



WHISTLEBLOWING E COMPLIANCE

Il giorno 10.05.23 si è tenuto un approfondito confronto con l'Azienda sulle tematiche del Whistleblowing e della Compliance.

Si tratta di questioni estremamente delicate, rispetto alle quali abbiamo raccolto numerose segnalazioni da parte di colleghi e colleghe e quindi abbiamo ritenuto importante sollecitare un momento di confronto con l'azienda

Inizialmente ci è stata rappresentata, direttamente dai referenti aziendali, la struttura di Compliance, la cui funzione principale è quella di assicurare che la banca sul perimetro italiano rispetti la conformità alle normative, in particolare nell'ambito Customer Protection ma anche su trasparenza, antiriciclaggio, ecc.

L'attività di questa struttura, a detta dei responsabili, è fortemente orientata all'advisory, alla diffusione cioè di una cultura della compliance, in particolare sulla prima linea, coloro che interfacciano con i clienti.

Tra le varie attività di cui si occupa Compliance c'è anche la gestione del **Whistleblowing**, la segnalazione cioè delle difformità rispetto alle normative.

La normativa del Whistleblowing deriva da una direttiva europea, la 1937/19 ed è stata adottata da Unicredit fin dagli inizi in modo estensivo, raccogliendo le segnalazioni non solo in merito a sospette violazioni di norme bancarie, ma anche in merito a normative esterne e normative e policy interne, di fatto quindi coprendo praticamente ogni aspetto comportamentale della vita lavorativa. Recentemente è stato emanato uno specifico decreto a livello nazionale (dlgs 24/2003) che stabilisce:

- l'ampliamento del novero delle persone che possono effettuare segnalazioni (dipendenti, lavoratori subordinati, autonomi, liberi professionisti, volontari, ecc.);
- l'ampliamento delle misure di protezione per i segnalanti, estese ad altre persone vicine al segnalante, con l'istituzione del ruolo del facilitatore, ovvero una figura dedicata (interna o esterna all'azienda) che può supportare la persona in fase di segnalazione;
- tre forme di segnalazione: scritta, orale ed incontro diretto;
- la tempistica massima per la risposta, stabilita in 3 mesi;
- la possibilità di divulgazione pubblica della segnalazione.
- il sistema sanzionatorio.

Alcune di queste disposizioni sono già di fatto recepite da Unicredit, per esempio l'ampliamento della platea dei segnalanti e la pluralità dei canali di segnalazione.

Ci è stata confermato che anche le segnalazioni anonime vengono assolutamente gestite ma che per poter completare la fase di indagine **devono essere complete** di tutti i dati necessari per procedere agli approfondimenti del caso.

Alla seguente pagina potete trovare anche i vari canali per le segnalazioni. L'Azienda invita ad utilizzare il tool specifico, Speak Up, o il canale telefonico, che consentono un minimo di interlocuzione con il segnalante ma al contempo garantendone l'anonimato .

<https://www.unicreditgroup.eu/it/info/whistleblowing.html>

Sul sistema del Whistleblowing vigila anche il Collegio Sindacale, a cui deve essere sistematicamente riferito in merito alle segnalazioni raccolte e la loro esito.

Ci è stato comunicato che a breve sull'Intranet di gruppo verrà pubblicato il documento di sintesi della relazione annuale su whistleblowing su cui ci sarà sintesi dei dati più importanti e significativi nel 2022.

Come Organizzazioni Sindacali riteniamo positivo che l'Azienda raccolga anche le segnalazioni anonime e auspichiamo che venga data sempre evidenza della possibilità di effettuare le segnalazioni.

L'altro tema oggetto di un approfondito confronto è stato quello della Compliance, del rigoroso e puntuale rispetto delle normative di legge ed interne in particolare nella gestione della relazione con il cliente.

L'Azienda ha rappresentato una serie di iniziative finalizzate ad elevare la cultura aziendale sul tema e rafforzare la consapevolezza dei colleghi e da parte nostra abbiamo sottolineato come le disposizioni e le procedure possono esse stesse trarre in inganno i colleghi. Siamo stati rassicurati sul fatto che qualora ci sia stato il pieno rispetto delle procedure, in particolare **di operazioni svolte completamente all'interno della procedura Advice** e nel caso di eventuali bug non ci sia stata la reiterazione strumentale degli stessi, non vi sono particolari conseguenze per i colleghi. Siamo invece preoccupati per il richiamo alla responsabilità individuale nel rapporto con la clientela. Da questo punto di vista ricordiamo a tutti i colleghi di sfruttare la funzione consulenziale preventiva della Compliance per fugare ogni dubbio prima di dar corso ad operazioni che potrebbero determinare delle criticità.

Abbiamo quindi sollecitato un particolare e costante impegno formativo per rendere sempre edotti/e i/le colleghi/e sull'operatività, confortati anche dal fatto che i prodotti e le campagne ufficiali del gruppo sono sempre in qualche modo validati dalle strutture di Compliance.

Motivo in più per segnalarci prontamente e per rifiutarsi di aderire ad iniziative estemporanee che ci risulta siano state attuate in qualche territorio.

E' stato confermato che i singoli territori sono monitorati e laddove si riscontrano ricorrenze di criticità viene richiesto ai responsabili di predisporre piani d'azione e iniziative anche formative ulteriori rispetto a quelle già previste per risolvere le criticità.

Abbiamo ribadito che è fondamentale la prevenzione per ridurre la possibilità di errore e le contestazioni disciplinari.

In merito alle criticità abbiamo per l'ennesima volta segnalato la nostra contrarietà alla cattiva pratica di raccogliere dichiarazioni "spontanee" di colleghi/e, dichiarazioni che spesso vengono riportate nei procedimenti disciplinari, chiedendo che non venga più messa in atto questa prassi. L'Azienda ritiene che questo comportamento sia legittimo, vantando che ci siano anche sentenze in merito, ma raccoglie il nostro invito che i colleghi intrattenuti da Incidenti e controlli siano resi edotti che le dichiarazioni rilasciate in tale ambito possono costituire elementi su cui basare un procedimento disciplinare. Ricordiamo a tutti/e i/le colleghi/e che possono consultarci preventivamente, per meglio comprendere la portata delle eventuali dichiarazioni dovessero rilasciare. Sul tema peraltro esiste una precisa richiesta nella piattaforma per il rinnovo del CCNL, volta ad eliminare questa odiosa pratica.

Milano, 11 maggio 2023

Le Segreterie di Coordinamento delle OO.SS. di Gruppo Unicredit

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA - UNISIN