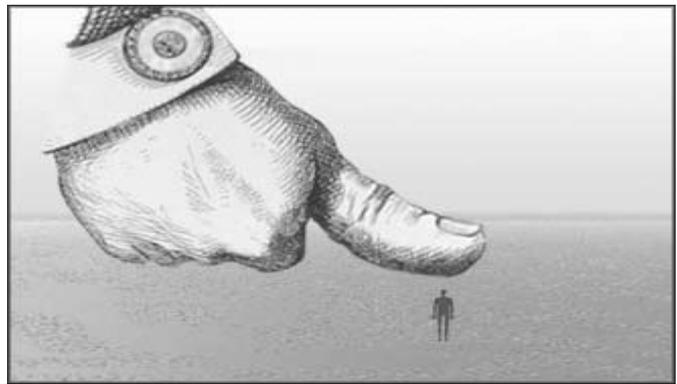


# WORK-IN' PROGRESS



Notiziario a cura della FIRST CISL del Gruppo Banca Nazionale del Lavoro

Ottobre 2016

## I Rischi Professionali di una Categoria sempre più deprofessionalizzata...

Capita sempre più spesso nel nostro sistema che un collega sbagli nell'esercizio delle sue funzioni.

Non è solo la negligenza ad indurre in errore il bancario in questo momento storico. La forsennata spinta a vendere che sta consumando i bancari e che soprattutto li fa raggiungere il triste primato di prima categoria per consumo di farmaci antidepressivi, è sicuramente una delle cause principali.

"Vendere", "Fare Budget", "Piazzare il prodotto" sono delle locuzioni che solo 10 anni fa avremmo stentato a credere potessero entrare nel nostro linguaggio abituale: e invece questo gergo da mercante si sta imponendo nell'uso quotidiano. E come noto a tutti il linguaggio non fa altro che seguire "l'evoluzione" dei comportamenti, delle società: questo significa che da ben più di un decennio il bancario non è più quella figura rivestita di ufficialità, di rispettabilità e di professionalità quale era ai tempi del "Ti amo bancario". Quello che ci stanno cucendo addosso è un bel vestito da "piazzista" con obiettivi quantitativi a scapito della qualità e il continuo spostamento delle leve salariali dal fisso al variabile (incentivi sempre più articolati e "pesanti"), con un controllo del lavoro esasperante che di certo non colpisce i soli colleghi ma la totalità del tessuto sociale, in una continua spersonalizzazione dei rapporti che spinge le persone verso canali di per se già asettici quali l'e-banking e il phone-banking.

Insomma un vero e proprio cane che si morde la coda in un vortice che ci sta portando ad essere la categoria più sotto la lente di ingrandimento in questo periodo di già difficile recessione.

Con queste pressioni, dicevamo, il collega è indotto all'errore, quasi spinto a questo e poi abbandonato a se stesso e alla refusione del danno, al provvedimento disciplinare fino ad arrivare al licenziamento ed al procedimento penale.

Le banche, malgrado l'urgente necessità di recuperare reputazione, non riescono a bloccare i meccanismi che hanno creato al proprio interno per aumentare la "vendita" attraverso la pressione quotidiana.

Per questo ed altro ancora abbiamo deciso di uscire con una pubblicazione "ad hoc" sui rischi professionali .

# LA RESPONSABILITA' PROFESSIONALE

Quali possono essere le conseguenze di un danno professionale cagionato da un dipendente a terzi, e cioè a scapito di un cliente della banca?

## In caso di richiesta di risarcimento

E' fondamentale sottolineare, innanzitutto, che l'eventuale tentativo di ribaltare sul dipendente l'onere del risarcimento in linea diretta non deve trovare accoglimento, anche in presenza di copertura assicurativa privata attivata dal dipendente stesso, tramite i servizi del proprio sindacato.

Una richiesta diretta di risarcimento al dipendente su iniziativa del cliente non consente di dare corso all'indennizzo assicurativo relativo al danno professionale.

Spetta infatti in primis al datore di lavoro provvedere al risarcimento del danno. L'onere del risarcimento per eventuali danni causati può diventare a carico del dipendente solo nei casi di dolo e colpa grave, che il datore di lavoro dovrà dimostrare.

## D.L.231/2001

il D.L.231/2001 introduce la responsabilità penale delle Persone Giuridiche.

Se l'Azienda, però, dimostra di aver adottato un modello organizzativo, gestionale e di controllo idoneo a prevenire le condotte illecite assieme ad un sistema di controllo e di vigilanza del rispetto del modello, non risponde del fatto illecito.

Le responsabilità per colpa potrebbe ricadere sul dipendente, che non ha osservato le normative di legge e/o quelle aziendali, e può essere soggetto a sanzioni disciplinari.

Il rispetto della normativa di legge e del modello organizzativo restano "condicio sine qua non" per evitare di cadere in situazioni della specie

## Riepiloghiamo alcuni concetti fondamentali

**A chi spetta l'onere del risarcimento:** La banca è tenuta a rispondere per i danni arrecati a terzi dai propri dipendenti (art. 2049 c.c.), ma ha diritto di rivalsa sugli stessi al fine di ottenere il risarcimento del danno subito e può anche instaurare nei loro confronti un provvedimento disciplinare.

**Il dipendente non deve assolutamente risarcire in via diretta il cliente.** La banca è tenuta a risarcire il cliente, ed eventualmente solo successivamente potrà rivalersi sul dipendente che ha cagionato il danno. La banca non può unilateralmente provvedere ad alcun addebito nei confronti dei dipendenti.

**Le responsabilità del datore di lavoro:** Il datore di lavoro è il creditore della prestazione lavorativa e ad esso sono applicabili le previsioni del art.1227 c.c. per cui "...il risarcimento non è dovuto per quei danni che il creditore (datore di lavoro) avrebbe potuto evitare usando l'ordinaria diligenza". Ad esempio qualora il danno sia riconducibile alla mancanza di informazioni o istruzioni adeguate da parte del datore di lavoro, il dipendente non è tenuto al risarcimento.

**Quantificazione del risarcimento:** Il risarcimento non può prescindere dalla concreta esistenza del danno e dal nesso di causalità che lo lega in modo diretto a colui che lo ha determinato. Non possono essere chiesti risarcimenti per danni derivanti, ad esempio, dall'andamento dei mercati, dalla mutata solvibilità del cliente etc. Non vi può essere trasferimento del rischio di impresa ai dipendenti.

**Il datore di lavoro ha l'obbligo di assicurare il rischio professionale:** L'art. 5 della Legge 190/1985 recita: "il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro intermedio contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali. La stessa assicurazione deve essere stipulata da datore di lavoro in favore di tutti i propri dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi." Le banche generalmente non stipulano questa assicurazione: per cui si devono assumere gli oneri conseguenti.

**La tutela del Contratto Nazionale di categoria:** L'art. 43 del CCNL recita: "in relazione a quanto previsto dall'art.5 della Legge 190/1985 le imprese terranno a proprio carico l'onere per la copertura della responsabilità civile verso terzi – ivi comprese le eventuali connesse spese legali – conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, salvo i casi dolo e colpa grave, dei quadri direttivi e degli altri lavoratori particolarmente esposti al rischio medesimo." Il CCNL ha così recepito il più recente orientamento della giurisprudenza e prevede quindi il risarcimento solo nei casi di dolo e colpa grave.

## PROVVEDIMENTI GIUDIZIARI E TUTELE CONTRATTUALI

Dipendenti interessati da provvedimenti dell'autorità giudiziaria (art.41-42 ccnl)

Qualora il dipendente riceva una informazione di garanzia o analogo provvedimento da parte dell'autorità giudiziaria ovvero esercitata azione penale in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle sue funzioni, il datore di lavoro è chiamato a sostenere le spese giudiziali, e quelle di assistenza legale, oltre a farsi carico di eventuali sanzioni pecuniarie.

Tali tutele non si applicano in presenza di azioni penali conseguenti a fatti o atti commessi in violazione di istruzioni o disposizioni aziendali, ed in tutti i casi in cui il comportamento del lavoratore sia in conflitto con l'Azienda stessa.

In caso di notifica di un provvedimento giudiziale, il lavoratore deve darne immediata informazione all'azienda, la quale è tenuta alla conservazione del posto di lavoro e alla retribuzione, nel caso il lavoratore sia privato della libertà personale.

L'Azienda può disporre l'allontanamento dal servizio del lavoratore interessato da procedimento penale in atto durante le fasi dello stesso, dandone comunicazione scritta.

# DOLO, COLPA E COLPA GRAVE

## Colpa e dolo

Premesso che nel codice civile non si trova una definizione di colpa, prendendo spunto dal codice penale si può dire che se il fatto è posto in essere con l'intenzione di nuocere, si parla di dolo; se invece non vi è l'intenzione, oppure se non sono volute o previste le conseguenze, si parla di colpa.

Da tempo, la giurisprudenza ha adottato la c.d. concezione normativa della colpa. "Il fatto doloso è un fatto volontario che non si doveva volere: si rimprovera alla volontà di averlo prodotto. Il fatto colposo è un fatto involontario che non si doveva produrre: si rimprovera alla volontà di non averlo impedito. In entrambi i casi il soggetto ha agito in modo difforme da come l'ordinamento voleva che agisse". (Mantovani - Diritto Penale - Padova 1992)



## La colpa grave

Questa sussiste nella condotta di colui che agisce "con straordinaria ed inescusabile imprudenza, e che omette di osservare non solo la diligenza del buon padre di famiglia, ma anche quel grado minimo ed elementare di diligenza che tutti osservano" (Cass. 2260/70).

La Corte dei Conti nel 2001 ha ribadito che "la colpa è grave quando l'imperizia o la negligenza del comportamento sono indiscutibili e non è possibile dubitare ragionevolmente del significato e della portata della norma violata e, di conseguenza, risulta evidente la macroscopica inosservanza di elementari obblighi...."

Nell'individuazione della colpa grave si dovrebbe raffrontare "il comportamento con quello che sarebbe stato necessario in base alla normativa o comunque desumibile dalle comuni regole di cautela; ed il raffronto va effettuato utilizzando due criteri di valutazione, l'uno oggettivo (relativo all'individuazione dello standard di diligenza richiesto) e l'altro soggettivo (relativo alla valorizzazione delle cause che hanno indotto l'agente a discostarsi dalle prescritte regole di prudenza)." (Monfreda - La colpa grave, Rivista internet di diritto pubblico, n.3-2005)

Indici di riconoscimento di tale grado della colpa sono stati ritenuti tra gli altri, la previsione dell'evento dannoso (c.d. colpa cosciente), più in generale la sua prevedibilità. "La colpa grave consisterebbe, ..., in una sprezzante trascuratezza dei doveri d'ufficio resa palese da un comportamento improntato alla massima negligenza o imprudenza, ovvero da una particolare non-cura dell'interesse del datore di lavoro o ancora da una grossolana superficialità nell'applicazione delle norme." (Monfreda - La colpa grave, in Giustamm.it, Rivista internet di diritto pubblico, 3/2005).

Rilevante è, poi, la sentenza del 1997, che introduce un importante concetto: non si ravvisa colpa grave se "sussistono oggettive ed eccezionali difficoltà nello svolgimento dello specifico compito di ufficio".

**E' chiaro come la definizione di colpa grave risulti spesso non univoca ed infatti, talvolta, il suo accertamento avviene solo in sede giudiziale.**

# LE CONTESTAZIONI DISCIPLINARI

Il procedimento disciplinare viene "aperto" tramite la consegna al dipendente di una lettera scritta che richiama l'Art.7 della Legge 300 (statuto dei lavoratori), nella quale l'Azienda contesta una non corretta applicazione di norme interne o leggi o un comportamento non conforme alle direttive aziendali e chiede relativa giustificazione al riguardo.

## I comportamenti a rischio disciplinare

Violazione obbligo di diligenza (Irregolare o mancata esecuzione della prestazione lavorativa, ritardi o assenze ingiustificate, danneggiamento di impianti aziendali)

Violazione obbligo di obbedienza (comportamenti turbativi, insubordinazione, ecc)

Violazione norme igieniche, di sicurezza e divieti (es. fumo)

Violazione norme di legge (antiriciclaggio, peculato, ecc.)

Violazione obbligo di fedeltà (attività in concorrenza con il datore di lavoro, violazione del segreto professionale)

## Cosa fare alla ricezione di una lettera di contestazione:

Limitarsi a firmare solo la ricezione della stessa e nessun altro documento.

Verificare se si tratta di un procedimento disciplinare (se citato nel testo l'Art.7 della Legge 300).

Richiedere consulenza al proprio rappresentante sindacale, prima di procedere.

Redigere un promemoria dei fatti.

Non inquinare o manomettere la documentazione relativa al caso contestato.

Va ricordato che, l'Azienda può disporre l'allontanamento dal servizio del dipendente per il tempo necessario, qualora ritenga necessarie particolari indagini. Tale allontanamento, in relazione ai tempi d'indagine, non può comportare decurtazioni economiche a carico del soggetto sottoposto a procedimento disciplinare.

## Termini di risposta alla contestazione

Una volta ricevuta una contestazione scritta, il dipendente dovrà rispondere entro 5 giorni (di calendario), attraverso una di queste due modalità:

inviare all'Ufficio Aziendale mittente risposta scritta con l'esautiva descrizione dei fatti contestati, e le proprie giustificazioni ampiamente circostanziate, con eventuali copie di documenti allegati a supporto.

richiedere un colloquio verbale nel quale esporre le proprie giustificazioni. In questo caso è diritto del lavoratore essere assistito dal proprio rappresentante sindacale.

## Sanzioni

A seconda della gravità, le sanzioni disciplinari applicabili sono:

Rimprovero verbale

Rimprovero scritto

Sospensione dal servizio e dallo stipendio per un periodo massimo di 10 giorni

Licenziamento

**Trascorsi 2 anni dall'applicazione la sanzione disciplinare cessa tutti i suoi effetti.**

## Contattaci

La FIRST è un sindacato di categoria aderente alla confederazione della CISL che vanta una diffusione capillare sul territorio e un'ampia gamma di servizi offerti ai suoi iscritti.

Cerca le nostre bacheche nei luoghi di lavoro e contatta i nostri Rappresentanti Sindacali a te più prossimi oppure scrivici alla casella [First.Cisl.gruppoBNL@gmail.com](mailto:First.Cisl.gruppoBNL@gmail.com)

FIRST :

IL PRIMO SINDACATO DI TUTTI!

**Abbiamo altresì deciso di ricordare gli strumenti messi a disposizione dalla FIRST CISL per i colleghi iscritti che in qualche maniera rimanessero vittime di questo tipo di infortuni che sono sia l'offerta della polizza dei rischi professionali sottoscrivibile dagli iscritti al link <http://aletheiastore.it/polizza-r-c-professionale/> sia il servizio offerto nella locandina allegata attivabile attraverso le strutture sindacali più vicine.**