



## SEGRETERIE DI GRUPPO UNICREDIT .

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

## INCONTRO DEL 30.03.2022 SUI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Nel corso della trattativa sulle ricadute del Piano Industriale abbiamo fortemente voluto venisse discusso il tema dei Procedimenti disciplinari, argomento spinoso che ha un indubbio impatto sul clima aziendale.

Nella logica del doppio binario, ovvero possibilità di affrontare immediatamente alcuni argomenti e di programmare in tempi stretti il confronto su altri, al punto 9.4 dell'accordo avevamo previsto entro il mese di marzo un incontro in cui l'Azienda avrebbe dovuto illustrare "l'andamento dei procedimenti disciplinari e le modalità di gestione dell'azione disciplinare". Questo incontro si è svolto ieri 30 marzo 2022. Abbiamo inoltre fissato nel mese di aprile le date degli ulteriori Incontri previsti dall'Accordo 27.01.2022 relativo al Piano Industriale Unicredit Unlocked.

Il nostro obiettivo era e resta quello di **valorizzare l'aspetto formativo del procedimento disciplinare, evitando che ci si limiti ad intervenire in maniera punitiva, senza che dall'accaduto possano scaturire miglioramenti operativi, maggior precisione della normativa interna e diffusione di comportamenti più consoni.**

L'Azienda ci ha fornito i seguenti dati:

**361** casi di sanzioni disciplinari in tutto il perimetro Italia nel 2021  
di cui 178 rimproveri - 161 sospensioni - 22 licenziamenti

Il trend secondo la Banca risulta in discesa, sul 2019, di circa il 30%

Estremamente importante l'illustrazione delle principali casistiche, che vi invitiamo non solo a leggere con attenzione, ma a memorizzare, affinché **si attivi un più alto livello di attenzione ogni volta che ci accingiamo ad operare in tali ambiti:**

**PERSONAL DEALING:** operazioni che il dipendente svolge su rapporti personali e/o come delegato: es. violazioni di normative di compravendita intraday. In casi non infrequenti si tratta anche di molte operazioni.

**IRREGOLARITA' NELLA VENDITA DI SERVIZI E PRODOTTI:** operazioni che il dipendente compie per i clienti, in maniera non corretta o irregolare, es. mancanza di firme e/o autorizzazioni, irregolarità nei servizi e dei prodotti, utilizzo improprio Q48, compravendite non debitamente sostenute da richieste della clientela.

**VIOLAZIONE DELLA PRIVACY:** interrogazioni del tutto sconnesse da necessità operative, nella maggior parte dei casi oggetto di procedimento molteplici inquiry su vip, calciatori, politici, personaggio pubblici, colleghi, top manager, oltre che clienti al di fuori del raggio d'azione e senza motivazione.

Su quest'ultimo tema l'Azienda si è soffermata, avendo spesso rilevato una mancata o eccessivamente approssimativa conoscenza delle norme che impediscono tale attività che, come l'Azienda ha ribadito, costituisce una vera e propria violazione di legge rispetto alla quale è necessario, non solo opportuno, un intervento formale con l'apertura di un procedimento disciplinare. Ha sottolineato che in questi casi è necessario chiedere autorizzazione specifica alla struttura di Region a ciò incaricata.

Da parte nostra abbiamo ribadito che, l'eccessiva stratificazione della normativa non la rende immediatamente disponibile nel bagaglio professionale dei colleghi, quindi **è necessario e doveroso un supporto operativo con l'introduzione di blocchi e alert in procedura che consentano di non effettuare o di motivare l'accesso.**

L'ipotesi di un blocco generalizzato non è stata presa in considerazione dall'Azienda, in quanto potrebbe comportare eccessive limitazioni nella circolarità, ma ci hanno confermato che si sta lavorando sull'istituzione di alert specifici su PEP (persone esposte politicamente) e VIP.

Abbiamo poi dibattuto a lungo su tutti gli aspetti del "procedimento disciplinare", in quanto nell'iter procedurale riscontriamo numerose criticità. Proviamo ad elencarle con le specifiche repliche dell'Azienda che **vi invitiamo a leggere con attenzione per la vostra massima tutela:**

1. **ONDATE DI ATTENZIONE** la nostra sensazione che i procedimenti arrivino ad ondate, ovvero che ci siano periodi in cui si fanno verifiche più serrate su alcuni comportamenti, **NON** è stata smentita, anzi, l'Azienda ritiene doveroso, laddove si rilevi una mancanza, valutare se e quanto questa sia diffusa ed intervenire prontamente per perseguirla;
2. **COINVOLGIMENTO DEGLI INTERESSATI IN FASE DI ISTRUTTORIA** abbiamo più volte rilevato come le informazioni "carpite" agli interessati in fase di istruttoria o nella fase di raccolta informazioni che precede un procedimento sono usate contro di loro. L'Azienda ha richiamato il dovere di "collaborazione attiva ed intensa", previsto dall'art. 41 del CCNL, da parte nostra abbiamo ribadito come questo non possa essere utilizzato per compromettere il diritto del lavoratore e della lavoratrice di essere consapevole che quanto si dichiara possa ritorcersi contro. Ricordiamo che seppur non formalmente previsto, il coinvolgimento del proprio rappresentante sindacale anche in questa fase è quantomai utile, se non altro per trovare formulazioni rispettose delle reciproche esigenze e per segnalarci prontamente ogni eventuale forzatura.
3. **CONSEGNA DELLE LETTERE** L'Azienda ha confermato che è consapevole dell'impatto psicologico che la consegna delle lettere può avere sui colleghi e che si prodiga affinché tutto venga gestito nel miglior modo possibile, con il massimo rispetto della persona e della sua sensibilità. Anche su questo punto vi invitiamo a segnalarci eventuali casi dove questo proponimento non ha trovato concreta applicazione.
4. **ACCESSO ALLA DOCUMENTAZIONE** Le norme del CCNL prevedono che chi viene interessato da un procedimento disciplinare possa chiedere di accedere alla documentazione relativa al procedimento. L'Azienda non nega questo, ma consente solo la consultazione dei documenti senza dare la possibilità di trarne copia, rendendo così più laboriosa la ricostruzione dei fatti per la redazione della lettera di risposta o per la predisposizione della linea di difesa. La nostra richiesta di poter trarre copia della documentazione non è stata accolta dall'Azienda.
5. **TEMPISTICHE** Allorquando il procedimento scaturisca da iniziative giudiziarie esterne i tempi, a seguito delle indagini della Magistratura, possono prolungarsi di molto. Questo aspetto, tanto più pesante allorquando valutata la presunta gravità dei fatti contestati si sia proceduto ad una sospensione cautelativa, serve di fatto a tutelare i colleghi per evitare decisioni aziendali in contrasto con quelle che potrebbero essere assunte dalla stessa Magistratura. Abbiamo comunque fortemente sensibilizzato l'Azienda sull'argomento invitandola a velocizzare il più possibile l'iter di tutti i procedimenti ed essere più tempestiva nei provvedimenti, invocando (inascoltati) una sorta di prescrizione per i fatti di lieve entità commessi più di qualche anno fa.
6. **CONSEGNA DELL'ESITO DEL PROCEDIMENTO** Anche di questa fase ne abbiamo sottolineato la criticità, soprattutto laddove la sanzione è di una certa gravità, tanto più se comporta il licenziamento. L'Azienda

ha confermato che vengono messe in campo tutte le attenzioni del caso. Riteniamo inoltre che il rappresentante sindacale dovrebbe essere presente anche nel momento in cui il/la lavoratore/trice riceve la lettera con cui viene irrogata la sanzione e che la suddetta lettera dovrebbe contenere le motivazioni di dettaglio per cui è stata adottata la decisione (l'Azienda ha detto che le motivazioni vengono comunicate a voce al momento della consegna). Contestualmente dovrebbero concordarsi le iniziative formative da intraprendere per fornire al collega le competenze che gli necessitano per evitare di incorrere nuovamente in errore.

7. GIORNATE DI SOSPENSIONE Riteniamo opinabile la scelta aziendale di posizionare, motivandola con il fatto che lo stipendio viene calcolato in trentesimi, le eventuali giornate di sospensione ricomprendendo i weekend. Abbiamo invitato l'Azienda a rivedere quest'approccio.
8. RISERVA PATRIMONIALE abbiamo contestato all'Azienda l'indicazione, spesso presente in calce alla lettera di sanzione, di una riserva patrimoniale. L'Azienda ha precisato che è necessaria, soprattutto allorché la contestazione scaturisce da atti esterni, di clienti o organismi.
9. MANCATA PRESENTAZIONE AL TENTATIVO DI CONCILIAZIONE abbiamo fatto presente all'Azienda che non condividiamo assolutamente la scelta di non presentarsi in sede di conciliazione, la prima fase di un eventuale ricorso contro un provvedimento ritenuto ingiusto od incongruo. La conciliazione è, a dire il vero, facoltativa, ma riteniamo che non sia coerente con l'attenzione che il gruppo dice di riporre ai colleghi che gli stessi si trovino, come unica via di ricorso, quella di adire alle vie giudiziali. A sostegno della sua posizione l'Azienda pone l'esito delle vertenze giudiziali intentate, a loro avviso quasi sempre risolte a favore dell'azienda, anche se, come diffuso nel diritto del lavoro, nella maggior parte dei casi non si arriva a sentenza ma piuttosto a conciliazione stragiudiziale tra le parti.

In ogni caso, se passare in rassegna le criticità da noi riscontrate nelle varie fasi del procedimento ci ha consentito di entrare nel merito con puntualità su diversi aspetti, non possiamo ritenerci pienamente soddisfatti di quanto ha ribattuto l'Azienda, ottenendo comunque l'obiettivo di garantire una maggior attenzione sull'intero processo.

L'Azienda ci ha tenuto a rappresentare una importante modifica non tanto sull'iter e sulle figure coinvolte ma relativa all'introduzione di una fase di analisi collegiale dei casi più gravi, intendendo quelli che potrebbero portare a sanzioni superiori ai 3 gg di sospensione. E' stato allo scopo istituito uno specifico *Council disciplinare*, operativo per la banca commerciale italiana, che copre oltre il 90% delle contestazioni.

L'organismo, di carattere appunto collegiale, coinvolge sia le funzioni HR, che quelle di business che quelle dei controlli, con i seguenti obiettivi:

1. avere una totale e migliore condivisione del processo disciplinare che si sta portando avanti, avviando delle iniziative culturali per prevenire infrazioni;
2. miglior oggettività e proporzionalità sui provvedimenti adottati;
3. analisi ex post dei provvedimenti e comprensione delle "macrocause";
4. valutazione di eventuali sanzioni non formali, cd. *consequence management*, quali ad esempio corsi di formazione, alternativi a sanzioni più lievi.

Riteniamo positivo il fatto di avere aperto un confronto con l'Azienda su questo importante aspetto, confronto che dovrà proseguire nel futuro per intervenire anche su quegli aspetti per i quali non condividiamo l'atteggiamento di Unicredit.

Ribadiamo con l'occasione l'invito a tutti i colleghi ad operare con la massima diligenza. L'obiettivo comune, del Sindacato, che crediamo dovrebbe essere anche dell'Azienda, è che non ci siano contestazioni disciplinari. Questo può succedere quando non c'è un intento persecutorio, quando c'è una formazione e tempi di lavoro adeguati, mancanza di pressioni commerciali ma anche quando c'è la piena consapevolezza dell'inopportunità di attuare comportamenti che possano esporre il collega: su quest'ultimo punto è necessaria la massima attenzione di ciascuno dei lavoratori e delle lavoratrici del Gruppo!

Come OO.SS. auspichiamo che i procedimenti disciplinari in Unicredit abbiano non solo una funzione meramente punitiva e sanzionatoria, ma possano divenire uno strumento di crescita professionale dei lavoratori e delle lavoratrici. Se, infatti, le persone di Unicredit fossero messe in grado di imparare dai loro errori, piuttosto che essere soltanto mortificate e punite, ne avrebbe grande beneficio sia il singolo che tutta l'azienda.

Milano, 31 marzo 2022

**SEGRETERIE DI GRUPPO UNICREDIT .**

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

