

PROSUMERS

informazione quindicinale a carattere professionale e sindacale della Federazione Promotori Finanziari e Operatori Mercati Mobiliari
- Feder.Pr.O.M.M. -

Feder.Pr.O.M.M. & Fin.Ass

presenta

la 1^a proposta di PIATTAFORMA CONTRATTUALE per tutti gli operatori dell'intermediazione finanziaria e Assicurativa dopo il Testo Unico della Finanza.

Una proposta che vuole ridisegnare organicamente la struttura del modello di contrattazione finora adottato dalle imprese di investimento (Banche e Sim) e Compagnie che collocano prodotti assicurativo-finanziari per dare delle certezze economico-professionali e giuridico-normative a tutti gli addetti del mercato finanziario ed assicurativo.

Elaborato dalla segreteria generale della Federpromm & FinAss è sottoposto alla discussione di tutti gli operatori del mercato finanziario ed assicurativo, prima di essere ufficializzato alle controparti datoriali pubbliche e private per l'avvio del negoziato sindacale

Su questo versante, il dibattito attualmente in corso fra le forze politiche, sindacali, sociali e datoriali, soprattutto nel settore del credito e delle assicurazioni, non fa altro che rimarcare tale problema, senza naturalmente offrire alla collettività una soluzione possibile e una "proposta sindacale e politica" accettabile.

(segue a pag. 2)

Considerazioni generali

Il problema su cui ruota tutta la politica contrattuale degli ultimi anni, dopo l'esperimento fallimentare del "contratto unico" è sicuramente legato alla analisi ed individuazione dei modelli di sviluppo organizzativo che i sistemi di tipo capitalistico hanno assunto nell'ambito della loro struttura produttiva e finanziaria. Modelli di sviluppo e di cambiamento che - interpretati attraverso gli strumenti dell'analisi sociologica - ci aiutano a capire la dimensione storico-oggettiva dei reali processi di accumulazione, siano essi legati ai settori del mondo della produzione diretta che a quelli dei consumi e dei servizi.

La proposta tiene anche conto dell'accordo sindacale del 28 febbraio 98 sul riordino del sistema bancario e dell'evoluzione legislativa nel campo della regolamentazione dei nuovi lavori e delle professioni emergenti nel mercato del lavoro.

Sommario

- proposta di piattaforma contrattuale
- struttura e dinamica della piattaforma
- rassegna stampa
- campagna tesseramento

0 0 0

SPECIALE

Federpromm & FinAss

Segreteria generale

00187 - Roma Via della Mercede 42

00139 - Roma Via Sergio Tofano 95

Fax-Seqr. 06-87148811

NEL PROSSIMO NUMERO:

il commento ai codici di autodisciplina delle Associazioni datoriali Assosim e Unionsim ABI-Assoreti

Per informazioni dirette chiamare:
0335/6232831 - 0335/6408230 -
0348/2201196

(segue da pagina uno)

Aver trascurato dimenticato, infatti, da parte delle OO.SS.- storiche una serie di variabili fondamentali quali quelle "dell'evoluzione del macchinario industriale" e del ruolo assunto nell'attuale fase di sviluppo dal capitale finanziario e monetario, che agisce oggi su scala planetaria, e dei suoi risvolti sul piano sociale, psicologico e professionale, ha costituito senza dubbio - per gli addetti ai lavori - un grave errore strategico nella impostazione e conduzione delle rivendicazioni sindacali, professionali e contrattuali. Rivendicazioni viste sempre in funzione della pratica politica, e cioè ideologico-politiche, piuttosto che momento di verifica e di elaborazione sul funzionamento di istituti che avrebbero consentito e garantito una più ampia partecipazione dei lavoratori, degli operatori in generale, alle decisioni rilevanti e significative degli apparati istituzionali, economici e finanziari.

Nel tentativo di capire i problemi connessi alla struttura della dinamica contrattuale che si è sviluppata durante questo periodo nel settore del credito e dell'intermediazione finanziaria (non ultimo l'accordo quadro siglato il 28 febbraio 98), la segreteria generale della Federpromm & FinAss, affronta sul piano della ricerca gli strumenti metodologici per indirizzare una politica sindacale nel settore del credito, della finanza e delle assicurazioni, volta a ridare contenuti professionali e di riconoscimento a tutti gli operatori, siano essi con rapporto di lavoro subordinato che autonomo. Questo in una logica di omogeneizzazione e perequazione dei trattamenti economici e di riconoscimento delle professionalità specifiche fra i vari assetti oggi presenti nel mercato e nei settori interessati.

E' un discorso essenziale. Costituisce - a nostro avviso - cioè la premessa per rimettere in discussione una serie di "pregiudizi" ideologici e politici per giungere ad inquadrare le situazioni attraverso una ricerca diretta, sia nel mercato del lavoro che nel movimento sindacale; quest'ultimo, quale forza sociale direttamente coinvolta nei processi decisionali di potere e di cambiamento.

Il quadro di riferimento metodologico viene visto quindi attraverso un aspetto dinamico delle situazioni in essere nel movimento sindacale e delle associazioni professionali presenti nel settore dell'intermediazione finanziaria ed assicurativa e si sviluppa coerentemente sulla base di una indagine della natura del tipo di rapporto di lavoro presente attualmente nella contrattualistica della promozione finanziaria.

Una premessa per aprire la discussione

Le articolate quanto complesse vicende che hanno interessato in questi anni il rapporto di lavoro tra operatori del mercato finanziario ed assicurativo (ex praticanti finanziari, promotori, ex remissori, ex procuratori alle grida, collaboratori, segnalatori, agenti e sub-agenti di assicurazione, operatori di multilevel-marketing) e intermediari autorizzati (imprese di investimento, banche, sim, imprese assicurative), hanno evidenziato una serie di problematiche strutturali che hanno fatto esplodere delle forti contraddizioni: sia da un punto di vista interpretativo delle norme disciplinanti l'attività lavorativa e quindi della natura del rapporto lavorativo; sia dal punto di vista della applicabilità o meno di alcuni diritti costituzionalmente garantiti al lavoro subordinato (ferie, indennità malattia, previdenza, diritti sindacali; sia infine - come corollario - per i numerosi contenziosi aperti con le società mandanti:

La regolamentazione del rapporto di lavoro, infatti, imposta dopo il 1991 con il varo della legge sulle SIM (n.1/91- ex articolo 5) - e proseguita con i successivi e recenti provvedimenti legislativi riguardanti il recepimento delle direttive comunitarie, con l' Eurosim e Testo Unico della finanza, (art.23 d.lgs. 415/96 e art.32 d.lgs n.58/98) -

Costituisce la piattaforma organica per il varo del 1° Contratto Collettivo del settore dell'intermediazione finanziaria ed assicurativa dopo l'introduzione del decreto legislativo sull'EUROSIM (d.lgs n. 415/96) e del TESTO UNICO della FINANZA - (d.lgs. n. 58/98) -

ha ingenerato una notevole confusione alle parti in causa, provocando così una vasta zona di conflitto tra soggetto attivo (pf, gestore, assistente commerciale, quadro, agente, sub agente, ecc) e soggetto autorizzato (rete di vendita, intermediario bancario, compagnia di assicurazione, ecc).

Aver riproposto oggi, prima con il decreto legislativo sull'eurosim e poi con il varo del testo unico della finanza, gli stessi presupposti normativi del rapporto professionale di lavoro (dipendente, agente o mandatario) tra pf e impresa di investimento (banca o sim, agente di cambio, impresa comunicaria od extracomunitaria), il legislatore ha commesso di nuovo l'errore di escludere di fatto la partecipazione attiva dei soggetti interessati alla definizione di una libera contrattazione dello svolgimento dell'attività professionale, così come avviene negli altri paesi della comunità europea. Per esempio.

Le ragioni di siffatte storture risalgono storicamente ad un vizio di potere da parte della Consob nel lontano 1985, che, con apposite deliberazioni (nn.1739 e 1830 del 1985 -G.U. n.170 e n.278/85) - travalicando le funzioni di vigilanza ad essa attribuiti dalla legge n.216/74, ha voluto disciplinare la vendita "porta a porta" di servizi finanziari attraverso la figura del consulente finanziario come "agente" e rappresentante di commercio.

(segue pagina 3)

Infatti, prima del 1991 la figura del promotore finanziario, non disciplinata da alcun preciso requisito, assumeva il nome di "consulente finanziario". Una categoria che ha creato non pochi problemi ed equivoci sulla natura professionale di tale figura. La Consob pertanto - a torto o a ragione - con tali provvedimenti impositivi stabili che gli incaricati da parte di una società dovevano avere: a) i requisiti soggettivi minimi, b) le norme di comportamento da tenere nel rapporto con la clientela, c) la natura e il tipo di rapporto lavorativo:

Relativamente all'attività di lavoro autonomo, la stessa Consob - precisando l'obbligo di iscrizione al ruolo agenti di commercio o all'albo degli assicuratori - fissava dei paletti e dettava condizioni al solo scopo di salvaguardare le società autorizzate alla sollecitazione del pubblico risparmio da eventuali controversie di lavoro promosse dai "consulenti finanziari" per rivendicare - in caso di contenzioso - l'assimilazione al lavoro subordinato.

I requisiti sostanziali dell'iscrizione ad un ruolo quale quello degli agenti di commercio o all'albo degli assicuratori, non modificava tuttavia lo "status" in capo al consulente finanziario, potendo questi sempre dimostrare che il rapporto con la società autorizzata alla sollecitazione pubblica del risparmio non derivava né da un contratto di agenzia commerciale né da un atto negoziale consensuale qual è appunto il rapporto di mediazione.

Storture che sotto il profilo contrattuale e sindacale, oggi, hanno necessità di essere recuperate e ricondotte in una logica di corrette relazioni industriali.

Una logica di interessi da rimuovere

- La necessità di rimettere in discussione i meccanismi contorti che hanno relegato il rapporto di lavoro tra pf e soggetto autorizzato dalla legge al collocamento di strumenti e servizi finanziari è oggi quanto mai indispensabile se non irrinunciabile.

- Le cause e concause che hanno generato in questi anni sul mercato posizioni di privilegio (contratti ad personam per alcune figure manageriali al di fuori di ogni logica equitativa e contratti a soggetti deboli, quali i semplici sub-agenti o praticanti o pf) devono essere rimosse.



(segue da pagina 2)

- La forte "mobilità" presente nel settore del risparmio gestito (oltre il 30% dei pf ogni anno cambia intermediario) e la forte "mortalità" che ne è seguita e che forse ne seguirà (solo nel 1997 su 100 pf nuovi iscritti, circa il 47% hanno abbandonato l'attività e si sono cancellati dall'albo nazionale), impongono una rivisitazione e revisione dei modelli di contrattazione: sia su scala nazionale, sia su scala aziendale, che inter-aziendale.

Che cosa fare ?

- occorre definire con urgenza "una posizione contrattuale" aperta a tutte le figure del mercato finanziario, anche in funzione del fenomeno di ristrutturazione in atto nel settore del credito e delle assicurazioni;

- necessita "chiarire" la politica sindacale e contrattuale da seguire, nonché la tipologia, le modalità e le tecniche da adottare.

La federpromm & finass, sottopone a tutti gli operatori del mercato finanziario, del credito e delle assicurazioni, alle forze politiche, sociali e datoriali, uno schema di discussione per la stesura di "BOZZA CONTRATTUALE TIPO" da configurarsi come schema alternativo alla contrattualistica in essere.

Sulla base di tali elementi lo schema che si sottopone all'attenzione di tutti gli operatori del mercato, tiene conto dei seguenti presupposti:

- 1) - l'applicabilità a tutte le aree contrattuali per i ruoli e funzioni previste;
- 2) - l'articolazione normativa, che si sviluppa attraverso l'autonomia funzionale del personale e degli operatori per funzioni operative.
- 3) - la configurazione professionale (per i dipendenti) che deve essere programmata secondo i principi scientifici dell'organizzazione del lavoro e viene determinata sulla base dello sviluppo verticale di carriera e sulla base dei ruoli ricoperti, delle funzioni operative e dei profili professionali;
- 4) - la struttura contrattuale tiene conto di due condizioni:
 - b) - una di politica aziendale (retribuzione o compensi su base professionale)
 - a) - una politica economica (retribuzione o compensi su minimi economici)

In tale quadro di problemi presentiamo - come federpromm & finass - la ns. proposta di piattaforma contrattuale che vuole avere come obiettivo primario la razionalizzazione del settore dell'intermediazione finanziaria.

IDEE E PROPOSTE PER UNA SERIA DISCUSSIONE DI POLITICA CONTRATTUALE SU UN PROGETTO DI PIATTAFORMA SINDACALE PER TUTTO IL SETTORE DELLA PROMOZIONE FINANZIARIA ED ASSICURATIVA

LE PARTI IN CAUSA

- 1) - A livello nazionale : Associazioni datoriali ABI - Assosim - Assoreti - Unionsim - Ania e OO.SS. riconosciute e rappresentative degli operatori
 2) - A livello aziendale : Le singole Società quali soggetti abilitati dalla legge, rappresentata ...e le OO.SS. costituite a livello di rsu e riconosciute al negoziato

NOTA: L'ipotesi di contratto varrà su scala nazionale e sarà applicata erga omnes per tutti gli operatori professionali che operano per le imprese di investimento e compagnie di assicurazione.

Il contratto sarà depositato presso le competenti autorità istituzionali (ministero lavoro, Industria, ecc).

STRUTTURA DELLA PIATTAFORMA CONTRATTUALE

Si sviluppa in tre parti:

- A) - Parte giuridico-normativa
 B) - Parte professionale
 C) - Parte economic-retributiva

A) - PARTE GIURIDICO- NORMATIVA

- Premessa programmatica
- Normativa del rapporto di lavoro
- Rappresentatività sindacale
- Regolamentazione servizi generali, di gestione e di raccolta - Disposizioni e norme transitorie

Prevede i seguenti istituti:

- A1) - Natura del contratto
 A2) - Oggetto del contratto
 A3) - Obblighi del Promotore
 A4) - Obblighi della Società
 A5) - Ambito territoriale
 A6) - Pluralità di incarichi (esclusiva)
 A7) - Modalità generali di esecuzione
 A8) - Offerta di valori mobiliari
 A9) - Offerta di prodotti e servizi diversi da valori mobiliari
 A10) - Informazioni e Controlli
 A11) - Inadempimenti
 A12) - Durata
 A13) - Controversie - Collegio arbitrale

A14) - Previdenza - livelli di obbligatorietà

(INPS-Enasarco- Fondo pensioni aziendale)

- A15) - Titolarità del portafoglio - Modalità di indennizzo
 A16) - Regime fiscale
 A17) - Recesso della SIM - recesso del PF
 A17) - Norme di rinvio - compatibilità

* *

B) - PARTE PROFESSIONALE

- Gradi funzionali
- Funzioni operative
- Sviluppo professionale
- Gruppi omogenei di profili
- Sviluppo socio-culturale

Prevede i seguenti istituti:

- B1) - Organizzazione del lavoro e articolazione dei livelli funzionali aziendali
 B2) - Struttura delle qualifiche e mansionari
 B3) - Profili professionali e attribuzione dei compiti
 B4) - Documenti richiesti per l'espletamento dell'attività
 B5) - Livelli di produttività richiesti
 B6) - Caratteristiche dell'attività
 B7) - Modulistica - Materiale in consegna - Marchio e Insegna -
 B8) - Struttura di appoggio - Modalità di esercizio
 B9) - Esercizio della consulenza
 B10) - Rapporti con gli investitori
 B11) - Segreto professionale
 B12) - Inquadramento nel livello professionale di competenza:
 - competenze/retribuzione di base
 - competenze professionali
 - competenze accessorie
 B13) - Indennità di funzione
 B14) - Indennità sostitutiva di rappresentanza
 B15) - Indennità sostitutiva di consulenza
 B16) - Mobilità interna ed interaziendale

O O O

C) PARTE ECONOMICA

- Minimi economici
- Sviluppo economico
- Gruppi omogenei di retribuzione e di compensi provvigionali - Ristrutturazione della retribuzione e delle commissioni
- Soluzioni fiscali

NORME GENERALI

- Protocollo sindacale di applicazione del d.lgs. 626/94
- Norme più favorevoli
- Fondo di solidarietà
- Tutela giudiziaria
- Impedimenti allo svolgimento dell'attività
- Incompatibilità

ALLEGATI

- Normativa di legge e regolamentare:
 - Estratti del d.lgs. 415/96
 - Estratti del d. lgs. 58/98
 - Regolamenti attuativi
 - Estratti codice civile
 - Estratti legge sulla disciplina del lavoro
 - Estratti sulla disciplina dei diritti sindacali

C)- Parte Economica e Retributiva

Prevede i seguenti istituti:

- C1)- Tabelle di riferimento dei prodotti e servizi - Scale parametriche per qualifica
- C2)- Trattamento delle competenze di cui al sub B12)
- C3)- Indennità di cui ai sub B13), B14) e B15)- : modalità di spettanza
- C4)- Liquidazione delle competenze
- C5)- Competenze di cessazione del rapporto di lavoro - Vincoli
- C6)- Trasferibilità del portafoglio - Eventuale indennizzo
- C7)- Premio fedeltà aziendale



federpromm & finass
 l'unico sindacato a difesa degli
 interessi economico-professionali
 di tutti gli operatori del mercato finanziario

**A) - PARTE GIURIDICO-NORMATIVA****Premessa programmatica**

1. illustrazione delle linee di politica sindacale che hanno condotto alla scelta del presente schema alternativo;
2. chiarimenti sulle strutture dei vari settori del mercato finanziario ed assicurativo, in rapporto alla situazione generale del paese, alle istituzioni ed ai regolamenti vigenti;
3. precisazioni sulla struttura contrattuale come esigenza di valorizzare le professionalità degli operatori e l'efficienza dei servizi per una maggiore trasparenza del mercato e tutela degli investitori;
4. richiamo alle responsabilità professionali (civili e penali) ed amministrative connesse alla realizzazione di un ambiente di lavoro più funzionale alle esigenze del pubblico risparmio.

- Normativa del rapporto di lavoro

1. stesura di una normativa che tenga conto delle leggi e dei regolamenti in vigore e che specifichi chiaramente - distinguendoli dalle altre parti - gli attributi giuridici del rapporto di lavoro, stralciando quelle norme che non sono riferite alla contrattazione sindacale e maggiormente soggette al negoziato con le forze sindacali e governo;
2. sviluppo e applicazione di un sistema di lavoro basato su orari di lavoro flessibili e secondo la natura del rapporto di lavoro;
3. determinazione di una nuova politica promozionale che, compatibilmente, apra verticalmente lo sviluppo professionale e di carriera, in rapporto alle reali esigenze ed effettive capacità professionali di ciascuno nell'ambito della funzione operativa e in rapporto alla scala di valori determinata dai profili professionali;
4. articolazione di un sistema organizzativo funzionale alla banca, azienda o società, attraverso la istituzione di commissioni, composte pariteticamente tra rappresentanti della società... od azienda e rappresentanti del personale, che riguardano specificatamente l'organizzazione e pianificazione del lavoro, del controllo ed esecuzione dei compiti operativi e aggiornamento del personale.

- Rappresentatività... sindacale

1. definizione di una rappresentanza sindacale interna attraverso l'istituzione di strutture autonome di rappresentanza per funzioni operative;
2. determinare la rappresentatività statutaria e legale del sindacato e suo riconoscimento come struttura associativa esterna e come rappresentante il potere contrattuale del personale della società od azienda;
3. creare nuove forme di tutela dei diritti e delle attività sindacali estendendo la legge n.300/70 anche a chi svolge lavori parasubordinati;

4. rivedere il sistema di pagamento e riscossione dei contributi sindacali, mantenendo la segretezza e sicurezza di appartenenza al sindacato prescelto, nel rispetto della legge sulla privacy.

- Regolamentazione dei servizi generali, di gestione e di collocamento

1. regolamentare i servizi generali dell'azienda o società in rapporto alla sua funzionalità, alla tutela sanitaria dell'ambiente secondo la legge 626;

2. rivedere ed escludere ogni forma di attività non conforme agli scopi primari della società

- Disposizioni e norme transitorie

1. vincolare la durata del contratto per la: - parte normativa - anni 3; - parte professionale - anni 2; - parte economica - anni 1, con tacito rinnovo se non esiste disdetta entro sei mesi prima della scadenza;

2. predisporre la stesura di un regolamento aziendale che elenchi le strutture, le funzioni, i ruoli ricoperti nell'organizzazione del lavoro il personale dipendente e di collaborazione professionale. Distribuzione gratuita a tutto il personale in organico

B) - PARTE PROFESSIONALE

- Gradi e funzioni

1. specificare l'articolazione dei gradi e delle funzioni primarie in: - direttiva - intermedia - ordinaria
2. prevedere situazioni anomale nella struttura e determinare le modifiche necessarie agli sviluppi professionali

- Funzioni operative

1. specificare l'articolazione delle funzioni operative in: - amministrativa - tecnica - professionale esecutiva o di servizio
2. prevedere situazioni anomale da ricondurre comunque in una delle funzioni indicate

- Sviluppo professionale

1. definire i profili professionali di ognuno attraverso criteri analitici di valutazione del lavoro basati sui seguenti items: requisiti - responsabilità... per mezzi e risultati - complessità dei compiti - condizioni ambientali - gradi di intervento - facoltà operative -- facoltà interpretative - capacità di integrazione - attitudini alla esteriorizzazione - atteggiamenti di identificazione e valorizzazione
2. definire, sulla base dei profili professionali, uno sviluppo professionale verticale, attraverso il passaggio ai gradi funzionali superiori previsti nell'organigramma aziendale
3. strutturare il massimo punto di sviluppo professionale nell'arco degli anni e del patrimonio apportato.

- Gruppi omogenei di profili

1. determinazione di un punteggio fisso su scala di valori oggettivi valido per tutte le figure professionali esistenti in società
2. procedere a raggruppamenti, attraverso medie ponderate, al fine di omogeneizzare i profili per gruppi;
3. rapportare ogni gruppo a un valore economico conglobando tutte le voci ed indennità... previste a livello professionale

- Sviluppo socio-culturale

1. prevedere forme di partecipazione diretta da parte del personale alla vita aziendale e sviluppare forme di coinvolgimento sui problemi sociali e culturali del momento;
2. prevedere un aggiornamento costante - obbligatorio per tutti - che favorisca la crescita tecnico-professionali di ognuno.
3. offrire incentivi allo studio e favorire la partecipazione a convegni congressi a tutto il personale.

PARTE ECONOMICA

- Minimi economici

1. a ciascuno dei tre gradi funzionali sar... assegnato un minimo economico uguale per tutti gli operatori appartenenti allo stesso gruppo;
2. la composizione del minimo economico sarà il risultato de conglobamento di tutte le voci ed indennità previste dai contratti collettivi esistenti e i diritti di legge
3. per la determinazione del minimo economico, l'assegnazione e l'equiparazione degli stessi minimi a tutti gli operatori dello stesso grado saranno il minimo più alto;
4. le differenze esistenti saranno coperte attraverso: assegno ad personam o attraverso le definizioni della differenza e liquidazione a fine anno contrattuale.

- Sviluppo economico

lo sviluppo economico è contrattato sulla base di criteri collegati all'andamento del mercato annualmente e separatamente dallo sviluppo professionale e dalla revisione generale del contratto;

2. ogni aumento dovrà tenere conto delle seguenti situazioni:

- indice del costo della vita - media di incidenza annuale - valori di trasformazione sociale incidenti come costi sociali e professionali - situazioni di disagio familiari e logistici - mutamenti delle situazioni economiche internazionali - interessi materiali e costo del denaro;
- 3. gli aumenti dovranno essere proporzionati tra i gradi di funzione;
- 4. la trattativa per stabilire quanto sopra \dot{S} condotta dai sindacati rappresentanti le funzioni operative, sia a livello di associazioni datoriali che aziendali.

- Gruppi omogenei di retribuzioni o compensi

1. assegnazione a ogni gruppo omogeneo di profili un gruppo omogeneo di retribuzione o compensi commissionali
2. ogni gruppo omogeneo di retribuzione o compensi provvigionali costituisce la retribuzione o compenso professionale;
3. la retribuzione o compenso provvigionale va aggiunta al minimo economico rispettivo.

- Ristrutturazione contabile-amministrativa della retribuzione o del compenso provvigionale

1. rivedere il sistema della contabilità degli stipendi o delle fatture;
2. suddividere nella contabilità personale e nello schema di fatturazione, in tre voci:

- retribuzione o compenso minimo economico conglobato

- retribuzione o compenso commissionale, quale somma delle voci costituenti il profilo professionale

- retribuzione o compenso normativo, quale somma di tutte le altre voci.

- Proposte e indicazioni fiscali

1. unificare le trattenute in un'unica voce da contabilizzare sulla retribuzione o fattura;
2. concentrare la tredicesima e quattordicesima o i premi straordinari o altre forme di compenso straordinario sui mesi annuali;
3. proporre un'unica tassazione sia diretta che indiretta;
4. proporre un fondo sociale di garanzia retributiva per tutti rispetto alle oscillazioni economiche o di crisi aziendale.

Assemblee contrastate - Il 16 via al confronto sul contratto

Allarme Cgil: l'accordo-quadro è boicottato dai dirigenti bancari

ROMA — Il 16 aprile i sindacati dei bancari sono stati convocati dall'Abi per il primo incontro ufficiale sul nuovo contratto. Intanto procedono le assemblee sull'accordo quadro del 28 febbraio sul costo del lavoro e sul fondo per gli esuberanti. Assemblee «faticose», come del resto era prevedibile. Ma c'è chi dice che non è solo la natura dell'intesa a indisporsi i lavoratori. Nicoletta Rocchi, segretario generale della Fisac è esplicita: «Difficoltà ne incontriamo dappertutto, anche se l'accordo, pur tramite insidie, sta passando. Le assemblee sono state fatte per il 40-50% del totale. I problemi maggiori sono nelle Casse di risparmio, dove la Falcri (il sindacato più rappresentativo, ndr) non ha tenuto politicamente. Ma la cosa peggiore è che ci sono uffici del personale delle Casse — che, spalliggiati dalla Federdirigenti, boicottano l'accordo». Nicoletta Rocchi ne è sicura: parte della dirigenza del credito opera attivamente contro l'accordo quadro. «Bisogna che le aziende lo sappiano e se ne assumano le responsabilità — continua —. Il fatto è che quando si scende più giù del livello degli ammi-

stratori delegati, si trova una parte di management vecchio stile, che fa resistenza al cambiamento. Parlo sia delle banche grandi che di quelle piccole. Questo è un accordo innovativo, direi illuminista, che rompe con il passato e interviene sia sulla struttura del contratto sia su quella retributiva. Ma se la dirigenza non lo accetta, la battaglia è persa in partenza». Per la Rocchi, è in atto un vera e propria opera di boicottaggio: «In assemblea fanno azione di disturbo e pronte sotterranee per denigrare l'intesa. Ci sono coordinamenti formati da parti della struttura dirigenziale delle banche che propagandano falsità e hanno persino un sito Internet dove diffondono ogni comunicato contrario all'accordo. La Federdirigenti gioca scomposta e gli uffici del personale delle banche le tengono borse».

«La categoria in generale era impreparata alle tematiche contenute nell'accordo, a parte il caso di quelle banche in cui il problema degli esuberanti si fa sentire già da tempo — dice Roberto Michielietti, segretario nazionale Uil-Uil —. C'è qualche "sacca" in cui il personale è contrario, soprattutto nelle Casse di risparmio del Nord». Quanto alla dirigenza: «Ci sono anche parti del vecchio management che fanno resistenza — conviene Michielietti — ma sia noi che l'Abi dobbiamo continuare per la nostra strada cercando di vincere la sconnessa». «La cosa più preoccupante è la scarsa presenza in assemblea», dice Federico Cantarini, numero uno della Falcri, che si difende dalle accuse di scarsa tenuta politica affermando di non aver dato un giudizio «pregiudizialmente negativo» sull'accordo quadro. La Falcri ha firmato l'intesa ma — afferma Cantarini — con la clausola (che del resto riguarda tutte le sigle sindacali, ndr) che la sottoscrizione definitiva avverrà dopo le assemblee. «La Falcri farà una valutazione, complessiva alla fine — spiega —. È vero che qualche precisazione chiedeva per esempio nell'accordo, cioè delle puntualizzazioni da "tradurre" nelle piattaforme. Il dissenso che si manifesta è trasversale, non solo degli iscritti Falcri».

Anna Del Fico

PAGINA 12 — Giovedì 9 Aprile 1998 - N. 97 — IL SOLE-24 ORE

Problemi del lavoro

RASSEGNA STAMPA

NOTA: La struttura dell'ipotesi contrattuale sopra delineata mette in evidenza la necessità di trovare una soluzione politica-sindacale alla confusione presente oggi nel settore. La sensibilità dell'intermediario di affrontare organicamente, in questo momento, siffatta problematica dimostra oltre che capacità politica, grande capacità di misurarsi strategicamente sul futuro delle società di distribuzione di strumenti e servizi finanziari nei mercati regolamentati con forte carica innovativa ai fini di occupare nuovi spazi di mercato.

Roma, febbraio 98

(marucci)

Norme e tributi

Consulenti del lavoro

Al secondo congresso nazionale la categoria chiede maggior coinvolgimento sulle scelte del Governo

Treu: «Presto lo statuto dei nuovi lavori»

Il ministro ha annunciato che il progetto destinato a regolamentare le attività di collaborazione sarà pronto entro la fine dell'anno

ROMA - I tempi sono maturi per lo statuto dei nuovi lavori. Per il ministro del Lavoro, Tiziano Treu, la legislazione attuale è troppo «improntata al lavoro dipendente; bisogna invece dare spazio al lavoro del futuro sempre più imprenditoriale e autonomo».

più vicino, però, riguarda i servizi all'impiego. Il decreto che trasferisce alle autonomie locali tutte le competenze in materia - ha ricordato il ministro - sarà in vigore fra due settimane; poi, ci vorrà più di un anno per arrivare alla privatizzazione del collocamento, anche se i tempi sono lasciati alle Regioni.

Sul terreno rimangono ancora molti problemi, a partire dalla riduzione del carico tributario sul lavoro, una questione che, secondo Treu, sarà affrontata dal commissario Mario Monti con l'armonizzazione delle politiche tributarie europee.

La strada indicata è quella dello statuto dei nuovi lavori, un progetto di cui si parla da tempo e sul quale il ministero del Lavoro sta cominciando a lavorare. E dopo la sessione di bilancio, il progetto - ha detto Treu - potrà essere discusso nei particolari con le categorie interessate.

A questo e ad altri impegni i consulenti del lavoro chiedono di partecipare direttamente, come ha sottolineato nella sua relazione il presidente del Consiglio nazionale, Gabriella Perini, che rivendica una maggiore collaborazione della categoria anche con il ministero delle Finanze e gli istituti previdenziali e assicurativi.

Le altre priorità riguardano l'alleggerimento fiscale e gli incentivi alle Pmi. Sul lavoro interinale, la categoria giudica insoddisfacente la normativa, ma si impegna ad avviare presto un periodo di sperimentazione, chiedendo di incoraggiare anche altri strumenti, come il telelavoro.

Qualche risposta ai congressisti è arrivata già ieri mattina. Il presidente dell'Inps, Gianni Billia, ha proposto la creazione di un osservatorio fra consulenti del lavoro, Inps e Inail, per limitare il contenzioso in materia previdenziale e di infortuni sul lavoro. E Roberto Urbani, direttore generale Inail, ha posto l'attenzione sulla riforma dell'istituto, ritenuta indispensabile, visto che il Testo unico sull'Inail è stato concepito per «una società industriale che non esiste più».

A.Ba. Alessandro Balistrì

Problemi del lavoro

Giovedì 4 Dicembre 1997 - N. 332 - PAGINA 15

Un settore di attività di collaborazione che è stato introdotto nel diritto del lavoro... La riforma del lavoro... La riforma del lavoro... La riforma del lavoro...

Apprendisti in attesa di regole

ROMA - Rischio decreti ministeriali per il pacchetto Treu. Le nuove norme sull'apprendistato non riescono ad avere efficacia per lo "zelo" di alcuni Ispettorati del lavoro, che non ritengono applicabili le novità della legge 196/97, senza l'emanazione di tutti i regolamenti previsti.

La denuncia dei consulenti del lavoro è documentata con casi specifici, in Emilia e in Veneto, dove i contratti di apprendistato con cui erano stati assunti alcuni giovani diplomati sono stati considerati illegittimi: «L'instaurazione di un rapporto di apprendistato - si legge nei verbali degli ispettori - è incompatibile con il livello di qualificazione già conseguito dai lavoratori».

Il regolamento sotto accusa riguarda l'impegno e la certificazione dell'attività formativa. Un'impedimento marginale che però ha indotto gli ispettori a pretendere rigorosamente l'applicazione del contratto degli impiegati e il versamento dei contributi ordinari. Di contro, i maggiori costi, hanno indotto il datore di lavoro a rinunciare alle assunzioni e costretto i giovani a rinunciare al lavoro.

Para-subordinati

Il segretario Cgil conferma la volontà di promuovere uno Statuto dei lavori

Feder.Pr.O.M.M. & Fin.Ass roma TESSERAMENTO 1998

La professione che svolge il Promotore finanziario è di alto contenuto sociale, economico, culturale, tecnico, ma soprattutto umano e conseguentemente, assume una rilevanza politica significativa per la tutela del pubblico risparmio e trasparenza del mercato finanziario.

L'O.S. Federpromm & FinAss - oggi rappresentativa di categorie professionali ad alto contenuto qualitativo - intende invitare tutti i colleghi e colleghe che interagiscono con il mercato, qualunque siano le loro funzioni e qualifiche in seno ad una Impresa di investimento (sim, sgr, compagnia di assicurazione, sicav, ecc) o Banca, - in rapporto di dipendenza, di agenzia, di mandatario, o di collaboratore - ad uscire dalla logica perversa e di sudditanza con cui sono relegati dal rapporto lavorativo per lavorare ad un "progetto" di integrazione professionale e del fare consulenza diverso da come era stato configurato dalla legge sulle sim del 1991 (n. 1/91) e alternativo a come è stato considerato con il decreto sull'Eurosim (d.lgs 415/96) e oggi riproposto nel recente Testo Unico della Finanza.

La Federpromm & FinAss, nata in un contesto specifico e in una situazione oggettivamente matura, ha sviluppato e portato avanti dalla sua nascita (1994) una linea di politica sindacale volta a ridefinire il profilo professionale degli operatori del mercato mobiliare e finanziario italiano, in sintonia con le altre associazioni professionali dei paesi economicamente più sviluppati. Ha costruito, in sostanza, una "piattaforma contrattuale" che vuole abolire il vincolo del "monomandato" e dell'impedimento a svolgere liberamente "la consulenza" agli investitori, nonché avere pieno riconoscimento dei diritti "professionali, economici, e normativi" delle proprie attività.

Un linea e una scelta di politica sindacale volta a realizzare il "programma" di lavoro costruito in questi anni a difesa delle reali esigenze degli operatori, portato alla attenzione di tutti coloro che "vivono" nel mercato e che "vogliono" fare mercato.

E' una scelta - quella di aver dato contenuti seri e qualificanti alla Federpromm & FinAss - ricca di aggregazioni eterogenee sotto il profilo professionale, ma significativa nella intelaiatura del programma, che rispecchia pienamente la filosofia del movimento e la realtà vissuta dagli addetti ai lavori.

Un invito pertanto ad associarsi alla FEDERPROMM & FinAss e a collaborare nello spirito di "servizio" che anima il nostro lavoro.

La Segreteria generale

Cofferati: più diritti e tutele al «popolo delle partite Iva»

MILANO - La campagna della Cgil per "conquistare" la sempre più vasta area del lavoro para-subordinato parte da Milano dove i lavoratori con partita Iva individuale o con ritenuta d'acconto sono stimati tra 250 e 300mila unità; una quota di lavoro ben superiore ai 140mila "operai e affini" dipendenti. E proprio nel capoluogo lombardo ha iniziato a operare, nei mesi scorsi, Peggio, un'associazione che intende rappresentare le nuove figure professionali e contribuire a definire gli strumenti contrattuali e legislativi per tutelare quest'area di lavoro.

tutto campo senza certezze e modelli precostituiti. Il sindacato è costretto a procedere a vista, ma deve avere il coraggio di navigare: «Siamo partiti - aggiunge - e adesso bisogna trovare la rotta». E proprio la rapidità dei cambiamenti nel mercato del lavoro impone, a giudizio di Cofferati, tempi stretti per estendere le tutele dello Statuto dei lavoratori e per il riconoscimento delle prime certezze nei confronti del lavoro para-subordinato.

RASSAGNA STAMPA

PROSUMERS

informazione quindicinale a carattere professionale e sindacale della Federazione Promotori Finanziari e Operatori Mercati Mobiliari - Feder.Pr.O.M.M. -

Redazione a cura della Segreteria generale della Federpromm & Finass - 00187 Roma Via della Mercede 42

Riprodotta in fotocopia ad uso interno

SPECIALE