

# **DOCUMENTO SINDACALE FINALE DEL SEMINARIO DI LONDRA 10-12.09.2012 NEL QUADRO DEL PROGETTO EUROPEO 2011\_0189\***

**\* con i contributi di Londra dalla Commissione Politica di martedì 11 e dalla giornata conclusiva e i contributi ulteriori sulla bozza diffusa dopo il Seminario, pervenuti dai sindacati partecipanti al Progetto.**

## ***Il contesto e i temi***

Questo Seminario conclusivo del Progetto 2011-0189 si colloca in uno scenario drammatico per lo situazione attuale e per le prospettive dell'occupazione in Europa, in particolare dei giovani, uno scenario quindi peggiore di quello nel quale questo Progetto fu formulato e presentato alla Commissione EU nell'Aprile 2011.

Mentre peggiora il quadro dell'economia internazionale a partire dall'area Euro, continua a diminuire la quota di reddito di lavoratrici e lavoratori dipendenti, pensionate e pensionati. Le politiche fiscali di austerità e i tagli al Welfare (dalla sanità all'istruzione) aggravano ulteriormente il peso della crisi su questi ceti sociali, senza peraltro contribuire ad una fuoriuscita in tempi ragionevoli.

Mentre infatti, in questa situazione, l'Ocse valuta a livello teorico che la miglior risposta sia il sostegno della domanda aggregata, quest'analisi è invece contrastata dalle politiche di austerità fiscale praticate in vari Paesi. Esse rappresentano la cura contraria alla disoccupazione e si accompagnano per di più a riforme (o progetti di riforme) del mercato del lavoro che indeboliscono i diritti senza portare benefici economici.

Nella stessa direzione vanno le riforme delle pensioni, effettuate in vari Paesi (fra cui da due anni a questa parte l'Italia), che ritardano di anni l'uscita dei più anziani e di fatto bloccano il turnover e riducono ulteriormente la domanda di lavoro nei confronti dei giovani.

I giovani incontrano difficoltà sempre maggiori nell'accesso al lavoro, in alcuni paesi UE il tasso di disoccupazione raggiunge e supera il 40%. Circa 7,5 milioni di giovani tra i 15 ed i 24 anni non sono occupati, non studiano, né seguono corsi di formazione.

Ugualmente drammatica, in particolare nell'Europa Meridionale, è la situazione della forza-lavoro femminile.

Nonostante questa ingente disoccupazione molti impieghi rimangono vacanti, indicando uno squilibrio fra domanda ed offerta di lavoro.

Tra oggi ed il 2020, per effetto del turn over, si creeranno 73 milioni di posti di lavoro che necessitano di occupazione giovanile con competenze adeguate

Le cause di questi squilibri sono nell'abbandono precoce senza qualifiche; nella carenza delle competenze richieste dal mercato del lavoro; nella mancata esperienza lavorativa; nella precarietà di lavori cui non segue stabilizzazione; nella limitatezza delle opportunità formative; nei programmi inadeguati di intervento sul mercato del lavoro ed infine, nei tagli alle risorse per la scuola pubblica, frutto di precise scelte

ideologiche e politiche che, ad esempio in Italia, da anni colpiscono una struttura dell'istruzione tradizionalmente di eccellenza.

Per correggere queste impostazioni economiche, politiche e sociali, la CES ha lanciato la proposta di un Contratto sociale per l'Europa, rimarcando come il peggioramento delle condizioni economiche ed occupazionali, specie fra i giovani, e la competizione al ribasso sui salari e sui diritti faccia venir meno gli ideali europei di solidarietà ed intacchi lo stesso modello sociale europeo, ridando fiato a nazionalismi e razzismi.

La CES propone quindi un Patto Sociale per l'Occupazione e la Crescita, rivolto a Istituzioni ed Imprese che offra una garanzia di lavoro per tutti i giovani in Europa; misure per migliorare la qualità del lavoro e combattere la precarietà dei contratti temporanei; politiche attive del mercato del lavoro a favore dei soggetti più svantaggiati.

Questa proposta della CES sarà sostenuta da una specifica campagna di mobilitazione, nella quale già si inseriscono le prossime mobilitazioni dei sindacati confederali nazionali in alcuni Paesi, quali quelle del prossimo 15 Settembre in Spagna "Para Defender El Futuro" e quella del prossimo 20 Ottobre qui a Londra "For A Future That Works".

In questo contesto più generale, dobbiamo proporci quali azioni sviluppare nel nostro settore per facilitare una buona occupazione rivolta ai giovani.

Come sottolineato nel primo capoverso di questo Documento, siamo costretti oggi a confrontarci con un quadro complessivo generale e specifico del settore ben più difficile e drammatico di quello pur già pesante di un anno e mezzo fa.

Uni Finanza ha recentemente concluso un'indagine sugli effetti occupazionali della crisi nel settore. Emergono dati allarmanti che peraltro mostrano come la perdita massiccia di posti di lavoro nel settore sia un fenomeno iniziato prima della crisi per effetto delle ristrutturazioni che le fusioni ed incorporazioni diffuse in tutti i maggiori gruppi hanno determinato. La crisi ha poi accelerato il fenomeno: nell'Europa a 27 tra il 2008 e il 2010 si sono persi circa 250.000 posti di lavoro nel settore con un taglio medio del 6% e con una punta del 25% in meno nel Regno Unito pari a circa 187.000 posti di lavoro. Una concentrazione britannica dovuta essenzialmente alla concentrazione di investment banks. ILO stimava mesi fa che alla fine del 2012 altri 160.000 posti di lavoro sarebbero stati persi nel settore nell'Europa a 27.

A fronte di questi dati occupazionali Uni Finanza registra peraltro il ricostituirsi di notevoli margini di profitto di importanti grandi gruppi bancari che hanno effettuato nel contempo consistenti tagli occupazionali.

## ***Occupazione, crisi del settore, produttività e competitività***

Va anche detto che questa contraddizione non si può definire generalizzata, si registrano effettive e diffuse situazioni di difficoltà in termini anche di redditività nel settore, ma soprattutto si registra una diffusa difficoltà del settore a svolgere la sua principale funzione istituzionale di fornire risorse all'economia reale e produttiva e a contribuire per questa via alla fuoriuscita dalla profonda crisi economica e sociale europea.

Tali dati e prospettive occupazionali in ogni caso impongono alle parti sociali del settore un impegno immediato, teso ad attivare tutti gli strumenti contrattuali che riescano a contenere al massimo il realizzarsi di tali prospettive e a governarne l'impatto sociale.

Tuttavia è indispensabile proporsi una prospettiva che sappia andare oltre la pur necessaria tutela dei lavoratori nel breve termine e che si ponga il problema di come dare un futuro di crescita al sistema creditizio, finalizzata alla crescita sostenibile dell'intera economia e società in Europa.

La profondità ed estensione della corrente crisi economica e sociale infatti chiama anche il sistema creditizio a svolgere il proprio ruolo specifico ed istituzionale per un'inversione di tendenza nel segno della crescita economica dell'Europa

Da questo punto di vista diventa fondamentale verificare, in quanto sindacati del settore in Europa, in un dialogo serrato con i rappresentanti imprenditoriali del settore, se e in qual misura la contrattazione collettiva del settore stesso attraverso gli strumenti di cui sopra e attraverso possibili nuovi strumenti, possa gestire questo indispensabile cambiamento per un ruolo attivo del sistema creditizio nella fuoriuscita dalla crisi.

In questo quadro occorre per di più fare i conti con le regole sempre più stringenti in tema di patrimonializzazione, capitalizzazione e leva creditizia, provenienti dalle normative comunitarie degli ultimi mesi e anni, normative rispetto alle quali si è tra l'altro esplicitata la critica di parte del sistema creditizio e che intervengono oltretutto in un contesto di crescente costo della liquidità interbancaria.

Un'analisi obbiettiva ed equilibrata dell'impatto su occupazione e operatività delle banche alla luce dell'applicazione di Direttive quali MIFID, Capital Requirements Directive 4 e naturalmente il quadro normativo di BASEL 3, deve vedere momenti comuni tra le parti sociali, finalizzati ad uno sforzo congiunto di verifica di quali possono essere gli utilizzi più efficaci della strumentazione contrattuale, per governare le ricadute realisticamente possibili di queste normative di regolazione finanziaria.

Siamo quindi consapevoli che ai fini della tutela e del rilancio di una stabile e qualificata occupazione del settore, a partire dall'occupazione giovanile e della nostra stessa rappresentatività in una situazione così drammatica, la produttività e competitività del settore costituiscono fattori con cui misurarci, ma rispetto ai quali solo un dialogo costruttivo fra le parti può cercare di trovare i possibili punti di equilibrio tra autonomia nella rappresentanza di interessi naturalmente confliggenti ed interesse generale.

Ci domandiamo quindi (e lo domandiamo ai nostri partners sociali), se e in che misura sia possibile un sistema creditizio europeo che sappia rilanciarsi, stando dentro queste regole e contemporaneamente svolgendo un autentico ed istituzionale ruolo propulsivo rispetto alla domanda aggregata di investimenti e consumi per la fuoriuscita dalla crisi economica, un ruolo quindi in ultima analisi di autentica responsabilità sociale.

Produttività e competitività del settore finalizzate alla crescita economica complessiva infatti hanno un significato e producono effetti ben diversi dalla produttività e competitività in un contesto di stagnazione e di recessione dove possono essere incrementate solo attraverso un taglio dei costi e cioè dei posti di lavoro.

Specifici e diffusi investimenti formativi della forza-lavoro che generano elevate competenze professionali in funzione di un'elevata qualità del prodotto e del servizio, sono fattori di incremento della produttività e competitività alternativi alla produttività e competitività ricercate attraverso le disuguaglianze a livello di salari e di diritti.

Produttività e competitività non vanno quindi a nostro avviso ricercate né in aumento indiscriminato dei volumi di vendita individuali di prodotti ad alto rendimento e quindi ad alto rischio, né in aumento indiscriminato della velocità delle transazioni, bensì nel miglioramento continuo della qualità dei prodotti che passa fundamentalmente anche se non esclusivamente nel miglioramento continuo della qualità del lavoro. Tale miglioramento qualitativo del lavoro si fonda su investimenti formativi che coprano tutto l'arco della vita lavorativa e quindi sulla creazione di una forza-lavoro altamente qualificata e motivata, una forza-lavoro flessibile non nell'entrare o uscire da un'azienda, ma in una flessibilità collettivamente contrattata degli orari di lavoro e di sportello e nell'acquisizione di un patrimonio culturale e professionale che la metta in grado di erogare servizi complessi e di alta qualità anche in contesti di mercato mutevoli.

La sfida della produttività e della competitività non significa per noi riduzione dei diritti, delle tutele e dei salari, ma incremento della qualità e sostenibilità del lavoro e dei prodotti creditizi erogati da questo lavoro, in un quadro di diritti e di sicurezze esteso a tutti i lavoratori e lavoratrici, dove i salari crescano in ragione di un'equa distribuzione e di un crescente valore aggiunto di tali prodotti dovuto alla loro intrinseca qualità.

La contrattazione collettiva in alcune realtà nazionali ha cercato e sta cercando di dotarsi di strumenti per la tutela, pur nella contrazione quantitativa, di un'occupazione qualificata, per la riqualificazione professionale e per individuare punti di equilibrio e di raccordo tra salari, orari e produttività che siano appunto oggetto di costante confronto tra le parti sociali e di contrattazione collettiva.

Nella ricerca di questi possibili punti di equilibrio, intendiamo gestire gli impatti occupazionali delle ristrutturazioni anche attraverso meccanismi di redistribuzione contrattata e solidale del lavoro nelle aziende e nei gruppi, implementando gli strumenti contrattuali di cui ci siamo dotati, quali ad esempio in Italia i contratti di solidarietà espansiva.

Siamo tuttavia solo all'inizio di un percorso che ha bisogno di diventare europeo e per farlo ci appare necessario innovare le relazioni industriali nel settore sotto svariati profili, quali ad esempio: 1) l'introduzione di meccanismi e procedure di partecipazione ed effettivo coinvolgimento dei sindacati e dei rappresentanti dei lavoratori nell'elaborazione dei piani industriali 2) strumenti contrattuali in grado di coniugare efficacemente orari di lavoro, salari, produttività.

Nella misura in cui i tempi di effettiva implementazione di innovazioni così profonde delle relazioni industriali, siano incompatibili con le urgenze che abbiamo, dobbiamo inquadrare queste profonde innovazioni dentro linee-guida di possibili interventi più immediati.

## ***Linee guida di possibili interventi nel nostro settore***

- Una formazione permanente garantita e regolata è fondamentale per il futuro delle nostre società
- L'offerta di formazione e training ai giovani lavoratori deve essere ampia e qualificata
- Anche il livello quantitativo dell'offerta formativa deve essere ampliato
- Il finanziamento di questa formazione va cofinanziato da imprese e istituzioni
- Gli standard formativi ed i finanziamenti vanno previsti in specifici accordi
- *Affinché siano garantiti gli standard in materia di formazione, è necessario che questa sia affidata a personale qualificato e certificato. I moduli formativi on-line dovrebbero essere utilizzati solo in misura limitata e in ogni caso unicamente ad integrazione della formazione e non dovrebbero mai andare a sostituirla\**
- Le parti sociali sono coinvolte a pieno titolo nella progettazione e nella realizzazione delle nuove strutture formative
- Occorre un monitoraggio condiviso per assicurarsi che ogni nuovo sviluppo della finanza sia ricompreso nei processi di formazione
- La formazione deve contenere un approccio etico ed operativo alla vendita responsabile
- Unificazione, al livello più alto possibile, delle previsioni e degli standards formativi per i gruppi multinazionali

**\*integrazione proposta da Ver.di.**

Queste linee-guida fanno perno sostanzialmente su **quattro punti** :

**Il primo punto** riguarda il rapporto fra l'istruzione ed il lavoro: vi è una questione di adeguatezza dei contenuti formativi e vi è una questione di omogeneità della misurazione delle conoscenze, delle abilità e delle competenze. Essi hanno avuto una definizione generale nel 2008 nella Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio sulla costituzione del Quadro Europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente.

**Il secondo punto** riguarda l'accorciamento temporale fra periodi formativi ed adibizione al lavoro.

Infatti il crescente allungamento di tale intervallo è un fenomeno che va espandendosi e che deteriora le capacità cognitive dei giovani lavoratori, provocando, nel contempo, fenomeni di scoraggiamento nella ricerca del lavoro. Occorre come indica l'Europa e richiede la CES che vi siano garanzie che assicurino un provvedimento per un lavoro dignitoso o adeguate opportunità di formazione nell'arco di 4 mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dalla scuola.

Nel settore questo può tradursi in iniziative contrattuali o condivise, effettuate a livello nazionale od aziendale, mirate:

- Alla trasparenza dei processi selettivi di assunzione o formazione
- All'individuazione di part time che uniscano formazione e lavoro, utilizzando forme di tutoraggio di lavoratori seniores
- All'utilizzo di fondi europei, nazionali o di settore per iniziative sperimentali
- Alla conciliazione dei tempi, specialmente per il personale femminile
- All'eliminazione progressiva della precarietà

- Alle sostituzioni del turn over
- A piani specifici di occupazioni giovanile

**Il terzo punto** riguarda le riforme del mercato del lavoro: esiste infatti una tendenza generale che ha puntuali e specifiche applicazioni in alcuni Paesi a flessibilizzare le condizioni di ingresso nel mercato del lavoro, sostenendo che è meglio lavorare precariamente che non lavorare affatto.

Questa teoria, che si colloca interamente nei principi neo liberisti praticati da molti governi, non ha prodotto alcun risultato in termini positivi. Anzi nei Paesi in cui è stata applicata più fortemente la disoccupazione giovanile è giunta ai punti massimi, cogliendo il minimo dei diritti sociali e sindacali e dividendo gli interessi collettivi.

In un settore come il nostro, che è settore d'eccellenza, si può arginare nelle politiche contrattuali questa tendenza:

- negando deroghe ai diritti individuali fondamentali
- negoziando i tempi di eventuali flessibilità e progressività nella piena applicazione di specifici istituti contrattuali e collocando tali flessibilità in una prospettiva di stabilizzazione del rapporto di lavoro che, salvo circoscritte e ben delimitate e motivate eccezioni, deve essere regolato da contratti a tempo indeterminato.
- evitando che tali flessibilità pesino definitivamente sui contenuti del welfare integrativo
- riportando a normalità contrattuale le forme di precarietà legate ad appalti od esternalizzazioni
- collegando eventuali forme di ammortizzatore sociale di settore o di azienda a formazione e inserimento al lavoro
- normando le varie tipologie di apprendistato, di tirocinio e di stage

**Il quarto punto** riguarda il sindacato e la sua capacità di insediamento in queste fasce giovanili che paiono sottrarsi agli approcci tradizionali.

A partire da concrete esperienze e prassi contrattuali e sindacali che in alcune realtà nazionali, quali la Spagna, la Francia ed il Regno Unito si sono realizzate nel settore, occorre verificare insieme, come e in che misura impegnarci per:

- la costituzione di comitati giovanili sindacali che interloquiscano con i gruppi dirigenti e con i giovani lavoratori e lavoratrici
- percorsi formativi sindacali specifici per valorizzare le capacità di rappresentanza
- nuove modalità di comunicazione e partecipazione
- la specializzazione dei sindacalisti nelle diverse branche della contrattazione e del welfare integrativo
- la contrattazione di percorsi virtuali di carriera che permettano ai giovani sindacalisti distaccati:
  - di non essere penalizzati professionalmente dalla loro attività sindacale
  - di fornire loro pari opportunità rispetto ai colleghi in produzione, anche attraverso la partecipazione alla formazione aziendale,
  - di rendere possibile il loro rientro a tempo pieno in Azienda, anche dopo lunghi periodi di attività sindacale, senza perdere professionalità
- percorsi programmati di ricollocazione nel ciclo produttivo che valorizzino le professionalità acquisite da pluriennale impegno ed esperienza sindacale.

Il nostro lavoro in questa fase non è purtroppo quello della promulgazione di grandi battaglie acquisitive, ma di tenace difesa e consolidamento di quanto finora abbiamo conquistato e la destra neo liberista tenta di toglierci.

Occorre riproporre con forza l'idea della solidarietà sociale, degli ideali collettivi, dell'unità fra le forze del lavoro. Riprendere con cura una funzione didattica e di ascolto soprattutto nei confronti dei più giovani. Essa è parte integrante della cultura europea ed in questo senso i nostri lavori rappresenteranno un piccolo sforzo in questa direzione.

## ***PERCORSI E OBIETTIVI***

Dobbiamo essere assolutamente consapevoli che queste proposte hanno bisogno che i sindacati del settore ci lavorino con un spirito condiviso e con una particolare attenzione ai processi in corso nei gruppi transnazionali, mediante quindi un attivo coinvolgimento dei CAE.

Noi non miriamo ad un'occupazione giovanile comunque, ma ad una stabile, qualificata e professionalizzata occupazione giovanile, perché di questa tipologia di occupazione ha bisogno il nostro settore per essere in grado di produrre servizi finanziari sani, sicuri e qualificati.

Quindi : meno pressioni commerciali e più vendite responsabili, nel quadro di quella "determinazione dell'UE a far emergere un più sicuro, più solido, più trasparente e più responsabile sistema finanziario" (punto 14 delle Conclusioni del Consiglio UE del 17.06.2010), in piena sintonia peraltro con la campagna "Sales Vs. Advice" di Uni Finanza.

Obiettivi così alti ed impegnativi impongono di dare continuità al lavoro comune realizzato in questo Progetto Europeo, programmando sia autonomamente, sia in diretto coordinamento con Uni Finanza, momenti e luoghi di scambio sistematico delle informazioni su dati, tendenze, iniziative, normative nazionali e aziendali in tema di occupazione giovanile nel settore.

Senza evidentemente preconstituire decisioni che restano di esclusiva competenza dei rispettivi organismi collettivi, i sindacati partecipanti a questo Progetto si pongono la questione di quali possibili ed efficaci forme di coordinamento delle rispettive politiche contrattuali nazionali in tema di occupazione giovanile del settore possano servire al raggiungimento dell'obiettivo comune di una stabile e qualificata occupazione giovanile nel nostro settore.

In questo senso occorrerà un chiaro coinvolgimento e sostegno di Uni Finance.

In questo senso ci dobbiamo impegnare con Uni Finanza anche a dare uno specifico impulso al Dialogo Sociale Europeo del settore, anche contando su alcuni importanti punti di interesse comune fra noi e i nostri partners sociali per lavori qualificati in grado di fornire qualificati e sicuri prodotti finanziari.

**Da questo punto di vista ci proponiamo, entro la conclusione di questo Progetto, di produrre una bozza di dichiarazione Congiunta** da proporre ai soggetti istituzionali del Dialogo Sociale Europeo. Intendiamo scrivere questa bozza con i partners sociali che a questo Progetto hanno aderito.

Sulla base dello scambio di idee e di punti di vista che siamo riusciti ad avere con questi ultimi nel corso del Progetto finora, crediamo sia possibile trovare una

condivisione con detti partners sociali ad esempio su temi di carattere generale, quali la contraddizione tra politiche governative di innalzamento dell'età pensionabile e politiche di promozione dell'occupazione giovanile, nonché su temi più specifici del settore, quali il ruolo strategico della formazione professionale ai fini di una qualificata occupazione giovanile funzionale a produrre servizi creditizi e finanziari sicuri e qualificati.

Anche in funzione di un efficace e produttivo Dialogo Sociale tuttavia, occorre che come sindacati nazionali ci misuriamo con la questione delle possibili forme di nella coordinamento delle politiche contrattuali nazionali per l'occupazione giovanile nel settore, al fine di costruire, insieme a Uni Finanza, quei rapporti di forza a livello europeo senza i quali anche i nostri rispettivi partners sociali nazionali non potranno né vorranno seguirci in maniera tra di loro condivisa su un percorso europeo di questa portata.

Intendiamo infine rilanciare la campagna "Sales vs. Advice" di Uni Finanza, iniziata ormai 3 anni fa, ma che non ha finora raccolto quel concreto e condiviso impegno che si sperava da parte degli affiliati europei.

Londra, 12 Settembre 2012.