

Obblighi di controllo dei
Fornitori esterni

Screening delle persone

Titolo di controllo *	Momento di esecuzione	Campo di applicazione	Descrizione del controllo	Perché è importante?
1. Verifica dell'identità	Prima dell'assunzione o dell'assegnazione dell'incarico	Tutti i ruoli	Verificare l'identità di un individuo controllando la validità della documentazione fotografica originale e conservandone una copia come prova.	Dimostra che l'individuo è effettivamente chi dichiara di essere
2. Diritto legale a lavorare nel paese di assegnazione	Prima dell'assunzione o dell'assegnazione dell'incarico	Tutti i ruoli	Controllare che l'individuo sia legalmente autorizzato a lavorare nella giurisdizione pertinente richiedendo la documentazione originale appropriata rilasciata dal governo e conservandone una copia come prova.	Verifica che l'individuo abbia il diritto legale di lavorare nella o nelle giurisdizioni pertinenti.
3. Verifica dell'indirizzo	Prima dell'assunzione o dell'assegnazione dell'incarico	Tutti i ruoli	Controllare che, al momento, l'individuo abbia un residenza fissa richiedendo un documento adeguato e recente indirizzato a tale persona su cui sia specificato l'indirizzo di casa e conservarne una copia come prova.	Verifica l'indirizzo fisico dell'individuo per convalidare i controlli di identità.
4. Verifica della carriera e dell'azienda	Entro 6 settimane dall'assunzione o dall'assegnazione dell'incarico	Tutti i ruoli (esclusi quelli correlati alle strutture e alla manutenzione degli edifici e dei bancomat)	Verificare: La storia lavorativa degli ultimi tre anni (sei anni se si tratta di un incarico regolamentato). Le persone che in precedenza sono state licenziate da Barclays o che ricoprivano un incarico a contratto o temporaneo per cui hanno dato le dimissioni, non devono essere assegnate a Barclays; le referenze, per confermare che non si siano verificati incidenti nel corso dei vari incarichi svolti e che le interruzioni professionali possano essere dimostrate e, tramite mezzi indipendenti, la veridicità dei dati di contatto per le referenze dei datori di lavoro precedenti I datori di lavoro precedenti non riconosciuti devono essere verificati con mezzi indipendenti, per esempio eseguendo un controllo presso la Companies House (Registro delle imprese del Regno Unito).	Per confermare: l'idoneità e l'integrità della persona; che le interruzioni di carriera superiori a tre mesi siano controllate e valutate per assicurare che tutte le informazioni sui precedenti impieghi siano accurate, e che le referenze siano attendibili.

*Se il Fornitore non è in grado di eseguire i controlli per questioni legate alle leggi locali, è automaticamente esonerato da tale obbligo ed è tenuto esclusivamente a informare Barclays. I Fornitori devono anche effettuare tutti i controlli supplementari/approfonditi eventualmente previsti dalle leggi locali, a integrazione dei requisiti minimi di Barclays.

Titolo di controllo	Momento di esecuzione	Campo di applicazione	Descrizione del controllo	Perché è importante?
5. Controllo delle sanzioni	Prima dell'assunzione o dell'assegnazione dell'incarico	Per i ruoli in cui i consulenti del Fornitore erogano a Barclays le proprie prestazioni. (Non si applica alla fornitura di merci o servizi che non prevede l'erogazione a Barclays delle prestazioni di consulenti)	Dimostrare la conformità alle leggi applicabili in materia di sanzioni, controllando che la persona non compaia negli elenchi ufficiali delle sanzioni o nelle matrici delle restrizioni imposte all'esercizio di attività (Restricted Activity Matrices).	Se l'individuo è citato in un elenco pubblico delle sanzioni o di tipo analogo, questo può costituire un rischio normativo o reputazionale per Barclays.
6. Controlli sulle Persone Esposte Politicamente (PEP)	Prima dell'assunzione o dell'assegnazione dell'incarico	Per i ruoli in cui i consulenti del Fornitore erogano a Barclays le proprie prestazioni. (Non si applica alla fornitura di merci o servizi che non prevede l'erogazione a Barclays delle prestazioni di consulenti)	<p>Eeguire un controllo per stabilire se la persona:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ha lo stato di Persona Esposta Politicamente (PEP) - È un parente stretto di una PEP - È un collaboratore stretto di una PEP (ad es. intrattiene una stretta collaborazione lavorativa con una PEP). <p>Nel caso in cui la persona soddisfi uno dei criteri indicati, informare Barclays e concordare la soluzione più appropriata.</p>	Dal punto di vista della lotta alla corruzione, questa selezione protegge dal rischio che lo stato di PEP sia usato per esercitare un'influenza impropria su e per conto di Barclays.
7. Controlli di solvibilità o fallimento	Prima dell'assunzione o dell'assegnazione dell'incarico	Tutti i ruoli	Sottoporre l'individuo a controlli di solvibilità o fallimento tramite le forze dell'ordine o altri enti legalmente autorizzati e conservare in archivio una copia del rapporto stilato.	Il controllo può rivelare che il candidato pone un rischio di conflitto d'interessi se si trova in condizioni di pressione finanziaria al di fuori dell'ambito lavorativo.
8. Controllo dei precedenti penali	Prima dell'assunzione o dell'assegnazione dell'incarico	Tutti i ruoli	Controllare, tramite enti legalmente autorizzati, se sull'individuo gravano condanne penali e conservare la documentazione comprovante il controllo eseguito.	Controlla che l'individuo sia di buona indole e contribuisce a tutelare contro la divulgazione inopportuna di informazioni da parte di individui con intenti criminali o dolosi.

Titolo di controllo	Momento di esecuzione	Campo di applicazione	Descrizione del controllo	Perché è importante?
9. Controllo di ruoli direttivi e copertura mediatica	Entro 6 settimane dall'assunzione o dall'assegnazione dell'incarico	Tutti i ruoli con accesso a Informazioni Segrete** e a informazioni che richiedono l'approvazione/certificazione normativa conformemente ai requisiti imposti dall'autorità per i servizi finanziari pertinente.	Eeguire: <ul style="list-style-type: none"> - un controllo indipendente di ogni ruolo direttivo ricoperto, per individuare potenziali conflitti d'interesse e/o stati di interdizione - un controllo di eventuali coperture mediatiche per accertare se l'individuo è stato oggetto di attenzione negativa da parte dei media 	Controlla che nessun individuo che ricopre ruoli di questo tipo possa causare conflitti d'interesse e/o rischi per la reputazione.
10. Controllo approvazione secondo normativa	Prima dell'assunzione o dell'assegnazione dell'incarico	Ruoli che richiedono solo l'approvazione/certificazione normativa conformemente ai requisiti imposti dall'autorità per i servizi finanziari pertinente	Controllare che gli individui che ricoprono ruoli per cui occorre l'approvazione/certificazione secondo normativa possano essere indicati nel relativo database/registo.	Controlla che l'individuo abbia ricevuto l'approvazione richiesta dal regolatore e che possieda i necessari requisiti di onorabilità e professionalità, onde evitare rischi normativi.
11. Controllo incompleto o risultati negativi	Ove richiesto	Tutti i ruoli	Il Fornitore deve dotarsi di una procedura da applicare in caso di controlli incompleti o di screening con esito negativo, che può richiedere ulteriori colloqui con l'individuo, la stesura di una dichiarazione di fatto o una valutazione dei rischi, per stabilire se l'assunzione è ancora possibile.	Verifica che il personale del Fornitore non sia assegnato automaticamente a Barclays se non è possibile raccogliere la prova necessaria degli avvenuti controlli su un individuo, o se il controllo non dà risultati positivi.

**Per informazioni riservate si intendono informazioni la cui divulgazione non autorizzata (interna o esterna) potrebbe causare gravi danni finanziari o di reputazione, una notevole perdita di vantaggio competitivo, sanzioni amministrative o azioni legali.

Titolo di controllo	Momento di esecuzione	Campo di applicazione	Descrizione del controllo	Perché è importante?
12. Mutamento delle circostanze personali e mancata comunicazione di informazioni	Ove richiesto	Tutti i ruoli	<p>Il Fornitore deve dotarsi di una procedura:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di segnalazione da parte degli individui di cambiamenti rilevanti delle circostanze (per esempio, di successive condanne o fallimento) - assicurare che, qualora pervengano informazioni negative in momenti successivi (per esempio, un'accusa di reato non rivelata durante lo screening), si effettuino le opportune indagini e si prendano le misure appropriate e - sottoporre nuovamente ai controlli di screening gli individui che hanno lasciato l'impiego presso il Fornitore e sono stati riassunti dopo oltre tre mesi (in tutti i casi occorre ottenere la comprova del diritto legale al lavoro). 	<p>Verifica che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vengano esaminati eventuali cambiamenti delle circostanze che potrebbero modificare la decisione iniziale dopo lo screening; - le persone che non rivelano informazioni essenziali siano rimosse dall'incarico e - si ripetano opportuni screening di ex dipendenti che vengono riassunti dal Fornitore.