

MIFID II: nessuno dice cosa cambia

BREVE GUIDA OPERATIVA PER GLI ADDETTI DEL SETTORE

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**.

Indice dei contenuti:

- RISPETTO DI REGOLE E REGOLAMENTI

- *REQUISITI OBBLIGATORI RICHIESTI AI CONSULENTI*
 - *SUPERVISORE E SUPERVISIONATO*
 - *CONSULENZA INDIPENDENTE O RISTRETTA*
 - *ADEGUATEZZA*
 - *CONFLITTO DI INTERESSI*
 - *PRODOTTI STRUTTURATI*
 - *CONSULENZA FUORI SEDE*
 - *SEGNALAZIONI*
 - *TRASPARENZA*
-

RISPETTO DI REGOLE E REGOLAMENTI

A questo proposito, prima ancora di entrare nell'argomento è bene ricordare che nel rapporto di lavoro il dipendente è soggetto al rispetto sia delle regole che l'imprenditore stabilisce, sia delle regole che eventualmente le norme di legge stabiliscono.

La conseguenza ovvia è che il mancato rispetto di queste regole può comportare sia responsabilità civili (sanzioni) che penali individuali ove previsto dalle leggi. Inoltre il mancato rispetto di leggi e/o regolamenti prevede l'applicazione di sanzioni disciplinari anche severe (fino al licenziamento) e rispetto alle quali non è opponibile – né in sede di procedura disciplinare, né in sede di eventuale ricorso alla magistratura del lavoro – la mancanza di conoscenza delle regole medesime.

A questo proposito è pertanto necessario avere ben presente che:

- L'“invito”, la “pressione” o anche l'autorizzazione, persino se certificabile, del proprio responsabile ad operare in violazione di leggi e/o regolamenti interni NON esime in alcun modo dalle responsabilità individuali del lavoratore. In nessun caso sono opponibili ex post, come scusanti di comportamenti lavorativi non coerenti con leggi e regolamenti amministrativi, eventuali atteggiamenti, pressioni e nemmeno se vi fosse stata condivisione con un livello gerarchico superiore. Questo né in sede di procedura disciplinare, né in sede di eventuale ricorso alla magistratura del lavoro;
- L'“invito”, la “pressione” o anche la l'autorizzazione rilasciata in qualità di responsabile ad operare in violazione di regolamenti interni (e tanto più di leggi e regolamenti amministrativi) costituisce una grave violazione dei compiti in capo al responsabile medesimo;
- le pressioni indebite, eccessive, e/o in violazione di deontologia, regolamenti e leggi, se segnalate sono sanzionabili nei confronti di chi le pone in atto. Esiste a tale proposito una procedura che è stata avviata internamente alle aziende che, garantendo l'anonimato, consente di effettuare tali segnalazioni. La procedura si chiama Whistleblowing.