

ARTICOLO47

Newsletter periodica di First Cisl

DICEMBRE 2020

PRIMO PIANO

**Contro la crisi
il risparmio può fare la differenza**
pagina 2

MIFID II

**Digitalizzazione e MiFID II
come cambia la domanda di competenze
e la protezione del lavoro**
pagina 4

FISCO

**Rinvii fiscali
e diritti dei lavoratori**
pagina 5

FORMAZIONE

**Un valore reale
per lo sviluppo della persona**
pagina 6

DIGITALIZZAZIONE

**Pandemia e media
tra storia, internet, social e lavoro agile**
pagina 8

PRIMO PIANO

Contro la crisi il risparmio può fare la differenza

L'Europa ha battuto un colpo con il Recovery Fund e la Bce tiene l'ombrello aperto sul nostro debito. Se così non fosse, i segni lasciati finora dalla pandemia, peraltro già evidenti, sarebbero ancora più profondi. Il vincolo esterno, contro il quale negli ultimi anni in tanti hanno lanciato i loro strali, si è trasformato in qualcosa di diverso, forse per la prima volta: una solidarietà concreta che si è manifestata nel momento del bisogno. Ma basterà? Questo è il punto. Dobbiamo salvarci insieme, con i partner europei, ma dobbiamo salvarci anche da soli. Così la pensa First Cisl, che l'ha scritto in modo chiaro nel titolo dell'iniziativa dedicata al risparmio, che si è svolta il 15 dicembre in videoconferenza: "Il risparmio degli italiani per l'economia del Paese – un nuovo modello di consulenza". Gli italiani e il risparmio sono sempre andati d'ac-

cordo. È ancora così, anzi con il Covid-19 è sempre più così. La ricchezza mobiliare degli italiani ammonta infatti a 4.500 miliardi di euro. Circa mille miliardi, però, sono fermi sui conti correnti. La scommessa è incanalare una parte di queste risorse verso l'economia reale, soprattutto verso le Pmi, che soffrono per la bassa capitalizzazione e per le difficoltà di accesso al credito. "La crisi in cui siamo immersi è anomala perché una crisi al tempo stesso di domanda e di offerta – osserva il segretario generale di First Cisl Riccardo Colombani – L'ultima cosa di cui abbiamo bisogno per uscirne è la riproposizione del dibattito tra mercatisti e statalisti, ormai fuori dal tempo. Lo Stato deve giocare un ruolo importante, ma non deve fornire indirizzi coercitivi. La strada è quella indicata dal premio Nobel Richard Thaler: lo Stato deve fare da pungolo, imprimere quella "spinta gentile" che può orientare i comportamenti degli attori economici".

Nel caso del risparmio la "spinta gentile" può venire dagli incentivi fiscali perché è in questo modo, spiega Colombani, che "possiamo spingere gli intermediari ad adottare la consulenza finanziaria su base indipendente, che amplia l'offerta di prodotti finanziari alla clientela ed elimina alla radice il problema delle commissioni, dal momento che ad essere remunerato è il servizio, pur rimanendo nel perimetro del lavoro dipendente".

La spinta gentile non si limita però agli incentivi fiscali. Per canalizzare il risparmio verso le Pmi, sostiene Colombani, va creata "un'infrastruttura di investimento a capitale pubblico nella quale i risparmiatori possano investire con la garanzia del capitale per un periodo definito. Qualcosa di simile a ciò che il governo ha fatto, ma solo per le aziende con un volume di affari superiore a 50 milioni di euro, con il Patrimonio Destinato di Cassa Depositi e Prestiti". Per Colombani, inoltre, a questa struttura va affiancato un Osservatorio permanente nel quale siedano anche i sindacati.

La proposta di First Cisl sulla consulenza indipendente ha incassato, durante l'evento, il consenso del

***...possiamo spingere
gli intermediari ad adottare
la consulenza finanziaria
su base indipendente,
che amplia l'offerta
di prodotti finanziari
alla clientela ed elimina
alla radice il problema
delle commissioni,
dal momento che
ad essere remunerato
è il servizio, pur rimanendo
nel perimetro del lavoro
dipendente***

Presidente dell'Arbitro per le controversie finanziarie Giampaolo Barbuzzi: "La condivido – ha detto – Si tratta di un modello che tutela maggiormente il risparmiatore, il cui atteggiamento è spesso rinunciatario, e può attenuare la conflittualità". Bene, secondo Barbuzzi, anche la proposta di affidare a Consob la redazione di un questionario Mifid unico valido per tutti gli intermediari.

Anche per il segretario confederale della Cisl Andrea Cuccello il rapporto tra crescita e risparmio va messo al centro della scena. "Le banche vanno considerate come un sistema, non come una serie di soggetti in competizione tra loro. Col riassetto in corso si delinea una concentrazione che tende al monopolio, mentre invece l'interesse del Paese è di poter contare tanto su grandi gruppi con proiezione internazionale quanto su realtà medie e territoriali, tutto il contrario del modello a taglia unica che si sta imponendo". Qui si inserisce il tema del risparmio, strettamente connesso a quello del credito. Per Cuccello "rimuovere le condizioni che frenano gli investimenti e di conseguenza l'afflusso del risparmio all'economia reale è di fondamentale importanza".

L'onda d'urto della pandemia non deve comunque farci perdere di vista un dato di fondo: l'Italia ha molte carte da giocare. Purché le sappia giocare bene. La vede così l'economista Lucio Lamberti, che invita a riflettere sui punti di forza del sistema: risparmio,

prima di tutto, ma anche capacità imprenditoriale e basso costo del denaro. "Il risparmio è enorme ma non è allocato in modo corretto – sottolinea. Troppi investimenti improduttivi, a cominciare dal mattone, e troppo pochi in capitale di rischio. La presenza di fondi di venture capital in Italia è tra le più basse al mondo. Per crescere dobbiamo puntare sulla ricerca e sui settori ad alto contenuto tecnologico, sui quali investiamo però un quarto della Germania".

Su un altro versante, quello dell'analisi macroeconomica, è Alberto Berrini a mettere in guardia dai rischi di una reazione che, almeno finora, si è basata solo su politiche economiche e monetarie espansive. "Ha ragione Draghi quando dice che in questa fase non si può che ricorrere al debito, così come bene ha fatto la Bce a fornire liquidità in abbondanza al sistema, ma l'impressione è che queste politiche vengano da molti ritenute eterne. È un errore che può provocare gravi conseguenze. Quindi è giusto pensare anche ad altre strade, come First Cisl sta facendo. Credo che avremmo tutto da guadagnare, ad esempio, da un ruolo più attivo dei fondi pensione. Oggi le loro risorse sono pari a circa 140 miliardi di euro, di cui solo il 3% investito nell'economia reale. Se teniamo conto che i rendimenti obbligazionari sono bassissimi o anche negativi, è una cosa che non ha senso".

Carlo D'Onofrio



IL RISPARMIO DEGLI ITALIANI PER L'ECONOMIA DEL PAESE Un nuovo modello di consulenza



15 dicembre 2020
ore 15 - videoconferenza

INTERVENGONO

Andrea Cuccello - Segretario Cisl

Alberto Berrini - Economista

Lucio Lamberti - Università telematica San Raffaele

Gianpaolo Barbuzzi - Presidente ACF

Riccardo Colombani - Segretario generale First Cisl

MODERA

Mattia Repetto - Adnkronos

MIFID II

Digitalizzazione e MiFID II come cambia la domanda di competenze e la protezione del lavoro

La Direttiva 2014/65/UE, meglio nota come MiFID II, ha introdotto un'ampia gamma di cambiamenti nell'ottica di accrescere i diritti e la tutela dei consumatori e dunque di rafforzare la fiducia nell'affidabilità del sistema finanziario. Tali obiettivi sono riconducibili al framework della "Protezione dell'investitore" e a quello relativo alle "Infrastrutture dei mercati" mediante un processo innovativo costituito dalla POG (*Product Oversight Governance*). Tale "governance" postula regole puntuali nella definizione delle responsabilità e dei compiti (di produttore e distributore) rispetto agli strumenti finanziari, con l'obiettivo di tracciare una completa "filiera di processo" e una "catena delle responsabilità" che arriva fino alla consulenza prestata al singolo risparmiatore. Viene affermata una netta separatezza dei ruoli (produttore *versus* distributore) e una logica di monitoraggio sull'intero "ciclo di vita del prodotto finanziario". La POG pone inoltre al centro delle attività di controllo interno una più articolata disciplina del conflitto di interesse, orientata ad assicurare la qualità del presidio, che nell'organizzazione delle funzioni aziendali deve inibire "incentivi" economici inappropriati sia a dipendenti sia a soggetti societari (la cosiddetta "retrocessione economica"). **L'obiettivo di tali norme è di tutelare il migliore interesse del cliente**, evitando gli effetti più disastrosi di

...i "professionisti bancari" devono essere anche maggiormente tutelati sotto il profilo normativo contrattuale. Il loro rapporto di lavoro sarà sempre più formulato sul consolidamento della base fiduciaria.

una vendita massificata di prodotti finanziari ridotti a "prodotti da banco".

A distanza di tre anni dall'entrata in vigore delle nuove norme, tuttavia, **non tutti i problemi organizzativi possono definirsi risolti. Completamente trascurato dal legislatore comunitario è, soprattutto, il tema cruciale della tutela professionale e giuridica del lavoratore bancario. Tema che incrocia almeno altre due criticità: a) il "modello di consulenza" offerto dalle banche; b) il rischio di "allentamento" dei vincoli della prestazione di lavoro subordinato. Tali temi impattano, rispettivamente, sul sistema di relazioni industriali e sull'evoluzione del diritto del lavoro e dunque devono essere affrontati dalle parti sociali in un'ottica negoziale.**

Quanto al punto a), sarebbe opportuno che le banche ridefinissero il tipo di consulenza finanziaria offerta, estendendola **anche** a quella su base "**indipendente**", che ha un più marcato contenuto professionale (il Cliente corrisponde infatti appositi "*fee*" che ne riconoscono la qualità) e che, proprio come la consulenza "non indipendente", può essere anch'essa svolta dal lavoratore subordinato. L'auspicabile adozione del modello di consulenza indipendente garantirebbe di per sé una **maggior tutela per i lavoratori del settore**: sia grazie al più ampio ventaglio dell'offerta, sia, soprattutto, per l'attenuazione di **pressioni e incentivazioni commerciali** finalizzate al collocamento di specifici prodotti finanziari. La consulenza indipendente potrebbe rivelarsi utile anche per orientare virtuosamente la relazione tra intermediari e clienti, con i primi che diverrebbero anche veri e propri agenti di educazione finanziaria.

Quanto al punto b), l'emergenza Covid-19 e l'implementazione della consulenza anche "a distanza", mediante lo smartworking, sono indubbi acceleratori di cambiamento. La risposta di coerenza a Mifid II non è tuttavia da ricercare nel "lavoro per obiettivi" proposto dalla legge 81/2017; occorre invece "professionalizzare" e "riprofessionalizzare", in modo serio e in tempi brevi, il personale di cui le imprese intendono servirsi per la consulenza. **Occorre accompagnare con responsabilità le "transizioni professionali" e valoriz-**

zare le competenze trasversali dei lavoratori anziani ed esperienziati, per evitare che la digitalizzazione e la MiFID II funzionino da acceleratore dei processi espulsivi: ciò rappresenterebbe, infatti, anche un potenziale danno per la clientela. Conseguentemente, i **“professionisti bancari” devono essere anche maggiormente tutelati sotto il profilo normativo contrattuale.** Il loro rapporto di lavoro sarà sempre più formulato sul consolidamento della **base fiduciaria.**

Come realizzare la transizione dalle vecchie alle nuove figure professionali (che postulano nuove tutele individuali, nuovi inquadramenti e profili retributivi adeguati) e, inoltre, come “trattenere” le competenze e le esperienze, per evitarne la dispersione? Tali aspetti normativi devono essere sicuramente oggetto di governo delle parti collettive: la tutela dei risparmiatori va di pari passo con la tutela del lavoro “responsabile”.

Il governo di questi complessi processi di adattamento dell'organizzazione del lavoro delle imprese **postula un sistema di relazioni industriali maturo e**

aperto al tema dell'organizzazione del lavoro. In pratica si tratta di riscrivere (insieme: datori di lavoro e sindacati) le regole del gioco: dai contratti collettivi di lavoro (riconoscendo maggiore importanza agli organismi bilaterali per una gestione condivisa dei processi), alla formazione professionalizzante, alle tutele professionali, agli inquadramenti, alla salvaguardia occupazionale, anticipando o integrando l'opera del legislatore, oggi impegnato nella definizione di aspetti ancora marginali della digitalizzazione. Molto è già stato realizzato, a livello di settore, con l'Accordo del 19.12.2019 di rinnovo del Ccnl ABI, in termini sia di tutele professionali, sia di conferma della natura della prestazione come “obbligazione di mezzi”. Occorre ora affrontare, ai vari tavoli di confronto, anche specifici temi di tutela del lavoratore, come per esempio la regolamentazione pattizia della consulenza e dell'offerta “a distanza”, per la quale Mifid II pone conseguenti obblighi di tracciatura informatica a esclusiva salvaguardia dei clienti.

Domenico Iodice

FISCO

Rinvii fiscali e diritti dei lavoratori

Fra i rinvii delle scadenze fiscali compresi nel decreto ristori quater, spicca quello relativo alle rate della rottamazione ter e dello stralcio delle cartelle, in scadenza il 10/12, che sono prorogate al 1/3/2021.

Si prevede poi che, per le rateazioni delle cartelle richieste entro la fine del 2021, sia elevata a 100.000 euro la soglia per i controlli e salga da 5 a 10 il numero di rate che, se non pagate, provocano la decadenza del beneficio.

Inoltre, i contribuenti decaduti dai piani di rateizzazione o dalle precedenti rottamazioni potranno presentare una nuova richiesta di dilazione entro la fine del 2021. C'è poi la sospensione di contributi previdenziali, ritenute alla fonte e IVA, in scadenza a dicembre 2020.

La proroga porta il termine di versamento al 16/3/2021 e si applica alle imprese con introiti sino a 50 milioni, che abbiano registrato un calo di almeno un terzo del fatturato.

La sospensione si applica, inoltre, a tutte le attività economiche chiuse a seguito del Dpcm del 3 novembre,

per quelle oggetto di misure restrittive con sede nelle zone rosse, per i ristoranti in zone arancioni e rosse, per tour operator, agenzie di viaggio e alberghi nelle zone rosse.

Nulla di fatto, invece, per il momento, per la fissazione dei criteri nel rispetto dei quali dovrà essere liquidata dall'Inps la parte integrativa della pensione degli esattoriali. La norma, che doveva dirimere i dubbi applicativi, è stata, infatti, stralciata dal testo della legge di bilancio attualmente in Parlamento.

Non si esclude, tuttavia, che la stessa possa essere ricompresa nell'emendamento governativo alla stessa legge.

Sul tema vi è grande apprensione delle rappresentanze sindacali, le quali hanno già programmato presidi dinanzi al Ministero dell'Economia, tesi a garantire che i versamenti cui il personale è tenuto sullo speciale fondo possano effettivamente garantire le contropartite previdenziali di legge.

Riccardo Ferracino

FORMAZIONE

Un valore reale per lo sviluppo della persona

La formazione è un valore reale, un valore che accresce il capitale umano, un valore che si incrementa nel tempo e non si deprezza mai. Ed è un valore se lo colleghiamo allo sviluppo della persona. La persona che, all'interno di un'organizzazione, esprime il suo valore lavorando: diventa così soggetto protagonista, soggetto in apprendimento, soggetto che fa dell'organizzazione un sistema vivente, capace di trasformarsi e, al tempo stesso, di rimanere legata all'identità e alla *mission*, ai valori dichiarati dall'organizzazione.

Per Cisl la formazione è, sin dalla sua nascita, dal 1950, parte integrante. Dal giugno 1951 è aperto, e ancora operante a pieno regime, il Centro Studi Cisl a Firenze, che orgogliosamente chiamiamo la "nostra" università.

Il modello a cui Cisl si ispira, di sindacato associazione fondato sui valori dell'autonomia e della partecipazione e sulla pratica della contrattazione, come scrive Mario Scotti, già direttore del Centro Studi, *"non mutua da precedenti esperienze né si rifà a modelli ideologici, ma punta sulla bontà intrinseca di un "metodo sindacale" che, partendo dall'analisi della realtà, si prefigge pragmaticamente di cambiarla a favore del lavoro, e allora risulta evidente come per la Cisl fin dalle origini la formazione dei sindacalisti non fosse una delle tante "funzioni" in aggiunta a quelle più riconosciute di contrattare, concertare, dare tutele, crescere gli associati"*.

Le organizzazioni sindacali, nell'ultimo decennio del secolo scorso, e Cisl in particolare, attraverso il richiamo al valore della formazione dei lavoratori, espresso e ripreso in numerosi accordi (Patto per l'Italia, Patto per il Lavoro) si sono attivate e si è giunti a un primo intervento legislativo con la legge 236/93 – e successivamente nel dicembre 2000 (art. 118 - Legge 223/23 dicembre 2000) – che sancisce la possibilità di costituire i Fondi paritetici interprofessionali, allo scopo di promuovere lo sviluppo della formazione professionale continua, in un'ottica di competitività delle imprese e di garanzia di occupabilità dei lavoratori.

Le parti stipulanti l'accordo di rinnovo del Ccnl del credito di un anno fa hanno ribadito, con una dichiarazione all'art. 24, quanto la formazione sia strategica per accompagnare le profonde trasformazioni in atto, nonché come strumento essenziale per la tutela dell'occupazione

Nel gennaio 2008, attraverso un Accordo interconfederale sottoscritto da Abi, Ania, Cgil, Cisl e Uil, si costituisce il Fondo Banche Assicurazioni (FBA), fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua dei dipendenti (operai, impiegati e quadri) delle imprese operanti nei settori del Credito e delle Assicurazioni ad esso aderenti. Nel settore del credito cooperativo opera il fondo Fon.Coop, mentre la formazione rivolta ai lavoratori con il grado di dirigente è finanziata dal fondo Fondir. Dalla sua nascita, il fondo FBA ha finanziato centinaia e centinaia di piani formativi aziendali, cercando di elevarne la qualità tramite le regole contenute negli avvisi. Rimane un fatto che non possiamo non rilevare, e non imputabile alle regole del Fondo: purtroppo la stragrande maggioranza della formazione erogata ora è una formazione, da un lato imposta da regolamenti degli intermediari finanziari e creditizi, e dall'altro troppo ostaggio del "business", delle direzioni commerciali che rendono difficile integrare un reale apprendimento con l'operatività quotidiana, che faticano a mettere in relazione formazione e organizzazione del lavoro.



Troppo spesso, in fase di erogazione la formazione si limita e si riduce a mero addestramento, a una formazione che, dall'esperienza concreta di chi lavora nelle filiali, è legata a obiettivi di risultato e fruita in modo veloce e sfuggente, e più che valore reale diventa obbligo coercitivo.

È purtroppo noto che il personale bancario riceve continue sollecitazioni per il raggiungimento di budget prefissati mediante il collocamento massivo di prodotti finanziari, con indicazioni spesso in contrasto con le policy aziendali scritte e con la stessa formazione che viene erogata. Ne deriva che risultano spesso non solo tollerati, ma di fatto premiati, comportamenti opportunistici tesi al raggiungimento dei budget quantitativi di vendita. Una maggiore diffusione della consulenza indipendente, come sostiene First Cisl, avrebbe indubbiamente l'effetto di eliminare queste distorsioni.

Le parti stipulanti l'accordo di rinnovo del Ccnl del credito di un anno fa hanno ribadito, con una dichiarazione all'art. 24, quanto la formazione sia strategica per accompagnare le profonde trasformazioni in atto, nonché come strumento essenziale per la tutela dell'occupazione. E si è convenuta l'opportunità di creare, ferma l'importanza della

formazione in aula, le condizioni organizzative e di contesto che ne favoriscano la diffusione e la piena fruibilità, assicurando l'efficacia e l'effettività del processo formativo.

Tutto ciò richiama ancora di più i sindacalisti impegnati nelle commissioni aziendali bilaterali a esercitare il proprio ruolo.

Continuare a ribadire il valore della persona in quanto tale, per quello che è e non per i risultati che produce. Questo lo possiamo realizzare anche attraverso l'azione sindacale ed è essenziale – per chi lavora su un tema come la formazione – ritornare a riflettere sull'azione educativa, anche sugli adulti. Perché, mentre si fa formazione, si lavora sulle competenze, ma anche sulle risposte di senso, sulla ricerca di un benessere personale, professionale e organizzativo.

L'alternativa è il dilagare del virus del profitto a tutti i costi, del risultato a breve termine, della persona ridotta a mero strumento; un virus che può solo aggravare quel sistema vivente organizzativo del credito, già piuttosto indebolito da bieche politiche commerciali.

Maurizio Locatelli

DIGITALIZZAZIONE

Pandemia e media

tra storia, internet, social e lavoro agile

L'ingranaggio di un mondo abituato ad andare di fretta lo scorso febbraio ha dovuto fare i conti con il macigno della pandemia. La propagazione del male ha frenato i consueti ritmi, trasformato il lavoro, modificato i rapporti sociali, imposto un lungo confinamento portando in dote un nuovo modo di vivere.

Tra i riflessi condizionati del diffondersi del Covid-19 sicuramente l'irrefrenabile esigenza d'informarsi, ricorrendo ai media tradizionali, facendo letteralmente esplodere la rete. Basta vedere in marzo l'impennata dei feed di Google News per ricavarne come, l'emergenza da Coronavirus, sia stata accompagnata da un continuo ricorso alla consultazione di articoli su epidemia e pandemia, addirittura superiori alle catastrofi naturali quali terremoti o eruzioni vulcaniche, tsunami o cicloni.

Nei cupi giorni del *lockdown* in tanti hanno ripercorso la storia a ritroso per comprendere come le pandemie abbiano scosso le società, determinando devastanti crisi umanitarie e sconvolgimenti economici. L'inizio di questo particolare viaggio data il 430 a.c., anno dello scoppio della peste di Atene cui sarebbero seguite le pesti Antonina, di Cipriano, di Giustiniano, la morte nera del 1348, di cui scrive Boccaccio nelle pagine iniziali del *Decamerone* e la peste del 1630, ben rappresentata dal Manzoni nei *Promessi Sposi*. Non meno distruttivi sarebbero stati gli effetti del vaiolo nel '700 o del colera, della febbre gialla, del tifo, scomodi compagni del diciannovesimo secolo al pari delle influenze mortali del '900: spagnola, asiatica, Sars, suina seguite da Ebola, Aids, Dengue.

Questo lungo elenco ha il suo tratto comune nell'impressionante numero di morti registrato, ma se ansie, timori, paura di ammalarsi e di non farcela hanno caratterizzato ogni epoca e ogni tempo, nella diffusione del Covid-19 c'è un fattore inedito: l'infodemia, la voglia compulsiva di essere e rimanere informato che ha eletto internet e in generale i social a costanti stelle polari dei giorni più acuti.

La compulsività ci ha esposto anche al rischio di subire e veicolare fake news ma è innegabile che il fenomeno sia stato evidente. Per comprenderne la portata basti analizzare le risultanze dello studio "Digital 2000", realizzato da Hootsuite, We Are Social, Kepios che, al diffondersi della pandemia, ha certificato il boom dell'attività digitale, del ricorso ai social network, con picco di videochiamate, l'incremento degli acquisti online, il massiccio ricorso all'utilizzo dei videogames e agli e-sports.

Nel mondo del lavoro sono prepotentemente entrati home working e smart working, processi che hanno annullato i tempi della sperimentazione, accelerato l'introduzione di questi modelli ed elevato, in maniera esponenziale, il numero degli addetti assegnati a tale nuova modalità.

Da più parti si conviene però che, finita l'emergenza, questo modo di ripensare le prestazioni professionali dovrà essere rivisto e regolamentato riconducendolo alle ordinarie esigenze aziendali, con la consapevolezza che non potrà essere del tutto sostitutivo dei correnti processi di produzione. Lo stesso rapporto OCSE ha di recente evidenziato come il lavoro agile sia innovativo e valido, ma con forti ricadute sulle comunità locali. Basti pensare a tutto il reticolo di attività che vive della presenza negli uffici.

La sfida del domani è trovare il giusto equilibrio tra economia interna (aziendale) e quella esterna (dei territori) avendo ben presente che ci sono persone, asset intangibile delle aziende, alle quali non può essere sottratto il valore della conciliazione tempi vita lavoro, ben esplicitato nel vigente contratto collettivo nazionale del credito. Su questo rilevante aspetto First Cisl ha condotto una convinta battaglia consapevole che, con tutta probabilità, sul tema si dovrà nuovamente intervenire.

Salvo Mandracchia