

CONTRATTI MISTI

Tra tanta retorica e molta propaganda, andiamo al sodo!

Nel numero del 10 giugno di Mosaico (il periodico di comunicazione del Gruppo) Intesa Sanpaolo fa un grande spot al **contratto misto**, a quattro anni dall'inizio della "sperimentazione". Una sperimentazione **mai** verificata con i sindacati, che ipocritamente criticano questa forma contrattuale ibrida (unica nel settore bancario), ma non ritirano la firma né disdicono l'accordo.

Riepilogando, il contratto prevede due giorni da lavoratore dipendente subordinato e tre giorni da consulente finanziario a partita Iva. A oggi sono **600** i contratti misti in azienda, ma si prevede arriveranno a **900** entro fine anno (ipotesi inquietante, ma prevedibile: **in Rete l'azienda assume solo più così**), quindi lo sbandierato rapporto uno a due tra assunti e cessati diventa in realtà uno a cinque!).

Come scrive Mosaico, si possono individuare tre profili:

Senior: consulenti con esperienza, assunti dall'esterno, principalmente nel 2017 e 2018;

Switch: dipendenti del gruppo che scelgono di aderire alla nuova forma contrattuale, trasformando il loro contratto;

Junior: neoassunti che fanno il loro ingresso in azienda con uno stage di sei mesi, finalizzato alla preparazione dell'esame per l'iscrizione all'Albo unico dei Consulenti Finanziari, per poi essere assunti con il contratto misto.

Pochi sono entrati dall'esterno, pochissimi hanno scelto lo switch (10 in tutto): ovvio quindi che la grande massa sia fatta da **stagisti al primo impiego**, privi di esperienza, cui sono stati affidati clienti Exclusive. Il tutto in una fase complicata, con la pandemia, il lockdown e il caos organizzativo legato a esodi e integrazione con UBI. La tempesta perfetta, soprattutto per i giovani, buttati allo sbaraglio a gestire portafogli complessi, dopo affiancamenti insufficienti e scarsa formazione sul campo: per toglierli dai guai, deve intervenire spesso qualche collega esperto e disponibile, che si fa carico, generosamente, di supplire alla latitanza aziendale.

Ciò nonostante, Mosaico **tesse le lodi** al contratto misto, **esaltandone** potenzialità, grado di autonomia e financo convenienza economica. Anche il numero di luglio torna sul tema, per chiarire bene quali sono le priorità dell'azienda in questo momento.

Sappiamo bene che il rapporto con il lavoro è cambiato, che la costrizione degli orari è **opprimente**, che il clima aziendale è talvolta **insopportabile**, le pressioni commerciali **asfissianti**: l'idea di passare tre giorni alla settimana fuori da questo circo equestre, organizzandosi gli incontri con i clienti negli orari più graditi, può essere piacevole e migliorativo come qualità della vita. Si possono persino conciliare meglio tempi di vita e tempi di lavoro e qualche meritata soddisfazione professionale può gratificare chi ha scelto questa strada, compensando l'uscita dalla "zona di comfort".

Tutto questo però vale se alle spalle c'è una sicurezza economica di fondo, che nel caso degli stagisti, poi assunti con contratto misto, **ci sembra alquanto teorica**....

Mosaico spende molte energie per dimostrare che il contratto misto conviene anche di più, portando ad esempio due casi teorici di un consulente Senior e un Consulente Junior. Per il Senior parla di un reddito medio netto di 2150 euro mensili, con punte fino a 3.400. Per lo Junior di 1941

euro netti mensili, circa 300 in più del neo-assunto full time: stipendio corrispondente a chi è inquadrato due livelli più in su.

Anche per i (pochi) consulenti in servizio che hanno scelto lo switch, non si vede altro che vantaggi: 550 euro netti in più, fino a superare i 3.000 euro, come se si fosse inquadrati come Q.D. di 4° livello!

Come ha cercato di chiarire un volantino della FISAC-CGIL (che peraltro ha firmato l'accordo e lo difende), **la realtà reddituale è ben diversa**. Innanzitutto molti Junior sono stati costretti a spostarsi dal sud al nord, con costi di affitto, trasferimento e trasporti che spesso hanno assorbito tutta la parte del salario connesso al lavoro da dipendente. Poi bisogna tenere conto che il reddito **netto** tanto sbandierato dall'azienda nei suoi strumenti di propaganda va "tarato" con tutta una serie di "effetti collaterali".

La perdita di vantaggi diretti e indiretti è molto sensibile.

E' vero che il regime forfettario della "flat tax", in vigore dal 2019, consente un forte risparmio fiscale sui ricavi fatturati: si paga il 15% sul 78% del fatturato (se si sta sotto i 65.000 euro l'anno); il 20% se si supera quella cifra. Si scende addirittura al 5% sul 78% del fatturato, per i primi cinque anni, se si apre la partita Iva per la prima volta, senza precedenti rapporti di lavoro subordinato con lo stesso datore di lavoro (caso dei neo-assunti).

Ovviamente i vantaggi fiscali dipendono da questa particolare deroga, **che potrebbe cambiare nel tempo**, anche a breve, visto che si parla di una generale riforma del fisco da discutere a partire da luglio. Se cambiasse il regime fiscale, sarebbe totalmente diverso il quadro dell'incidenza delle tasse.

Ma a prescindere da questo, occorre ricordare che grava sul fatturato del contratto misto una serie di **oneri molto pesanti**: i **contributi previdenziali** (3.600 euro oppure 2.400 euro, a seconda dei casi), il **contributo Enasarco** (8,5% a carico consulente), **l'iscrizione all'Albo** (185 euro), **l'iscrizione alla Camera di Commercio** (50 euro), **la tariffa di un commercialista** (min. 600 euro).

Il "netto", come si vede, si abbassa drasticamente: di almeno 400 euro per un Senior e quasi 300 per uno Junior, secondo il conteggio Fisac-Cgil.

A tutto questo bisogna aggiungere cosa si perde in contributi aziendali al welfare (e non solo):

- il **60%** dei contributi aziendali all'Inps, con una riduzione correlata della pensione del **60%**!
- il **60%** dei contributi alla previdenza complementare;
- il **60%** del TFR;
- il **60%** di eventuali sistemi incentivanti e PVR;
- il **60%** dei buoni pasto;
- la contribuzione piena al Fondo Sanitario, nonostante si lavori part-time.

E' chiaro ed evidente a chi conviene il contratto misto: **all'azienda, che risparmia un mare di soldi, scaricando costi e rischi sul lavoratore, per tutta la durata del rapporto di lavoro.**

Non stupisce quindi che l'azienda abbia offerto 5.000 euro lordi, una tantum (e un piccolo pacchetto di clienti in più) ai consulenti Junior (premio poi esteso a Senior e Switch), che decidono di mantenere il contratto misto alla scadenza dei due anni, **quando avrebbero la possibilità di convertirlo in un normale full-time!**

Restiamo convinti che il rapporto costi-benefici sia del tutto sbilanciato, che il proliferare di questi contratti di agenzia sia convenienza solo aziendale, che in prospettiva venga minata la compattezza contrattuale dell'intera categoria e che occorra continuare a battersi per eliminare queste aberrazioni contrattuali.

Le tutele del lavoro dipendente subordinato possono arginare **l'autosfruttamento**, la perdita di controllo sugli **orari di lavoro** e anche costituire, sul piano deontologico e professionale, una **difesa forte delle ragioni della clientela**, verso le stringenti **pressioni commerciali** del business e la inevitabile ricerca della **redditività personale in conflitto d'interessi**.

Non dobbiamo pensare solo in termini di "vile" denaro immediato, ma pensare alle conseguenze di lungo periodo sulla propria condizione lavorativa e reddituale: **a conti fatti, non è la scelta migliore neanche sul piano economico!**

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. *Intesa Sanpaolo*

www.sallcacub.org sallca.cub@sallcacub.org

<http://www.facebook.com/SALLCACUB>

f.i.p. 8.7.2021