

# MIFID 2: consigli pratici per gli addetti

Sul web e nei siti di informazione in questi mesi sono fioccate le informazioni, spesso molto teoriche ed accademiche, su cosa cambia per i risparmiatori con l'adozione della normativa che va sotto il nome di **MIFID II**. Nessuno invece si è occupato di dire cosa cambia per i lavoratori del settore.

Con questa nota noi intendiamo fornire invece un **primo strumento pratico di lavoro e di orientamento per tutti gli operatori bancari e assicurativi** che, dal 3 gennaio 2018, sono tenuti a muoversi all'interno dell'aggiornamento normativo noto come MIFID II.

Lo definiamo primo strumento, perché la pratica quotidiana porterà alle vostre segnalazioni (che vi sollecitiamo fin d'ora, prendendo come referente il vostro RSA di territorio) e queste, a loro volta, porteranno a successivi aggiornamenti. Inoltre, lo definiamo strumento pratico di lavoro per i colleghi, perché il suo scopo è prettamente quello di fornire (nei limiti del possibile) delle indicazioni concrete ai dipendenti; consapevoli come siamo, da operatori del settore, che **fra la teoria delle regole e la pratica quotidiana c'è un fossato, dentro il quale finiscono spesso, assieme alle buone intenzioni, anche i risparmi dei clienti e le carriere degli impiegati.**

Scarica il Manuale Mifid 2 – Consigli pratici

N.B. il Manuale è disponibile anche nella sezione Guide e Manuali

---

# Contestazioni disciplinari: come comportarsi?

## Comportamenti pratici in caso di contestazione disciplinare

Riteniamo opportuno fare qualche precisazione di carattere pratico, in particolare sulla stesura delle controdeduzioni scritte e sull' eventuale colloquio. Si tratta ovviamente di nozioni generali, che devono essere adattate al singolo evento che in ogni caso fa storia a sé.

### Contattare subito il proprio sindacalista

A fronte dell'avvio di una contestazione disciplinare emerge **l'assoluta opportunità di prendere immediatamente contatto con il proprio rappresentante sindacale**, per avere la necessaria assistenza prima di addentrarsi in una realtà che non solo è personalmente sgradevole ma è anche tecnicamente complessa ed incerta.

### La trasparenza tra lavoratore e sindacato

In ogni caso ed in via del tutto preliminare, è necessario che **il rapporto fra il rappresentante sindacale e l'iscritto sia improntato alla massima trasparenza reciproca: il lavoratore deve esporre i fatti in modo veritiero e completo**, in modo tale che anche il proprio rappresentante sindacale non incorra in errori di valutazione.

### La difesa da parte del lavoratore

Il lavoratore ha diritto – **entro 5 giorni di calendario** dal ricevimento della lettera di contestazione, che salgono a **15 giorni nel settore delle Assicurazioni** – a formulare le proprie difese per iscritto o richiedendo un colloquio. E' opportuno che la lettera di controdeduzione sia redatta in maniera lineare e sintetica, senza polemiche; **non serve**

**tentare di smentire fatti oggettivi ed accertati**, mentre potrà essere utile sottolineare problematiche che riguardano carenze organizzative/procedurali aziendali ed altresì eventuali lacune nella propria formazione.

Qualora siano già state fornite al proprio responsabile o alle funzioni ispettive alcune spiegazioni sui fatti contestati, sarà opportuno tenerne conto nella stesura della lettera.

**Inoltre è sempre da valutare con la massima cautela il coinvolgimento di altri colleghi** nelle proprie controdeduzioni.

Il colloquio può dare una personalità fisica a quella che potrebbe altrimenti apparire come una mera pratica burocratica dell'ufficio del personale, ma può anche essere per alcuni una situazione di stress.

**La richiesta di colloquio permette però di avere qualche giorno in più** per approfondire meglio la contestazione e preparare le proprie difese. **Nel colloquio non esiste contraddittorio**, e l'azienda deve solamente verbalizzare le spiegazioni del lavoratore: è quindi sempre consigliabile arrivare al colloquio con una traccia scritta delle proprie difese.

E' possibile formulare le proprie difese in una lettera ed in più richiedere anche il colloquio. Tuttavia **è importante che la richiesta del colloquio sia esplicita**: inserire nella lettera di controdeduzioni frasi del genere "il sottoscritto è a disposizione per ogni ulteriore chiarimento" è da evitare, perché crea incertezza su quali siano le concrete intenzioni del lavoratore.

Per approfondimenti rinviando alla lettura della Guida alle responsabilità patrimoniali e disciplinari

Fonte: Gli Azzecagarbugli, periodico informativo della FISAC Treviso

---

# Un dipendente NON PUO' rimborsare provvigioni o piccole perdite

Quando ci si avvale della prestazione di un avvocato, di un architetto, di un dentista, di un qualunque professionista, al momento di pagare quanto dovuto accade spesso di intavolare una minima trattativa commerciale ed il professionista talvolta accorda una riduzione o almeno una limatura dell'ammontare della parcella.

Recentemente è emerso in una banca come **alcuni direttori intervenissero personalmente a favore di certi clienti di rilievo per rimborsare provvigioni o piccole perdite verificatesi nel corso di operazioni di borsa**. L'intervento era davvero personale, in quanto **il direttore della filiale effettuava un bonifico dal proprio conto o un versamento in contanti a favore dei clienti interessati**. Sia chiaro, si trattava di cifre modeste: qualche decina o al massimo qualche centinaio di euro.

Tali comportamenti non sono molto diversi da quello del libero professionista che concede uno sconto sulla parcella, ma **sono incompatibili con un rapporto di lavoro dipendente**, in particolare rappresentano una violazione dei codici etici che sono diffusi presso le banche e le assicurazioni.

Come tali, **sono stati oggetto di procedure disciplinari che si sono concluse con altrettanti sanzioni**.

Ancora una volta, **il lavoro dipendente non è assimilabile al lavoro autonomo**.

Fonte: FISAC/CGIL

---

# Lo strano caso del Dottor Compliance e Mr Budget

Quello che segue è un volantino pubblicato dalla Segreteria di Coordinamento UNICREDIT nel mese di settembre, quando il nostro sito non era ancora online.

Riteniamo opportuno recuperarlo in quanto i problemi evidenziati sono di strettissima attualità e non riguardano soltanto UNICREDIT ma **possono tranquillamente essere estesi a qualsiasi banca.**

*Quando si parla di personalità multipla, o meglio di “disturbo dissociativo dell’identità”, il pensiero corre alle innumerevoli rappresentazioni che di questo fenomeno danno cinema e letteratura. Emblematico “Lo strano caso del dottor Jekyll e di Mr Hyde”.*

*Finora il campo di interesse culturale di tale disturbo è stato soprattutto quello letterario, cinematografico e musicale, ma si sta assistendo ad un’inaspettata evoluzione del fenomeno in ambito economico-finanziario.*

*La conferma di ciò è sotto gli occhi di tutti nei sintomi evidenti che anche Unicredit mostra.*

*Difficile spiegare infatti in altro modo il comportamento dell’azienda che, da un lato, richiama al raggiungimento dei risultati commerciali con un’insistenza esasperante ed in spregio a tutti gli accordi sulle politiche commerciali sottoscritti, e, dall’altra, continua ad esercitare un controllo interno altrettanto maniacale, ossessionata dall’ipotesi anche più remota e minima di rischio “reputazionale”.*

È così che si assiste a quegli "strani" e ormai sempre più frequenti "casi".

Casi di lavoratori ai quali vengono suggerite operazioni creative che "tutti starebbero facendo perché **il budget DEVE essere consegnato**" e che appena dopo sono intrattenuti sull'assoluta necessità di una stretta osservanza delle regole di compliance.

Casi di colleghi elogiati e citati come esempio per le innovative strategie commerciali adottate e che, al tempo stesso, **sono destinatari di sanzioni disciplinari per quelle stesse, col senno di poi, non più brillanti iniziative**. Casi che diventano davvero particolari, poi, quando si riscontra che la casistica sanzionata è ripetutamente la medesima, risultando perciò, perlomeno curioso, che più colleghi abbiano avuto singolarmente la stessa idea in **una sorta di "trance commerciale" collettiva**.

E' ovvio che simili atteggiamenti aziendali non solo denotano a più livelli una managerialità del tutto approssimativa, ma anche l'incapacità di procedere con coerenza verso il raggiungimento degli obiettivi dichiarati.

Incapacità evidente anche nell'unica risposta concreta al grido di esasperazione della rete di fronte ad oggettive difficoltà nel raggiungimento dei risultati: il recupero del gap attraverso il semplice aumento del "passo" quotidiano, dello stesso collega in difficoltà o, in un guizzo di ingegno, del vicino di scrivania.

Come dire, semplicemente, "corri più forte" ad un corridore già in forte debito di ossigeno. **Non c'è che dire, un coaching davvero di alto livello.**

Come spesso abbiamo ribadito, **il raggiungimento del budget NON è un obbligo contrattuale del lavoratore/trice dipendente**. Lo è invece, tassativamente, **il rispetto delle regole al quale richiamiamo con estrema fermezza**, anche alla luce dei recenti episodi sanzionatori che stanno avvelenando ancor più, se possibile, il clima aziendale.

*Ricordiamo a tutti i Lavoratori che **rispettare le regole “paga” con la tranquillità e la salvaguardia del proprio posto di lavoro**, un prezzo ben più significativo di qualsiasi premio erogabile dal sistema incentivante.*

*L’invito a tutti i lavoratori e le lavoratrici è inoltre di **denunciare, senza alcuna remora, ai propri rappresentanti sindacali tutte le situazioni di indebita pressione, inappropriata insistenza, eccessiva ed inutile ripetizione delle richieste oltre a qualsiasi altro comportamento non perfettamente rispondente ai dettami degli accordi vigenti** così che possano essere portati, per gli opportuni provvedimenti del caso, all’attenzione sia degli appositi Comitati di Regione che della Commissione Nazionale sulle Politiche Commerciali.*

*È infatti solo con il contributo, la determinazione e la coerenza di tutti, non solo nelle parole ma anche nei fatti, che i nuovi strumenti destinati alla tutela di lavoratori e lavoratrici e, conseguentemente anche dei clienti e del buon andamento della stessa azienda, potranno iniziare a svolgere il proprio ruolo, dando finalmente vita ad un processo concreto di cambiamento per il quale, come Organizzazioni Sindacali, abbiamo lavorato e continuiamo a lavorare con estrema ed assoluta convinzione.*

*Milano, 25 settembre 2017*

**Segreterie di Coordinamento**

**Scarica il volantino originale**