



FEDERAZIONE INTERCATEGORIALE  
CONSULENTI FINANZIARI e  
OPERATORI dei MERCATI FINANZIARI  
CREDITIZI e ASSICURATIVI

Presidenza Nazionale



Unione Italiana Lavoratori  
Turismo Commercio e Servizi



Organizzazione Professionale Europea  
Consulenti Finanziari – Financial Advisor

Roma, 03 maggio 2018

Spett.le  
**BANCA D'ITALIA**  
Servizio Normativa e Politiche di Vigilanza  
Divisione Normativa  
Via Milano 53 – 00184 ROMA - RM

Trasmessa on-line per il tramite PEC – [ram@pec.bancaditalia.it](mailto:ram@pec.bancaditalia.it)

Oggetto: **Banca d'Italia – Disposizioni di vigilanza per le banche - Documento in consultazione –  
“Revisione delle disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e  
incentivazione”**

Con il documento oggetto di consultazione da parte di codesta Authority riguardante nello specifico lo schema delle modifiche proposte ad allineare le vigenti disposizioni agli orientamenti in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione dall'Autorità Bancaria Europea (EBA) che riguardano le banche, i gruppi bancari, le Sim e i gruppi di Sim e sotto alcuni profili di nostro particolare interesse gli intermediari finanziari evidenziati nella Sezione IV, “Politiche di remunerazione per particolari categorie – Agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede”, le scriventi Organizzazioni Federpromm-Uiltucs e Opec Financial - in rappresentanza dei vari operatori del mercato finanziario, creditizio ed assicurativo - esprimono di seguito le proprie osservazioni nonché gli eventuali elementi di riflessione che ritengono utili alla discussione del documento del testo affinché il quadro normativo di riferimento possa assumere un coerente modello di proporzionalità per le diverse categorie di intermediari ai quali si applica la disciplina in esame.

### **Osservazioni Preliminari e sintetiche**

In via preliminare, si intende focalizzare l'attenzione sui punti che riguardano gli aspetti più propriamente legati alla Sezione IV proprio per le caratteristiche connesse alla tipologia di profili professionali, quali gli agenti in attività finanziaria iscritti all'apposito Organismo (OAM), i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede (sezione apposita prevista all'interno del nuovo Organismo dei consulenti finanziari (OCF) e degli agenti di assicurazione, regolarmente iscritti all'apposita sezione del Registro degli Intermediari assicurativi (RUI); tutte figure professionali che richiamano sul piano dell'applicazione del diritto del lavoro aspetti diversi di inquadramento nell'organizzazione aziendale dei soggetti sopra indicati, con caratteristiche specifiche sulla tipologia dei contratti di lavoro ad essi applicati.

Nel quadro normativo di riferimento, richiamato nella nota introduttiva al testo infatti sono ben evidenziate le sostanziali modifiche – “modifiche di allineamento” – che andranno ad impattare alle nuove regole della normativa comunitaria a cui i soggetti vigilati presenti sul territorio italiano dovranno strettamente adeguarsi e procedere alla riorganizzazione interna affinché tali disposizioni siano poi funzionali e rispettino quel principio di “proporzionalità - tra remunerazione ricorrente e non ricorrente – tali da rendere trasparenti sia i comportamenti degli operatori sia la stabilità dello stesso sistema a cui si applicano tali norme.

---

Segreteria Generale - Via Nizza 128 - 00198 Roma

Tel.: +39 06.84242276 Fax: +39 06.84242292

e-mail: [federpromm@uiltucs.it](mailto:federpromm@uiltucs.it) - [presidenza@federpromm.it](mailto:presidenza@federpromm.it)

web: [www.federpromm.it](http://www.federpromm.it) - [www.uiltucs.it](http://www.uiltucs.it) – [www.opecfinancial.org](http://www.opecfinancial.org) - skype: [federpromm](https://www.skype.com/name/federpromm)

Va tuttavia osservato – prima di entrare nel merito delle nostre osservazioni – che con tale nuova formulazione di regolamentare “a monte” le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione di tutto il personale facente riferimento alle banche e ai gruppi bancari e alle società ad esse collegate, si privi un aspetto fondamentale del negozio giuridico riservato alle parti in causa – Associazioni di rappresentanza degli intermediari e OO.SS. di settore - che storicamente hanno determinato e si spera determinino le politiche retributive, il trattamento economico, gli inquadramenti del personale, gli aspetti professionali e gli eventuali trattamenti accessori (premi, benefit, incentivi, contest). Tale nuova disciplina indubbiamente sacrifica alcuni aspetti strettamente legati alla contrattazione e limita gli spazi negoziali che sono riservati alle parti sociali. Indubbiamente lo spirito della norma richiamata vuole introdurre criteri e principi generali – condivisibili - che siano da guida ed orientamento a “fissare” parametri di compatibilità volti al rispetto della stabilità del sistema creditizio e finanziario italiano e dettare le regole generali affinché siano limitati i conflitti di interessi, i rischi stessi dell’intermediario: in sostanza dare sicurezza agli investitori e clienti.

Trovare – come è stato sottolineato – il giusto equilibrio alla struttura della remunerazione del personale tra parte fissa e parte variabile è sicuramente l’obiettivo nell’interesse dei clienti che delle imprese. Così come l’individuazione delle figure rilevanti di *risk takers* che non deve essere lasciata alla discrezionalità e all’auto-valutazione degli intermediari ma inquadrata in un procedimento di ricerca di elementi oggettivi che elimini quella “sfasatura” che ha avuto ed ha tuttora una forte incidenza nel costo medio del personale, sia esso dipendente che a provvigione.

In definitiva si condivide - per le banche e i gruppi bancari, così per le reti interne ed esterne ed esse collegate - il principio secondo cui i sistemi retributivi “non devono essere in contrasto” con gli obiettivi e i valori aziendali, le politiche di prudente gestione del rischio degli intermediari, le strategie di lungo periodo sulla base delle disposizioni dei processi di controllo, nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari, delle norme statutarie e dei codici etici e di condotta adottati.

### Nel merito

Va sicuramente segnalato che per quanto concerne l’ambito di applicazione per le figure professionali evidenziate alla sezione IV del testo in consultazione, sia importante valutare e tenere presente – per dare significato alla individuazione della parte ricorrente e non ricorrente - quanto di seguito da noi ritenuto utile:

- il rapporto tra le figure degli agenti finanziari, collaboratori e consulenti finanziari che hanno un rapporto di lavoro con gli intermediari – soprattutto per le reti distributive esterne - si basa “quasi esclusivamente” con un mandato di “agenzia” (il 67% dei cf iscritti all’albo –fonte:Assoreti e quasi il 95% degli agenti finanziari iscritti all’OAM) ed è difficile stabilirne i confini con gli agenti e consulenti finanziari che hanno gli inquadramenti come lavoro subordinato o addirittura come lavoro misto (cfr. esperienza recente adottata da Intesta Sanpaolo nel protocollo d’intesa raggiunto con i sindacati del settore nel febbraio 2017);
- La disciplina prevalente dell’agente (taig agent) è assimilabile all’agente di commercio (AEC di settore con riferimento al Codice civile –artt.1472 e sgg)

E’ stato completamente ignorato – nonostante da noi sollecitato più volte e in diverse circostanze alle controparti datoriali - un accordo nazionale di settore di tutto il comparto dell’intermediazione finanziaria che fosse punto di raccordo e di equilibrio per le delicate questioni connesse al ruolo e funzioni svolte da tali figure professionali,

- In termini di “ceteris paribus” tali figure professionali, infatti, svolgono le stesse funzioni, stessi requisiti dettati dalla normativa in quanto figure professionali iscritte ad albi, vengono sottoposte alla stessa regolamentazione, vengono obbligati alla formazione ricorrente; hanno trattamenti economici e previdenziali squilibrati non rispondenti a criteri di valutazione oggettivi sia all’articolazione degli inquadramenti che dal lato dei compensi (over) riconosciuti;
- Le provvigioni che sono il riconoscimento formale del rapporto di lavoro agenziale, sia per gli Af che per i Cf, costituiscono elemento di remunerazione prevalente, concorrono a formare reddito d’impresa e sono legate prevalentemente alle politiche commerciali e di budget delle reti distributive e molto spesso “confliggono” con la natura degli interessi portati avanti dalle politiche di mantenimento e controllo del rischio sotteso all’esercizio dell’attività bancaria. Necessita pertanto costruire variabili significative che evidenzino una “stretta correlazione” tra i modelli di incentivi applicati dalle reti e i bonus promessi ai dipendenti e agli esponenti aziendali che siano coerenti con gli obiettivi di *compliance* e di rispetto della normativa.
- Altro elemento di criticità – a cui va dato rilievo per poter applicare in modo uniforme fra i due aggregati il principio di proporzionalità nel rispetto e salvaguardia dell’autonomia di ciascun intermediario – è il criterio con cui sono definite le forme di retribuzione incentivanti riconducibili alla parte variabile quali *le stock option* legate ai risultati aziendali e alle *overrieders* riconosciute agli area manager o figure di coordinamento degli agenti e dei consulenti finanziari nella struttura di rete, che a volte sono sproporzionate rispetto alla funzione ricoperta (cc.dd. *risk takers*).
- Inoltre va segnalato come l’ impostazione metodologica adottata nel documento posto in consultazione alle figure professionali di cui sopra che operano con “contratto di agenzia”, possa aprire dei “contenziosi” di lavoro proprio perché il corrispettivo naturale dell’attività tipica dell’agente è quello di non “comprimere” la sua funzione svolta nell’interesse della sua attività libero-professionale (reddito d’impresa) e delle stesse politiche commerciali degli intermediari.
- In ultimo e in sintonia con i recenti ordinamenti legislativi a livello comunitario - in applicazione alla MIFID II – si ritiene utile che vada prestata anche attenzione, sia da parte degli intermediari che degli stessi dipendenti, agenti e consulenti finanziari alla attività di consulenza espletata nei confronti della clientela “sia su base indipendente che su base non indipendente” e che il livello di prestazione offerto per i costi sostenuti sia compatibile nel “cassetto” dei criteri di valutazione che vanno a definire i parametri della remunerazione fissa-ricorrente o variabile-non ricorrente.

Alla luce delle sintetiche riflessioni sopra evidenziate si ritiene in linea generale di condividere i criteri delle linee-guida adottati da codesta Autorità, soprattutto nel determinare un “rapporto” di proporzionalità rispondente alle finalità di rendere compatibile e trasparente il trattamento economico sia del personale bancario dipendente dal sistema bancario che delle reti esterne ad esso collegato con prevalente rapporto di lavoro a carattere agenziale (variabile) evidenziandone comunque una elasticità che lascia – come si spera – alla negoziazione delle parti in causa la “declaratoria” delle funzioni e del corrispondente trattamento economico, cd “ricorrente” e “non ricorrente”.

Nel ringraziare per l’attenzione che verrà riservata, se ne autorizza la pubblicazione.  
Con i migliori saluti

Il Presidente  
(manlio mafucci)  
