COP - COMMUNICATION ON PROGRESS

Relazione sui progressi compiuti in merito all'attuazione dei dieci principi previsti dal "Global Compact" delle Nazioni Unite

Periodo di riferimento: gennaio – dicembre 2019

CNP vita

Partner di UniCredit

Partner di UniCredit

CNP UniCredit Vita S.p.A.

Via Emilio Cornalia, 30
20124 Milano – Italy
www.cnpvita.it
Contatto: csr@cnpvita.it

Partner di UniCredit

UN Global Compact

Il Global Compact (GC) delle Nazioni Unite è la più grande e importante iniziativa a livello mondiale a sostegno di una gestione d'impresa responsabile. La vision dell'UN Global Compact è promuovere un'economia globale inclusiva e sostenibile, partendo da dieci principi universali in tema di diritti umani, standard lavorativi, tutela del clima e dell'ambiente, nonché contrasto preventivo alla corruzione.

I firmatari dell'iniziativa si riconoscono in questi dieci principi, basati sulle Convenzioni centrali dell'ONU, e si impegnano attivamente a darne attuazione nella propria sfera di influenza.

COMMUNICATION ON PROGRESS

UN GLOBAL COMPACT

This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

Partner di UniCredit

Sommario

DICHIARAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO 4
CNP UNICREDIT VITA 5
DIRITTI UMANI 6
LAVORO 14
AMBIENTE 19
LOTTA ALLA CORRUZIONE 22

Partner di UniCredit

Dichiarazione dell'Amministratore Delegato

Ogni giorno ci impegniamo per il rispetto e la promozione dei principi fondamentali del Global Compact

Aderendo al Patto Mondiale delle Nazioni Unite, CNP UniCredit Vita ha deciso di impegnarsi a sostenere ed attuare, all'interno della propria sfera di influenza, i valori fondamentali in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione.

Dal 2011, la nostra Compagnia si impegna quotidianamente per tenere conto dei 10 principi universalmente riconosciuti dal Patto Mondiale all'interno della sua attività e della sua strategia.

Con questa Communication on Progress intendiamo evidenziare gli sforzi e le azioni poste in essere a favore dei nostri principali stakeholder per adempire al nostro impegno nell'ambito della nostra operatività nel corso del 2019.

A nome di CNP UniCredit Vita e dei suoi collaboratori, sono orgoglioso di confermare il nostro pieno sostegno al Global Compact delle Nazioni Unite ed il nostro massimo impegno a rispettarne i principi fondamentali e promuoverne i valori.

Cordialmente,

Tanguy Carré

CNP UniCredit Vita S.p.A.
Via Emilio Cornalia, 30
20124 Milano – Italy
www.cnpvita.it

CNP UniCredit Vita

CNP UniCredit Vita è una compagnia assicurativa nata nel 2004 che, da più di dieci anni esprime la volontà comune del Gruppo assicurativo francese CNP Assurances S.A., socio di maggioranza e di UniCredit, socio di minoranza, di procedere in un cammino comune nel settore della Bancassicurazione.

I nostri principi ispiratori sono: Cliente al centro, Fiducia, Iniziativa e Creatività.

La nostra mission è quella di offrire prodotti e servizi per rispondere in modo concreto al bisogno di protezione della persona e del patrimonio, in ogni fase della vita dei nostri Clienti. Per farlo, i valori che ci guidano sono impegno e professionalità e, grazie ad una assidua attenzione alle nuove e sempre mutevoli esigenze delle persone e alla nostra capacità di ascolto, siamo in grado di studiare soluzioni diversificate per garantire sicurezza e serenità a tutti i Clienti ed alle loro famiglie.

Per farlo offriamo una vasta gamma di prodotti di Protezione, di Risparmio e di Investimento, che sono disponibili presso gli sportelli bancari di UniCredit del centro-sud Italia.

Il contributo sociale e ambientale di CNP UniCredit Vita agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite

- Oltre 400.000 clienti assicurati in protezione/cpi
- Il 100% dei collaboratori coperto da assistenza sanitaria

- 182 collaboratori
- di cui il 99% assunto a tempo indeterminato
- e il 100% coperto da accordi aziendali

- 95% dei collaboratori formati
- In media, 32 ore di formazione a persona
- Percorsi di induction trasversale per il 28% dei collaboratori

- Integrazione di criteri ESG nella Politica di investimento
- 44% degli asset gestiti con criteri ESG
- 1 nuovo prodotto che investe in un Fondo interno sostenibile

- 29 mln di euro di investimenti green a fine 2019

- 36% di donne tra i Funzionari, 27% tra i Dirigenti, in aumento del 24% rispetto all'anno precedente

DIRITTI UMANI

PRINCIPI

1. **Promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza**

2. **Assicurarsi di non essere, seppur indirettamente, complici nell'abuso dei diritti umani**

Il nostro impegno

Da sempre, la nostra Compagnia osserva e sostiene la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo adottata dall'ONU, così come le convenzioni fondamentali dell'ILO (Organizzazione internazionale del Lavoro), dando il proprio contributo affinché esse siano rispettate e attuate nella nostra sfera di influenza.

Poniamo la massima attenzione affinché le attività svolte all'interno delle varie strutture siano effettuate nel pieno rispetto della persona e siano tali da garantire a ciascuno la possibilità di valorizzare i propri talenti. In particolare, tuteliamo i diritti del lavoratore a qualunque titolo operante presso la nostra sede. Inoltre, ci impegniamo a rispettare e tutelare i diritti dei nostri clienti, assicurando con loro un'interazione equa ed imparziale.

Dal 2005 la nostra organizzazione è dotata di un proprio Modello di organizzazione e gestione implementato ai sensi del D. Lgs. n. 231/01, il quale punta ad intercettare e prevenire possibili condotte illecite effettuate nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa. Nel corso del 2018 tale modello è stato aggiornato al fine di renderlo più efficace e tutelante nella lotta delle possibili condotte illecite e ai fini anticorruttivi. Nel 2019 la Compagnia ha altresì adottato una Politica Anticorruzione ed ha provveduto alla nomina di un Anticorruption Officer.

Parimenti si è di una Carta dei Principi e di un Codice Etico.

I principi e le regole indicate guidano i nostri collaboratori nei comportamenti da tenere nei confronti di tutti i portatori di interesse, interni ed esterni alla Compagnia, rappresentano un punto di riferimento dell'etica aziendale a cui far ricorso sia nell'agire quotidiano, sia nella gestione di situazioni critiche o complesse, nel pieno rispetto della libertà del singolo.

Grazie alla promozione dei principi e delle regole di comportamento, la nostra Compagnia desidera definire chiaramente la propria identità, senza tuttavia sostituirsi ai valori individuali che, nella loro diversità, sono fonte di arricchimento.

Le nostre azioni

Salute e sicurezza

La nostra sede è conforme a tutti i requisiti di salute e sicurezza sul posto di lavoro.
Gli uffici sono dotati di postazioni ergonomiche e di attrezzature idonee; le pareti degli stessi sono trasparenti, onde valorizzare il principio della condivisione degli spazi, garantendo comunque, ove necessario, un'adeguata privacy.
Nel rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro organizziamo degli aggiornamenti periodici ad hoc sui tali temi. In caso di nuovi assunti sprovvisti degli attestati di salute e sicurezza attiviamo dei percorsi di formazione generale e specifica con relativo monitoraggio dello stato avanzamento della fruizione dei vari percorsi attivati.
Con l'obiettivo di mantenere gli standard di salute e sicurezza monitoriamo e attiviamo le seguenti attività:

- Visite mediche eseguite dal Medico del lavoro con scadenza biennale e visite preassuntive in occasione di ogni nuova assunzione;
- Somministrazione gratuita e volontaria del vaccino antinfluenzale grazie alla collaborazione con il Medico del lavoro;
- Prove di evacuazione periodiche a cura del RSPP, al termine delle quali viene effettuato un debriefing con tutti gli addetti all'Emergenza Antincendio, Evacuazione e Primo Soccorso;
- Aggiornamento della sezione della intranet aziendale dedicata alla Sicurezza, Prevenzione e Protezione, nella quale sono pubblicati i numeri di Emergenza e Soccorso, il Prontuario del piano di Emergenza ed Evacuazione, l'Organigramma della Protezione e Prevenzione, un opuscolo dell'INAIL sul lavoro al videoterminale ed un opuscolo dell'INAIL sul Manuale per gli incaricati di Primo Soccorso;
- Monitoraggio degli infortuni e calcolo del relativo tasso (pari allo 0% nel 2019), monitoraggio e calcolo del tasso di assenteismo (quello totale è pari al 5,96%, quello con esclusione della maternità è invece pari al 3,54%), e registrazioni del numero dei decessi (pari a zero).
- Indagine di clima (valutazione del rischio da stress lavoro-correlato): nel 2019 sono state effettuate due indagine di clima. È stata effettuata a luglio la restituzione degli esiti dell'indagine di clima di giugno. Nei primi mesi del 2020 verrà effettuata la restituzione dell'indagine di dicembre 2019. Dall'analisi dei primi esiti, a confronto con quanto emerso nell'indagine effettuata a luglio 2018, sono state individuate le azioni che l'azienda metterà in atto a mitigazione dei rischi emersi.

Contributi e agevolazioni

Con l'obiettivo di assicurare il rispetto dei diritti dei Collaboratori e di favorire l'equilibrio tra vita privata e lavorativa, abbiamo introdotto una serie di contributi e agevolazioni nei confronti dei nostri Dipendenti. Tra le tante iniziative (disciplinate anche dal Contratto Integrativo Aziendale), in particolare segnaliamo:

- Contributo aziendale alla retta dell'asilo nido frequentato dai figli dei Dipendenti di età compresa tra 3 mesi e 3 anni;
- Permessi e visite mediche (retribuite): 16 ore annue retribuite per i genitori con figli minori fino ai 14 anni compiuti d'età;
- Permessi retribuiti illimitati per visite mediche effettuate dai Dipendenti;

- Polizza Sanitaria Familiare, Polizza Vita Puro Rischio e Polizza Infortuni e Invalidità Permanente da malattia estese a tutti i Dipendenti;
- Contributo per studenti-lavoratori: per gli studenti-lavoratori iscritti regolarmente alla scuola secondaria superiore, di qualificazione professionale, a corsi Universitari, Para-Universitari o Lauree Brevi sono previsti dei permessi-studio in un numero maggiore di quanto già previsto per legge. Al conseguimento del diploma o della laurea verrà riconosciuto un premio;
- Buoni pasto competitivi in termini di valore;
- Previdenza integrativa: la Compagnia contribuisce al finanziamento del Fondo Pensione proposto ai Dipendenti, nella misura del 5% della retribuzione imputabile secondo le disposizioni in materia del CCNL;
- Convenzione con ATM: la Compagnia concorre al pagamento del 20% del costo dell'abbonamento annuale al servizio di trasporti pubblici locali;
- Convenzione con Trenord per sensibilizzare il dipendente all'utilizzo del treno anticipando il costo annuale rateizzato mensilmente in busta paga ad un prezzo inferiore alla somma dei 12 singoli mensili;
- Convenzione con società di baby-sitting d'urgenza: è presente una convenzione a tariffe agevolate per i dipendenti che necessitano di tale servizio;
- Convenzione bancaria per servizi di accensione mutuo e finanziari a quotazioni agevolate;
- Piattaforma Welfare: accesso ad una piattaforma web in cui i dipendenti possono usufruire di servizi welfare forniti da aziende accreditate e a prezzi agevolati; all'interno sono caricate anche tutte convenzioni aziendali;
- Consegna di frutta fresca in ufficio: in favore di un'alimentazione sana è stato introdotto da maggio 2019 questo nuovo servizio;
- Formazione: gestione dello stress: 12h per 9 persone;
- Yoga e mindfulness: sessioni di yoga e mindfulness come iniziative di promozione del benessere, organizzate durante la pausa pranzo;
- Trattamenti osteopatici: sono state organizzate delle sessioni gratuite di massaggio posturale effettuato da un'osteopata per i dipendenti che fossero interessati
- Applicazione di un orario di lavoro flessibile con la possibilità di fare un'ampia pausa pranzo;
- Istituzione del Telelavoro (15 contratti) e del Lavoro Agile (120 contratti) come offerta di una migliore conciliazione dell'orario di lavoro rispetto le esigenze della vita privata che va incidere positivamente sul benessere del dipendente;
- Progetti di attività sportiva e ricreativa: Maratona a staffetta (CNP Vita Runners Club), Beach-volley, Calcio, Sci (CNP Vita Ski Team), Musica d'insieme;
- In occasione della Settimana Europea per la Mobilità anche quest'anno abbiamo aderito alla Milano Bike Challenge: competizione amichevole tra aziende per promuovere la diffusione dell'uso della bicicletta e stimolare aziende e collaboratori a scegliere questo mezzo sostenibile per gli spostamenti quotidiani, al lavoro o nel tempo libero;

- Let's Move: sfida sportiva e solidale promossa dalla nostra Casa Madre per tutte le entità del Gruppo (camminate, corse o pedalate a sostegno di associazioni non profit);
- Lavori strutturali per la realizzazione di spogliatoi, che i collaboratori potranno utilizzare per attività sportive fuori orario di lavoro.

Diversity & Inclusion

Uno dei valori fondanti per la nostra organizzazione, che trova applicazione nell'operatività quotidiana, è rappresentato dal nostro impegno a garantire un ambiente di lavoro inclusivo in cui ciascun collaboratore possa esprimere al meglio il proprio potenziale al di là delle differenze.
Per questo motivo abbiamo creato il nostro network con due associazioni impegnate in modo specifico e specializzato da una parte sull'equilibrio di genere con Valore D e dall'altra sull'orientamento sessuale e l'identità di genere con Parks – Liberi e Uguali. Da queste collaborazioni sono nate molte iniziative di formazione e sensibilizzazione che sono confluite nella redazione di policy altamente inclusive con garanzie avanzate negli ambiti della parità di genere e della diversità lgbt.
Inoltre, per la piena realizzazione lavorativa della componente femminile dei nostri effettivi, consapevoli degli scarsi servizi pubblici garantiti alle famiglie, offriamo l'iscrizione a servizi come il baby-sitting last-minute e ai servizi di caregiving della rete Jointly.
Nell'ambito dell'ufficio Risorse Umane è sempre attivo il monitoraggio dell'equilibrio di genere per garantire al meglio pari opportunità per tutti.
Per l'equilibrio di genere, attraverso il network di Valore D offriamo percorsi formativi annuali a collaboratrici di talento per accompagnarle e supportarle nello sviluppo di carriera e percorsi di mentoring cross-aziendale. Questi percorsi sono pensati per implementare percorsi di carriera a tutti i livelli, partendo dai giovani talenti fino a arrivare al management passando per il middle management.
Anche la questione della disabilità sul lavoro riveste particolare importanza: per questo motivo siamo in costante contatto con le istituzioni per garantire un efficace inserimento di Categorie Protette all'interno del nostro organico. Le procedure di assunzione prevedono che la ricerca di candidati debba prendere in considerazione, laddove possibile, persone in situazione di handicap o comunque appartenenti a categorie protette.
Abbiamo integrato la nostra normativa interna in modo da condividere i nostri principi aziendali in sede di colloquio con i Candidati.
Tra le attività per la valorizzazione delle diversità riteniamo sia una vera e propria responsabilità sociale il nostro grande impegno a testimoniare e diffondere i dispositivi che abbiamo implementato per sensibilizzare ed ispirare realtà lavorative di ogni dimensione ad essere anche esse parte del cambiamento che insieme possiamo determinare nella società.

Customer care e gestione dei reclami

La nostra organizzazione è costituita da una specifica struttura che si occupa della gestione dei reclami.
L'inserimento della funzione nel Dipartimento Customer Care, insieme alla Funzione Servizio Clienti e Funzione Comunicazione Esterna, permette una gestione unitaria del rapporto con il cliente a maggiore garanzia dello stesso ed evidenzia la grande attenzione che la Compagnia ha nei confronti dei clienti.

Per questo motivo attribuiamo grande importanza alla corretta gestione dei reclami – e alle richieste in genere – pervenuti dalla clientela: attraverso questa attività, infatti, possiamo rilevare eventuali carenze organizzative o di prodotto; per questo motivo interveniamo non soltanto risolvendo il singolo caso, ma mettendo in atto anche gli opportuni correttivi per evitare che si ripresentino i problemi della stessa natura. Di conseguenza è fondamentale il trattamento equo ed oggettivo di ogni richiesta assicurando l'osservanza di un processo valutativo definito e consolidato. Alla luce di ciò, risulta sempre rilevante il punto di vista del cliente che ci consente di analizzare l'operato di ogni singola funzione aziendale, perché possano procedere con una corretta e tempestiva implementazione degli eventuali rimedi definiti. In particolare, la comunicazione con i clienti punta sulla trasparenza e la facilità di dialogo tra le parti.
In conformità alla vigente normativa di settore, ci siamo dotati di un'apposita "Policy sulla gestione dei reclami" approvata e periodicamente aggiornata dal Consiglio di Amministrazione e abbiamo istituito un Comitato Reclami che si riunisce con frequenza trimestrale per condividere il trend dei reclami in ingresso, accolti, transatti e rifiutati, con particolare focus sulle relative causali e sulle azioni necessarie per correggere le eventuali disfunzioni di processo alla base delle rimostranze dei clienti.

I nostri risultati

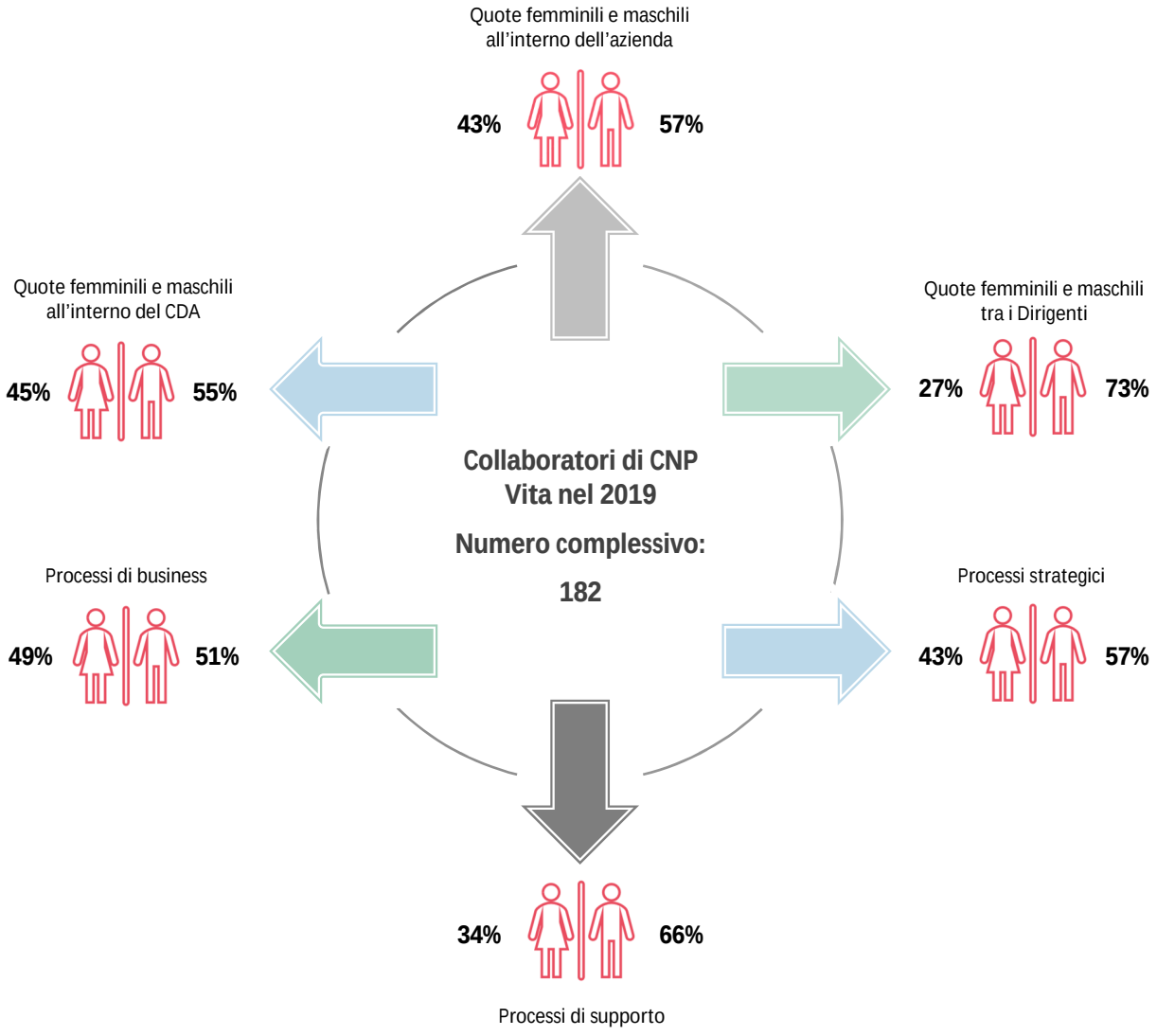
Diversity & Inclusion

Nel nuovo CIA in vigore da fine 2018 abbiamo definito i principi e le linee guida per creare e garantire nel tempo un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della diversità – intesa come diversità di genere, di abilità, di età o legata all'origine etnica, all'orientamento sessuale o all'identità di genere – dando la possibilità a tutte e a tutti di realizzare il proprio potenziale di crescita professionale al di là delle differenze. In questa direzione va, per esempio, l'introduzione della possibilità di estendere tutti i benefit e permessi concessi ai coniugi anche ai/alle partner dello stesso sesso che hanno contratto unione civile e ai conviventi more uxorio sono parimenti estesi ai conviventi di sesso diverso e dello stesso sesso; tale estensione riguarda anche il caso di benefit e permessi concessi ai genitori naturali o adottivi, in relazione alla prole, che sono parimenti estesi al/alla partner dello stesso sesso che sia unito/a civilmente con il genitore legale, quando quest'ultimo sia l'unico titolare della responsabilità genitoriale. In linea con la filosofia di gruppo, ci impegniamo a mantenere un clima aziendale trasparente e un'alta etica del lavoro, dando grande valore alla sicurezza e al rispetto di tutte le persone coinvolte nella nostra azienda.

Dal 2018 partecipiamo all'Inclusion Impact Index sviluppato da Valore D con il supporto del Politecnico di Milano per offrire la possibilità di mappare le proprie politiche di diversità e inclusione e di misurarne l'efficacia.

Al 31/12/2019 la popolazione aziendale è formata per il 43% da donne, che rappresentano il 27% dei Dirigenti e il 36% dei Funzionari, percentuali in aumento rispetto all'anno precedente. Negli Organi Sociali la rappresentanza femminile ha registrato un aumento visibile negli anni per raggiungere, a fine 2019, il 45% di donne in Consiglio di Amministrazione e il 33% nel Collegio Sindacale.

Storicamente ed in linea con il settore assicurativo italiano il numero di immigrati presenti in organico resta esiguo: rientrano in questa categoria solo il 2% dei dipendenti, nessuno fra questi ha incarichi dirigenziali (il dato non contempla i distaccati di Casa Madre, tra i quali vi sono 2 dirigenti che appartengono al top management della società).



In ottemperanza alla normativa vigente in tema di assunzione obbligatoria, con finalità di promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro, il 5% della popolazione aziendale è formato da persone con disabilità e appartenenti alle categorie protette.

Guardiamo con attenzione anche alla tematica generazionale ed ai giovani. Per questo motivo, dedichiamo iniziative formative ed occasioni lavorative per favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, come ad esempio l'opportunità per i figli dei dipendenti di effettuare uno stage retribuito in azienda nei mesi estivi e l'accoglienza di studenti neolaureati per stage retribuiti.

Per quanto riguarda la diversità legata all'età, il rinnovo del contratto integrativo aziendale intervenuto a fine 2018 ha permesso di introdurre il Patto Generazionale. Si tratta di un meccanismo che permette al personale senior di accedere ad un orario di lavoro part-time progressivo nel corso degli ultimi tre anni di carriera. In

questo periodo, la Compagnia si impegna a versare nel fondo di previdenza integrativa al quale il dipendente è iscritto metà dei contributi relativi alla percentuale non lavorata. Le condizioni di accesso sono le seguenti: aver compiuto 60 anni, essere dipendente della società da almeno 10 anni ed essere iscritto al fondo pensione da almeno 10 anni.

Il rinnovo del contratto integrativo è stato l'occasione per recepire formalmente gli importanti passi che l'azienda sta percorrendo verso un'equiparazione quanto più articolata dei benefit e permessi riconosciuti al personale lgbt: recepimento della legge n. 76/2016 cd. Cirinnà, riconoscimento del concetto di genitorialità sociale ed estensione di tutti i benefit e permessi concessi ai conviventi, risultanti dal regolamento aziendale, ai conviventi di sesso diverso.

Con l'obiettivo di favorire la crescita professionale delle nostre colleghe proponiamo loro specifici percorsi di crescita professionale (percorsi young, middle, senior e maturity manager) insieme a diversi workshop di sviluppo professionale offerti da Valore D che hanno trattato temi importanti per lo sviluppo delle carriere femminili e per la promozione dell'innovazione e dell'evoluzione digitale come, ad esempio:

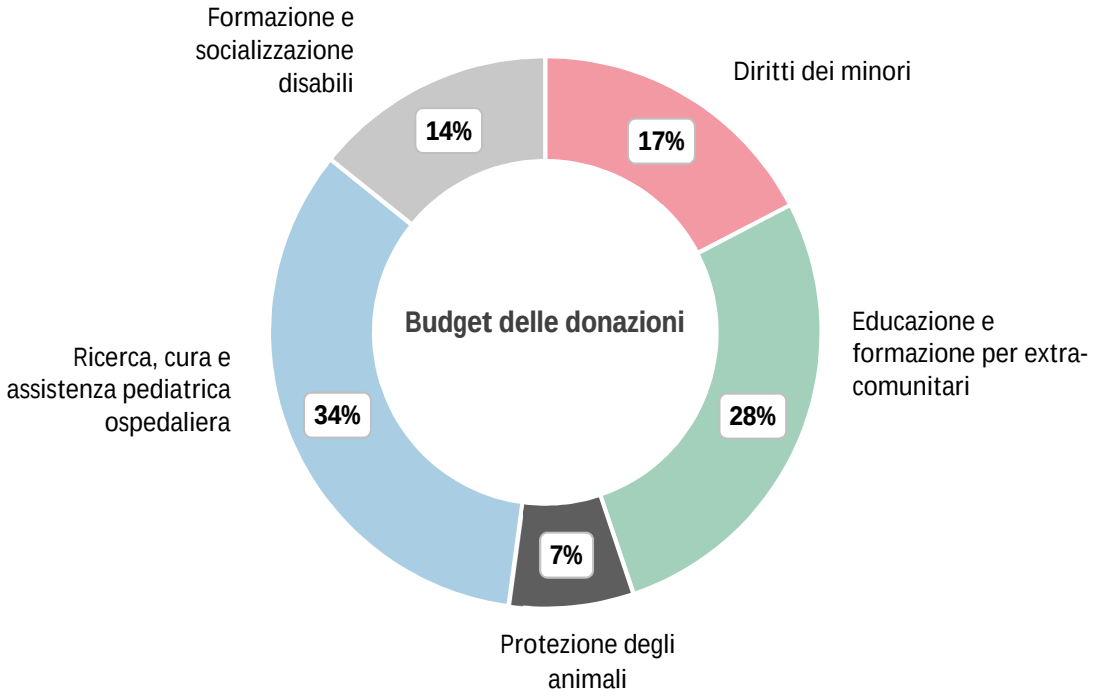
- Il percorso Digital Academy, percorso molto interessante rivolto a funzionarie, con il fine di potenziare le competenze digitali di donne Middle Manager e aumentare la consapevolezza sull'evoluzione digitale e sui nuovi modi di pensare necessari per la crescita delle organizzazioni;
- Il workshop Felicità in azienda, nell'ambito del benessere organizzativo, seminario in cui sono stati approfonditi gli strumenti necessari per veicolare la felicità nella propria azienda nei momenti di elevato stress per creare ambienti di lavoro coinvolgenti e stimolanti. Sempre più ricerche e studi hanno infatti dimostrato che esiste una correlazione tra felicità nel contesto lavorativo e un aumento di profitto per le aziende.
- Il workshop Do you speak inclusion?, seminario con focus sul linguaggio, sul suo ruolo centrale nell'attivare i nostri pensieri e processi cognitivi e sulla nostra consapevolezza di come lo utilizziamo. Questo workshop, fatto di elementi di teoria ed esercizi pratici, aperto a tutte le funzioni e figure professionali, è una prima introduzione ad un utilizzo maggiormente inclusivo del linguaggio quotidiano nei contesti lavorativi.
- Il workshop Imparare ad imparare, seminario sull'employability definito come l'insieme di scelte e azioni concrete che esprimono la percezione di sé stessi ed il proprio atteggiamento nei confronti della vita professionale. In questo incontro formativo è stato approfondito come diventare responsabili del proprio sviluppo, consolidando il significato di life long learning e potenziando la consapevolezza delle proprie capacità e competenze per la crescita professionale in un contesto in continuo cambiamento.

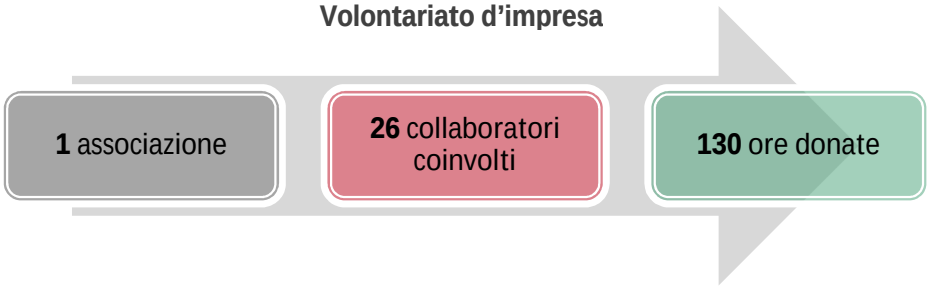
Sempre in chiave di valorizzazione dei talenti femminili abbiamo aderito per il secondo anno ad un programma di mentoring cross aziendale organizzato attraverso la partecipazione di due collaboratori, una collega inserita in un percorso di sviluppo di crescita per la promozione a Funzionaria e un Dirigente senior in veste rispettivamente di mentee e mentor. Il mentoring costituisce infatti uno strumento efficace per superare la c.d. leadership gender gap, in quanto permette di rafforzare e mettere in luce il talento delle giovani professioniste, sostenendone la crescita grazie a momenti di confronto tra le stesse ed il/la mentor che coprono posizioni di top manager.

Nel marzo 2018 è stata adottata la Politica per la segnalazione delle violazioni (cd. “Whistleblowing”). Al riguardo segnaliamo che non sono state registrate ad oggi violazioni e nemmeno episodi legati a pratiche discriminatorie

Azioni filantropiche. Anche nel 2019 abbiamo sostenuto economicamente, attraverso donazioni, alcuni progetti di associazioni no profit presso cui collaborano come volontari alcuni nostri collaboratori. Nella convinzione che l’aiuto alle fasce più deboli sia fondamentale, abbiamo finanziato progetti focalizzati sugli ambiti dell’educazione e della formazione, che favoriscono l’integrazione di bambini e ragazzi stranieri in Italia ed a sostegno dei bambini con disabilità.

Parallelamente, abbiamo continuato il nostro dialogo con la comunità locale, promuovendo un progetto di volontariato d’impresa grazie alla definizione di una partnership, per il 2019, con un’associazione no profit che sul nostro territorio si occupa di raccolta di indumenti usati.





LAVORO

PRINCIPI

1. **Sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e di riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva**
2. **Eliminare tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio**
3. **Eliminare effettivamente il lavoro minorile**
4. **Eliminare ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione**

Il nostro impegno

Sosteniamo il diritto alla contrattazione collettiva impegnandoci ad assicurare la libertà di associazione. Dal 2009 abbiamo istituto insieme alle Rappresentanti Sindacali Aziendali un Contratto Integrativo Aziendale (CIA) che prevede garanzie aggiuntive rispetto a quanto previsto dal C.C.N.L. rinnovato nel 2017 (100% della popolazione aziendale è coperta da accordi collettivi contrattuali e da accordi integrativi aziendali). Il CIA è stato rinnovato a fine novembre 2018 con l'introduzione di importanti istituti volti a migliorare l'ambiente lavorativo, il benessere per il dipendente e la valorizzazione delle differenze. Per garantire un ottimale sviluppo del percorso professionale di ciascun Dipendente impieghiamo metodologie valutative delle carriere fondate su meccanismi premianti l'impegno e le competenze del Lavoratore, anche attraverso assessment esterni. Abbiamo recentemente rivisto tale processo denominato ''Percorso di Sviluppo e Carriera'' che si fonda sulla valorizzazione della mobilità interna (per un breve periodo o a tempo indeterminato presso un'altra funzione), della flessibilità e della trasversalità. Tale sistema valutativo è pertanto orientato a garantire la massima obiettività ed il pieno rispetto della meritocrazia, onde contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro privo di discriminazioni e mantenere un adeguato livello di motivazione delle risorse in un'ottica sia di retention oltre che di sviluppo.

Siamo infine particolarmente attivi nelle attività di promozione e avviamento al lavoro dei giovani guidati da una convenzione con una nota Università di Milano.

Le nostre azioni

Orario flessibile. All'interno del nostro Contratto Integrativo Aziendale disciplniamo l'orario di lavoro estremamente flessibile in ingresso ed in uscita, che ci consente di gestire la nostra giornata lavorativa conciliando le esigenze personali, familiari e di fare una pausa pranzo elastica su due ore (dalle 12.30 alle 14.30) della durata massima di un'ora mezza.

Telelavoro/Part Time/Lavoro Agile. Abbiamo integrato tali forme di flessibilità lavorativa nel nostro Contratto Integrativo Aziendale da tempo istituzionalizzate. Con riferimento al Telelavoro, avviato sperimentalmente nel 2010, attualmente abbiamo 15 attivazioni. Per quanto riguarda Lavoro Agile, a fronte del successo riscontrato durante i due anni sperimentali del Lavoro Agile, a marzo 2018 è entrato a pieno regime con la formalizzazione di un accordo sindacale e oggi contiamo 120 contratti individuali siglati. Bisogna andare indietro negli anni, invece, per risalire alla contrattualizzazione del Part Time, che è molto più vecchia rispetto al Telelavoro e al Lavoro Agile. Tale forma oggi è meno richiesta rispetto alle altre due forme di flessibilità lavorativa (8 richieste di Part Time).

Libertà di associazione

Agevoliamo l'espressione dei diritti di libertà sindacale e di costituzione delle rappresentanze dei lavoratori; sono infatti attualmente presenti ed attive all'interno della nostra Società quattro organizzazioni sindacali, le cui rappresentanze si interfacciano con la nostra controparte datoriale per migliorare continuamente le nostre condizioni lavorative e per confrontarsi su varie tematiche di contingenza come il Lavoro Agile, la mobilità interna, revisione degli obiettivi per il raggiungimento del premio di risultato (PAV, ossia Premio Aziendale Variabile), l'incontro annuale disciplinato dal nostro CCNL, la modalità di tassazione nel cedolino, il Piano di Formazione Finanziata. Nel 2019 abbiamo tenuto quattordici incontri sindacali.

Avviamento dei giovani al lavoro

Abbiamo a cuore l'inserimento di giovani nella nostra struttura organizzativa, impiegando diverse forme di inquadramento contrattuale (stage, alternanza scuola lavoro e contratti di apprendistato), coerenti con le specificità e le esigenze dei singoli casi. Nella nostra casistica aziendale molti di tali contratti si concludono con un'assunzione. Tali inserimenti sono agevolati grazie anche un attivo e dinamico network con una conosciuta Università di Milano che ogni anno ci propone sia l'inserimento mediante un tirocinio di alcuni suoi studenti partecipanti a dei master con tematiche in linea con il nostro settore, sia il finanziamento di Borse di Studio connesse.

Altra iniziativa, nostro fiore all'occhiello, che ha sempre lo stesso intento di avviare dei giovani al lavoro e che portiamo avanti dal lontano 2010, è il progetto Al lavoro con mamma e papà, che consiste nel dare la possibilità nel periodo estivo ai figli dei dipendenti, di età compresa tra i 16 e i 26 anni, di intraprendere una breve esperienza lavorativa presso la nostra realtà aziendale (attraverso uno stage o un contratto di somministrazione), con una media annua di 3/4 giovani a estate: quest'anno abbiamo accolto ben sei giovani.

Formazione

Possiamo beneficiare di un'adeguata e ricca formazione professionale, sia per lo sviluppo delle competenze sia per la valorizzazione dei talenti di ciascuno. Abbiamo a disposizione una vasta gamma di corsi, inseriti un catalogo che viene aggiornato annualmente, volti a sviluppare e potenziare sia hard skills (tra cui anche conoscenze legate allo sviluppo sostenibile ed alla CSR), che soft skills (tra cui i temi di valorizzazione delle diversità). Durante la compilazione della scheda del ''Colloquio di crescita personale'' siamo liberi di inserire le nostre esigenze formative che verranno vagliate durante la consueta definizione del Piano di formazione annuo.

Le necessità formative vengono, infatti, rilevate con cadenza annuale in occasione del "Colloquio di crescita personale" che ciascun Dipendente effettua con il proprio Responsabile e di conseguenza recepite nel Piano

di Formazione aziendale, frutto di un lavoro condiviso tra i Dipendenti, i relativi Responsabili, le Risorse Umane e le Direzioni di appartenenza.

Ad ogni struttura viene assegnata una percentuale del budget destinato alla formazione. Ogni direttore ha la libertà di costruire il piano della propria area, tenendo in considerazione del budget assegnato e, comunica la definizione del piano alle proprie strutture, con la modalità che ritiene più opportuna, in modo che i collaboratori siano informati sui corsi che seguiranno. Tale processo è stato condiviso con la Commissione Paritetica che partecipa attivamente alla stesura del piano formativo finanziato annuale. Nel mese di febbraio 2018 è stata infatti costituita la Commissione Paritetica per la formazione finanziata (di seguito definita "CPFF"). La CPFF ha il principale obiettivo di condividere il progetto formativo finanziato da Fondo Banche Assicurazioni (FBA) e di favorire adeguati livelli d'informazione sull'avvio dei corsi finanziabili da FBA. La CPFF è costituita, per la parte delle OO.SS., da una RSA per ogni sigla sindacale, per la parte datoriale, da almeno due dipendenti appartenenti al Dipartimento Risorse Umane. La partecipazione agli incontri della CPFF potrà essere estesa ad altri dipendenti in funzione dell'oggetto della riunione.

I nostri risultati

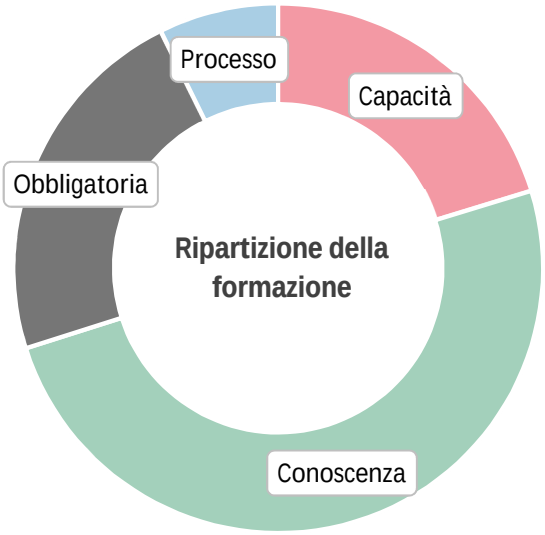
Lavoro flessibile. Consapevoli dell'importanza che riveste il lavoro flessibile per il benessere dei lavoratori abbiamo a disposizione tre diverse forme di contratti flessibili utilizzate dal 77% della nostra popolazione aziendale. A fine 2019 risultano in vigore 15 accordi di Telelavoro (pari a l'8% dell'intera popolazione aziendale) e 8 contratti Part Time (pari al 4 % dell'intera popolazione aziendale), e più recentemente il Lavoro Agile con l'attivazione di 120 contratti individuali (pari al 65% della popolazione aziendale).
Tali forme di flessibilità lavorativa conferiscono i seguenti vantaggi per i fruitori che impattano anche favorevolmente sull'organizzazione aziendale:

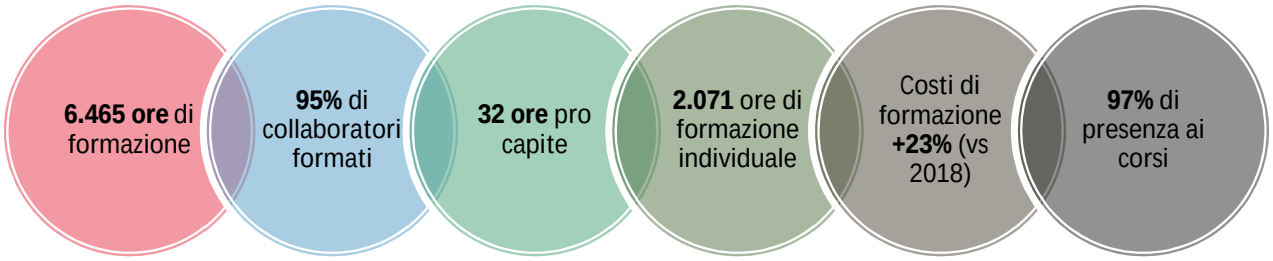
- Miglioramento dell'equilibrio tra il lavoro e la vita privata;
- Possibilità di conciliare le esigenze personali con il lavoro mantenendo costanti performance e raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- Miglioramento dell'autonomia e dell'efficienza del Dipendente;

- Impatto positivo anche sull'ambiente: non dovendo il dipendente raggiungere il luogo di lavoro, non produrrà alcuna emissione.

Avviamento dei giovani al lavoro. In linea con l'impegno al sostegno del lavoro giovanile, nel 2019 abbiamo attivato sei stage di cui quattro provenienti da percorsi di master promossi da una Università di Milano con la quale abbiamo una partnership. Di questi sei stage a fine 2019, 3 erano ancora attivi, 2 sono stati trasformati a tempo determinato e uno è giunto a scadenza.

Formazione. Per quanto riguarda la formazione erogata ai Dipendenti la percentuale dei Collaboratori formati è in linea con il trend degli anni precedenti. Crediamo e investiamo molto nella formazione delle nostre persone e cerchiamo di incrementare i momenti e le opportunità per ampliare le conoscenze dei nostri collaboratori. Nel 2019 ogni dipendente ha seguito mediamente 32 ore di corsi formativi.





Percorso di crescita. In ottica di crescita personale del singolo collaboratore nell'arco del 2019 abbiamo ridisegnato tutto il processo sia della compilazione della Scheda del Colloquio di Crescita sia del cosiddetto percorso di Sviluppo e Carriera. Con cadenza annuale viene, infatti, programmato un colloquio di crescita, effettuato dal Dipendente con il proprio Responsabile, in cui vengono evidenziati punti di forza e eventuali aree di miglioramento. La percentuale di partecipazione a questo momento di crescita risulta da sempre

molto elevata. In occasione della compilazione della scheda del colloquio di crescita di fine 2019 abbiamo effettuato un restyling dello strumento stesso per renderlo più coerente con la natura ed il livello dei diversi ruoli, quindi più fruibile e semplice; con l'obiettivo, in particolare, sia di integrare il sistema di valutazione della performance con una parte di ''sviluppo del personale'' (competenze), perché crediamo che competenze ben esercitate generano valore, sia di allineare la scheda del colloquio di crescita personale con il nuovo percorso di Sviluppo e Carriera, creando più autonomia e responsabilizzazione del Middle Management e inducendolo ad una «osservazione intelligente» dei Collaboratori, rafforzando così le rispettive capacità manageriali. Per quanto riguarda il Percorso di Sviluppo e Carriera, la sua riprogettazione ha riguardato la definizione dei criteri di accesso al percorso e la valorizzazione della mobilità interna (per un breve periodo o a tempo indeterminato presso un'altra funzione), della flessibilità e della trasversalità.

Premi e riconoscimenti. La nostra Compagnia è stata premiata da LeFontiAwards® 2019 nella categoria Insurance come Eccellenza dell'Anno Insurance Ramo Vita. Determinante per l'assegnazione del premio è stata la leadership innovativa nel settore della Bancassurance, essendo tra le prime aziende a introdurre in Italia tale modello di business, per l'impegno nell'integrare le strategie di Corporate Social Responsibility nel piano di sviluppo aziendale e per la massima attenzione alle esigenze di tutti i principali Stakeholder dell'Impresa.

AMBIENTE

PRINCIPI

7. **Sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali**
8. **Intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale**
9. **Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente**

Il nostro impegno

Attraverso il rinnovo della nostra adesione al Global Compact intendiamo anche affermare la nostra volontà di prevenire e limitare l'impatto sull'ambiente derivante dalle nostre attività. Prestiamo particolare attenzione al monitoraggio dei nostri consumi energetici e di forniture varie per il buon funzionamento delle attività della nostra sede e provvediamo a sensibilizzare e informare i collaboratori in tali ambiti.

Le nostre azioni

Il tema della gestione ambientale è presidiato all'interno del Dipartimento Risorse Umane & Sostenibilità che si impegna ad individuare, promuovere e condurre una continua sensibilizzazione interna in tale ambito, monitorando costantemente i consumi dell'azienda e rendicontandoli con cadenza trimestrale al Comitato di Direzione.

Da due anni, la componente variabile della remunerazione dell'Alta Direzione della Compagnia si basa su un approccio multidimensionale, definito in coerenza con il concetto di performance della Compagnia, contemplando quindi non solo obiettivi economico-finanziari, di business o organizzativi, ma anche obiettivi di sostenibilità e di conformità alla normativa di riferimento.

Consumo di carta

Siamo da tempo impegnati nella riduzione dell'utilizzo della carta sia per il nostro consumo interno che per il consumo esterno legato ai contatti con la nostra clientela.

Per questo motivo promuoviamo campagne di dematerializzazione offrendo ai nostri clienti la possibilità di convertire le comunicazioni cartacee in un adeguato formato digitale. La dematerializzazione costituisce un vantaggio sia per il cliente, che può consultare le comunicazioni ricevute in maniera ordinata in un'apposita area privata sul sito internet, che per la Compagnia, la quale ha la possibilità di risparmiare un importante quantitativo di carta.

Parallelamente, ci concentriamo sulla dematerializzazione di alcuni processi interni con l'obiettivo di ridurre il nostro consumo interno.

Consumo di acqua

Nell'obiettivo di ridurre i nostri consumi di acqua sono stati installati dei rubinetti con fotocellula. Il sensore registra quando le mani si avvicinano al rubinetto e attiva automaticamente il getto d'acqua. Se non registra più alcun movimento, il getto d'acqua si ferma.

Raccolta differenziata e riciclo

Sensibilizziamo i nostri collaboratori sull'importanza della riduzione dei rifiuti predisponendo nelle aree comuni e presso ciascuna postazione sistemi di raccolta differenziata. La Compagnia effettua anche il riciclo dei toner per stampanti, raccolti e destinati al recupero tramite una società esterna.

A inizio 2019 abbiamo avviato un progetto Plastic free con l'obiettivo di eliminare la plastica mono-uso dalla nostra sede.

Qualità dell'aria

Consapevoli di essere collocati in un territorio particolarmente esposto all'inquinamento atmosferico e alla presenza elevata di polveri sottili, ci impegniamo nella ricerca di modalità e strumenti volti alla limitazione del nostro impatto ambientale.

Incentiviamo quindi l'utilizzo dei mezzi pubblici attraverso convenzioni con l'Azienda Trasporti Milanesi e con Trenord, onde promuovere l'acquisto di abbonamenti annuali per incrementare l'impiego dei mezzi pubblici. Parallelamente, promuoviamo l'uso della bicicletta per gli indiscutibili benefici sotto molteplici punti di vista: le persone sono maggiormente incentivate a lasciare la propria auto a casa, preferendo modalità di spostamento alternative e meno inquinanti con evidenti impatti positivi non solo sull'ambiente, ma anche sulla salute.

Occorre ricordare che le forme di lavoro flessibile come telelavoro e smart working, dando la possibilità ai dipendenti di lavorare da casa, permettono di ridurre gli spostamenti e di conseguenza le emissioni di CO^2. Sempre con l'obiettivo di contribuire alla riduzione delle emissioni la Compagnia collabora con un'azienda di corrieri che opera nel territorio di Milano impiegando le biciclette come mezzo per gli spostamenti.

Investimento sostenibile e responsabile

In osservanza agli obblighi normativi in materia di Antiriciclaggio e di contrasto al finanziamento del terrorismo e in linea con la strategia di investitore responsabile della nostra Capogruppo, seguiamo un approccio che prevede l'esclusione esplicita di singoli emittenti, settori e Paesi dall'universo investibile e la selezione degli investimenti in base al rispetto di norme e standard internazionali.

Ci impegniamo ad implementare strategie di investimento sostenibili e responsabili e privilegiamo investimenti in titoli con una particolare attenzione al rispetto delle questioni ambientali, sociali e di buona governance (criteri ESG). Oltre agli investimenti green, tra cui i green bond, abbiamo l'obiettivo di perseguire il progressivo disimpegno dall'industria del carbone.

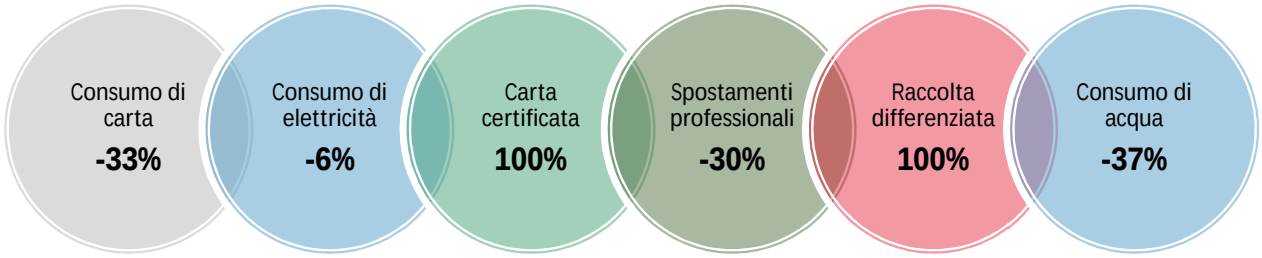
Parallelamente, dal 2019 mettiamo a disposizione dei clienti di un prodotto un Fondo interno sostenibile, la cui finalità è quella di conseguire, attraverso uno stile di gestione flessibile, una rivalutazione del capitale nel medio-lungo termine investendo in un portafoglio diversificato, costituito da strumenti finanziari di tipo monetario, obbligazionario, azionario e flessibile selezionati integrando nel processo di analisi finanziaria i criteri ESG.

In considerazione dell'approccio ESG adottato dal Fondo interno, gli strumenti finanziari sono selezionati sulla base di un'analisi quantitativa e qualitativa che prevede l'applicazione di regole ISR (Investimento Sostenibile e Responsabile) al fine di tenere conto di specifici criteri e aspetti extra-finanziari alla base del comportamento di ciascuna società emittente in ogni settore dell'universo investibile.

Al fine di ricercare rendimento da fonti sostenibili attinenti fattori ambientali, sociali e di governo societario, gli strumenti finanziari sono individuati attraverso un processo di selezione e di esclusione secondo specifici requisiti e rigorosi principi di rating ESG, vale a dire privilegiando gli emittenti ESG qualificati come "best in class" a scapito degli emittenti con il peggior rating ESG.

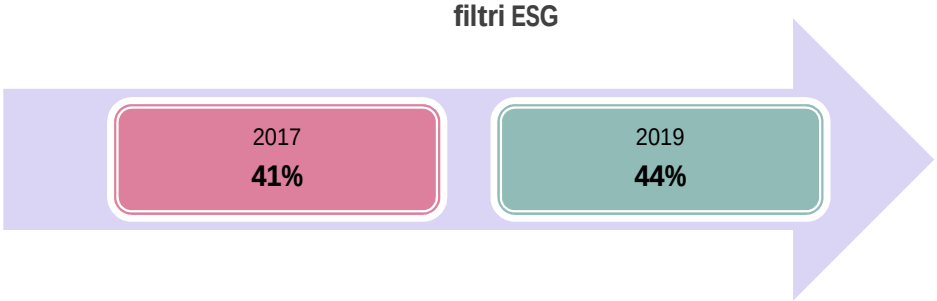
I nostri risultati

Consumi interni



Percentuali registrate sul periodo 2017-2019

Investimento sostenibile
Percentuale del portafoglio gestito con filtri ESG



Partner di UniCredit

PRINCIPI

10. **Contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti**

LOTTA ALLA CORRUZIONE

Il nostro impegno

La nostra Compagnia si pone in una posizione attiva, prevedendo presidi ad hoc, nella lotta contro la corruzione, l'estorsione e l'utilizzo di tangenti. In particolare, la corruzione è spesso associata al crimine organizzato, al riciclaggio ed al finanziamento del terrorismo, illeciti che presidiamo puntualmente grazie ad un complesso ed efficiente sistema di prevenzione ed individuazione delle attinenti potenziali condotte illecite.

Le nostre azioni

Modello di Organizzazione e Gestione

Come già accennato nella sezione Diritti umani, a partire dal 2005 la Compagnia è dotata di un proprio Modello di organizzazione e gestione ("Modello") implementato ai sensi del D. Lgs. n. 231/01, il quale punta ad intercettare e prevenire possibili condotte illecite effettuate nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa.

Parimente la Compagnia si è dotata di un Codice Etico aziendale parte integrante del Modello, che viene aggiornato e pubblicato sulla intranet aziendale; nel 2018 il Codice Etico è stato allineato alle indicazioni di gruppo.

Il Modello viene annualmente aggiornato e condiviso con il Consiglio di Amministrazione.

Sull'applicazione del Modello vigila l'Organismo di Vigilanza, i cui componenti coincidono con i membri del Collegio Sindacale. Tale Organismo persegue finalità di controllo sul corretto ed effettivo adempimento di quanto previsto nel Modello e di aggiornamento costante dello stesso, in base alle novità normative e organizzative dell'azienda, così da garantire un sempre attuale monitoraggio sulle attività "a rischio" nell'ambito dell'operatività aziendale.

I nostri collaboratori vengono altresì periodicamente formati sui contenuti del Modello e sulle condotte di prevenzione/intercettazione degli illeciti da porre in essere nell'ambito della propria attività lavorativa.

Con riferimento alle attività svolte dall'Organismo di Vigilanza nel corso del 2018 segnaliamo che lo stesso ha svolto un assessment che ha condotto ad una profonda revisione del Modello soprattutto nella sua Parte Operativa sia per integrare le nuove tipologie di reato intervenute dall'ultima revisione del D. Lgs. 213/2001 sia per approfondire l'analisi del rischio di commissione dei reati all'interno delle diverse aree di attività dell'azienda.

Sono state effettuate molteplici interviste con i Responsabili delle varie Funzioni aziendali con l'obiettivo di individuare i processi e le aree di attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto nonché i presidi già esistenti atti a mitigare i predetti rischi; dette interviste hanno avuto anche la funzione di sensibilizzazione rispetto alle previsioni di cui al D. Lgs. 231/2001.

Si è quindi provveduto alla valutazione del sistema di controllo interno già esistente a presidio dei rischi individuati e all'adozione di specifici Protocolli, finalizzati a governare i profili di rischio enucleati a seguito dell'attività di mappatura delle attività svolte, secondo quanto richiesto dall'art. 6 c. 2 lett. b) del D. Lgs. 231/01 e dalle Linee Guida di categoria.

Nella revisione del Modello si è prestata particolare cura nell'approfondimento dei rischi-reato relativi al mondo della corruzione, in ottica di pieno allineamento alle indicazioni della Capogruppo.

Infine, il Modello adesso prevede espressamente la nomina di "Key Officer", ovvero di figure di riferimento all'interno delle singole Direzioni/Unità operative in relazione alle attività di matrice 231/2001: tali Key Officer sono pertanto responsabili per l'invio dei Flussi Informativi all'OdV, l'invio di aggiornamenti e/o segnalazioni di rilevanza 231 per l'area di riferimento.

Nel 2019 la Compagnia si è dotata di una specifica Politica Anticorruzione ed ha nominato al proprio interno un Responsabile Anticorruzione che coincide con il Responsabile della Funzione Compliance; la Compagnia ha inoltre dato avvio ad un progetto anticorruzione nell'ambito del quale è stato effettuato un risk assessment che ha consentito la mappatura e la misurazione del rischio di corruzione.

Lotta al riciclaggio e al terrorismo

Ci impegniamo costantemente a conformarsi diligentemente a tutte le norme previste in materia di lotta al riciclaggio ed al terrorismo.

A tal fine la nostra Compagnia è dotata, coerentemente con le indicazioni normative e dell'Autorità di Vigilanza, di una Struttura interna ad hoc, presidiata e diretta da uno specifico Responsabile munito di adeguata preparazione professionale ed idonei poteri. La Funzione Antiriciclaggio è quindi preposta al monitoraggio dei rischi attinenti, nonché a porre in essere in modo puntuale ed efficace tutte le attività normativamente prescritte per prevenire e combattere tale tipologia di illeciti. Detta Funzione, indipendente ed autonoma, è posta a diretto riporto dell'Amministratore Delegato. I collaboratori coinvolti in attività di antiriciclaggio corrispondono a circa il 6% della popolazione aziendale.

La Compagnia tuttavia non si è limitata a conformarsi ai dettami normativi in materia, ma si è proattivamente impegnata a migliorare costantemente i propri sistemi di intercettazione e prevenzione di condotte illecite, attività di cui si occupa in modo costante da tempo, anche tramite verifiche antiriciclaggio effettuate su Aree commerciali selezionate della Rete di vendita UniCredit.

Anche da un punto di vista formativo la Compagnia si impegna attivamente a formare adeguatamente tutto il personale su tale tematiche, con particolare riguardo a coloro che, per la tipologia di attività svolte, si trovano particolarmente esposti ad analizzare potenziali condotte (o indici di condotta) fraudolenti.

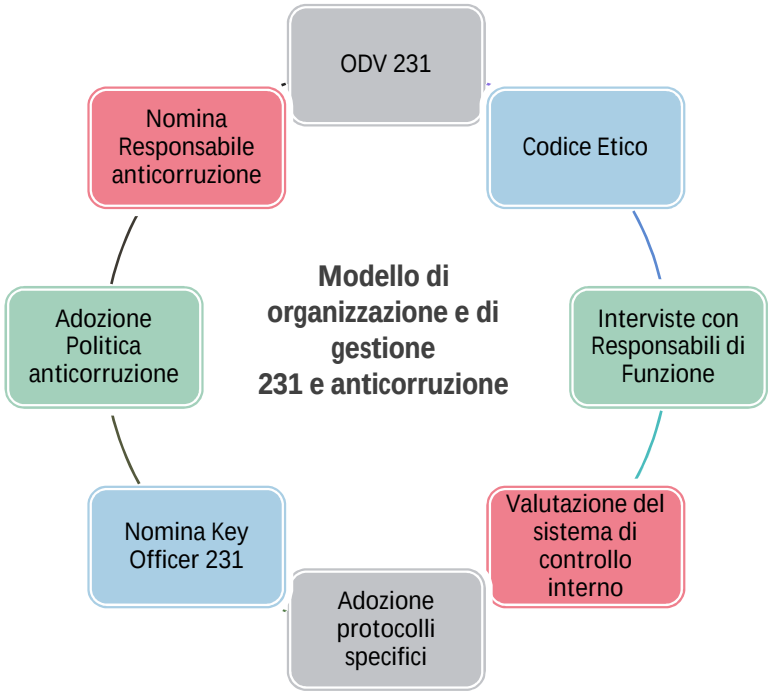
Nell'ambito di un più ampio impegno in materia di sostenibilità dell'attività d'impresa riteniamo che il contrasto al fenomeno del riciclaggio sia una precisa responsabilità della Compagnia nei confronti della società civile. A testimonianza di tale impegno abbiamo avviato una collaborazione con l'Università attraverso il finanziamento di assegni di ricerca in materia di contrasto al riciclaggio e attività di tutoraggio di studenti meritevoli che desiderino concludere il loro percorso di studi con tesi sperimentali in materia.

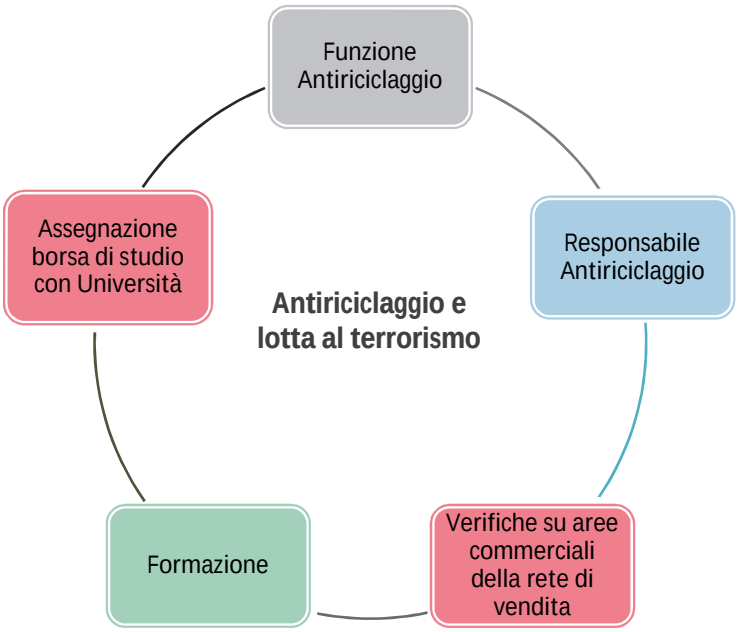
I nostri risultati

Nel 2018 è stato ridisegnato il modello ai sensi del D. Lgs n. 231/01 e a tal proposito nel periodo novembre e dicembre 2019 abbiamo erogato un percorso specialistico su tale aggiornamento, con un focus sull'Anticorruzione e sul nostro Codice Etico, coinvolgendo tutta la popolazione aziendale, mediante sessioni in aula customizzate in funzione della struttura organizzativa partecipante. ogni funzione in tema di D. Lgs n. 231/01, antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo.

Nel 2019 abbiamo organizzato altri corsi rientrati sotto il cappello di formazione obbligatoria come:

- il corso Antiriciclaggio Base in modalità e-learning rivolto a tutta la popolazione aziendale;
- i corsi Antiriciclaggio Specialistico e Intermedio in modalità d'aula rivolto agli ''addetti ai lavori'';
- il corso La cultura del controllo in modalità d'aula rivolto al middle management;
- corsi e-learning sul GDPR e sulla Salute e Sicurezza sul lavoro per i nuovi assunti o per i dipendenti che hanno recuperato il percorso che non avevano seguito al momento dell'attivazione;
- due pillole in modalità e-learning per gli Amministratori di Sistema (AdS);
- il corso sulla Cyber Security in modalità d'aula con la testimonianza di alcuni hacker etici.




Funzione Antiriciclaggio
Responsabile Antiriciclaggio
Verifiche su aree commerciali della rete di vendita
Formazione
Assegnazione borsa di studio con Università
Antiriciclaggio e lotta al terrorismo

* * *