



Segreterie di Coordinamento Fabi-Fiba/Cisl-Fisac/Cgil-Sinfub-Ugl-Uilca
UniCredit Spa

Milano, 4 luglio 2011

CODICE DI CONDOTTA E SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI ILLEGITTIMI: la politica dello “scaricabarile”

Nei mesi scorsi UniCredit ha emanato un Codice di Condotta che i colleghi, proprio in questi giorni, sono sollecitati a sottoscrivere.

A metà giugno, inoltre, è stato emesso un ordine di servizio sulla “**Segnalazione dei comportamenti illegittimi**”.

I codici di condotta e/o etici, seppure assunti in adesione ad una serie di interventi legislativi che hanno introdotto ipotesi di responsabilità delle società per fatti commessi dai dipendenti, finiscono per diventare solo un’operazione di *maquillage*, cui non corrispondono in concreto comportamenti coerenti dell’impresa.

E’ il caso di UniCredit che, attraverso l’adozione assolutamente UNILATERALE delle normative in questione, che – ci preme sottolinearlo - non sono state oggetto di alcun tipo di confronto con il Sindacato, di fatto **scarica ogni responsabilità ed onere sull’obbligazione lavorativa dei dipendenti**, senza fornire loro, peraltro, gli strumenti necessari a dare applicazione alle norme stesse.

Un esempio per tutti è rappresentato dal richiamo, del tutto generico, nel Codice di Condotta, all’impegno aziendale alla formazione (punto 2.4), quando poi nella realtà sappiamo che:

- ◆ non viene effettuata una adeguata e puntuale formazione per le immissioni in nuovi ruoli;
- ◆ la formazione al ruolo, nonché quella sull’antiriciclaggio, si esaurisce spesso in corsi on-line, fruiti, tra l’altro, in postazioni non dedicate;
- ◆ la diffusione delle normative si realizza in gran parte attraverso l’inoltro quotidiano di decine di ordini di servizio, centinaia di pagine che i colleghi devono leggere (quando?) e immediatamente metabolizzare.

Numerosi altri passaggi destano fortissime perplessità. Ne citiamo alcuni:

- ◆ punto 2.3 conseguenze in caso di violazione del Codice: i provvedimenti disciplinari – fino al licenziamento – possono essere assunti in base a leggi e contratti, che una norma unilateralmente adottata non può certo superare o sostituire;
- ◆ punto 2.6 conflitti di interesse: se possono esistere conflitti di interesse in capo al lavoratore rispetto ai sistemi incentivanti, l’unica responsabilità è dell’azienda. Per risolvere il conflitto, è sufficiente modificare le politiche commerciali e gli obiettivi di vendita;
- ◆ punto 2.24 segnalazione di comportamenti illegittimi: la materia è più diffusamente trattata nello specifico O.d.s. dello scorso 13 giugno, che suggerisce, fuor di metafora, comportamenti di vera e propria delazione.

Al punto 1.2 Destinatari leggiamo, inoltre, che *“tutti i Dipendenti devono:*

- *Conformarsi al presente Codice ed alle eventuali integrazioni pubblicate nei Paesi in cui gli stessi operano;*
- *Comprendere come le disposizioni del presente Codice si applicano alla propria attività lavorativa;*
- *Confermare, in forma scritta o elettronica, di aver letto ed accettato il Codice e di agire in conformità ad esso.”*

Ora, volendo evitare, nell'interesse dei lavoratori, una sottoscrizione puramente formale, ci chiediamo: il singolo collega, che ritenga di non aver compreso come le disposizioni del Codice si applichino alla propria attività lavorativa, perché dovrebbe confermare comunque di aver letto ed accettato il Codice e dichiarare di agire in conformità ad esso?

Abbiamo già rappresentato all'azienda, nei giorni scorsi, la nostra contrarietà all'adozione di sistemi normativi di questa portata, emanati senza un preventivo confronto con il Sindacato e senza una sensibilizzazione nonché una adeguata formazione del personale.

L'argomento sarà trattato in occasione dei prossimi incontri di gruppo di cui forniremo adeguata informativa.

Le Segreterie di Coordinamento di UniCredit Spa
Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito UilCa