



SEDE

00187 ROMA
VIA LOMBARDIA 30
TEL. 06.42.035.91
FAX 06.484.704
e-mail: uilca@uilca.it

pagina web: www.uilca.it

UILCA – UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI

Aderente a Union Network International – UNI

UFFICIO STUDI – ROMA

CRESCITA DELLA PRODUTTIVITA' E CRESCITA DELLE RETRIBUZIONI NEL SETTORE BANCARIO

(a cura di Massimo Bramante – Ufficio Studi UILCA - Maggio 2011)

1. PREMESSA

Nella presente nota si espongono, in maniera estremamente sintetica (ma con ampie citazioni delle fonti utilizzate), le ragioni essenziali del *perché* le retribuzioni dei lavoratori bancari italiani debbono crescere “in linea” con il rilevante livello di crescita della produttività del lavoro registrata nel settore creditizio. Tale consistente incremento è stato recentemente evidenziato da una serie di attendibili documenti tra cui, in particolare, l'ultimo *Rapporto sul mercato del lavoro nell'industria finanziaria*, curato dall'ABI (2010).

“Sugli aspetti di produttività delle risorse umane il rapporto tra totale dell'attivo di bilancio e numero di dipendenti mostra che, su base 2000, il relativo valore è cresciuto nel decennio considerato di circa 65 punti percentuali per il divergente andamento delle due grandezze raffrontate: marcata crescita delle attività delle banche contro una contrazione del personale dipendente. Ancor più diretta è l'indicazione di miglioramento della produttività che emerge dal rapporto tra costo del personale e totale delle attività di bilancio. Anche in questo caso i dati statistici confermano un notevole miglioramento della produttività, evidenziando un trend decrescente di questo rapporto: infatti, il numero indice su base 2000 di questo rapporto mostra nel solo 2009 una perdita di 8 punti (da 70 a 62)”. (F.CUCUCCIO, Rapporto ABI - Come cambia l'occupazione - In crescita flessibilità e istruzione, in Banca Finanza, n.2, febbraio 2011, pagg. 42-43).

Sintetizzando: più profitti, meno personale, meno costo del lavoro, più produttività per singolo dipendente.

La necessità di un confronto costruttivo tra Sindacato e controparti datoriali sul tema del rapporto produttività / salario reale è ancor più reso urgente, *inter alia*, se si tiene conto di due importanti documenti elaborati dalla nostra Organizzazione: il Comunicato Stampa del 25 febbraio 2011 del Segretario Generale UILCA Massimo Masi su stipendi dei bancari e stipendi del top management e l' *Accordo quadro territoriale sul salario di produttività sottoscritto da CGIL-CISL-UIL e Confindustria* dell'8 marzo 2011.

Perché, dunque, crescita della produttività e retribuzioni dei lavoratori bancari debbono crescere simmetricamente ?

2. RETRIBUZIONI E INNOVAZIONE TECNOLOGICA

Come sottolineato ormai da tempo da autorevoli economisti (tra cui , in particolare, Paolo Sylos Labini, in lavori del 1984, 1993, 1999) un incremento delle retribuzioni del personale dipendente “in linea” con l’incremento della produttività del lavoro è uno dei *fattori chiave* che stimola le singole imprese (industriali, commerciali, finanziarie) ad affrontare la concorrenza nazionale ed internazionale attraverso innovazioni tecnologiche di processo e riorganizzazione dei servizi.

Il punto cruciale è collegare efficacemente la disponibilità sindacale a favorire l’innovazione tecnologica e l’I.C.T. (nelle banche, ad esempio, attraverso la diffusione di ATM evoluti) e la riorganizzazione del rapporto di lavoro (ad esempio: ricambio generazionale attraverso forme innovative di flessibilità occupazionale in ingresso) con un “contrattato” incremento retributivo, “in linea” con gli aumenti di produttività acquisiti ed acquisibili dai singoli istituti di credito.

Il “cuore” di tale processo è efficacemente illustrato dall’economista LEONELLO TRONTI :

“ I frutti della riorganizzazione devono consentire (...) una crescita retributiva reale e diffusa, in linea con la crescita della produttività del lavoro. Le retribuzioni reali debbono crescere perché, oltre ad essere un costo per le imprese, esse sono non solo la principale componente dei consumi delle famiglie, ma anche un fondamentale elemento di pungolo alle imprese sul terreno dell’innovazione tecnologica e organizzativa. Il sostegno alla crescita delle retribuzioni, il cui potere d’acquisto è oggi minacciato dalla crisi internazionale, costituisce oggi un elemento essenziale della strategia di stabilizzazione dell’economia...”. (L. TRONTI, Produttività del lavoro e crescita: scambio politico ed estensione del mercato, in Quaderni di ricerca sull’artigianato, n.50/2008, pp. 183-209).

3. RETRIBUZIONI E PRODUTTIVITA' DEL CAPITALE E DEL LAVORO

E' fuor di dubbio che la crescita della produttività in Italia è ancora limitata (nel sistema industriale e nel sistema finanziario) rispetto a quella riscontrabile in altri paesi europei (quali Germania, Olanda, Danimarca, Finlandia, etc.), ma non per una presunta "pigrizia" dei lavoratori italiani, bensì per ragioni di natura macroeconomica sovente sottovalutate quali: a) la produttività del capitale, in grado di influenzare positivamente la produttività del lavoro (investimenti in Ricerca & Sviluppo, apertura verso nuovi prodotti e nuovi servizi, ricerca di innovative fonti di ricavo, etc.), è ancora a livello pre-crisi finanziaria; b) il sistema informatico complessivo degli istituti di credito è ancora sottoutilizzato ; c) modesta è la ricerca di nuove forme di redditività del capitale di cui le banche dispongono (si pensi ai possibili risultati di una partecipazione più incisiva dei gruppi bancari alle grandi opere infrastrutturali , particolarmente nella logistica, nell'ampliamento delle reti viarie, nell'ammodernamento delle strutture portuali e così via); d) scarsa la valorizzazione del cosiddetto "capitale umano" ("investimenti in conoscenza") laddove è di tutta evidenza che le imprese europee (anche le imprese finanziarie) richiedono sempre più spesso *knowledge workers*, cioè "lavoratori della conoscenza" capaci di apprendere rapidamente le singole fasi del processo operativo e, soprattutto, di inserirsi in modo positivo in sempre più complessi sistemi relazionali. Il ritardo delle imprese finanziarie italiane in questo settore appare oggi particolarmente marcato e quindi degno da parte anche del Sindacato della massima attenzione. Sintetizzando: pochi investimenti in formazione e ricerca e quindi, parallelamente, ancora basse retribuzioni.

“ Sulla base dei dati pubblicati nell'ultimo Education at a Glance dell' OCSE, mentre un diplomato di età compresa tra i 25 e i 34 anni guadagna in Italia circa il 10 per cento in più di un coetaneo senza un diploma, in Germania, nel Regno Unito e negli Stati Uniti i divari sono notevolmente più ampi (pari rispettivamente nel 2008, al 14, al 39 e al 45 per cento). Una situazione forse anche peggiore si riscontra tra i laureati. In Italia una laurea consente a un giovane di età compresa tra i 25 e i 34 anni di avere un reddito da lavoro di circa 24 punti percentuali superiore a quello di un diplomato, un valore basso nel confronto internazionale: il "premio" di laurea per i giovani francesi è del 36 per cento, per i tedeschi del 46, del 49 e 65 per cento per gli inglesi e gli americani”. (I. VISCO, Il capitale umano per il XXI secolo, Il Mulino, n. 1/2011).

E' appena il caso di ricordare, con riferimento ai dati testé citati, che nelle banche italiane il 93 % del totale del personale è in possesso di diploma di scuola media superiore e i dipendenti laureati hanno superato oggi la soglia del 35 %.

Il nesso tra produttività del lavoro e produttività del capitale è dunque cruciale, nel sistema creditizio come nel sistema industriale. Al proposito, così sintetizza – a nostro avviso in modo assai efficace – la ragione della scarsa produttività del lavoro italiano rispetto a quanto riscontrato a livello dei più evoluti paesi europei, il prof. GIORGIO LUNGHINI, economista dell'Istituto Universitario di Studi Superiori di Pavia:

“ La produttività del lavoro in Italia è molto bassa non perché i lavoratori italiani sono diventati improvvisamente più pigri. Ma perché la produttività del lavoro non è accompagnata dalla produttività del capitale. Sono l'innovazione e la ricerca a permettere la produzione di automobili tali che gli italiani preferiscono comprare una Fiat invece di un'auto straniera. La produttività è bassa anche perché il contesto generale del paese non assicura condizioni giuridiche e regolamentari adeguate (...). La Germania cresce proprio perché ha tutte quelle condizioni che mancano all'Italia. Le imprese tedesche investono in ricerca, i salari sono alti...”. (in “La difficoltà del paese è reale, ma non certo per colpa dei lavoratori”, intervista a GIORGIO LUNGHINI, Secolo XIX, 27/01/2011).

4. PRODUTTIVITA' REALE E REDISTRIBUZIONE "PERVERSA" DEL SALARIO

La strategia aziendale – ampiamente utilizzata in Italia da banche e compagnie assicurative – di “premiare” il lavoratore solo al raggiungimento di prefissati obiettivi aziendali fissati *ex-ante* (c.d. salario incentivante e/o accessorio) e non in correlazione agli oggettivi aumenti di produttività riscontrati (c.d. salario contrattuale legato agli aumenti di produttività) può innescare “perversi” meccanismi *ex – post* di redistribuzione del profitto (*profit - sharing*), meramente collegati a indicatori nominali di bilancio, incrementi del fatturato, del MOL, e così via (considerati da parte aziendale obiettivi “intoccabili” e dotati di intrinseca *sacralità* !). Ci si è mai chiesto se tali indici catturano con esattezza e completezza l'incremento di produttività dovuto all'operare del singolo lavoratore? Quale il “pericolo” insito in tale strategia ?

Sottolineano con acutezza i proff. N.ACOCELLA e R.LEONI in un loro recente lavoro :

“ La clausola di pagare il salario accessorio solo al verificarsi di queste condizioni finisce per non spingere l'impresa a ricercare incrementi di produttività reale, ma di accontentarsi di “redistribuire” una parte dei risultati raggiunti, pagando cioè solo quegli incentivi concordati che scaturiscono dal successo di strategie aziendali nei confronti degli aumenti nominali delle poste in gioco, vale a dire dal successo delle strategie inflazionistiche nel mercato del prodotto ...”.

I due autori vanno al di là di questa osservazione (per altro assai acuta) del mero esistente; invitando le imprese a operare una sorta di *ribaltamento culturale* (l'espressione è la loro) di tutta la strumentazione incentivante che da *output-oriented* potrebbe/dovrebbe trasformarsi in *input-oriented*, legata cioè

“ad incentivi economici che riconoscano e stimolino l'apprendimento dei singoli lavoratori, nonché la costruzione di ruoli e lo sviluppo delle competenze (polivalenza e policompetenza)(...).L'incentivo economico assume in questo impianto la funzione di leva e di stimolo all' auto-riflessività nei confronti delle pratiche lavorative quotidiane, nella direzione dei parametri di ruolo pattuiti”. (N.ACOCELLA e R.LEONI, La riforma della contrattazione: redistribuzione perversa o produzione di reddito?, in Rivista italiana degli economisti, n.2/agosto 2010, pp. 237/275).

Incentivare anche economicamente la formazione del lavoratore bancario, permettendogli una graduale trasformazione da mero esecutore di ordini e direttive in vero e proprio “lavoratore della conoscenza “ (*knowledge worker*), permetterebbe sia all’impresa creditizia che allo stesso lavoratore di “valorizzare” adeguatamente ogni aumento di produttività conseguito e, nel contempo, di legare strettamente tale incremento a futuri miglioramenti retributivi.

5. PRODUTTIVITA’ E CARRIERE LAVORATIVE “LUNGHE”

Un aspetto al confine tra analisi economica e analisi sociologica, a nostro modesto giudizio non ancora sufficientemente esplorato, è quello dello stretto rapporto esistente tra produttività del lavoro bancario ed età media dei lavoratori (c.d. problema delle carriere lavorative “lunghe”). Se è vero che il *ricambio generazionale* all’interno dell’intera categoria non può che giovare sia alle aziende che ai singoli lavoratori, “giovani” o “anziani” che siano, è altrettanto vero che il *naturale* degrado dell’efficienza lavorativa del lavoratore “anziano” può essere contrastato solo attraverso un corposo investimento in formazione continua o, agendo a monte, operando sulle condizioni generatrici di *distress lavorativo*.

Una pluralità di studi economico-sociologici che non è qui il caso di richiamare ha dimostrato da tempo che l’efficienza aziendale si basa su un *mix* (collegialmente monitorabile dai responsabili delle risorse umane e dal Sindacato) di esperienza lavorativa e carica motivazionale (non molto diversamente da ciò che accade in una squadra calcistica in cui l’esperienza dell’anziano deve sapientemente miscelarsi con l’entusiasmo e la voglia di emergere e valorizzarsi del ragazzo proveniente dal settore giovanile !). Prontezza di riflessi, persistenza della memoria, abilità informatica, competenze linguistiche, caratteristiche tutte delle nuove generazioni, possono fecondamente coesistere con esperienza lavorativa “maturata sul campo” e ponderatezza nel *problem solving* tipiche della età più matura. Le banche italiane – a nostro giudizio – risultano oggi una realtà emblematica di come solo una sinergica “concertazione” sindacato-impresa può, caso per caso, “valutare” se, quando e come si può *correttamente* parlare di esuberanti di personale.

Quando - in riferimento al tema di questo breve studio UILCA, la produttività del lavoro - un lavoratore è “anziano”? Quando la sua carriera lavorativa va considerata ormai “troppo lunga”(ovviamente da un punto di vista meramente economico) ? Chi può o deve stabilirlo ? Quali parametri utilizzare ?

Le osservazioni che seguono, tratte da un recente studio in materia, possono essere alquanto utili.

*“ ...oltre una certa età l'efficienza produttiva delle persone diminuisce, ma le caratteristiche e la velocità del declino restano elusive e il picco di produttività dipende sia dalle azioni orientate a riqualificare l'offerta di lavoro sia dalla qualità della domanda di lavoro. Per quanto riguarda quest'ultimo aspetto, è chiaro che se la domanda di lavoro chiede “esperienza” i lavoratori anziani saranno relativamente avvantaggiati; se invece la domanda di lavoro, per qualsiasi ragione, chiede riallocazioni rapide della manodopera (tra settori, imprese e mansioni) anche a scapito dell'investimento specifico nel posto di lavoro, i lavoratori anziani saranno relativamente svantaggiati. Per valutare le conseguenze del mutamento demografico sulla produttività aggregata dobbiamo considerare (almeno) due aspetti: l'efficienza produttiva relativa delle persone nelle diverse classi di età e il grado in cui persone di età diversa possono essere rimpiazzate nello svolgimento di compiti analoghi”. (M.ZENEZINI, *Invecchiamento della popolazione, crescita, occupazione*, in Studi e Note di Economia, n.3/2009, pag. 450).*

Queste annotazioni sottendono un principio assai semplice: ogni incremento retributivo, nel settore finanziario come nel settore industriale, dovrà quindi essere” allineato “ agli incrementi di produttività riscontrabili sia con riferimento ai percorsi di carriera effettivi del singolo occupato, sia con riferimento alla capacità (tipica delle nuove generazioni) di sapersi riallocare all'interno di mansioni e unità operative. Ancora: il pericolo che offrendo salari troppo bassi o comunque non allineati alla produttività media del settore possa portare le banche italiane ad una scarsa e scadente concorrenzialità sui mercati finanziari internazionali è di non poco momento, forse si sta già realizzando. Solo la cronica carenza di opportunità occupazionali ha permesso al sistema creditizio/assicurativo italiano di evitare una deleteria fuoriuscita di personale altamente qualificato e quindi un ulteriore abbassamento del grado di concorrenzialità a livello internazionale. La crisi economica anche in questo campo potrebbe, tra breve, soprattutto nel nostro paese, dispiegare i suoi nocivi effetti.

Sulle orme di alcuni importanti lavori di Andrew Weiss sui c.d. *salari di efficienza* (vedasi, ad es., *Efficiency Wages. Models of Unemployment, Layoffs and Wage Dispersion*, Oxford Clarendon Press, 1991), è lecito arguire che se un'impresa bancaria riduce le retribuzioni dei propri dipendenti in seguito ad un'oggettiva e documentabile caduta della domanda dei servizi da essa offerti (ad esempio nel *financial trading*) i suoi migliori lavoratori abbandoneranno ben presto tale azienda alla ricerca di imprese nazionali e/o estere, non necessariamente finanziarie, in grado di offrire migliori retribuzioni e migliori percorsi di carriera.

In ultima analisi, non solo è opportuno che la retribuzione sia “in linea” con gli aumenti di produttività registrati nel settore, ma un aumento dei salari può aumentare la produttività del lavoro fino al punto da far aumentare la domanda di lavoro (tale meccanismo non è certo nuovo, il premio nobel per l'Economia Joseph Stiglitz lo aveva messo in luce già intorno alla metà degli anni '80 !). Il pericolo che il sistema-Italia corre (e il sistema- banche italiane con esso) è che lavoratori o ex-lavoratori o futuri-lavoratori con produttività scarsa facciano domanda in imprese dove hanno una maggior possibilità di essere assunti (imprese con bassi livelli salariali) , mentre lavoratori con alta produttività faranno domanda in imprese nazionali o estere tecnologicamente evolute, con salari elevati, imprese che così usufruiranno di forza lavoro qualificata che si è già in parte auto - selezionata.

Chi è “forte” nelle retribuzioni (ad es. la Germania) sarà sempre più “forte” e chi è “debole” (ad es. l'Italia) sia nel sistema formativo scolastico- universitario sia nei meccanismi retributivi di chi offre lavoro, sarà sempre più debole. Basse retribuzioni, retribuzioni scollegate dalla produttività ma connesse solo a risultati reddituali di breve periodo rischieranno di estromettere il sistema creditizio italiano dal contesto internazionale più evoluto. Il mercato del credito rischierà di “traslare” da *mercato primario* – per usare il linguaggio degli economisti che hanno studiato a fondo i meccanismi della *adverse selection*, - a *mercato secondario* , caratterizzato da lavoratori con bassa produttività, modeste retribuzioni, impiegati in mansioni ripetitive seppur riferite a operazioni “sulla carta” professionalizzanti (*trading finanziario*), con un alto tasso di turnover da azienda ad azienda. Un circolo vizioso che potrebbe avvitarci su se stesso...

6. CONCLUSIONI PROVVISORIE

Nella presente nota ci siamo limitati – come Ufficio Studi UILCA – a porre in evidenza alcuni punti cruciali nel rapporto produttività del lavoro- retribuzioni, sottolineando non solo l'importanza di "allineare" contrattualmente le retribuzioni dei lavoratori bancari agli incrementi nella produttività del lavoro riscontrabile, almeno a partire dall'anno 2000, nell'intero settore, ma evidenziando come retribuzioni allineate a tali incrementi non possono che arrecare beneficio alle imprese che le attuano in quantochè rafforzano strategicamente la loro presenza in campo nazionale ed internazionale (con *professionisti della conoscenza* non più semplici "impiegati di concetto"). E' compito del Sindacato – e su questi temi la nostra Organizzazione da anni sta proficuamente lavorando – studiare e vigilare affinché le persone che operano all'interno delle banche, a tutti i livelli, vedano riconosciute le proprie competenze, la propria professionalità, i propri percorsi di carriera e siano quindi stimolate a migliorare le proprie prestazioni lavorative. Molti testi di economia ricordano (ad es. D. RAFF e L.SUMMERS, *Did Henry Ford Pay Efficiency Wages?*, NBER Working Paper, december 1986) che, quando il costruttore di automobili Henry Ford nel lontano 1914 aumentò la paga dei suoi lavoratori qualificati da 2,34 dollari al giorno a 5 dollari, i risultati furono sorprendenti: il tasso annuale di *turnover sul lavoro* (rapporto tra interruzioni del rapporto di lavoro e occupati)passò dal 370% del 1913 al 16% nel 1915; il tasso di licenziamento scese dal 62% a quasi lo 0%; il tasso medio di assenteismo, che era del 10% crollò al 2,5%. "Non c'è dubbio – conclude icasticamente l'economista OLIVIER BLANCHARD – *che la fonte principale di questi cambiamenti fu l'aumento salariale*"... *Ma Ford probabilmente aveva anche altri obiettivi, come tenere lontani i sindacati dalla sua società ...*". (O.BLANCHARD, *Scoprire la macroeconomia*, vol. 1, Il Mulino, 2009). Per fortuna oggi questo obiettivo sarebbe irrealizzabile.