

Rinnovato anche il CCNL degli esattoriali

# Obiettivo centrato Confermato il contratto del credito

Definitivamente sancito il mantenimento, nel tempo, dell'agganciamento contrattuale al settore del Credito - Costituita una nuova controparte, con Equitalia s.p.a. e Riscossione Sicilia s.p.a.

di **Pierluigi Pratola** - Coordinatore nazionale Esattoriali FABI

**C**on la sottoscrizione del "Protocollo identificativo del settore della Riscossione" avvenuta il 28 febbraio u.s. sono stati raggiunti due obiettivi fondamentali nella trattativa per il rinnovo del CCNL dei lavoratori e delle lavoratrici esattoriali:

- è stato definitivamente sancito il mantenimento, nel tempo, dell'agganciamento contrattuale al tradizionale settore di riferimento (Credito)
- è stata costituita una nuova controparte datoriale con Equitalia SpA e Riscossione Sicilia SpA, confermando l'unicità contrattuale per il Settore e l'unità dei lavoratori, anche dopo lo scioglimento di ASCO-TRIBUTI conseguente alla riforma della riscossione.

È su questa "pietra angolare" che la FABI e le altre OO.SS. hanno basato l'intera trattativa per rinnovo del primo CCNL Esattoriali, dopo il passaggio delle aziende della riscossione dei tributi dal mondo del privato - in netta prevalenza istituti di credito - a quello del pubblico.

Con la sottoscrizione dell'Ipotesi di rinnovo, il 9 aprile '08, sono state definite modifiche all'impianto normativo analoghe a quanto sottoscritto in sede ABI l'8 dicembre 2007, riconfermando i medesimi incrementi economici nel solco della tradizione del Settore.

Non si pensi che un contratto senza scioperi sia un contratto facile, né che se lo sciopero è, spesso, un atto dovuto sia stato semplice evitarlo.

Il confronto, durato quattro mesi, è stato particolarmente impegnativo, serrato ed ha attraversato momenti di elevata tensione con la controparte, ma i contenuti e gli obiettivi raggiunti sono la testimonianza dell'impegno, della serietà e della tenacia del Sindacato in questo momento storico per questo settore, attraversato da cambiamenti forti e tumultuosi e, a volte, anche pericolosi.

I risultati ottenuti, pur scontando la naturale mediazione tra le parti, rappresentano un sostanziale recupero retributivo e un significativo avanzamento nelle garanzie, nelle tutele, nell'ampliamento dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. Il Sindacato ha anche ampliato le possibilità di relazioni sindacali a tutti i livelli con un congruo miglioramento degli spazi negoziali

decentrati. Accanto alle consistenti acquisizioni economiche per tutta la categoria, nell'ipotesi sottoscritta è stata privilegiata la solidarietà generazionale a favore dei giovani e dei posti di lavoro più precari.

L'impianto normativo, in particolare quello relativo al mercato del lavoro, conferma e potenzia le previsioni relative alla stabilità occupazionale, migliorando significativamente la condizione degli apprendisti. Rispetto all'area contrattuale, a fronte del tentativo della controparte di rendere appaltabili le attività tecnico-funzionali a supporto della notifica, abbiamo non solo difeso l'appartenenza dell'intera procedura della notifica al capitolo "attività istituzionali che prevedono specifiche regolamentazioni" - confermando l'attuale disciplina - ma, in merito agli appalti, nel contratto abbiamo migliorato le procedure di infor-

## Con la sottoscrizione dell'Ipotesi di rinnovo sono state definite modifiche all'impianto normativo analoghe a quanto sottoscritto in sede ABI, riconfermando i medesimi incrementi economici

mazione, conferendo al controllo sindacale un più ampio potere decentrato.

Il nuovo contratto fa passi avanti sostanzialmente anche sull'insieme dei capitoli relativi alle politiche sociali, alle pari opportunità, alla salute e sicurezza, alle relazioni sindacali.

Sul versante della contrattazione, sono state migliorate le previsioni di rinvio alla Contrattazione Integrativa Aziendale, includendo anche le materie della Previdenza Complementare e dell'Assistenza sanitaria integrativa.

Di notevole importanza è l'ampliamento e il rafforzamento della contrattazione per quanto riguarda la definizione dei nuovi profili professionali, i relativi inquadramenti e i ruoli chiave dei Quadri Direttivi, secondo quanto scaturisce dall'applicazione del Piano Industriale.

Sul tema del salario incentivante, attraverso la possibilità di intervento delle parti nazionali, il Sindacato ha ottenuto un potenziamento delle procedure, fino ad oggi solo di mera informazione e scarso coinvolgimento sindacale.

Il raggiungimento, poi, di un accordo economico significativo, che supera le previsioni dell'accordo interconfederale del 23 luglio 2003 sull'inflazione programmata, contribuisce a restituire alla categoria una parte del potere d'acquisto perso negli ultimi anni.

Questa inversione di rotta, rispetto al precedente rinnovo contrattuale, rappresenta un importante motivo di soddisfazione per la nostra Organizzazione ed un punto di partenza per le future rivendicazioni.

L'accordo rappresenta, quindi, complessivamente un punto di equilibrio avanzato, che permette alla categoria, consolidando la prassi dei rinnovi contrattuali nel settore e migliorando in alcuni aspetti importanti la parte normativa, di ottenere acquisizioni retributive significative e coerenti con l'impianto rivendicativo.

## IL RINNOVO CONTRATTUALE IN SINTESI

**NUOVO ASSETTO** L'assetto contrattuale è stato modificato, portando a tre anni la valenza del CCNL per entrambi gli aspetti: economico e normativo. Pertanto, il CCNL in via di valutazione scadrà il 31.12.2010, anziché il 31.12.2009. Quindi, in via sperimentale, si è deciso di passare dal modello derivante dagli Accordi interconfederali del luglio 1993, con quattro anni di durata e una negoziazione sulla parte economica dopo il primo biennio, ad un modello triennale, sia per l'economico sia per il normativo. I nuovi contratti integrativi aziendali, per questa tornata, potranno avere decorrenza non anteriore al 1° giugno 2008 e scadenza il 31.12.2011.

Un'altra variazione importante, nel testo dell'ipotesi di Accordo, è quella relativa ai tempi di presentazione della prossima piattaforma per il rinnovo contrattuale, che vengono ampliati dagli attuali tre a sei mesi. Questa modifica, permettendo l'apertura delle trattative in modo anti-

pato, evita che la decorrenza del contratto sia sempre posticipata, e spesso di molto, rispetto alla scadenza, con conseguenti ed evidenti problemi per l'erogazione degli arretrati.

Quindi, il rinnovo del contratto appena siglato si potrà negoziare dal 1° luglio 2010

## PARTE ECONOMICA

**ARRETRATI 2006 - 2007** Per il periodo 1° gennaio 2006 - 31 dicembre 2007 viene riconosciuto un importo definito "una tantum", (cfr. tabelle Abi, che sono state riprese integralmente nel nostro Settore e che sono pubblicate sia sul [www.fabi.it](http://www.fabi.it) sia sul numero 1/2008 de La Voce di Bancari) che però costituisce base per la contribuzione AGO, per il TFR e per le tabelle future, ma in nessun caso viene computato nella previdenza complementare e nella base di calcolo degli altri istituti contrattuali (ad esempio straordinari per il 2007). Nell'importo una tantum sono stati anche aumentati gli scatti di anzianità, che però non sono stati rivalutati nelle tabelle retributive fino al 31 dicembre 2008.

Gli assunti nel periodo di riferimento, in servizio al 31 dicembre 2007, prenderanno l'importo pro quota, come pure i cessati che sono andati direttamente in pensione senza incentivi, mentre gli esodati nel Fondo, gli incentivati, i dimissionari senza diritto alla pensione che hanno lasciato il lavoro prima del 9 aprile 2008 non percepiranno alcun arretrato.

L'importo dell'una tantum prevede un incremento del 4,90% così composto:

3,8 % di inflazione e + 1,1% di ulteriore incremento.

**INCREMENTI ECONOMICI** Nella ricostruzione delle tabelle la voce stipendio è aumentata complessivamente del 12,10%, mentre gli scatti di anzianità sono stati incrementati solo dal 1° gennaio 2009, per una percentuale complessiva del 4,58%. È stata aumentata la scala parametrica, per cui la vecchia 100 - 232,55 passa a 100-235,40, con un aumento medio ulteriore di 35 € mensili. Complessivamente le tabelle sono, quindi, aumentate dell'11,30-11,35% contro un'inflazione dell'indice Istat (famiglie operai ed impiegati) nel periodo 2006-2007 del 3,80% e del triennio di valenza del 4,7% (8,50% in totale). Nella logica di atte-

nuazione degli effetti negativi sul potere d'acquisto delle retribuzioni, determinati dalla costante crescita del costo della vita, è prevista dal 1° gennaio 2011, la verifica dell'inflazione programmata per il triennio 2008/2010 che verrà conguagliata, con quella effettiva, nel prossimo CCNL.

Il costo della parte normativa è dello 0,40% circa (riduzione sottoinquadramento apprendisti, Long Term Care e assegno temporaneo di anzianità nel passaggio da QD2 a QD3, più altri costi minori) per cui le acquisizioni complessive in percentuale arrivano all'11,75%, portando così gli aumenti oltre l'inflazione al 3,25%, quindi molto vicino alla richiesta presentata in piattaforma che ammontava al 3,50%.

Questo ha significato il netto superamento degli Accordi del luglio 1993 che pongono come limite alle richieste contrattuali nazionali l'inflazione effettiva e/o programmata. Gli incrementi economici saranno applicati:

- a partire dal 1° gennaio 2008 sulle voci stipendio, assegno ad personam derivate dalla ristrutturazione tabellare ex art.66 del CCNL 11/07/1999 ed "Ex premio di rendimento" per la quota che in origine era variabile; e, pertanto, la mensilità di maggio ha registrato, unitamente al pagamento dell'importo dell'una tantum, con l'applicazione delle nuove tabelle, anche la corresponsione dei relativi arretrati per il periodo gennaio - aprile 2008.

- a partire dal 1° luglio 2009 anche sulle voci scatti ed ex ristrutturazione tabellare.

Gli incrementi tabellari aggiuntivi derivano anche da un'ulteriore tranche temporale dell'1,58 %, collocata ad ottobre 2009, che sarà applicata alle voci stipendio, scatti ed ex ristrutturazione tabellare.

**SISTEMI INCENTIVANTI** La procedura di confronto sindacale sul sistema incentivante è stata rafforzata apportando notevoli variazioni. La più significativa è la previsione di una seconda fase del confronto negoziale, della durata di ulteriori 10 giorni, nella quale alle strutture sindacali aziendali si affiancheranno le Segreterie Nazionali (e ovviamente rappresentanti di Equitalia o Riscossione Sicilia che si affiancheranno a quelli delle aziende), al fine di trovare soluzioni condivise.

**AREA CONTRATTUALE** La conclusione della trattativa ci consegna un risultato significativamente positivo: non solo, infatti, le attuali previsioni contrattuali sono rimaste inalterate (è bene ricordare che la precisa definizione delle attività istituzionali e di quelle cui si possono applicare specifiche regolamentazioni, ovvero le attività che caratterizzano il settore, è parte costitutiva del patrimonio del nostro CCNL), ma le OO.SS. hanno potuto fare un importante passo in avanti nell'acquisizione, per quanto riguarda la materia degli appalti, di un allargamento del diritto di informativa

anche agli Organi di Coordinamento e alle RSA di competenza, sulla stipulazione di nuovi appalti o sul rinnovo di quelli in essere. Questo risultato porterà ad un controllo più puntuale ed efficace da parte sindacale del rispetto delle regole fissate in materia dalla legge e dai contratti. Tale conclusione del confronto risulta ancora più significativa, se si tiene conto del tentativo posto in essere dalla controparte (Equitalia e Riscossione Sicilia) di indebolire l'area contrattuale, con la richiesta di formalizzare la possibilità di esternalizzare le attività tecnico-funzionali a supporto della notifica.

**RELAZIONI SINDACALI** A seguito delle profonde trasformazioni intervenute negli ultimi anni nel nostro settore, è stato necessario provvedere ad una rivisitazione del sistema delle relazioni sindacali.

L'ipotesi di Accordo su questo capitolo ha portato le seguenti novità:

- valorizzazione e rafforzamento del sistema di relazioni sindacali decentrate, del ruolo e delle competenze delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, attraverso un allargamento della delegazione per gli incontri semestrali e la previsione di verbali, contenenti anche le osservazioni delle RSA.
- ampliamento della Contrattazione Integrativa Aziendale, in analogia con il Credito, ai temi dell'Assistenza Sanitaria integrativa e della Previdenza Complementare, seppure con la specificazione - per quest'ultima - che, essendo in corso trattative per una definizione della materia a livello nazionale, "troverà applicazione solo ove le trattative nazionali medesime non dovessero giungere a soluzioni condivise entro il 30 settembre 2008".
- la controparte si è impegnata a istituire una bacheca elettronica sulle materie di interesse sindacale e del lavoro, definendo le modalità attuative con le OO.SS.

**ASSETTI PROFESSIONALI - QUADRI DIRETTIVI** Rispetto a questo capitolo, il confronto si è sviluppato sulla necessità, rappresentata dalla delegazione sindacale, di apportare cambiamenti agli attuali assetti inquadramentali dei Quadri Direttivi, come anche di migliorare l'attuale previsione rispetto al tema della "apposita erogazione", per permetterne un'effettiva esigibilità.

L'ipotesi di accordo realizza alcune significative conquiste economiche e di ampliamento della contrattazione, che si sono concretizzate con:

- l'innalzamento dell'attuale assegno previsto per il passaggio dal 2° al 3° livello dell'Area Quadri da Euro 1.549,37 a Euro 3.000,00.
- accanto a queste acquisizioni va segnalato, per i QD1 e QD2 non preposti a succursale, l'innalzamento a 47 anni di età del limite entro il quale va ricercato il consenso, in caso di trasferimento (fermo restando i 22 anni di servizio).

- il miglioramento delle procedure di coinvolgimento sindacale in materia di sviluppo professionale, in coerenza con quanto previsto per le Aree Professionali.

- la possibilità di individuare, con accordi aziendali, gli inquadramenti relativi a nuovi profili professionali nonché ruoli chiave per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello.

- per quanto riguarda la definizione dei nuovi profili professionali, rivenienti da nuove articolazioni del Piano Industriale della Holding, su nostra insistenza, è stata

alla valorizzazione delle risorse femminili, anche con politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e con percorsi formativi rivolti alle lavoratrici.

L'aver finalmente ottenuto la possibilità di conoscere i dati annuali riguardanti il personale, suddivisi per genere, consentirà, inoltre, di avere un quadro più preciso attraverso il quale avviare percorsi per il superamento effettivo delle discriminazioni, professionali ed economiche, tuttora esistenti anche nel settore della riscossione

**La conclusione della trattativa ci consegna un risultato significativamente positivo: non solo, infatti, le attuali previsioni contrattuali sono rimaste inalterate, ma le OO.SS. hanno potuto fare un importante passo in avanti, acquisendo un allargamento del diritto di informativa anche agli Organi di Coordinamento e alle RSA di competenza, in materia di appalti**

introdotta la previsione di un confronto in sede nazionale per renderne più uniforme e certo il riconoscimento.

## ORARIO DI LAVORO E DI SPORTELLO

**CONFERMATE LE PREVISIONI ABI** Le richieste di controparte si sono incentrate, fin dall'inizio della trattativa, sull'orario di lavoro, con l'obiettivo di addivenire ad un'uniformità a livello nazionale, per quanto riguarda i rientri pomeridiani: la soluzione concordata registra una dichiarazione delle parti che, nel prendere atto di una volontà condivisa ad una uniformità a livello nazionale, rinvia il confronto per l'individuazione di soluzioni condivise ai competenti livelli aziendali.

Per quanto riguarda l'orario di sportello, a fronte delle richieste della delegazione di Equitalia di aumentarne il tempo di apertura, l'accordo prevede le medesime soluzioni già concordate in sede ABI per quanto riguarda il limite massimo di apertura settimanale, ovvero: le 40 ore disponibili per le aziende, i limiti massimi individuali di adibizione allo sportello ed il previsto e necessario rinvio al confronto in sede aziendale per le regolamentazioni relative.

**PARI OPPORTUNITÀ** L'ipotesi di Accordo segna risultati particolarmente significativi sul tema delle Pari Opportunità.

In piena coerenza con le richieste della Piattaforma, si è ottenuta la costituzione della Commissione Mista Nazionale sulle Pari Opportunità con la rilevante aggiunta della trasformazione delle Commissioni Aziendali da "paritetiche" a "miste" (fatto che renderà più agevole la costituzione delle stesse e l'avvio dei lavori).

Il lavoro comune e intrecciato, della Commissione Nazionale e di quelle Aziendali, potrà far crescere in tutto il settore la cultura delle Pari Opportunità, per contribuire

**MERCATO DEL LAVORO** Sul terreno delle Politiche per l'Occupazione, il risultato contrattuale conferma la linea vincente delle Organizzazioni Sindacali verso una sempre maggiore stabilità occupazionale, l'esclusione delle forme di precarietà più pesanti e la riduzione dei sottoinquadramenti previsti dalla legge.

La premessa al capitolo, infatti, oltre a ribadire la massima disponibilità delle aziende a valutare la possibilità di confermare in servizio, alla scadenza, le lavoratrici ed i lavoratori con contratti non a tempo indeterminato, rende comune l'obiettivo di favorire la stabilità occupazionale e fissa l'esclusione al ricorso alle altre forme di lavoro atipico maggiormente precarie, come i contratti di somministrazione a tempo indeterminato, il lavoro intermittente, ripartito ed a chiamata.

In questo ambito, è utile segnalare anche la Dichiarazione delle Parti in merito all'auspicio che, in occasione dell'elaborazione dei piani industriali, venga dedicata attenzione agli assetti, anche occupazionali, del sistema della riscossione nel Mezzogiorno d'Italia. Di particolare rilievo le modifiche apportate all'istituto dell'Apprendistato: ad oggi, infatti, il contratto di apprendistato prevede una durata di 4 anni, con due livelli di sottoinquadramento per i primi due anni e un livello di sottoinquadramento per i secondi due. L'ipotesi di Accordo limita a quattro anni la durata massima dell'Apprendistato e prevede, per 18 mesi, un solo livello di sottoinquadramento e, per i successivi 30 mesi, il trattamento economico netto corrispondente a quello del livello retributivo previsto alla fine del periodo di apprendistato.

La modifica opera immediatamente anche per le lavoratrici ed i lavoratori già assunti con questa tipologia contrattuale.

Un altro importante risultato, sempre relativamente al rapporto di lavoro in apprendistato, riguarda l'equiparazione a

quanto previsto per i lavoratori a tempo indeterminato, dei trattamenti di malattia o infortunio. Questo sia per le condizioni economiche sia per il periodo di comporto (conservazione posto lavoro) prolungato a sei mesi, in caso del c.d. comporto secco, e otto in caso del c.d. comporto per sommatoria.

Un ulteriore miglioramento si è registrato anche per il Part Time: si è, infatti, ottenuta la possibilità di fruire, in caso di lavoro supplementare, in alternativa al compenso, di permessi, secondo le modalità della banca delle ore.

Si è, infine, convenuto tra le Parti d'istituire una Commissione su part time, apprendistato professionalizzante, contratti di inserimento, di somministrazione ed a tempo determinato che esamini le novità legislative in materia di attuazione del Protocollo sul Welfare del 23 Luglio 2007, ferma restando, nel frattempo, l'applicazione delle relative norme di Legge e di Contratto vigenti.

#### POLITICHE SOCIALI, DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA

Sul terreno delle Politiche Sociali, evidenziamo un deciso miglioramento e ampliamento di alcune previsioni contrattuali tra cui:

- Le aziende dovranno avvisare i dipendenti assenti per malattie almeno un mese prima della scadenza del periodo di comporto. La

manca di tale avviso comporta, per la giurisprudenza, l'annullamento del licenziamento eventualmente comminato.

- La raccomandazione alle Aziende di valutare con la massima attenzione la possibilità di raddoppiare il periodo di comporto previsto per dipendenti affetti da patologie di analogia gravità, rispetto a quelle già contrattualmente previste.
- L'aspettativa non retribuita di un anno, anche frazionabile di massima in due periodi, è stata allargata anche a attività di volontariato, in sostituzione del servizio civile previsto a suo tempo e decaduto con la riforma del servizio militare. L'articolo relativo al servizio di leva verrà modificato, per aggiornarlo alle nuove norme ormai entrate in vigore, quando verrà fatta la stesura definitiva dell'articolo.
- È stata concessa l'aspettativa non retribuita per l'assistenza dei figli affetti da gravi patologie, fino all'età di otto anni, anziché di quattro.
- L'ampliamento delle casistiche per il recupero/pagamento banca delle ore non fruita, attraverso l'inserimento dell'aspettativa.
- Le aziende verseranno €50 annuali per ciascun dipendente, al fine di realizzare una copertura assicurativa di sistema per la Long Term Care, cioè il pagamento di un

importo prefissato in relazione all'insorgenza di eventi impreveduti tali da condurre alla non autosufficienza.

- Sono stati aumentati del 10% gli importi relativi al premio di laurea e di diploma.
  - L'aumento di 1 € dell'indennità giornaliera prevista per i centralinisti non vedenti.
- Sul fronte della salute e della sicurezza, si è concordato tra le Parti di dar luogo all'istituzione di una Commissione nazionale di studio, da tenere entro 90 giorni dalla stipulazione del CCNL, per verificare l'attualità dell'Accordo Nazionale 11 aprile 1997, in tema di salute e sicurezza dei lavoratori, alla luce delle novità legislative intervenute e della modificata struttura organizzativa e dimensionale delle Aziende del settore.

È stata, inoltre, ampliata l'area dei diritti di informativa sugli eventi criminosi e derivanti da rapina che vengono estesi anche alle RSA di competenza.

#### RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

Il tema della Responsabilità Sociale d'Impresa ha trovato spazio nelle scelte fatte dalle parti contraenti nei diversi capitoli contrattuali.

La redistribuzione del salario oltre l'inflazione, le previsioni nei confronti dei giovani e del loro futuro, le politiche sociali ed il Mezzogiorno, nonché l'attenzione

alla clientela, sono solo alcuni esempi in tal senso. Si è ottenuto anche l'impegno a convocare, entro il secondo semestre 2008, la Conferenza congiunta, prevista dal Protocollo sullo Sviluppo sostenibile e compatibile del settore credito, per esaminare anche i temi del Libro Verde e della strategia di Lisbona.

La procedura di confronto sindacale sul sistema incentivante è stata rafforzata, con l'intervento delle Segreterie Nazionali e di Equitalia, o Riscossione Sicilia, qualora le parti aziendali non raggiungessero soluzioni condivise.

#### ASSUNZIONI - RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE

Equitalia Spa e Riscossione Sicilia, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, si sono impegnate a fornire informativa su criteri e modalità di reclutamento e selezione del personale, oltre che di mobilità infragruppo.

#### TABELLE ECONOMICHE

Come già detto, riprendono integralmente le tabelle Abi. Per la loro consultazione vedi su [www.fabi.it](http://www.fabi.it), oppure consulta le pagg da 9 a 12 del n. 1/2008 de La Voce di Bancari.

## PROMOTORI FINANZIARI

# Assonova, ora il sindacato ha fatto squadra

Operativa l'alleanza tra sigle dei promotori, che si batte per la formazione, i diritti dei consumatori e la buona gestione dell'albo professionale

È entrata nella fase operativa Assonova, l'associazione dei promotori finanziari costituita con il sostegno delle maggiori organizzazioni sindacali del settore bancario. Dopo la definizione degli organi statutari, il consiglio direttivo ha preso forma. Accanto al presidente Arrigo Nano (Fabi) e al segretario generale Carlo Piarulli, le cariche sono ricoperte da Giuseppe Mermati (tesoriere) e da altri promotori finanziari

iscritti all'albo tra cui figurano: Nicoletta Aventaggiato (Catania), Antongiulio Calvanese e Vincenzo de Notaris (Napoli), Annalisa Contestabile (Avezzano), Luigi Parazzini (Lodi), Fulvio Rizzardi (Trento), Giuseppe Calicchia (Roma), Danilo Paggi (Biella) e Pier Saccardi (Reggio Emilia). Il presidente del collegio revisori è Luigi Lucchetti, mentre Roberto Belardo è presidente del collegio dei proviviri.

Il regolamento organizzativo è stato ap-

provato nella prima riunione del consiglio della neonata associazione, che conta già 9 mila iscritti tra promotori e dipendenti bancari, e intende affrontare i temi chiave della professione.

In programma ci sono azioni per definire i comportamenti più adeguati nell'applicazione di Mifid, anche attraverso la formazione specialistica.

Intanto, è stato avviato un percorso di collaborazione con le associazioni dei consu-

matori più rappresentative per realizzare una "Carta dei diritti del Consumatore" e l'associazione intende avviare un confronto, prima all'interno e poi verso l'esterno, sul ruolo che dovrà avere l'Organismo di gestione dell'albo promotori, soprattutto in base alle modalità di finanziamento.

Infine, Assonova vuole dire la sua al tavolo del governatore della Banca d'Italia, Mario Draghi, per ridefinire le regole del gioco del risparmio gestito.