



**Da una sola parte,
dalla parte dei lavoratori**



**LAVORO: una passione
che non passa**

UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI

Newsletter Consulenti Finanziari

Roma, 3 aprile 2017

Nell'ambito del focus specifico Uilca dedicato ai **CONSULENTI FINANZIARI**, ci occupiamo in questo numero della recente regolamentazione introdotta dagli accordi sottoscritti in Intesa Sanpaolo, che hanno normato in modo assolutamente innovativo la figura del consulente.

Vogliamo anche richiamare una precedente specifica regolamentazione realizzata in Banca Etica nel marzo 2012, per coloro che, in tale realtà, furono definiti "*banchieri ambulanti*".

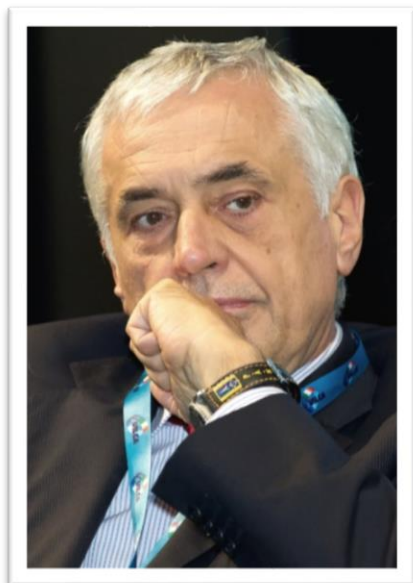
Vi illustriamo queste due esperienze attraverso le interviste a Massimo Masi, segretario generale della nostra Organizzazione, e a due dei protagonisti di questi accordi: Giuseppe Bilanzuoli, segretario responsabile Uilca Gruppo Intesa Sanpaolo, e Antonio Greco, segretario responsabile Uilca Gruppo Banca Etica.

Vi invitiamo a contattarci attraverso la mail

[**consulenti.finanziari@uilca.it**](mailto:consulenti.finanziari@uilca.it)

e a visitare la sezione dedicata del nostro sito nazionale: **www.uilca.it**

*La Segreteria Nazionale
(Mariateresa Ruzza)*



L'opinione del Segretario Generale Uilca MASSIMO MASI

E' nelle logiche e nella tradizione della Uilca non avere timore di percorrere nuove strade, essere capaci di aprirsi al nuovo ed essere disponibili a inventare nuovi strumenti che meglio interpretino la realtà, in veloce trasformazione, che stiamo vivendo.

La Uilca non si arrocca in sterili difese dell'esistente, ma è sempre pronta al confronto su nuovi terreni, per gestire e precorrere i cambiamenti, nell'ottica di una sempre più intensa ed idonea difesa delle lavoratrici e dei lavoratori.

Scegliemmo per la nostra quarta Conferenza di Organizzazione del gennaio 2013 lo slogan "*Quando soffiano i venti del cambiamento, qualcuno costruisce muri, altri costruiscono mulini a vento*" che ben rappresenta la filosofia della Uilca, soprattutto in questi tempi di enormi stravolgimenti del mondo del credito e di trasformazione del ruolo del bancario "classico", come eravamo abituati a vederlo. La Uilca non vuole costruire muri: se il mondo cambia, anche noi dobbiamo cambiare; se il settore richiede nuove professionalità, siamo pronti a interpretarle, regolarle, rappresentarle, tutelarle.

E' quanto è stato realizzato recentemente in Intesa Sanpaolo con la sottoscrizione dell'Accordo sullo sviluppo sostenibile del 1.2.2017, che al punto 3 "Politiche attive" estende, per la prima volta, in modo dettagliato e sistematico i diritti previsti dal Contratto Nazionale del Credito a colleghe e colleghi consulenti finanziari, senza mortificarne le caratteristiche di autonomia e autoorganizzazione tipiche di questo ruolo.

Precedentemente, nel marzo 2012, in Banca Etica fu realizzato un accordo simile, che riguardava gli allora promotori finanziari (oggi consulenti).

Se il settore del credito necessita di nuove figure, e vuole investire su di esse, è dovere del Sindacato confrontarsi con le controparti senza pregiudizi al fine di cercare nuovi strumenti e inventare nuovi metodi per estendere l'ombrello dei diritti anche a loro.

Solo in questo modo potremo continuare a rappresentare al meglio tutte le lavoratrici e i lavoratori del settore.

MASSIMO MASI
Segretario Generale Uilca



Intervista a GIUSEPPE BILANZUOLI Segretario Responsabile Gruppo Intesa Sanpaolo

Il 1 febbraio scorso nel Gruppo Intesa Sanpaolo è stato firmato un Protocollo per lo sviluppo sostenibile che contiene una sezione molto innovativa in materia di nuove modalità di assunzione. Sui contenuti di questo Accordo abbiamo intervistato Giuseppe Bilanzuoli, segretario responsabile Uilca Gruppo Intesa Sanpaolo.

Ci puoi illustrare il contesto nel quale si è sviluppato questo accordo?

Sicuramente un contesto insolito per questi ultimi anni nel settore bancario: abbiamo negoziato un Protocollo per lo sviluppo sostenibile e non una procedura di esodi. Le uscite che discenderanno da questo accordo saranno solo volontarie e buona parte delle assunzioni saranno innovative; avremo promotori finanziari cui si sommerà un contratto di lavoro dipendente indeterminato part time e avremo le prime assunzioni nel settore derivanti dai part time espansivi. Due nuove leve occupazionale con le quali puntare anche allo sviluppo e non solo alla riduzione degli organici.

Quale ritieni possa essere la platea potenzialmente interessata?

Per il contratto ibrido promotore/dipendente immagino attuali promotori che vogliono acquisire le tutele e garanzie della contrattazione nazionale e di gruppo senza perdere la possibilità di un lavoro anche autonomo: penso a colleghi che si confrontano con difficoltà occupazionali in altre banche, penso a colleghi oggi nella sezione emergenziale del Fondo di solidarietà e a colleghi già in organico nel nostro Gruppo che vogliono sperimentare la possibilità di un lavoro più indipendente da quello di solo lavoro subordinato.

E quale potrà essere l'ambito geografico di applicazione?

Gli inserimenti potranno essere in tutta Italia: però nel Protocollo abbiamo condiviso che ci sarà un impegno particolare verso il mezzogiorno e le aree disagiate del Paese. Vogliamo dare un'impronta sociale a queste assunzioni, insieme all'azienda vogliamo indicare una priorità e investirci.

Quali sono i punti più significativi dell'accordo?

Assunzioni, vera priorità di un Sindacato che vuole sostenere il nostro Paese; uscite solo volontarie e incentivate; politiche per l'invecchiamento attivo, compresi i part time espansivi; grande attenzione ai colleghi con seri problemi di salute; ulteriore spinta verso lo smart working; sperimentabilità della formula ibrida a garanzia della contrattazione nazionale: sono questi i punti di forza.

Ritieni che questo accordo possa contribuire ad estendere le tutele alla fascia dei consulenti?

Se la sperimentazione darà risultati positivi mi auguro che le Segreterie Nazionali e l'Abi possano partire, proprio da questo accordo, per allargare le tutele ai consulenti e così allargare i confini della contrattazione. E' indubbio che la categoria dei bancari è destinata ad assottigliarsi molto. Il Sindacato deve cercare altri lavoratori da inserire in contratti tutelanti e garantisti come quello del credito. Con la precarietà che avanza a piè sospinto la Uilca si è posta l'obbiettivo di negoziare tutto quanto possa contrastarla e invertire la tendenza.

Ci confermi che la scelta di questa tipologia di "doppio contratto" avverrà esclusivamente su base volontaria?

Certo, gli attuali colleghi in servizio lo potranno fare solo volontariamente e in via sperimentale, con tutte le garanzie alla fine del percorso di rientrare al 100% come lavoratori dipendenti. Anche i neo assunti potranno, dopo due anni, scegliere il 100% lavoro dipendente, trasformando il loro part time in full time. Il cambiamento che travolge il mondo del lavoro è ormai perpetuo: la Uilca cerca le garanzie per permettere alle colleghe e ai colleghi di affrontarlo senza paura e con fiducia, un modo moderno per continuare a declinare il nostro motto congressuale: "da una sola parte, dalla parte dei lavoratori".

ROBO ADVISOR E CONSULENZA FINANZIARIA

Quale futuro per la consulenza? Potrà essere sostituita da un robot?
Leggi l'opinione di Massimo Bramante – Centro Studi Uilca Orietta Guerra

Su

www.uilca.it/documentazioni/consulentifinanziari/stampaenotizievarie



Intervista a ANTONIO GRECO Segretario Responsabile Gruppo Banca Etica

Già nel "lontano" marzo 2012 in Banca Etica venne sottoscritto un accordo che regolamentava, in modo più ampio rispetto al Contratto Nazionale del Credito, l'attività degli allora Promotori finanziari.

Ci illustri le principali caratteristiche di quell'accordo?

Nel 2012, in seguito ad una lunga e complessa trattativa, il percorso di confronto e di negoziazione svoltosi tra Banca Etica e Organizzazioni Sindacali (che per la prima volta in Banca Etica diventavano rappresentative anche dei lavoratori con partita iva), ha portato alla definizione di uno specifico contratto di agenzia tra Banca Etica ed il "Banchiere Ambulante" (così è stato da sempre denominato il promotore finanziario nella nostra banca).

Tale contratto risultava essere funzionale e compatibile sia con il modello assunto da Banca Etica sia con le indicazioni formulate dagli Organismi di Vigilanza per la fattispecie del profilo professionale interessato.

Prevedeva il riconoscimento di una parte fissa e di una parte variabile orientata:

1. alla valorizzazione delle professionalità consolidate, delle masse amministrative e della correlata complessità di gestione;
2. al sostegno delle spese sostenute per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Prevedeva inoltre la copertura economica in caso di malattia e/o maternità e il riconoscimento da parte della Banca del contributo previdenziale - pari al 3% della parte fissa - del compenso sulla posizione individuale di chi aderiva al Fondo "Pensplan Plurifonds linea Aequitas". Il rapporto di collaborazione tra Banca Etica e la rete di Banchieri Ambulanti (Promotori finanziari della Banca), veniva disciplinato dal contratto di agenzia, con la particolarità che la prestazione richiesta a questa figura professionale risiede nel fatto che assomma tanto l'attività di promozione finanziaria quanto l'attività di promozione culturale della finanza etica, in rapporto con la struttura territoriale dei soci, con l'obiettivo di consolidare la rete di relazioni sul territorio di competenza.

In coerenza con i principi e i valori dichiarati da Banca Etica, il trattamento economico dei Banchieri Ambulanti ha assunto la seguente struttura:

- **PARTE FISSA:** determinata in un importo tale da garantire ai Banchieri Ambulanti un livello di vita dignitoso; e con anche l'obiettivo di porre i collaboratori in una posizione tale da non dover ricorrere ad azioni commerciali non coerenti con la realtà di Banca Etica al solo fine di assicurarsi un maggior profitto.

- **PARTE VARIABILE:** collegata all'azione commerciale e a quella di carattere culturale volta ad allargare e consolidare la rete territoriale della clientela e dei soci.

La determinazione di questa parte non risulta quindi basata solo sul numero effettivo di affari conclusi, ma anche sul complesso delle attività esercitate dal Banchiere e, in particolare, sulla sua capacità di accompagnare il cliente anche in un'ottica consulenziale e sulla capacità di gestione dei rapporti con la struttura organizzativa locale dei soci del territorio di riferimento e delle iniziative di comunicazione e promozione culturale locale della Banca. Il contratto ha definito maggiormente gli elementi della parte di retribuzione variabile, attraverso:

- ✓ sviluppo professionale;
- ✓ mobilità programmata sul territorio di competenza;
- ✓ dati di mantenimento sulla raccolta diretta;
- ✓ qualità/quantità del lavoro svolto;
- ✓ attività di sviluppo;
- ✓ attività di cooperazione (intesa come la possibilità di prevedere un riconoscimento a seguito dei risultati aziendali e in linea a quanto riconosciuto ai dipendenti come Premio Aziendale).

Inoltre vengono garantiti ai "Banchieri Ambulanti" i beni strumentali necessari allo svolgimento dell'attività.

Quante persone sono state interessate da quell'accordo? E quale tipologia di persone ha coinvolto?

Oggi sono interessati ben 31 colleghi "banchieri ambulanti" dislocati su tutto il territorio nazionale. Tutti i 31 collaboratori sono in possesso del patentino e sono iscritti all'OCF (Organismo di vigilanza e tenuta dell'albo unico dei consulenti finanziari).

L'azienda è soddisfatta?

Di recente la Banca ha presentato alle parti interessate una proposta di ridefinizione delle forme contrattuali che regoleranno i rapporti tra "Banchieri Ambulanti" e Banca Etica attraverso un'ipotesi sotto una duplice direttrice: la modifica dell'attuale contratto (che dovrà avere durata temporanea e transitoria per il 2017) e in seguito la definizione di un nuovo scenario contrattuale che coinvolgerà queste figure. Il ruolo del Banchiere Ambulante risulta quindi meno ancorato alle attività amministrative e più orientato allo sviluppo, con la valorizzazione di attitudini e competenze in ambito consulenziale. L'Azienda appare propensa alla valorizzazione degli "skill" acquisiti dai collaboratori in ordine alle differenti tipologie di competenze, attitudini, specificità territoriali, ecc.

E i lavoratori interessati?

Le assemblee e i momenti di confronto con i "banchieri ambulanti" hanno trovato un sufficiente e sostanziale approdo di condivisione e accettazione del percorso sin qui espletato in ordine al contratto in essere e qualche perplessità in ordine all'ipotesi complessiva di rivisitazione. Da parte loro è stata palesemente evidenziata la difficoltà di comprensione riferita al ruolo più sbilanciato verso la componente commerciale e di ridimensionamento del ruolo di presidio e "presenza testimoniale viva" sul territorio.

A distanza di 5 anni, quali sono le valutazioni su questa esperienza?

In Banca Etica la figura del promotore finanziario "Banchiere Ambulante" è molto specifica e significativamente diversa da tutte le altre esperienze presenti nelle reti dei promotori e consulenti finanziari degli altri istituti. Non è facile esprimere valutazioni con riferimento al mondo esterno. Trattandosi di contrattazione di prossimità è per noi Organizzazioni Sindacali un innovativo laboratorio "work in progress". La nostra è e rimane un'esperienza unica ed esemplare in tutti i sensi. I clienti scelgono la Banca per i suoi valori e per questo risulta molto attrattiva. Di conseguenza il lavoro più importante dei colleghi è quello della "relazione" cui deve comunque seguire la consulenza per la proposta e vendita di prodotti e servizi.

Ritieni sia migliorabile?

Tutto è perfezionabile e certamente è migliorabile. La contrattazione di prossimità, per risultare più vicina alla realtà attuale e più consona ai cambiamenti in corso, richiederebbe frequenti momenti di verifica e di confronto, oltre che di *trait d'union* con i colleghi del settore del credito, che stanno già vivendo esperienze simili e affini.

E rispetto al recente accordo firmato il 1 febbraio in Intesa Sanpaolo?

Gli Accordi sono strumenti che devono essere applicati nelle singole realtà e la loro validità spesso dipende da come vengono utilizzati. L'Accordo siglato in Intesa Sanpaolo potrebbe risultare un'interessante base di discussione e di confronto anche per il mondo di Banca Etica. La partita è appena cominciata e le azioni sono tutte da mettere in campo.

Sul nostro sito nazionale www.uilca.it

Potete trovare gli accordi integrali del Gruppo Intesa Sanpaolo e di Banca Etica di cui parliamo in questa newsletter seguendo il percorso:

www.uilca.it/documentinazionali/consulentifinanziari/legislazioneenormativaenti

Per ulteriori informazioni e chiarimenti è a disposizione il collega

Michele SCHIAVONE
Consulente Finanziario
Segretario R.S.A. Banca Pop. Sondrio
michele.schiavone@popso.it
Cell. 338 7863925

anche attraverso la mail

consulenti.finanziari@uilca.it