
RAPPORTO ETICO 2022

RAPPORTO ETICO 2022

Rapporto Etico 2022 e Relazione al Consiglio di Amministrazione in merito, tra l'altro, alla coerenza generale tra i principi dichiarati nel Codice e la gestione aziendale

1. Premessa

Durante l'esercizio 2022:

- il Comitato Etico si è riunito il 9 febbraio, per approvare il Rapporto Etico 2021 e la relativa Relazione al Consiglio di Amministrazione,
- il Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità (che ha assunto anche le funzioni del Comitato Etico) si è riunito il 22 giugno, per esaminare l'attività della Funzione nel primo semestre 2022 (1° gennaio – 15 giugno).

2. Segnalazioni e richieste pervenute

Il Codice Etico prevede che comunicazioni ed istanze possano essere effettuate da chiunque scrivendo all'*Ethics Officer* per posta ordinaria, per posta elettronica (all'indirizzo responsabile.etico@unipol.it) o telefonicamente.

Tali contatti (peraltro valutabili dal Responsabile Etico soltanto se esposti in forma scritta e non anonima, e dietro garanzia della massima riservatezza), possono avere ad oggetto segnalazioni circa la presunta violazione dei contenuti del Codice Etico, critiche, suggerimenti e più in generale richieste di chiarimenti e/o pareri interpretativi sui modelli di condotta più idonei a evitare violazioni o inosservanze del Codice Etico.

Nel 2022 sono pervenute alla casella di posta elettronica dell'*Ethics Officer* **114 richieste e segnalazioni**, a fronte delle 145 del 2021 e delle 264 del 2020.

Nel dettaglio le segnalazioni e richieste pervenute sono così suddivise:

Segnalazioni/Richieste pervenute	2022	2021	2020
Segnalazioni di presunte e specifiche violazioni del Codice Etico	14	7	7
Pareri richiesti all'Ethics Officer (coerenza Business/Valori; coerenza modelli di condotta; chiarimenti vari; suggerimenti)	2	2	10
Segnalazioni a carattere di "reclamo" (relative a disservizi, ritardi, contenziosi, anche con presunti profili etici)	61	125	216
Contatti di varia natura	37	11	31
Totale	114	145	264

Il confronto con i dati del biennio precedente evidenzia un "ritorno alla normalità" dell'attività dell'*Ethics Officer* rispetto al suo ruolo istituzionale, dopo il considerevole aumento registrato nel 2020, determinato da un elevato numero di segnalazioni indirizzate alla Funzione per comunicare all'Azienda problematiche di vario genere, anche del tutto indipendentemente dalla presenza di eventuali profili "etici".

Tale fenomeno di aumento delle segnalazioni ricevute dal Responsabile Etico – indiscutibilmente correlato alle difficoltà operative e di comunicazione venutesi a creare con l'emergenza sanitaria – si è arrestato, con un conseguente riallineamento dell'attività a livelli ordinari e fisiologici.

Il dato relativo al 2022 indica un ritorno, in termini di segnalazioni alla Funzione, a livelli omogenei con la media del decennio 2012-2022, che è stata di 106 segnalazioni all'anno.

2.1 Segnalazioni relative a presunte e specifiche violazioni del Codice Etico.

Delle **14** segnalazioni censite quali **presunte e specifiche violazioni**, per 4 non sono state riscontrate violazioni dei principi del Codice Etico, senza che sia stata necessaria alcuna attività istruttoria.

In particolare:

- due **Assicurati** si sono rivolti all'*Ethics Officer* lamentando il mancato contatto della struttura liquidativa in merito a sinistri che li avevano visti coinvolti, ritenendo questo aspetto in contrasto con l'impianto valoriale del Gruppo; in realtà, è stato appurato che si era trattato semplicemente di ritardi nel riscontrare le doglianze delle persone per questioni di natura puramente tecnico-assicurative, senza implicazioni di natura etica;
- un **Danneggiato** ha sollevato la questione relativa alla gestione di un sinistro da parte di un perito auto fiduciario, domandando se determinati comportamenti asseritamente elusivi fossero in linea con le previsioni del Codice Etico; anche in questo caso l'*Ethics Officer* ha preso atto di una questione avente carattere soltanto tecnico-assicurativo, senza implicazioni di natura etica;
- un **Perito** fiduciario della Compagnia ha lamentato la correttezza del tariffario propostogli per lo svolgimento dell'opera peritale; in realtà si era trattato del normale mandato utilizzato dal Gruppo per lo svolgimento di attività di quella natura da parte di collaboratori esterni, senza implicazioni di natura etica.

I restanti **10** casi hanno necessitato invece di un più accurato approfondimento, al fine di verificare se vi fosse stata realmente una violazione dei principi del Codice Etico e della Carta dei Valori.

Si ricorda che, nei casi di segnalazioni di potenziali inosservanze dei principi contenuti nel Codice, l'*Ethics Officer* ha 60 giorni per aprire un'apposita istruttoria in merito. Ciò può prevedere l'avvio di un'attività di analisi e di approfondimento (condotta nella massima riservatezza), tesa a verificare se vi siano stati comportamenti non in linea con i principi contenuti nel Codice Etico e nella Carta dei Valori, anche allo scopo di porre in essere le condizioni più favorevoli per evitare il ripetersi dei comportamenti giudicati impropri e promuovendo opportune azioni di sensibilizzazione ai principi etici richiamati nel Codice.

Ebbene, con riferimento a questo tipo di attività, il Responsabile Etico è stato coinvolto nei seguenti **10** casi:

- un **Dipendente** ha ipotizzato una violazione del Codice Etico nella Comunicazione di servizio del 25 gennaio 2022, con la quale Unipol aveva comunicato ai Dipendenti le nuove modalità di accesso ai locali aziendali sulla base delle intervenute modifiche normative (esibizione di Green Pass rafforzato); trattandosi nella specie di materia regolata dalla legge, a cui la Compagnia si stava attenendo, l'*Ethics Officer* ha appurato che quanto portato alla sua attenzione non aveva alcuna rilevanza sotto il profilo etico;
- alcuni **Dipendenti** di una Società del Gruppo hanno scritto all'*Ethics Officer*, segnalando il fatto che il loro Responsabile aveva erroneamente divulgato una e-mail contenente commenti e valutazioni riservate sulle risorse componenti l'ufficio.
Tenuto conto della particolare delicatezza della questione, *Ethics Officer* ha coinvolto le Funzioni aziendali interessate al fine di raccogliere tutti gli elementi necessari e valutare le più opportune iniziative da intraprendersi.
Tuttavia, considerato che le persone coinvolte in questo vero e proprio *data breach* (comunque puntualmente notificato al Garante) avevano inteso intraprendere una specifica azione legale per far valere i loro diritti, anche con riferimento alle presunte violazioni etiche, *Ethics Officer* ha comunicato ai segnalanti l'impossibilità di approfondire le loro istanze, non potendosi sostituire né tantomeno confliggere con le decisioni dell'Autorità Giudiziaria che potrà essere chiamata a dirimere la controversia: una specifica azione legale, infatti, è da ritenersi preclusiva per l'*Ethics Officer* di istruire ulteriormente le segnalazioni, poiché dimostra la volontà del segnalante di prediligere uno strumento alternativo per la tutela dei propri diritti;
- un **Assicurato** ha chiesto di essere messo a conoscenza dei nominativi di avvocati, procuratori legali, studi/agenzie/associazioni professionali a qualsiasi titolo convenzionati, che avevano assunto incarichi di assistenza legale in qualità di fiduciari UnipolSai in un distretto giudiziario negli ultimi 5 anni; tale domanda – apparentemente motivata dal fatto che due avvocati sulla piazza avrebbero dismesso il mandato legale con la persona onde non incorrere in potenziali conflitti di interesse con la Compagnia – è stata istruita con il supporto delle competenti Funzioni interne; al termine dell'istruttoria, *Ethics Officer* ha risposto all'istante di non aver ravvisato elementi eticamente rilevanti nella segnalazione ricevuta;
- un **Legale esterno** all'Azienda ha scritto all'*Ethics Officer* per lamentare il comportamento asseritamente scorretto ed irrispettoso tenuto da un liquidatore nell'ambito della trattativa su un sinistro; istruita la questione, l'*Ethics Officer* ha riscontrato l'istante osservando che nel caso di specie non era stato possibile accertare l'esistenza di linguaggio o atteggiamenti in qualche modo censurabili ovvero altrimenti

ostili nei confronti degli interlocutori, senza dunque ravvisare questioni eticamente rilevanti;

- due **Dipendenti** hanno scritto all'*Ethics Officer* chiedendo un contatto diretto per esporre alcune doglianze in ordine alla propria situazione lavorativa, tese sostanzialmente ad ottenere una movimentazione interna onde essere adibiti ad altro ufficio più rispondente alle loro aspettative; l'*Ethics Officer* ha interloquito con le competenti strutture del *Chief Human Resources and Organisation Officer* per definire le più opportune modalità e strategie di riscontro al fine di valutare come poter accogliere le loro istanze;
- un **Assicurato** si è rivolto a più riprese all'*Ethics Officer* lamentando un mancato contatto in merito ad un sinistro, qualificando espressamente come eticamente rilevante la perdurante inerzia del liquidatore che aveva in carico la pratica; il Responsabile Etico ha potuto invece appurare che i ritardi nei riscontri dovuti al Cliente erano dovuti ad una lunga assenza per malattia del liquidatore stesso, senza che dunque si potessero ravvisare violazioni di Codice e Carta del Valori; comunque, grazie all'interessamento dell'*Ethics Officer*, la struttura liquidativa ha ritenuto di pagare all'Assicurato le spese legali sostenute a causa del mancato contatto;
- un **Assicurato** ha scritto all'*Ethics Officer* lamentando la discriminatorietà di una esclusione su una polizza Infortuni, in quanto affetto da grave patologia, ritenendo questo aspetto assicurativo lesivo dei principi contenuti nel Codice e nella Carta dei Valori; il Responsabile Etico ha interloquito con le competenti funzioni aziendali, accertando che si trattava di una polizza stipulata da UnipolSai Assicurazioni sulla base di condizioni dettate da un Contraente collettivo in seguito ad un bando europeo, non modificabili dalla Compagnia.

In **due** casi l'*Ethics Officer* è stato interpellato sotto forma di richiesta di parere su temi etici. In un caso il Responsabile di un'area aziendale ha chiesto un parere in merito alla presenza di eventuali profili ostativi rispetto al Codice Etico nel rinnovo di un contratto con un fornitore esterno; *Ethics Officer*, esaminata la relativa documentazione, ha comunicato che la stipula del contratto non era in contrasto con il Codice. Nel secondo caso un soggetto esterno ha coinvolto l'*Ethics Officer* chiedendo lumi sul comportamento di un Agente, ritenuto in una posizione di potenziale conflitto di interessi in quanto costruttore edile ed al contempo beneficiario di una polizza fideiussoria rilasciata per suo tramite da UnipolSai per l'acquisto di un immobile; *Ethics Officer*, valutata la questione con il supporto delle competenti funzioni aziendali, ha escluso vi fossero implicazioni di natura etica in quanto si trattava di polizza autorizzata dalla Direzione senza alcuna discrezionalità in merito da parte dell'Agente.

2.2 Segnalazioni a carattere di “reclamo” (relative a disservizi, ritardi, contenziosi, anche con presunti profili etici).

Nel 2022 sono pervenute all'*Ethics Officer* **61** segnalazioni catalogate come aventi “**carattere di reclamo**” (nel 2021 e 2020 erano state rispettivamente 125 e 216).

Come già evidenziato in sede di Relazione dell'attività del Responsabile Etico del 2021, prosegue la decisa riduzione di questa tipologia di situazioni.

Secondo una prassi ormai collaudata nel tempo, e in coerenza con i valori e principi che ispirano il Gruppo sotto il profilo dell'ascolto e dell'attenzione alle esigenze della clientela e dell'efficienza del servizio, nei confronti di tali segnalazioni non aventi carattere etico, *Ethics Officer* agisce da “facilitatore” di possibili soluzioni, collaborando in particolare con la Funzione Reclami (oggi *Customer Advocacy*) e con altre strutture caso per caso interessate (quali Controlli Liquidativi, Auto, Direzione Commerciale, Comunicazione Commerciale).

Va comunque osservato che si tratta, di regola, di tematiche attinenti a sinistri (rifiuti o ritardi di liquidazioni, mancati riscontri da parte del personale liquidativo o della Rete agenziale, *etc.*).

A titolo meramente esemplificativo, possono essere evidenziati tre casi di reclami/segnalazioni, dunque non strettamente rientranti nel perimetro dell'attività dell'*Ethics Officer*, in cui un coinvolgimento della Funzione è stato tuttavia utile per dare un messaggio chiaro ed esplicito dell'attenzione del Gruppo ad un determinato impianto valoriale.

Un primo esempio è quello di un cliente che aveva rappresentato la propria impossibilità di far fronte al pagamento della seconda rata di una polizza infortuni disdettata in ritardo, a motivo di seri problemi di natura economica. Valutata la vicenda nel suo complesso l'*Ethics Officer* si è attivato per favorire una soluzione di componimento bonario della questione onde venire incontro alle comprovate esigenze dell'istante, in coerenza con il valore della Solidarietà sancito dal Codice Etico e dalla Carta dei Valori.

Un secondo caso è quello di una cliente che lamentava il mancato indennizzo in un sinistro a causa di una scopertura nel pagamento del premio assicurativo, a suo dire non effettuato a causa di una particolare intransigenza dell'Agente (premio pagato in ritardo di sole 16 ore, in assenza – asseritamente – di mancato invio dell'avviso scadenza e con la pretesa di pagamento non con bonifico ma direttamente in Agenzia). In questo caso, pendente peraltro un reclamo formale all'Ivass, l'*Ethics Officer* ha considerato infondate le doglianze della persona e dunque insussistenti nella vicenda caratteri di natura etica, e non ha pertanto ritenuto di intervenire per favorire una soluzione diversa da quella strettamente tecnica.

In una terza fattispecie una controparte in un sinistro RCA ha contattato direttamente l'*Ethics Officer* ritenendo che si stesse perpetrando una truffa ai danni della Compagnia da parte di un terzo, che non aveva correttamente rappresentato la dinamica del sinistro; dopo numerose interlocuzioni con l'interessato, e valutata la complessa questione con il supporto di Reclami e di Antifrode, il Responsabile Etico ha ritenuto che la vicenda avesse connotati esclusivamente tecnico-assicurativi, senza rilevanza etica.

In conclusione, nel 2022 non sono state individuate situazioni di accertata violazione del Codice Etico.

2.3 Contatti di varia natura.

A completamento del quadro così riassunto vanno infine menzionati **37** contatti di varia natura (invio di *curricula* per eventuali ricerche di personale, richieste di collaborazioni professionali, richieste di sponsorizzazioni, doglianze di varia natura legate a questioni squisitamente tecniche ovvero legate a risposte intempestive o carenti rilasciate da interlocutori aziendali, etc.), che sono stati indirizzati alle Funzioni aziendali di competenza.

3. Attività di formazione: andamento della fruizione del corso “EticaMente!”

EticaMente! è il corso di formazione *on line* sul Codice Etico destinato a tutti i Dipendenti, gli Agenti e il personale d’Agenzia del Gruppo.

Rappresenta il completamento di un più vasto progetto di formazione sui temi etici e valoriali, la cui prima fase era consistita in un percorso d’aula destinato a tutti i Responsabili di risorse del Gruppo (iniziato nel 2017 e conclusosi nel 2020, con la partecipazione di circa 1.500 persone).

EticaMente! è stato ideato da “Unica” e da *Ethics Officer* a partire dal 2019 e avviato nel luglio 2020 sulle intranet aziendali (Futur@ e Ueba), allo scopo di sensibilizzare e formare l’ampia platea di oltre 43.000 destinatari in tema di consapevolezza e conoscenza della Carta dei Valori e del Codice Etico, in quanto elementi distintivi ai quali ispirarsi nella quotidianità lavorativa e quali elementi fondanti, fra l’altro, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per tempo vigente e del Regolamento IVASS n. 38/2018 per come attualmente in vigore.

Al fine di suggerire una riflessione concreta e non teorica sui principi della Carta e del Codice, *EticaMente!* è stato costruito con un taglio didattico lontano dalle tradizionali impostazioni

didascaliche: come in un *serious game* i fruitori sono chiamati ad identificarsi in situazioni e ruoli ben riconoscibili nella realtà aziendale, muovendosi da protagonisti e prendendo decisioni che comportano una valutazione delle possibili implicazioni etiche.

Il principio di fondo è che non esistono decisioni giuste o sbagliate, ma solo decisioni di maggiore o minore coerenza con i principi e i valori del Gruppo. Tre termini ne sintetizzano lo spirito: *Ingaggio – Responsabilizzazione - Motivazione*.

Considerata l'importanza della finalità di creare nel Gruppo una solida cultura comune etica e valoriale, *Ethics Officer*, anche in considerazione del suo preciso compito di vigilare sulla conoscenza del Codice Etico e sulla sensibilizzazione dei valori in esso contenuti, ha ritenuto opportuno attivare un monitoraggio costante dell'andamento delle fruizioni, accompagnato da specifiche azioni di sensibilizzazione,

In questo più ampio quadro già a partire dal dicembre 2020, in occasione di ogni riunione del Comitato, *Ethics Officer* e "Unica" hanno fornito i dati relativi alle fruizioni e di volta in volta sono state definite iniziative di comunicazione, promozione e stimolo.

A tale riguardo è opportuno considerare che una prima valutazione dell'andamento della fruizione del corso *EticaMente!* relativa al 2021 aveva fatto emergere una partecipazione ancora tutto sommato limitata, in relazione all'ampiezza dei potenziali fruitori. Il Comitato Etico aveva ritenuto che su tale risultato avessero pesato in modo sensibile le difficoltà generate dall'emergenza sanitaria, in termini di attenzione e adesione a tutte le componenti della vita aziendale.

Nel corso del 2022 sono state quindi adottate specifiche azioni di sensibilizzazione, non solo nei confronti della Rete agenziale (nel mese di giugno e con il supporto del *Chief Commercial Officer*), ma anche delle Direzioni che dimostravano una più ridotta partecipazione a tale occasione di formazione (nel mese di settembre, con un invito ai singoli Direttori e Dirigenti coinvolti).

Come risulta dalla tabella di seguito riportata, il confronto fra i dati nel triennio al mese di dicembre di ciascun anno dimostra che le attività di stimolo e di incoraggiamento messe in campo sono state efficaci, portando il numero dei corsi complessivamente completati da **4.930** a **9.028**.

	Dicembre 2022	%	Dicembre 2021	%	Dicembre 2020	%
Dipendenti	4.885	44,57%	3.233	30,7%	2.820	27%
Reti	4.143	12,47%	2.266	7,1%	2.110	6,5%
Totale	9.028	20,44%	5.499	13%	4.930	11,4%

Nel corso del prossimo 2023 proseguiranno le azioni per stimolare il raggiungimento di un successo ancora più ampio, soprattutto da parte della Rete agenziale, di concerto e con il supporto di “Unica.

4. Considerazioni finali e valutazione circa la coerenza generale tra i principi dichiarati nel Codice e la gestione aziendale.

Nel 2020, a causa delle criticità generate dall'emergenza sanitaria, l'operatività dell'*Ethics Officer* era stata contrassegnata da un forte aumento del ricorso alla Funzione degli *stakeholder* (particolarmente, dei clienti) per segnalare problematiche di vario genere, prevalentemente assicurative e comunque non correlate a profili di rispetto del Codice Etico.

Il 2021 ha poi rappresentato un sostanziale ritorno allo svolgimento di una attività più strettamente connaturata alle prerogative dell'*Ethics Officer*.

Il 2022 ha rappresentato una definitiva stabilizzazione dell'attività affidata all'*Ethics Officer*.

Più precisamente l'attività si è dispiegata sui cardini essenziali delle prerogative del Responsabile Etico, che qui si riportano:

1. promuovere e organizzare, d'intesa con le diverse Funzioni aziendali e con il Comitato Etico, l'attività periodica di comunicazione, conoscenza e sensibilizzazione al Codice;
2. fornire chiarimenti sul significato e sull'interpretazione del Codice in relazione alle questioni specifiche poste dai diversi portatori di interesse;
3. ricevere direttamente le segnalazioni sulle presunte violazioni del Codice da parte dei diversi portatori di interesse e valutare le condizioni per l'apertura dell'istruttoria; svolgere, nei casi più semplici, le relative verifiche e risolvere le controversie;

4. redigere il Rapporto Etico, documento che rendicontra annualmente la coerenza tra i principi etici e l'attività organizzativa, individuando le aree a rischio e verificando l'effettiva attuazione del Codice.

Con specifico riferimento alla promozione e sensibilizzazione dei portatori di interesse all'impianto valoriale del Codice, è stata significativa l'azione di monitoraggio e sensibilizzazione per la fruizione del corso *Eticamente!*, con il costante contributo delle strutture dedicate di "Unica".

L'incremento della fruizione del corso appare realmente significativo e testimonia l'efficacia delle iniziative intraprese. Ovviamente *Ethics Officer*, anche con il contributo di "Unica", procederà anche in futuro a stimolare ulteriormente l'utilizzo di uno strumento fondamentale per il rafforzamento di una cultura comune nel Gruppo, basata sulla condivisione dei principi della Carta dei Valori e del Codice Etico.

Per quanto concerne la raccolta e la gestione delle segnalazioni ricevute, a vario titolo, da parte degli *stakeholder*, il 2022 ha registrato un riallineamento dell'attività di *Ethics Officer* ai livelli medi ordinari, dopo le punte in qualche modo anomale registrate durante l'emergenza sanitaria (che peraltro avevano riguardato soltanto la categoria dei "reclami").

In particolare, le segnalazioni di presunte violazioni del Codice Etico restano esigue nel numero e sono risultate infondate dopo la necessaria attenta e scrupolosa attività istruttoria.

In conclusione, si evidenzia al Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità – anche ai sensi ed ai fini di cui all'articolo 2.2 del Codice Etico – la coerenza generale tra i principi dichiarati nel Codice e la gestione aziendale.

Bologna, 22 marzo 2023.

Allegato: Tabella di suddivisione delle segnalazioni 2022 relative a presunte e specifiche violazioni del Codice Etico in categorie/cluster omogenei agli standard internazionali, per finalità di rendicontazione ¹

Cluster	Tema	Segnalazioni di presunte e specifiche violazioni del Codice Etico 2021	Gestione della segnalazione
Dipendenti, Agenti e Collaboratori (USGC: Human Rights; Labour; Anti-Corruption)	Condizioni di lavoro	0	-
Dipendenti, Agenti e Collaboratori (USGC: Human Rights; Labour; Anti-Corruption)	Prevenzione di ogni forma di discriminazione sul lavoro	1 - <u>Dipendente</u> : segnalazione di presunta violazione del Codice Etico in decisione aziendale (obbligo di “green pass” per accesso ai locali aziendali)	<i>Istruttoria</i> : effettuata <i>Conclusioni</i> : infondatezza della violazione comunicata al segnalante

¹ Nel corso del 2021 la Funzione *Sustainability* ha manifestato a *Ethics Officer* la necessità di disporre di un documento di riferimento agile dal quale attingere dati e informazioni sulle *policies* aziendali attinenti ai temi etici, da utilizzarsi negli abituali rapporti con gli analisti non finanziari (compilazione di questionari, dati a supporto di videoconferenze, *etc.*).

Per soddisfare tale necessità, *Ethics Officer* e *Sustainability* hanno condiviso e messo a punto un modello che concilia lo specifico impianto valoriale di Unipol (Carta dei Valori/Codice Etico) con aree/temi univocamente leggibili secondo standard internazionali, in termini di comportamenti coerenti e relativi criteri di rendicontazione (il riferimento fondamentale è rappresentato dai 10 principi del *United National Global Compact*).

Nel modello sono state enucleate una serie di categorie generali (suddivise per *stakeholder* o tematiche sensibili), in funzione di “cluster” ai quali ricondurre le ipotesi di violazione del Codice Etico annualmente gestite, con una descrizione essenziale delle azioni intraprese.

Il modello trova applicazione a partire dal Rapporto Etico 2021, in una tabella in forma di allegato che schematizza le 14 segnalazioni gestite nel 2022, integrativa del Rapporto stesso con l’esclusiva finalità sopra illustrata.

<p>Dipendenti, Agenti e Collaboratori (USGC: <i>Human Rights; Labour; Anti-Corruption</i>)</p>	<p>Prevenzione di ogni forma di discriminazione sul lavoro</p>	<p>3 – <u>Dipendenti</u>: segnalazione sull'invio di una mail contenente commenti professionali di contenuto discriminatorio</p>	<p><i>Istruttoria</i>: effettuata (condivisione di considerazioni con Funzioni aziendali interessate)</p> <p><i>Conclusioni</i>: chiusa senza seguito avendo scelto i segnalanti di adire, alternativamente, alle vie legali</p>
<p>Dipendenti, Agenti e Collaboratori (USGC: <i>Human Rights; Labour; Anti-Corruption</i>)</p>	<p>Prevenzione di ogni forma di discriminazione sul lavoro</p>	<p>2 - <u>Dipendenti</u>: segnalazione di presunte condotte aziendali tese ad una sua progressiva marginalizzazione professionale</p>	<p><i>Istruttoria</i>: effettuata (condivisione di considerazioni con Funzioni aziendali interessate)</p> <p><i>Conclusioni</i>: riscontrata la persona e raccolte le sue difficoltà - concordata con <i>Chief Human Resources and Organisation Officer</i> le più opportune strategie per ovviare alle criticità emerse</p>
<p>Dipendenti, Agenti e Collaboratori (USGC: <i>Human Rights; Labour; Anti-Corruption</i>)</p>	<p>Uso responsabile dei social media</p>	<p>0</p>	<p>-</p>

Fornitori (USGC: <i>Human Rights; Labour; Anti-Corruption; Environment</i>)	Equità e trasparenza nella scelta e nei rapporti con i Fornitori	0	-
Fornitori (USGC: <i>Human Rights; Labour; Anti-Corruption; Environment</i>)	Equità e trasparenza nella scelta e nei rapporti con i Fornitori	1 - Fiduciario : segnalazione da parte di un perito auto in tema di presunta violazione del Codice Etico nella gestione del rapporto contrattuale	<i>Istruttoria</i> : effettuata (raccolta e condivisione di dati e argomentazioni anche con area tecnica) <i>Conclusioni</i> : illustrate da <i>Ethics Officer</i> al segnalante le ragioni per le quali la quesitone sollevata non rappresenta una violazione di Carta Valori e il Codice Etico di Unipol, bensì solo una questione tecnica relativa al mandato peritale
Responsabilità di business	Offerta di prodotti/servizi aperta alle nuove istanze, ai nuovi bisogni di mobilità privata, di welfare e property, proponendo ai Clienti un ecosistema di competenze e asset integrati a livello di Gruppo	3 - Clienti : segnalazioni di presunta violazione del Codice Etico consistente nel mancato contatto da parte dei liquidatori aziendali in merito ad un sinistro	<i>Istruttoria</i> : effettuata (raccolta e condivisione di dati e argomentazioni anche con area tecnica) <i>Conclusioni</i> : illustrate da <i>Ethics Officer</i> ai segnalanti le ragioni per le quali le questioni sollevate non rappresenta una violazione di Carta Valori e il Codice Etico di Unipol, bensì solo questioni tecnico-assicurative

<p>Responsabilità di business</p>	<p>Offerta di prodotti/servizi aperta alle nuove istanze, ai nuovi bisogni di mobilità privata, di welfare e property, proponendo ai Clienti un ecosistema di competenze e asset integrati a livello di Gruppo</p>	<p>1 - <u>Cliente</u>: segnalazione relativa al comportamento di un fiduciario aziendale nella trattativa e gestione di un sinistro</p>	<p><i>Istruttoria</i>: effettuata (raccolta e condivisione di dati e argomentazioni anche con area tecnica)</p> <p><i>Conclusioni</i>: illustrate da <i>Ethics Officer</i> al segnalante le ragioni per le quali la quesitone sollevata non rappresenta una violazione di Carta Valori e il Codice Etico di Unipol, bensì solo una questione tecnico-assicurativa</p>
<p>Responsabilità di business</p>	<p>Offerta di prodotti/servizi aperta alle nuove istanze, ai nuovi bisogni di mobilità privata, di welfare e property, proponendo ai Clienti un ecosistema di competenze e asset integrati a livello di Gruppo</p>	<p>1 – <u>Cliente</u>: segnalazione tesa a ritenere in contrasto con i principi del Codice Etico la mancata comunicazione formale dei fiduciari esterni</p>	<p><i>Istruttoria</i>: effettuata (raccolta e condivisione di dati e argomentazioni anche con area tecnica)</p> <p><i>Conclusioni</i>: illustrate da <i>Ethics Officer</i> al segnalante le ragioni per le quali la quesitone sollevata non rappresenta una violazione di Carta Valori e il Codice Etico di Unipol, bensì solo una questione tecnico-assicurativa</p>

Responsabilità di business	Offerta di prodotti/servizi aperta alle nuove istanze, ai nuovi bisogni di mobilità privata, di welfare e property, proponendo ai Clienti un ecosistema di competenze e asset integrati a livello di Gruppo	1 – <u>Cliente</u> : segnalazione tesa a ritenere in contrasto con i principi del Codice Etico un’esclusione in una copertura assicurativa Infortuni per ragioni sanitarie	<p><i>Istruttoria</i>: effettuata (raccolta e condivisione di dati e argomentazioni anche con area tecnica)</p> <p><i>Conclusioni</i>: illustrate da <i>Ethics Officer</i> al segnalante le ragioni per le quali la quesitone sollevata non rappresenta una violazione di Carta Valori e il Codice Etico di Unipol, bensì solo una questione tecnico-assicurativa</p>
Responsabilità di business	Offerta di prodotti/servizi aperta alle nuove istanze, ai nuovi bisogni di mobilità privata, di welfare e property, proponendo ai Clienti un ecosistema di competenze e asset integrati a livello di Gruppo	1 – <u>Esterno</u> : un Legale esterno, patrocinatore di una controparte, ritiene in contrasto con i principi del Codice Etico il comportamento di un liquidatore nella gestione e trattativa su un sinistro	<p><i>Istruttoria</i>: effettuata (raccolta e condivisione di dati e argomentazioni anche con area tecnica)</p> <p><i>Conclusioni</i>: illustrate da <i>Ethics Officer</i> al segnalante le ragioni per le quali la quesitone sollevata non rappresenta una violazione di Carta Valori e il Codice Etico di Unipol</p>



Unipol Gruppo S.p.A.
Sede Legale
Via Stalingrado, 45
40128 Bologna

www.unipol.it