

CONSULTAZIONE DELLA BANCA D'ITALIA SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DELLA BANCA D'ITALIA

Oggetto: Documento di consultazione sulle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari"

Nel rispondere all'invito a formulare osservazioni al presente documento di consultazione, la scrivente ANASF, nella sua qualità di associazione rappresentativa dei consulenti finanziari iscritti all'Albo unico nazionale, previsto dall'articolo 31 del Testo Unico della Finanza (d.lgs. n. 58/1998, TUF), ringrazia per l'opportunità offertale e svolge le considerazioni che seguono.

5.1. Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

ANASF apprezza l'intervento della Vostra Autorità volto a specificare alcuni aspetti della disciplina sulle remunerazioni e accrescere il grado di armonizzazione delle regole da applicare. In particolare, l'Associazione valuta positivamente l'introduzione del principio di *gender pay neutrality* che prevede l'obbligo per le banche di definire e attuare una politica di remunerazione neutrale rispetto al genere del personale. Nel documento posto in consultazione si specifica che le banche, nel compiere la valutazione sulla neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere, devono aver riguardo a diversi aspetti. Sorprende l'inserimento tra i vari elementi di valutazione del costo della vita nel luogo di impiego, considerando che tale parametro non corrisponde alle evidenze della giurisprudenza in materia di lavoro ed è generalmente considerato discriminatorio e poco equo. Si propone pertanto la sua eliminazione tra gli elementi di valutazione.

1

7. Criterio di proporzionalità

Al fine di applicare in modo più congruo il criterio di proporzionalità, si apprezza l'introduzione del secondo paragrafo del punto 7 che stabilisce i casi al ricorrere dei quali è possibile non assoggettare la componente variabile della remunerazione alle regole di maggior dettaglio in materia di differimento, pagamento in strumenti finanziari e benefici pensionistici discrezionali previste per il personale più rilevante. In particolare, le disposizioni sono state modificate al fine di prevedere che le regole di cui sopra non si applichino al personale la cui remunerazione variabile annua non supera 50.000 euro e non rappresenta più di un terzo della sua remunerazione totale annua (c.d. franchigia).

Riteniamo che tale modifica, che impatterà anche sui consulenti abilitati all'offerta fuori sede, rientri perfettamente nella finalità del criterio di proporzionalità stabilito dalla disciplina in parola, con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di definire politiche di remunerazione coerenti e il rispetto dei diritti individuali del personale.

Sezione IV. La politica di remunerazione per particolari categorie.

I criteri indicati in questa specifica sezione hanno lo scopo di adattare le regole sulla struttura della remunerazione del personale a determinate categorie di soggetti, tra cui rientrano i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, la cui remunerazione è tipicamente variabile, in ragione della specifica modalità di prestazione della professione.

Nella medesima sezione, la Vostra Autorità specifica che la remunerazione del consulente finanziario è distinta in una componente 'ricorrente', che rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione, e una componente 'non ricorrente', avente invece una valenza incentivante (si esemplificano l'incremento dei volumi della raccolta netta, il superamento di determinati benchmark sui prodotti, il lancio di nuovi prodotti, etc.).

Ai fini dell'applicazione della Circolare Banca d'Italia, la componente 'ricorrente' è equiparata alla parte fissa della remunerazione, mentre la componente 'non ricorrente' a quella variabile, quest'ultima soggetta ai limiti e ai presidi prudenziali.

ANASF, come già evidenziato in precedenti consultazioni aventi ad oggetto la medesima disciplina, apprezza il criterio interpretativo utilizzato dalla Vostra Autorità, volto a riconoscere le peculiarità di specifiche categorie professionali. L'Associazione evidenzia però che il criterio utilizzato risente di un'impostazione generalmente pensata per la retribuzione del lavoratore subordinato e che gli sforzi di adattamento, già realizzati nell'ambito della vigente disciplina, richiedono tuttavia alcuni aggiustamenti per tenere compiutamente conto delle relative specificità. È evidente che non è possibile una perfetta assimilazione tra soggetto agente che svolge autonomamente la propria attività professionale e soggetto dipendente: vi sono infatti differenze contrattualistiche e di modello remunerativo. Alcune forme di remunerazione del consulente finanziario, ad esempio le commissioni di entrata, le polizze con remunerazione su premio a primo incasso o le commissioni di intermediazione sulla sottoscrizione, sono commissioni *una tantum* che è difficile collocare nella parte ricorrente o non ricorrente della remunerazione del singolo consulente. Si veda, ad esempio, il caso dei piani di accumulazione (Pac), nonché di alcuni tipi di polizze vita a contenuto finanziario, caratterizzati da una prima commissione di maggiore importo a cui seguono altre commissioni di ammontare più contenuto per la durata dell'investimento, tutte

comunque opportunamente da ricondursi alla stessa voce remunerativa. A parere della scrivente, risulterebbe pertanto corretto ricomprendere nella componente ricorrente tutte le commissioni che, pur variando nel tempo secondo lo schema esemplificato, vengono remunerate in un arco temporale superiore all'annualità.

Si ritiene quindi necessario che la distinzione fra le due componenti della remunerazione sia caratterizzata da maggiore certezza, anche fornendo maggiori esempi sulla ripartizione delle diverse possibili voci. È importante inoltre che la remunerazione dei consulenti finanziari venga determinata *ex ante* secondo criteri oggettivi e adeguatamente formalizzata e documentata dall'intermediario. Non solo, essa dovrà essere fissata nella documentazione contrattuale che disciplina il rapporto di agenzia (ad esempio, l'allegato provvigionale; la lettera di incarico manageriale, etc.), in modo che sia sempre comprensibile e liberamente valutabile dall'agente alla quale la stessa si riferisce.

A disposizione per i chiarimenti e gli approfondimenti che si ritenessero opportuni, la scrivente ANASF ringrazia per l'attenzione e porge i migliori saluti.