG.
Sulla pubblicità dei lavori:		Cazzola Giuliano (PdL)	8
Moffa Silvano, <i>Presidente</i>	3	Codurelli Lucia (PD)	8
		Damiano Cesare (PD)	6
INDAGINE CONOSCITIVA SUL MERCATO DEL LAVORO TRA DINAMICHE DI ACCESSO E FATTORI DI SVILUPPO		Durante Giancarlo, <i>Responsabile della Di- rezione sindacale del lavoro dell'ABI</i>	3, 9
Audizione di rappresentanti dell'ABI:		Gnecchi Marialuisa (PD)	6
Moffa Silvano, <i>Presidente</i>	3, 6, 9, 10	ALLEGATO: Documentazione presentata dai rappresentanti dell'ABI	11

N. B. Sigle dei gruppi parlamentari: Popolo della Libertà: PdL; Partito Democratico: PD; Lega Nord Padania: LNP; Unione di Centro per il Terzo Polo: UdCpTP; Futuro e Libertà per il Terzo Polo: FLpTP; Italia dei Valori: IdV; Popolo e Territorio (Noi Sud-Libertà ed Autonomia, Popolari d'Italia Domani-PID, Movimento di Responsabilità Nazionale-MRN, Azione Popolare, Alleanza di Centro-AdC, La Discussione): PT; Misto: Misto; Misto-Alleanza per l'Italia: Misto-ApI; Misto-Movimento per le Autonomie-Alleati per il Sud: Misto-MpA-Sud; Misto-Liberal Democratici-MAIE: Misto-LD-MAIE; Misto-Minoranze linguistiche: Misto-Min.ling.; Misto-Repubblicani-Azionisti: Misto-R-A.

PAGINA BIANCA

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE
SILVANO MOFFA

La seduta comincia alle 9,40.

Sulla pubblicità dei lavori.

PRESIDENTE. Avverto che la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche attraverso l'attivazione di impianti audiovisivi a circuito chiuso, la trasmissione televisiva sul canale satellitare della Camera dei deputati e la trasmissione diretta sulla *web-tv* della Camera dei deputati.

Audizione di rappresentanti dell'ABI.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sul mercato del lavoro tra dinamiche di accesso e fattori di sviluppo, l'audizione di rappresentanti dell'ABI.

Sono presenti il dottor Giancarlo Durante, responsabile della Direzione sindacale del lavoro, il dottor Giorgio Mieli, responsabile dell'Ufficio relazioni sindacali, il dottor Angelo Giuliani, dell'Ufficio relazioni sindacali, e la dottoressa Maria Carla Gallotti, dell'Ufficio relazioni sindacali, che ringrazio nuovamente per la loro presenza.

Avverto che i rappresentanti dell'ABI hanno messo a disposizione della Commissione una articolata documentazione, di cui autorizzo la pubblicazione in allegato al resoconto stenografico della seduta odierna (*vedi allegato*).

Inizierei dando subito la parola ai nostri ospiti.

GIANCARLO DURANTE, *Responsabile della Direzione sindacale del lavoro dell'ABI*. Grazie, presidente e onorevoli deputati, per l'opportunità che ci date oggi di essere coinvolti nel programma dell'indagine conoscitiva su alcuni dei temi più delicati del mercato del lavoro.

Il documento che la Commissione ha predisposto, secondo l'avviso di ABI, pone l'attenzione su alcuni punti piuttosto delicati, decisamente fondamentali nelle attuali politiche occupazionali. Tre sono i punti fondamentali che, a nostro avviso, meritano attenzione.

Il primo riguarda la rispondenza tra la forza lavoro disponibile oggi sul mercato del lavoro e le professionalità richieste dal mercato e direi che riguarda, soprattutto, la capacità che il sistema di istruzione e formazione ha di adeguarsi alle richieste che vengono dal mercato del lavoro.

L'altro punto riguarda la capacità formativa del sistema di rispondere alle esigenze del personale già occupato con riferimento sia al sistema pubblico, quindi in particolare le regioni, sia a quello aziendale, sia alle esperienze maturate nell'ambito del dialogo tra le parti sociali.

Il terzo e ultimo punto riguarda l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani, con tutte le problematiche legate all'uso di strumenti di occupazione flessibili e alla crescente percezione di un lavoro spesso precario.

Credo che possano essere trattati insieme i primi due punti, ossia la parte di formazione all'ingresso e di formazione sul lavoro. Ad avviso di ABI, la risposta passa attraverso la realizzazione di un sistema in grado di integrare il mondo pubblico con quello delle imprese. Solo così sarà possibile, a nostro avviso, for-

mare personale in grado di rispondere alle esigenze provenienti dal mondo produttivo.

Il sistema universitario è stato oggetto di profonde riforme nel corso dell'ultimo decennio, ma non offre ancora risposte puntuali, affidate a un mercato che richiede competenze sempre più evolute. Credo, ad esempio, che possiamo convenire che la cosiddetta laurea breve, ad esempio, nata per agevolare l'ingresso più diffuso e più mirato dei giovani nel mondo del lavoro, non abbia centrato i suoi obiettivi. L'esito è stato quello di trasformare, sostanzialmente, la fase successiva al triennio in un periodo che si aggiunge al corso di base, che allunga in maniera ingiustificata, tutto sommato non sostenibile, il *cursus* universitario, il quale non termina lì, come sappiamo, perché tutto è aggravato dall'esistenza di *master*, scuole di specializzazione post universitarie, periodi di pratica professionale che tendono a dilatare ancora di più la permanenza in ambito universitario.

Per quanto ci riguarda, in particolare, come settore del credito, fin dal rinnovo del contratto del 1999 abbiamo assunto posizioni puntuali e precise sul tema della formazione continua perché la riteniamo un elemento fondamentale nella definizione di politiche occupazionali. Lo abbiamo fatto attraverso i fondi interprofessionali, come FBA, che riguarda aree professionali e quadri direttivi, e FONDIR, che riguarda i dirigenti, ma anche attraverso il Fondo di solidarietà, il cosiddetto Fondo esuberi, che prima di arrivare all'esubero ha una fase riferita alla qualificazione e riqualificazione del personale nel tentativo di salvare posti di lavoro piuttosto che eliminarne. Si tratta di un fondo, come credo sappiate, interamente finanziato dal sistema, senza oneri a carico della collettività.

Credo, però, che vada sottolineato in questa sede che le soluzioni che raggiungono le parti sociali hanno bisogno di iter di attuazione più celeri e di una veste giuridica consolidata. A dicembre 2009, ad esempio, abbiamo sottoscritto l'accordo con il quale abbiamo introdotto nel si-

stema degli ammortizzatori sociali del settore del credito, la cosiddetta sezione emergenziale, una sezione del fondo destinata a coloro che non hanno nessun tipo di copertura, neanche la possibilità di essere accompagnati all'esodo: l'accordo è stato recepito nel provvisorio decreto dell'aprile 2010, il decreto scadrà il 31 dicembre di quest'anno e non abbiamo ancora il testo definitivo, quindi corriamo il rischio di trovarci con un ulteriore *gap* normativo che riesce ben difficile sanare e che non ci consente di dare alla gente le risposte che si aspetta.

L'8 luglio abbiamo stipulato un nuovo significativo accordo di riforma del Fondo di solidarietà relativamente sia alla sezione ordinaria sia alla sezione straordinaria. Anche in questo caso, per l'operatività di questo fondo sarà necessaria l'adozione di un decreto interministeriale, che dovrebbe essere emanato quanto prima, ma temiamo che ancora una volta ci troveremo di fronte a lungaggini. L'auspicio è, quindi, che il Parlamento manifesti sensibilità per questo profilo, prevenendo, laddove possibile, dei percorsi preferenziali per l'attuazione delle norme di origine contrattuale.

Credo che non abbia senso incoraggiare soluzioni concordate tra le parti sociali se la loro attuazione è caratterizzata da iter amministrativi e legislativi lenti, incerti e che non danno il necessario quadro di riferimento alle parti che sottoscrivono gli accordi.

L'ultimo punto riguarda il tema dell'occupazione giovanile. L'attenzione va — in questi giorni si sta discutendo del tema dell'apprendistato — proprio su questo capitolo. Ieri è stato presentato alle parti sociali uno schema di decreto. È un testo che, sia pur condivisibile per le finalità che tende ad apprestare relativamente alla disciplina dell'istituto dell'apprendistato, presenta tuttavia degli aspetti critici su punti essenziali, sui quali abbiamo manifestato tutte le nostre perplessità, in particolare sulla durata massima, che scende dal limite dei sei anni, previsto nella disciplina precedente, a uno di tre anni, con la sola eccezione dell'artigianato.

Per questo motivo, ieri non abbiamo sottoscritto il testo che ci è stato presentato dal Ministro Sacconi: è una riduzione che, per quanto riguarda le aziende di credito, incide in maniera molto significativa sul limite che contrattualmente avevamo fissato a quattro anni rispetto a quello di legge e per effetto del quale dal 2005 — non so cosa sia accaduto negli altri — nel nostro settore sono stati stipulati oltre 10.000 contratti di apprendistato professionalizzante di durata generalmente quadriennale con 480 ore di formazione vera, effettiva e non semplicemente teorica, e con una trasformazione di questi contratti per la quasi totalità in contratti a tempo indeterminato.

Crediamo di avere buon diritto di esprimere tutte le nostre perplessità a fronte di questa situazione, e quindi auspichiamo che il testo definitivo del provvedimento, su cui le Commissioni parlamentari saranno chiamate a esprimere il proprio parere, possa consentire alla contrattazione collettiva anche aziendale di individuare in quattro anni la durata del contratto e che, per altro verso, possa rimanere in piedi l'attuale possibilità che abbiamo già sperimentato con successo nel nostro settore di prevedere anche a livello aziendale il concorso tra forme di sottoinquadramento e forme di retribuzione di ingresso. Tornerò su questo punto tra qualche momento.

Su un piano più generale, a nostro avviso, si debbono perseguire, con efficacia certamente maggiore di quella oggi dedicata a questi temi, ulteriori misure a sostegno dell'occupazione, come l'introduzione di regole più certe e di agevole applicazione in tema di decontribuzione e defiscalizzazione. Consentitemi di dire che abbiamo assistito a un andirivieni di soluzioni, che certamente non agevolano l'operatore nel momento in cui deve definire accordi di secondo livello sul salario di produttività se non è ben chiaro qual è il trattamento che questi accordi riceveranno o se le misure che li accompagnano variano di anno in anno anche a dispetto delle soluzioni individuali.

Il secondo aspetto è quello che concerne, ovviamente, una più generale riduzione del costo del lavoro, ancora troppo

elevato, soprattutto se confrontato con il contesto internazionale. Dicevo poco fa che, per quanto riguarda l'apprendistato, deve esserci la possibilità di regolamentazioni anche nella contrattazione di secondo livello quanto a tipologie.

Nel settore abbiamo sperimentato con successo, d'intesa con le organizzazioni sindacali, forme di contratto che definiremo a stabilizzazione progressiva. Riteniamo che occorran ulteriori interventi in questa direzione, che incrementino le possibilità a disposizione delle aziende perché lo strumento piace alle aziende e, perlomeno da noi, come dicevo, sta consentendo di creare progressivamente occupazione stabile e non precariato.

Venendo alle conclusioni, più estesamente illustrate nel documento che abbiamo consegnato, cinque sono i punti salienti. Innanzitutto, occorre porre le condizioni perché il sistema istituzionale e il mondo delle imprese dialoghino tra loro in un rapporto di complementarità. Questo consente, infatti, di migliorare l'occupazione e, più in generale, contribuisce, a nostro avviso, al benessere del Paese.

In secondo luogo, occorre favorire integrazione e sviluppo tra sistema pubblico e sistema delle imprese anche con una nuova disciplina di legge sull'apprendistato che garantisca la massima flessibilità alle aziende sia per la durata sia per la relativa formazione.

Inoltre, il nostro è un sistema che dispone di una propria effettiva capacità formativa, con strumenti destinati esclusivamente a questo. Nel settore, come dicevo, abbiamo sperimentato forme di contratti a stabilizzazione progressiva e riteniamo che occorra incrementare gli interventi in questa direzione.

Non riteniamo, inoltre, che le parti sociali possano essere lasciate sole nella ricerca di forme contrattuali che riducano i costi del lavoro e che favoriscano l'ingresso e l'uscita del personale.

Infine, l'accordo che abbiamo concluso qualche giorno fa si muove già su queste direttrici perché punta a un utilizzo dei contratti di solidarietà di tipo sia difensivo sia espansivo anche per favorire con i

contratti espansivi la crescita occupazionale stabile nelle aziende. Per consolidare, quindi, e sviluppare queste politiche riteniamo e auspichiamo che continuino a essere sostenute attraverso interventi di finanziamento pubblico, specie per le risorse destinate ai contratti di solidarietà, che rappresentano il giusto sostegno a questo tipo di iniziative.

PRESIDENTE. Ringrazio il dottor Durante anche per l'ampiezza delle considerazioni che ha inteso svolgere in Commissione.

Do la parola ai colleghi che intendano intervenire per porre quesiti o formulare osservazioni.

MARIALUISA GNECCHI. È molto interessante ciò che ci avete illustrato e vi ringraziamo molto. Mi permetto di fare una piccola osservazione: apprezzo molto il vostro lavoro anche al di là della relazione ma, essendo stata assessore al lavoro e all'istruzione e formazione, peraltro in provincia di Bolzano, dove c'è anche una formazione professionale pubblica, quindi dall'alto di un'esperienza di « pubblico forte », benché si tratti di concetti su cui tutti dobbiamo lavorare, direi che il sistema di istruzione e di formazione non deve essere proprio funzionale al mercato del lavoro.

Dobbiamo cercare, ovviamente, di garantire a ogni ragazzo e a ogni ragazza e anche agli adulti in formazione continua sul lavoro gli strumenti per la realizzazione di un progetto di sé e anche la possibilità di realizzarsi positivamente nel lavoro.

Come Commissione lavoro abbiamo affrontato grandi discussioni anche con l'onorevole Cazzola rispetto all'apprendistato, all'apprendistato precoce, alla possibilità dell'assolvimento dell'obbligo scolastico anche all'interno dell'azienda. Dobbiamo veramente sentire forte quest'obbligo, questo dovere di fornire degli strumenti alle persone giovani e meno giovani perché realmente possano gestire la loro vita.

Complessivamente, questo risponde anche alle esigenze del mondo economico,

così come — condivido pienamente — le competenze devono essere tali che la singola persona goda all'interno dell'azienda in termini anche di gratificazione personale, di sistema premiante e così via.

Faccio questa sottolineatura perché, a nostro avviso, in questi ultimi anni si vive una situazione quasi schizofrenica. Si cerca di guardare all'esigenza professionale delle aziende, e quindi di lavorare in funzione di quella, senza tener conto del fatto che ormai tutti gli studi dimostrano che almeno ogni tre o quattro anni bisogna riqualificarsi e formarsi.

Non è da poco avere chiaro che il sistema di istruzione e di formazione deve essere forte, solido, tenere conto della complessità delle situazioni. Ci si adegua, quindi, anche a rispondere alle esigenze, ma tenendo sempre presenti anche i soggetti perché altrimenti il rischio è di lavorare in un modo che non garantisce la capacità delle persone di passare da un posto all'altro.

Apprezzo molto, quindi, le conclusioni rispetto all'attenzione che dobbiamo porre a tutte le situazioni sulle quali sviluppare iniziative adeguate, esprimendo anche una valutazione positiva sull'accordo dell'8 luglio.

CESARE DAMIANO. Ringrazio il dottor Durante per l'illustrazione che ci ha offerto. Vorrei concentrarmi sull'inserimento dei giovani, che mi pare un argomento molto attuale. Per quello che conosco del settore, penso che stiate facendo delle sperimentazioni molto importanti, d'avanguardia. Vorrei qualche chiarimento.

Innanzitutto, ho saputo, e lei lo ha confermato, che anche il settore bancario ha inserito i contratti di solidarietà. Ritengo che siano giusti in termini difensivi di fronte ai processi di ristrutturazione che state attraversando — non sfugge a nessuno che ci sono migliaia di persone che, a seguito dei cambiamenti del settore, hanno problemi occupazionali, che sono in discussione con i sindacati — e anche in termini espansivi. Se capisco bene, infatti, l'utilizzo del contratto di solidarietà può

essere una ripartizione di nuovo lavoro che consente di moltiplicare l'opportunità di ingresso nel lavoro medesimo.

Per quanto riguarda la questione dell'apprendistato, ovvero la vostra nota critica al passaggio dai sei ai tre anni, personalmente ho sempre pensato che l'apprendistato deve rimanere una forma di impiego a causa mista, che ha una finalità: lavoro e formazione. Purtroppo, non è probabilmente il vostro caso, in molte situazioni è utilizzato perché costa meno e la formazione non viene fatta. Credo che l'apprendistato non debba essere né troppo corto né troppo lungo. I contratti a tre mesi sono la sostituzione di lavoro stagionale che con l'apprendistato non ha niente a che vedere; una durata troppo lunga come quella di sei anni corre il rischio di ingabbiare le persone.

Non so se la misura giusta sia tre o quattro, ma sicuramente la misura dei tre anni mi sembra equa. Non credo che esistano problemi di armonizzazione tra quest'indicazione legislativa e un'eventuale deroga condivisa — parlo di deroga con molto cautela — tra le associazioni di imprese e le organizzazioni sindacali, condivisa nel senso che tutti la condividono, non soltanto una parte.

Allo stesso modo, concordo pienamente sul tema del cuneo fiscale. Del resto, al tempo del Governo Prodi era stata una delle prime misure adottate. Ricorderete l'abbattimento strutturale di tre punti del costo del lavoro. Noi avevamo voluto che questo andasse in direzione del lavoro esclusivamente stabilizzato.

Quanto ai salari di produttività, c'è un problema di armonizzazione delle norme. Io stesso, da Ministro del lavoro, avevo cominciato a introdurre quella norma. Il Ministro Sacconi l'ha relativamente cambiata, ma la direzione è sempre la stessa. Credo davvero che una decontribuzione di quel salario aggiuntivo a quello del contratto nazionale sia utile per l'impresa e per i lavoratori.

La domanda, se ha voglia di dare una spiegazione, riguarda la retribuzione di ingresso e il sottoinquadramento. Nel 1984 furono introdotti i contratti di formazione

lavoro. Ero all'epoca nella CGIL e avvertimmo che si trattava del primo modo di impiego difforme dal lavoro classico, quello a tempo indeterminato, per cui percepiamo con preoccupazione questa modalità. Devo, però, ammettere che questo contratto si rivelò, tutto sommato, di relativa stabilizzazione se correlato ai tempi attuali.

C'era sì un tentativo da parte di talune aziende di discriminare — contro gli iscritti a un sindacato, contro i dirigenti sindacali, contro chi avesse idee diverse — però ribadisco che si trattava di casi relativamente marginali se correlati alla situazione attuale (il sindacato cercava, inoltre di stabilizzare il 90 per cento di quelle persone); c'era un principio di sottoinquadramento, una casella in meno, e di sottoretribuzione.

Questo contratto d'ingresso più o meno corrisponde a questo canone? Personalmente, dico che col tempo ho un po' cambiato opinione: inizialmente, non ero favorevole a questa forma di ingresso nel lavoro, ma se sperimentaste una formula di salario d'ingresso e di sottoinquadramento che ha in cambio al termine del processo iniziale anche formativo la stabilizzazione del lavoro, tutto sommato, se il tempo è relativamente breve, i tre anni, se c'è una tutela progressiva al termine della quale c'è *in toto* il rispetto dello Statuto dei lavoratori, compreso l'articolo 18, forse sarei disponibile a cambiare l'idea che avevo tanto tempo fa anche perché non si può sempre essere affezionati alle idee di un tempo di fronte al cambiamento strutturale del mercato del lavoro.

Se questo contribuisse a dare una mano al superamento del dualismo nel mercato del lavoro a vantaggio delle giovani generazioni, credo che si potrebbe affrontare un ragionamento e anche predisporre un eventuale supporto legislativo che dia efficacia, sempreché le organizzazioni sindacali concordemente possano andare in questa direzione. Potrebbe essere un'idea anche politicamente, culturalmente e sindacalmente piuttosto interessante.

Prima, però, di farmi un'idea definitiva, vorrei capire bene da lei di che cosa si tratta, viste le vostre sperimentazioni, che mi incuriosiscono molto.

GIULIANO CAZZOLA. Ringrazio i rappresentanti dell'ABI per le cose che ci hanno detto e la documentazione che ci hanno lasciato.

Vorrei, innanzitutto, assicurare l'onorevole Gneccchi. Se ho ben capito, anche se non ho seguito molto la vicenda, c'è stata un po' una vendetta della storia rispetto al dibattito che avevamo avuto in Commissione una delle tante volte che avevamo esaminato il « Collegato lavoro ». Ci sarebbe, infatti, una vittoria clamorosa delle regioni e della formazione di carattere esterno. Pare che si parli di 120 ore, grosso modo, nell'accordo, assolutamente difficili da svolgere tutte in azienda.

Direi, quindi, che rispetto al nostro dibattito, la formazione di carattere generale, esterna alla fabbrica, si è presa la sua rivincita rispetto alle aspettative che qualcuno nutriva a suo tempo.

Venendo alla questione posta dall'ABI, suscitò molta sorpresa e ci si interrogò sul perché le banche avessero intrapreso questa scelta nella politica del personale quando si diede corso all'uso dell'apprendistato nelle banche. Non c'era mai stata un'esperienza di questo genere ancorché l'apprendistato sia un istituto vecchio, se vogliamo, più legato al lavoro operaio, manuale.

Allora si disse che, in realtà, scegliere l'apprendistato creava meno problemi nei rapporti sindacali, specie con un'organizzazione sindacale — giustamente, l'ABI ha sempre tenuto conto di un dialogo con tutte e tre le organizzazioni sindacali — e rispetto, invece, all'uso degli altri strumenti della flessibilità. Si diede via libera anche da parte delle tre organizzazioni sindacali all'ingresso anche massiccio dell'apprendistato nel settore bancario per espungere o per limitare l'uso degli altri contratti della flessibilità.

La domanda è se questo in qualche modo corrisponda al vero. Siccome, però, lei asserisce che, in buona sostanza, l'espe-

rienza ha dato buoni frutti, ha consentito di accompagnare formazione e lavoro e, soprattutto, di stabilizzare e assumere a tempo indeterminato la gran parte di quelli che hanno fatto apprendistato, allora c'è da dire che avete fatto da battistrada rispetto a un'ipotesi che si sta coltivando adesso come risposta al lavoro giovanile.

LUCIA CODURELLI. Ho una considerazione rispetto a questo capitolo dell'apprendistato, nella nota consegnataci aggiunto al problema delle pari opportunità. Mi dispiace un po' che siano collegati perché questo dimostra che si dà un senso di precarietà all'occupazione femminile, che viene quasi in coda.

Dispiace che un argomento del genere venga posto in coda, considerato che, sulla base dei dati dell'economia, in generale, anche di quelli europei, sono ormai tutti concordi nel testimoniare che l'economia va meglio dove si investe sulle qualità e sulla professionalità delle donne. Nutro, quindi, un po' di amarezza rispetto al posizionamento di tale questione all'interno della nota che ci avete messo a disposizione. Chiederei su questo una riflessione.

È vero che è stato messo in evidenza l'aumento per cui siamo passati nel 2009 — spero che nel 2010 ci sia stato un *trend* in positivo o che almeno non si sia tornati indietro — dal 41 al 43 per cento, ma si tratta di un dato che non conforta perché in Italia siamo 15 punti sotto, solo al 46 per cento.

Questo, dunque, è un dato sicuramente negativo. Sappiamo che da sempre il settore delle banche non è mai stato molto favorevole, è venuto forse negli ultimi anni in qualche modo a prendersi carico del fenomeno.

Quanto al dato degli apprendisti, vediamo che le donne sono 55 contro 44 uomini; questo dimostra che c'è una grande volontà e professionalità e in qualche modo ci si augura che questo maggiore accesso con l'apprendistato consenta di superare il problema dei vertici, per poter risolvere definitivamente il problema

dell'occupazione. Non viene sottolineato, infatti, il dato che consentirebbe di capire anche quante donne sono in posizioni apicali.

Da pochi giorni è stata approvata in Parlamento la legge sulle quote rosa, da qualcuno tanto bistrattata e contestata. Tuttavia, il dato è che, purtroppo, questa è l'Italia nella sua gestione, per cui credo che questo sia un bene, anche per superare questi limiti. Noi ci auguriamo che per il bene dell'economia e del Paese tale questione di nuovo passi in primo ordine assieme ad altri problemi, atteso che non è più assolutamente consentito all'Italia sprecare questa ricchezza.

PRESIDENTE. Do la parola al dottor Durante per la replica.

GIANCARLO DURANTE, *Responsabile della Direzione sindacale del lavoro dell'ABI*. Comincerei da quest'ultima osservazione dell'onorevole Codurelli. Il dato che trova alla fine della nostra esposizione non è certamente lì per ragioni di priorità, ma seguendo la logica del ragionamento.

Ovviamente, abbiamo presente che il dato di occupazione femminile nel settore è ancora al di sotto del dato generale. C'è, però, da dire che si tratta di un *trend* in continua crescita, che negli ultimi dieci anni è aumentato di 10 punti.

Il dato finale dei 44 apprendisti maschi su 55 donne, se collegato a ciò che ho detto poco fa, e cioè che da noi sono totalmente stabilizzati questi rapporti di lavoro, significa che nell'apprendistato entrano 11 punti in più di personale femminile rispetto al personale maschile.

Allora, convengo con lei che ci sia voglia di essere sul mondo del lavoro, ma questa, se mi consente, è anche una risposta, ovvero il sistema risponde (44 su 55). Non so quanti altri sistemi produttivi in Italia rispondano in questa maniera.

C'è sempre da migliorare e siamo impegnati a farlo e il sistema sta progressivamente entrando in maniera molto decisa in questi tipi di meccanismi. Teniamo presente che, rispetto a quello che succede altrove, stiamo ragionando anche di per-

sonale che entra con qualificazioni ben diverse da quella con cui si entra altrove e questa è in parte una risposta all'onorevole Cazzola: l'apprendistato nasce come istituto vecchio, ma non è così da noi, dove è lo strumento che ha sostituito integralmente i vecchi contratti di formazione lavoro, ai quali faceva riferimento l'onorevole Damiano, in maniera che oggi il 96 per cento dei contratti in essere nel sistema sono a tempo indeterminato. Da noi c'è solo un 4 per cento di altre tipologie contrattuali. Non si tratta, quindi, di un sistema nel quale si possa parlare di precariato, nel quale possono esserci preoccupazioni per il personale, maschile o femminile, che entra in questo comparto.

La mancata utilizzazione di altre flessibilità ricordata dall'onorevole Cazzola è stata esaminata in un particolare rinnovo contrattuale avendo presente le esigenze del sistema. Evidentemente, lo strumento che si è ritenuto concordemente più utile è stato questo, l'apprendistato professionalizzante, non altre forme, che avrebbero probabilmente per noi costituito solo delle modalità non completamente adeguate al sistema.

Quanto alla formazione, qui è effettiva, concreta, non teorica: 480 ore di formazione, 120 ore di formazione l'anno, svolte tutte, dalla prima all'ultima, per cui non si tratta di un modo per eludere o bypassare sistemi, ma un modo concreto di utilizzare uno strumento che va a vantaggio del lavoratore e dell'azienda.

Che al termine del periodo di apprendistato ci sia questa percentuale quasi bulgara di trasformazione è dato da un elemento molto semplice: nessuna azienda investe 480 ore di formazione per regalare alla concorrenza personale che ha formato, è questo il meccanismo molto semplice che scatta in casi di questo genere.

Quanto alle questioni poste dall'onorevole Damiano, il sistema è esattamente come lei lo inquadra: quando ragioniamo di contratti di ingresso e di esperienze che sono state fatte, ci riferiamo a un'esperienza dell'anno scorso, in particolare del gruppo Intesa Sanpaolo, su particolari

aree disagiate, ma utilizzando una modalità che, certamente, merita di essere approfondita e, probabilmente, elevata a sistema.

In altri termini, si è previsto di avere forme di sottoinquadramento, così come prevede la legge, fino a due livelli al di sotto di quello di arrivo, e forme di retribuzione ridotta correlata a questo inquadramento, ma lo scambio è stato esattamente quello che lei dice: alla fine del percorso c'è la stabilizzazione del rapporto, un contratto a tempo indeterminato con la collocazione nell'integralità dei diritti che competono ai lavoratori di pari livello inquadramentale. Lo scambio è, dunque, lì e riteniamo che sia uno scambio corretto, che vada approfondito.

In che modo può essere utilizzato? Noi abbiamo i contratti di solidarietà espansivi e il criterio vuole essere quello di prevedere su base volontaria una forma di riduzione di orario per il personale più avanti negli anni: meno ore di un lavoratore, per esempio, *over 55*, a fronte di ore convertite in un rapporto di lavoro per un giovane. Naturalmente, si genera un costo aggiuntivo, ma riteniamo che sia utile e supportabile per generare occupazione.

Qual è il tema? Chiedo scusa se ci torno sopra. Lei dice correttamente che possono esserci anche deroghe concordate tra le parti, si possono regolamentare premesso che tutte queste operazioni sono state portate avanti da noi in assoluto accordo con le organizzazioni sindacali, quindi non c'è nulla di unilaterale. Il tema torna a essere quello, però, dei tempi richiesti perché si possa mettere in atto una certa serie di iniziative.

Se sono iniziative che vanno solo sul piano contrattuale, non c'è dubbio che sta alle parti decidere tempi e modi; ma se, torno all'esempio del Fondo esuberi, per cambiare solamente la data di scadenza del Fondo esuberi dal 31 dicembre 2010 al 31 dicembre 2020 abbiamo avuto necessità di 18 mesi, evidentemente c'è qualcosa nel nostro sistema che non funziona nell'iter parlamentare (con il decreto ministeriale

passato per Commissioni parlamentari, Corte dei conti, Consiglio di Stato e, se vuole, la lista è lunga).

Voi siete stati molto veloci e ve ne do atto, però un sistema fatto in questa maniera, che mette di fronte alla prospettiva di dover scegliere oggi — lo abbiamo fatto l'altro giorno con il nostro Fondo esuberi — una soluzione che riteniamo tutti assolutamente eccellente, sia dal punto di vista datoriale sia dal punto di vista sindacale, con la prospettiva di aspettare 18 mesi per metterla in campo, rende difficile andare avanti in questo Paese con questo tipo di impacci burocratici.

Torno a sottolineare che bisognerebbe trovare — mi rendo conto che non è operazione molto semplice — qualche percorso accelerato su situazioni di questo genere. Quando c'è semplicemente da prendere atto della decisione delle parti sociali, soprattutto quando non c'è onere a carico della finanza pubblica, non ha molto senso che debba trascorrere tutto questo tempo.

PRESIDENTE. La ringrazio moltissimo. Credo che quest'audizione sia stata davvero importante perché, appunto, nell'ABI non siamo stati soltanto di fronte a una semplice e mera sperimentazione, ma a qualcosa di più consistente e importante e credo che questo serva molto anche per mettere a fuoco meglio il lavoro di quest'indagine conoscitiva. Oltretutto, dovremmo diffondere le esperienze positive anche in altri ambiti.

La ringrazio ancora e vi auguro buon lavoro dal momento che oggi è anche una giornata molto particolare.

Dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 10,25.

IL CONSIGLIERE CAPO DEL SERVIZIO RESOCONTI
ESTENSORE DEL PROCESSO VERBALE

DOTT. GUGLIELMO ROMANO

*Licenziato per la stampa
il 5 settembre 2011.*

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO

ALLEGATO

ABI Associazione
Bancaria
Italiana

CAMERA DEI DEPUTATI
XI Commissione
(Lavoro Pubblico e Privato)

**INDAGINE CONOSCITIVA SUL MERCATO
DEL LAVORO TRA DINAMICHE DI ACCESSO
E FATTORI DI SVILUPPO**

12 luglio 2011

Premessa

ABI desidera esprimere la propria soddisfazione per l'opportunità, offertaci dalla Commissione, di un diretto coinvolgimento nel programma di indagine conoscitiva su alcuni dei nodi più delicati che caratterizzano, oggi, il mercato del lavoro in Italia.

Lo "stato di salute" nel quale versa il sistema del lavoro italiano è oggi oggetto di forti attenzioni, su diversi livelli: anche la recente manovra finanziaria non ha mancato di intervenire su profili ed aspetti nodali del sistema italiano di welfare. In particolare, tale intervento ha riguardato il sistema pensionistico, che è stato interessato da provvedimenti che tendono a correlare il relativo regime con le aspettative di vita del lavoratore; per altro verso, esso ha riguardato la definizione di agevolazioni fiscali e contributive a favore della contrattazione aziendale (in particolare sul c.d. salario di produttività).

Risulta tuttavia evidente come una soluzione soddisfacente, al di là di misure legate a situazioni contingenti, non possa che avere carattere strutturale e di lungo termine.

In questa prospettiva, si ritiene che la strada da perseguire sia quella che passa attraverso un nuovo approccio alle politiche del lavoro, che sia rivolto non solo a singoli e specifici istituti, ma che sappia incidere sull'intera materia o, come si legge nel documento della Commissione XI, su tutti i fattori che concorrono all'incremento delle condizioni di occupabilità dei lavoratori.

Il documento pone l'attenzione, a giudizio di ABI in maniera opportuna, su quelli che possono essere considerati i pilastri fondamentali della questione e che sono profondamente interconnessi fra loro.

Il primo elemento di indagine attiene alla rispondenza o meno tra la forza lavoro disponibile sul mercato e le professionalità che il mercato stesso richiede. Si tratta, a ben vedere, di un problema più ampio, che coinvolge non solo la forza lavoro e l'impresa, ma che riguarda soprattutto la capacità del sistema di istruzione e formativo di adeguarsi a quanto richiesto dal mercato produttivo.

Il secondo filone di indagine riguarda la capacità formativa del sistema di rispondere alle esigenze di coloro che sono già occupati: in tale contesto, il riferimento va fatto al sistema istituzionale pubblico (in particolare le Regioni), alle aziende, ma, soprattutto, alle esperienze che sono maturate nell'ambito del dialogo tra le Parti Sociali.

L'ultimo tema oggetto di indagine è l'inserimento al lavoro dei giovani, sul quale si registrano i profili di maggior criticità di un mercato che, se per un verso, mira a creare occupazione attraverso strumenti e forme contrattuali

flessibili, per altro verso deve fare fronte alla diffusa percezione che il lavoro si “precarizzi” in misura crescente.

Il rapporto tra forza lavoro e capacità professionale

Sui primi due temi è possibile una riflessione congiunta, trovando entrambi nella formazione l'elemento qualificante.

Per quanto attiene al primo ambito del problema (formazione pre-lavorativa), il programma della Commissione XI fa esplicito riferimento alla necessità di definire un raccordo permanente tra sistema scolastico e Università, quindi ad una possibile maggiore congruenza tra formazione professionale ed esigenze del mondo produttivo.

ABI, in più occasioni, ha evidenziato come si assista sempre più diffusamente ad un'ingiustificata dispersione di risorse, poiché il sistema produttivo, all'atto dell'inserimento in azienda di lavoratori diplomati o laureati, deve procedere ad ulteriori interventi di qualificazione e riqualificazione in quanto spesso la preparazione degli interessati non corrisponde alle esigenze effettive delle imprese.

In questo senso, pertanto, le imprese si trovano nella necessità di investire ingenti risorse al fine di allineare le competenze di coloro che entrano nel mondo del lavoro alle esigenze dei comparti nei quali dovranno operare.

Il principale effetto che tale complessa e “disarticolata” gestione della formazione comporta è che, ad esempio, nei confronti di uno stesso soggetto si investe in formazione, una prima volta con oneri a carico della collettività e delle famiglie (scuola secondaria e Università) ed una seconda volta a carico dell'impresa interessata. Un secondo effetto, forse ancora più dirompente del primo, in termini di costi per raggiungere l'efficienza richiesta per lo svolgimento delle competenze attribuite, è che gli interventi formativi – della scuola e dell'impresa – non risultano fra loro coordinati e comunque non convergono verso un obiettivo unitario quale è quello dell'occupabilità.

Il superamento di questa diseconomia comporta la messa a punto di diversi obiettivi.

L'obiettivo primario consiste nel porre le condizioni affinché si crei un sistema nel quale i due attori principali (istituzionale/pubblico e mondo delle aziende) dialoghino tra loro, diventino l'uno il supporto dell'altro, in un rapporto di complementarità e non di sovrapposizione, se non addirittura di disallineamento o di concorrenza. La finalità comune di scuola e imprese deve infatti essere quella di migliorare l'occupazione e, quindi, contribuire allo sviluppo dell'economia e, più in generale, al benessere del Paese.

Del resto, lo stesso sistema universitario che, come tutti ricordiamo, è stato oggetto di profonde riforme nel corso dell'ultimo decennio, non offre risposte puntuali e affidanti ad un mercato che richiede competenze sempre più evolute.

La c.d. laurea breve, nata per agevolare un ingresso, più diffuso e nel contempo mirato, dei giovani nel mondo del lavoro non ha centrato gli obiettivi annunciati. L'esito è stato quello di trasformare la fase successiva al triennio (che nell'impianto originario avrebbe dovuto assolvere una funzione specialistica) in un periodo di studio che si aggiunge al corso base, con un ingiustificato e insostenibile allungamento dei tempi (ancor più grave se si considera che, oggi, il bagaglio professionale include anche Master, scuole di specializzazione post-universitarie, periodi di pratica professionale).

In un recente Convegno organizzato da ABI in materia di Risorse Umane, il Ministro Sacconi ha osservato come "il vero diritto postmoderno del lavoro debba essere per i lavoratori l'accesso alla conoscenza, l'accesso alla competenza", nel senso che se il lavoratore può accedere alle conoscenze e alle competenze, diventa più autosufficiente nel mercato del lavoro.

ABI ritiene condivisibile questo approccio, il cui asse portante è costituito dalle modalità attraverso le quali ottenere l'accesso alle competenze e adattare, tempo per tempo, ai bisogni della persona e dell'impresa. In questo ambito le Parti Sociali possono svolgere un ruolo preponderante all'orientamento dell'educazione permanente e delle attività formative.

In merito alle modalità per poter superare le indicate difficoltà e raggiungere l'obiettivo auspicato, di cui si discute ormai da tempo sia in sede comunitaria che in ambito nazionale, appare necessario instaurare un modello permanente di interscambio — quanto ai programmi, alle professionalità richieste e alle qualificazioni necessarie — tra mondo dell'istruzione e imprese.

L'esperienza maturata nel credito: fondi interprofessionali e sostegno al reddito

In tale contesto, l'esperienza del credito, soprattutto considerando l'apporto dato dalle Parti Sociali, è stato particolarmente significativo.

La formazione continua costituisce infatti un impegno che le Parti, sin dal rinnovo del 1999, hanno ritenuto fondamentale nella definizione delle politiche occupazionali di settore.

La formazione continua del personale rappresenta uno strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali. Questa assume particolare rilievo nella gestione dei processi di inplacement e outplacement. E' anche attraverso la formazione che si possono infatti definire tecniche e strumenti volti ad efficientare i processi di gestione per favorire lo sviluppo. La gestione efficace ed efficiente dell'organizzazione aziendale e dei suoi processi produttivi è fondamentale, in un momento di estrema attenzione ai costi, per liberare risorse da investire nello sviluppo dell'impresa stessa e del suo personale.

Alla luce di quanto sinora osservato, si può fondatamente affermare che la disciplina collettiva del credito pone il settore bancario in una posizione avanzata rispetto ad altri comparti produttivi.

Decisivo a questo riguardo è il ruolo svolto dai Fondi interprofessionali (FBA e Fondir). I Fondi rappresentano infatti una realtà che coniuga efficacemente il sistema della bilateralità con la gestione di risorse economiche mirate a soddisfare le esigenze delle imprese e dei lavoratori.

Anche il Fondo di solidarietà del sistema del credito – che, come è noto, è interamente autofinanziato dalle banche – riserva un segmento di attività e di risorse economiche proprio per gli interventi formativi nei confronti del personale coinvolto in processi di ristrutturazione e riqualificazione.

Tale aspetto assume particolare rilevanza, tenuto conto che il sistema creditizio sta affrontando, da oltre un decennio, importanti processi di ristrutturazione e di trasformazione, che mirano ad adeguare le sue strutture organizzative alle mutevoli esigenze del mercato e della competizione internazionale.

Va tuttavia rilevato come le soluzioni raggiunte dalle Parti Sociali necessitino di iter di attuazione più celeri e di consolidata veste giuridica rispetto a quanto si è verificato negli ultimi tempi. Ad esempio, l'Accordo 16 dicembre 2009, con il quale è stata introdotta la c.d. sezione emergenziale del Fondo di solidarietà di Settore, ancorché recepito nel "provvisorio" D.M. 26 aprile 2010 (in scadenza al 31 dicembre 2011), non è ancora definitivo.

Lo scorso 8 luglio le Parti hanno stipulato un nuovo e significativo accordo di riforma del citato Fondo di solidarietà, relativamente sia alla sezione ordinaria che a quella straordinaria, per la cui operatività sarà necessaria l'adozione di un nuovo Decreto interministeriale, da emanare quanto prima.

Auspichiamo che il Parlamento manifesti sensibilità per questo profilo, prevedendo percorsi "preferenziali" per l'attuazione delle norme di origine contrattuale. D'altro canto non avrebbe senso incoraggiare soluzioni concordate tra le Parti sociali, se poi l'attuazione è caratterizzata da iter amministrativi e legislativi lenti e incerti.

L'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro

Il terzo filone di indagine concerne l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, per il quale emerge sempre più l'esigenza di ridefinire un sistema di regole certe e di incentivi che siano idonei a tali fini.

Due riflessioni su questa complessa e delicata tematica.

La prima concerne le iniziative di legge che interessano il mondo del lavoro e che recentemente hanno riguardato il "credito d'imposta per nuovo lavoro stabile nel Mezzogiorno (art. 2, decreto "sviluppo)"; la seconda attiene all'istituto dell'apprendistato.

Relativamente al primo argomento, ABI ribadisce il proprio giudizio favorevole ad una politica di consistenti incentivi per le imprese a sostegno dell'occupazione nelle realtà "svantaggiate". Tema già all'attenzione, ad esempio, di un grande Gruppo bancario, che ha introdotto misure contrattate per incentivare l'assunzione in determinate zone.

Quanto all'apprendistato, il Ministro del Lavoro ha presentato nei giorni scorsi lo schema del provvedimento, dichiarando che *"La riforma dell'apprendistato può rivelarsi davvero positiva per l'occupabilità di molti giovani sulla base della necessaria integrazione tra apprendimento e lavoro. La riforma anzi concorre a riportare il lavoro a componente essenziale del processo formativo ed educativo di una persona. Ora lavoreremo per l'unanime consenso delle Regioni e delle parti sociali, utile premessa per un ampio consenso parlamentare"*.

Da parte di ABI vi è una complessiva condivisione delle direttrici dell'intervento normativo e, in particolare, della finalità di apprestare una disciplina dell'istituto quanto più possibile uniforme sul territorio nazionale, che riconosca il ruolo centrale della contrattazione collettiva.

Desta tuttavia perplessità quanto previsto nello Schema di Testo Unico sull'apprendistato presentato alle Parti Sociali circa la durata massima prevista per tale tipologia contrattuale che verrà ridotta, con la sola eccezione dell'artigianato, a 3 anni dagli attuali 6.

Tale riduzione incide particolarmente sulle aziende di credito le quali, in coerenza con il limite massimo di 4 anni fissato dalla contrattazione collettiva nazionale di settore, hanno stipulato, dal 2005, oltre 10 mila contratti di apprendistato professionalizzante, generalmente di durata quadriennale, la quasi totalità dei quali è stata "trasformata" in contratti a tempo indeterminato.

Auspichiamo pertanto che il testo definitivo del provvedimento – su cui le Commissioni parlamentari saranno chiamate ad esprimere il proprio parere – possa consentire alla contrattazione collettiva, anche aziendale, di individuare in 4 anni la durata del contratto di apprendistato e che, per altro verso, non sia pregiudicata l'attuale possibilità – già sperimentata nel settore del credito – di prevedere, anche a livello aziendale, il concorso di sottoinquadramento e "retribuzione di ingresso".

Su un piano più generale devono poi essere perseguite con maggiore efficacia ulteriori misure a sostegno dell'occupazione. Per quanto, ad esempio, concerne il sistema della decontribuzione, servono regole certe e stabili, diversamente da quanto avvenuto negli ultimi anni, dove abbiamo assistito ad un progressivo decremento della percentuale di sgravio e ad una modifica, di anno in anno, delle modalità attraverso le quali accedere al beneficio.

Attendiamo di conoscere le modalità di attuazione della norma inserita nel D.M. n. 98/2011 a proposito di misure volte a ridurre il peso fiscale sulle somme previste dalla contrattazione aziendale per recuperi o incrementi di produttività, auspicando che gli incentivi che verranno adottati siano stabili nel tempo, e non fissati di anno in anno, di congrua entità e di chiara applicabilità: solo così, infatti, si potrà assicurare il reale sviluppo di tale tipologia di accordi.

Inoltre, non va trascurata – in una generale politica di rilancio dell'occupazione – l'incidenza del costo del lavoro a carico delle imprese, che risulta particolarmente elevato anche nel confronto internazionale. Riteniamo pertanto necessario approntare misure che siano idonee a ridurre il cuneo fiscale e contributivo.

La situazione occupazionale nel settore bancario

Visto lo scopo anche ricognitivo dell'odierna audizione, riteniamo utile svolgere qualche considerazione sulla situazione occupazionale del settore bancario.

Il primo dato da rilevare è che il settore presenta, rispetto al panorama economico generale, un alto grado di stabilità: circa il 96% dei bancari in servizio nel 2010 (ultimi dati disponibili) ha infatti un contratto di lavoro a tempo indeterminato, mentre gli apprendisti rappresentano circa il 2,4% della forza lavoro: il complesso dei contratti a tempo indeterminato ha superato, dunque, nel 2010 al 99%.

Considerato poi che i rapporti di apprendistato professionalizzante si "convertono" a tempo indeterminato nella quasi totalità dei casi, si può

ragionevolmente affermare che il settore ha saputo dare risposte concrete, attraverso l'adozione di misure adeguate, al problema occupazionale.

In sostanza, il sistema bancario ha tenuto fede, anche dal punto di vista del risvolto sociale della propria attività, all'obiettivo condiviso tra ABI e Organizzazioni sindacali contenuto nel CCNL 8 dicembre 2007 di "(...) *non disperdere il patrimonio umano e professionale dei lavoratori e delle lavoratrici; (...) favorire occupazione stabile*".

Per quanto concerne il livello di scolarità, quello dei bancari risulta elevato: la percentuale di addetti che hanno conseguito almeno un diploma di scuola media superiore è pari, nel 2010, al 92,5% della consistenza occupazionale complessiva. Tale totale è composto per il 35,1% da laureati – di cui il 2,4% sono dipendenti con titolo post laurea – e per il 57,4% da lavoratori con diploma di scuola media superiore. Per i laureati, nel 27,8% si tratta di una laurea magistrale (quinquennale) ovvero conseguita nel precedente ordinamento e per il 4,8% di un diploma triennale (ovvero una laurea breve nel precedente ordinamento universitario).

In merito al tema delle pari opportunità, si registra una continua crescita della presenza del personale femminile nelle banche, la cui incidenza è, al 31 dicembre 2009, pari al 43,2%. Solo un anno prima le medesime rappresentavano il 42,6% del personale complessivo, nel 2007 erano pari al 41,2% e, con riferimento a un orizzonte temporale più ampio, le donne si attestavano al 31,1% del totale degli addetti.

La differenza per genere è dunque in costante riduzione e, in termini prospettici, tenuto conto delle politiche gestionali aziendali in ordine alle assunzioni, sostanzialmente paritarie tra uomini e donne, si potrà realizzare un'equivalenza, già ampiamente realizzata nel settore attraverso assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante. Allo stato, infatti sono presenti nel sistema 6854 apprendisti, di cui 44,8% maschi e 55,2% femmine.

Conclusioni

A conclusione di questo intervento, riteniamo opportuno richiamare l'attenzione di codesta Commissione sui seguenti profili:

- per quanto concerne la formazione, occorre porre le condizioni affinché sistema istituzionale/pubblico e mondo delle imprese dialoghino tra di loro in un rapporto di complementarità, finalizzato al miglioramento dell'occupazione e, più in generale, al benessere del Paese;

- per favorire integrazione e sviluppo tra sistema pubblico e sistema delle imprese - sebbene ABI condivida la struttura normativa del nuovo provvedimento in materia di apprendistato e ne condivida le finalità - occorre che la nuova disciplina di legge garantisca la massima flessibilità alle aziende per impartire la relativa formazione, laddove queste - come le aziende di credito - dispongano di una effettiva capacità formativa.

Nel settore del credito abbiamo in questo senso sperimentato con successo, d'intesa con le Organizzazioni sindacali, forme di contratto a stabilizzazione progressiva. Riteniamo pertanto che occorrano ulteriori interventi in questa direzione che incrementino le possibilità a disposizione delle aziende.

In questa logica riteniamo che la Parti sociali non debbano essere lasciate sole nella ricerca di forme contrattuali che riducano i costi del lavoro favorendo soprattutto l'ingresso e l'uscita di personale.

L'accordo concluso lo scorso 8 luglio si muove già secondo queste direttrici, puntando ad un utilizzo dei contratti di solidarietà anche per favorire la crescita di occupazione stabile nelle aziende. Ai fini di un consolidamento e di un ulteriore sviluppo di queste politiche, auspichiamo che tali misure vengano sostenute attraverso congrui finanziamenti pubblici.

€ 2,00



16STC0014370