

Un Codice Etico per la consulenza finanziaria

I fatti di cronaca degli ultimi anni, con l'uso inappropriato di strumenti di per sé utilissimi quali i "prodotti derivati", e il cosiddetto "risparmio tradito" dal collocamento disinvoltato di obbligazioni ad alto rischio, hanno portato alla ribalta un'evidente "incrinatura" nei rapporti fiduciari tra chi lavora nelle banche e gli utenti del sistema bancario. Gli effetti della crisi finanziaria prima, ed economica poi, che dal 2008 hanno investito pesantemente i mercati mondiali in modo diffuso e contagioso, hanno accentuato nel nostro Paese il senso di smarrimento dei valori fondanti del sistema bancario, creditizio e finanziario: fiducia, rispetto e trasparenza, in particolare, ma anche altri principi e valori quali la reciprocità e la deontologia professionale, hanno in qualche caso fatto difetto.

Le ragioni a mio avviso vengono da lontano.

La privatizzazione e la de-specializzazione del sistema bancario - realizzata all'inizio degli anni novanta con la c.d. Legge Amato - hanno introdotto una esasperata flessibilità nel sistema bancario, necessaria a detta dei fautori del liberismo economico, ma di fatto estremamente controproducente. È stato infatti eliminato il pluralismo funzionale e la specializzazione per "settori" (breve, medio/lungo termine e credito special), e si è creato l'evidente conflitto d'interessi che connota la odierna "banca universale", con approcci commerciali spesso aggressivi, una concorrenza fuori controllo e una pernicioso omogeneizzazione dei servizi.

La FABl, quale principale organizzazione di rappresentanza dei lavoratori del settore, è sempre in prima linea nel sostenere l'importanza della trasparenza commerciale, e dell'esercizio corretto e sostenibile della professione. E sebbene non siano mancati nel settore interventi che avrebbero dovuto essere incisivi nelle intenzioni, quale l'adozione dei c.d. "Patti Chiari" elaborati da un apposito consorzio di banche sotto l'impulso di ABI - Associazione Bancaria Italiana - con l'obiettivo d'intraprendere un dialogo chiaro e trasparente nei confronti dei clienti, e i più disparati Codici Etici introdotti da tutti i grandi gruppi bancari e finanziari, di tutta evidenza i risultati non sono stati apprezzabili.

Anche il legislatore è intervenuto con decisione sulla materia, con l'introduzione della direttiva europea MiFID 2004/39/CE (*Markets in Financial Instruments Directive*) approvata nel 2004 e recepita in Italia nel 2007, attraverso la quale sono stati introdotti diversi controlli sulla correttezza e trasparenza da parte degli intermediari, e sull'adeguatezza e appropriatezza degli investimenti effettuati dalla clientela. Il fatto è che la Mifid ha inciso sull'aspetto formale, introducendo una serie di questionari e di modelli, senza approfondire le "aree grigie" dell'operatività. Questi vuoti normativi porteranno alla prossima introduzione della Mifid II, che - pur perseguendo nobili intenti di una rafforzata trasparenza e correttezza da parte degli intermediari - continua a lasciare scoperti alcuni "nervi".

La consapevolezza che si è sviluppata all'interno della nostra Organizzazione riguarda, per l'appunto, da una parte l'inadeguatezza della sola normativa cogente a impedire che si diffondano tra gli operatori comportamenti e pratiche non conformi alle attese



e ai bisogni della clientela, e dall'altra l'estrema confusione che regna nell'ambito dei cosiddetti Codici Etici. Più in particolare, i codici strettamente etici (di principi e valori), sono molto diffusi, ma vengono recepiti come raccolte d'indicazioni ideali vaghe e non concretamente agibili; per altro verso, gli altri codici variamente denominati (di condotta, di comportamento, deontologici ecc.) vengono percepiti come indicazioni e direttive piuttosto che principi condivisi.

Il problema è che questi cosiddetti Codici Etici vengono calati sulle strutture in modo del tutto unilaterale da parte delle aziende, circostanza che nega l'essenza stessa dell'Etica, la quale ha, invece, la caratteristica di essere autonoma e basata sulla libertà di scelta dei destinatari in situazioni astrattamente lecite e regolari, ma che possono nascondere profili concretamente e fortemente immorali. La FABl si è dunque posta il problema di come dare da una parte efficacia e concretezza a un vero Codice Etico, e dall'altra renderlo patrimonio di tutti i lavoratori, di ogni ordine e grado.

Nel mese di febbraio di quest'anno la FABl si è quindi rivolta a UNI per proporre lo sviluppo di linee guida di un "codice etico" per il settore bancario, che come noto ricomprende - attraverso i cosiddetti "Conglomerati Finanziari" - oltre al mondo del credito e del risparmio, anche i settori della finanza, delle assicurazioni e della previdenza. L'obiettivo, ambizioso ma ormai imprescindibile, è quello di pervenire a realizzare un Codice Etico Uniforme e partecipato da tutti i portatori d'interesse del settore, e che venga applicato a tutti i professionisti che svolgono la loro attività in ambito bancario, finanziario, previdenziale e assicurativo. La FABl non perde infatti occasione per ricordare che l'ambito di questi settori è assolutamente unitario, e che esso - intercettando i bisogni finanziari e d'investimento dei cittadini e delle imprese - ha un impatto notevolissimo sul benessere e sulla salute fisica e psichica delle persone.

Come FABl abbiamo quindi iniziato a lavorare convintamente al tavolo tecnico UNI, ponendoci nel solco di una riflessione già avviata dall'Ordine degli Ingegneri di Milano sullo sviluppo della cultura dell'integrità tra i professionisti; lo scopo è quello di costruire un corpo di "metaregole", ovvero regole generali che orientino i comportamenti concreti dei destinatari - basate sui "Valori", e applicate attraverso una normazione volontaria e partecipata.

L'obiettivo è evidentemente quello di favorire lo sviluppo del ragionamento morale, e attraverso di esso del comportamento etico degli operatori. Il modello a cui stiamo lavorando prevede l'elaborazione di concreti "dilemmi etici", la cui funzione è quella di sviluppare il ragionamento morale dell'individuo, concentrando la sua attenzione non tanto sulle conseguenze della sua decisione, ma sulle motivazioni alla base della decisione stessa. Tali dilemmi, sviluppati nel corso dell'operatività quotidiana, avranno lo scopo di orientare i comportamenti di tutti gli operatori del settore - sia di coloro che hanno responsabilità di direzione, sia dei semplici esecutori - nell'ambito di quella che ho sopra definito "area grigia", ovvero quell'area di comportamenti formalmente leciti, ma non moralmente corretti; questo permetterà anche di rendere conoscibili i vari meccanismi di "disimpegno morale" che con grande disinvoltura si mettono in moto ogni qual volta, e per le più svariate ragioni, ci si trova confrontati a scelte che contrappongono i vari interessi e i portatori dei medesimi.

Tale metodo consentirà di focalizzare il ragionamento di chi opera sulle proprie regole di pensiero, e di essere consapevole delle modalità d'interpretare, e conseguentemente di giudicare, situazioni e azioni da un punto di vista morale, e di ottenere una chiara indicazione circa il modello e il grado di sviluppo del proprio ragionamento etico. Inoltre consentirà di avvertire la contraddizione tra come il soggetto si percepisce e come ambirebbe essere.

Ovviamente, a un tale approccio corrisponderà un modello innovativo di analisi dei rischi della specie in seno alle imprese. La modalità tradizionale nelle organizzazioni per valutare il grado potenziale di integrità è quella di concentrarsi sui rischi di violazione mappando i processi e le funzioni sensibili al fine di individuare le situazioni nelle quali vi è una maggiore vulnerabilità in termini di probabilità di accadimento e intensità del danno potenziale. Da tali analisi discendono le procedure, basate sulle regole, che consentono di aumentare la resilienza, individuale e organizzativa, verso le vulnerabilità individuate. Poiché tale analisi si concentra sui rischi che sono incorporati nella struttura dell'organizzazione (processi e funzioni), le procedure che ne derivano risultano di conseguenza di natura tipicamente strutturale e organizzativa (ad esempio, la rotazione e la separazione delle funzioni del personale, sviluppo di normative relative al conflitto d'interesse e di regolamenti circa condotte comportamentali, e così via). Alle modalità tradizionali di analisi di rischio si potrà affiancare una modalità innovativa, e incentrata sui valori, denominata "analisi dei dilemmi etici", al fine di mappare il tipo di orientamento e il grado di ragionamento etico di chi opera nell'organizzazione.

La FABl è assolutamente convinta del fatto che siamo di fronte a una sfida culturale che non può non essere affrontata, e - con il contributo di imprese e lavoratori - vinta. Ed è anche convinta della grande importanza che, in tale contesto, assume l'interdisciplinarietà della riflessione sul tema, che in UNI vede coinvolti, accanto a essa e alle altre OO.SS. di categoria, altri importanti settori della società civile, perché - ricordiamolo - l'etica non è un problema di chi opera nelle banche, ma di tutti.

Alessio Amadori

Presidente di ASSONOVA-FABI