

Il mercato del lavoro nell'industria finanziaria italiana

A causa delle retribuzioni tabellari di differente entità e degli oneri sociali generalmente intesi di diverso peso, i maggiori Paesi europei presentano, come spiegato nel *"rapporto ABI sul mercato del lavoro nell'industria finanziaria"*, un costo del lavoro piuttosto differenziato. Questo comporta il crearsi di una grande dispersione tra costo del personale, retribuzioni lorde e retribuzioni nette dei competitori europei.

La situazione di svantaggio competitivo del nostro Paese nei confronti dei principali mercati europei permane, sebbene la moderazione salariale dell'ultimo rinnovo contrattuale abbia permesso di ridurre il gap esistente con i concorrenti europei. Ad esempio, confrontando il costo del lavoro nel 2001 per un addetto di sportello tra Italia, Germania e Francia si vede come la banca italiana debba pagare 38.000 €, mentre quella tedesca 33.600 € e quella francese solo 31.600 €; analoghi gap si riscontrano nelle retribuzioni lorde e nette.

Dall'analisi dei dati relativi al 2001, emerge il seguente scenario:

- vi è un gruppo di Paesi che presenta un costo del lavoro per dipendente nettamente superiore alla media europea: Germania, Svizzera e Italia;
- vi è un gruppo di Paesi il cui costo del lavoro per dipendente risulta sostanzialmente allineato con la media europea: Olanda, Francia, Spagna e Paesi del Nord;
- vi è un gruppo di Paesi per i quali lo stesso valore si attesta in corrispondenza dei minimi valori a livello europeo: Belgio, Portogallo e Regno Unito.

Tra il 1996 e il 2001 il costo del lavoro in Italia è risultato costantemente ai massimi livelli in Europa. Nonostante il riavvicinamento ai livelli medi europei conquistato in questi anni, il gap tra il costo unitario del lavoro nei grandi gruppi bancari italiani e quelli europei rimane elevato. Dal confronto tra i gruppi bancari a livello europeo emerge alcuni interessanti dati:

- la variabile Paese incide sulla struttura di costo, ed in particolare sulla dinamica del costo del lavoro; in tal senso risulta evidente il permanere di un quadro regolamentare del mercato del lavoro estremamente disomogeneo a livello europeo;
- la specializzazione operativa risulta essere una variabile rilevante in relazione al costo del personale (i costi più elevati si riscontrano nell'investment banking e nell'asset management);
- un ultimo fattore che influenza l'impatto dei costi del lavoro sugli economics aziendali è l'operatività geografica, infatti la rilevante apertura internazionale di alcune banche può permettere di sfruttare le differenze nei costi del lavoro dei differenti Paesi (almeno in relazione al segmento retail, che risulta essere quello per cui è massima la variabilità).

Dall'analisi delle variabili rilevanti per la terminazione delle differenze salariali nei differenti Paesi europei, emerge che la gestione del fattore lavoro e dei costi ad esso legati dipendono fortemente dalla scelta del business mix, dal grado di internazionalizzazione e, infine, dalle normative esistenti in un certo Paese.

Anche in termini di produttività economica del lavoro (misurata dal rapporto tra costo del lavoro e margine di intermediazione) l'Italia si attesta ai peggiori posti a livello europeo, seguita dalla sola Svizzera. Bisogna, inoltre, considerare che il dato relativo alle banche svizzere è influenzato dalla tradizionale esposizione di queste nelle aree di investment banking e asset management, caratterizzate da maggiori costi. Per la precisione, in Italia ben il 39% del margine di intermediazione viene assorbito dal costo del lavoro, mentre la media europea si attesta intorno al 31%.

Anche l'analisi della produttività aziendale merita un po' di attenzione ed evidenzia alcuni interessanti dati:

- la produttività dei gruppi italiani, misurata in capacità di generare ricavi per unità di costo del personale, risulta piuttosto bassa in confronto ai competitor europei;
- il peso del costo del personale rispetto al totale dei costi operativi è particolarmente elevato; tale elemento, associato alla rigidità del mercato del lavoro italiano, rischia di creare uno pesante svantaggio competitivo;
- la specializzazione operativa gioca un ruolo fondamentale nella determinazione del livello di produttività: diverse tipologie operative corrispondono a differenti livelli di produttività;
- l'operatività geografica non sembra influenzare la produttività: le tre tipologie di banche (global, superregional e regional) risultano caratterizzate da un trend di leggera riduzione della produttività. Nonostante ciò, le banche globali sono quelle che presentano un più elevato livello dell'indice.

In merito ai costi operativi nel loro complesso, nel 2001 le banche italiane hanno assorbito il 61,5% dei margini generati per coprire i costi operativi, a fronte di una media europea che si attesta su un valore pari al 57%. Nonostante questo dato, la dinamica dimostra che, pur essendo la ridotta capacità di governare i costi un vincolo strutturale del sistema italiano, il gap con le principali banche europee si sta progressivamente riducendo. Tuttavia associato alla scarsa flessibilità del mercato del lavoro, questo elemento, continua a costituire uno svantaggio competitivo.

Queste dinamiche sono state innescate in primis allo svilupparsi, con l'inizio degli anni '90, dei "fermenti della concorrenza", che la progressiva integrazione nel mercato europeo veniva introducendo all'interno del sistema bancario italiano e, quindi, dall'avviarsi di un percorso di ricerca della dimensione produttiva più efficace e di un controllo sulla dinamica dei costi. In particolare i costi del personale venivano ricondotti sotto controllo, anche grazie agli accordi sviluppati a livello dell'intero sistema economico. In questo periodo, lo sviluppo dell'economia e dei fondi intermediati, la riduzione del debito pubblico e il conseguente riorientamento del portafoglio delle famiglie, hanno consentito di procedere a rilevanti riorganizzazioni senza che vi fossero riflessi significativamente negativi sul piano occupazionale. Questo felice periodo, in cui gli effetti occupazionali e gli aggiustamenti organizzativi venivano assorbiti alla crescita dell'attività, è giunta al termine alla fine del biennio 2001-2002.

Siamo ora entrati in una fase di profondo aggiustamento dell'indice cost/income, che caratterizza tanto le banche italiane quanto quelle europee, americane e asiatiche, la cui caratteristica fondamentale è la rapidità.

Sul versante del costo del lavoro, gli interventi operati dalla contrattazione nazionale hanno consentito di invertire il trend di divaricazione riscontrato finora nel confronto con i principali partner europei: per consolidare i risultati raggiunti, ma soprattutto per migliorarli in prospettiva, i comportamenti moderati sul piano salariale non possono essere abbandonati. Le banche italiane potranno corrispondere miglioramenti salariali ai propri dipendenti solo nella misura in cui sapranno assorbire il gap con i concorrenti europei migliorando la propria competitività. Per fare ciò occorre un profondo aggiustamento, che deve essere affrontato con determinazione e accettando le conseguenze che esso necessariamente avrà sui livelli del personale. Sul fronte della gestione delle risorse umane questo aggiustamento dovrà passare attraverso due snodi fondamentali: una rapida riduzione delle eccedenze e un aumento del quadro di flessibilità di impiego di lavoro nelle banche.

Uno strumento prezioso per il raggiungimento degli obiettivi individuati è sicuramente il Fondo Esuberi, il quale permette di gestire le riduzioni di personale, che risultano indispensabili, garantendo nel contempo un supporto formativo ai lavoratori interessati in grado di ampliarne le prospettive di reimpiego.

Gestire il lavoro in modo più flessibile non è però sufficiente: l'esperienza di altri Paesi indica con chiarezza come un ampio ricorso all'outsourcing sia indispensabile per servire con maggiore flessibilità, e con costi più bassi, la clientela nelle banche.

A cura di Elena Perondi