

In Sintesi

DICEMBRE 2022 – QUARTO TRIMESTRE

Carissime/i,

l'anno volge al termine e nuovamente ripropone a tutti un periodo particolarmente stressante e pieno di aspettative.

Crescita associativa

Per la nostra delegazione giunge il tempo di un consueto bilancio. First Cisl Pop Sondrio ha mantenuto anche nel 2022 una tendenza positiva di crescita, con un aumento della base associativa di ben oltre il 20%.

Siamo lieti della continua fiducia che molti ripongono nel nostro operato e sentiamo il peso della responsabilità di perseverare con coscienza e professionalità nella nostra attività sindacale.

Rinnoviamo l'appello ai nostri associati di esplorare con noi eventuali modalità di collaborazione sindacale.

Incontro sulla formazione finanziata

Come previsto dall'accordo aziendale firmato in data 1° febbraio 2022 in materia di formazione, abbiamo chiesto all'azienda di dare luogo ad un incontro nel quale precisamente delineare le finalità, gli obiettivi, le modalità didattiche e attuative dell'attività formativa legata all'accordo FBA firmato in data 14 giugno 2022.

L'occasione è stata anche proficua per valutare di concerto altre diverse possibilità di formazione finanziata su tematiche come

- competenze specialistiche per operatori del SSI;
- competenze organizzative, di leadership e team building.

Durante l'incontro, sono emerse alcune presunte criticità gestionali aziendali che stiamo approfondendo per capire come superarle nell'interesse di migliorare le possibilità formative per i colleghi.

In tema di corsi multimediali, è noto che l'Ufficio Personale invia frequenti solleciti alla fruizione a terminale. Se è difficile sostenere che in una filiale a *pieno organico* non vi sia la possibilità di effettuare i corsi organizzando i collaboratori e separando *l'urgente* dal *differibile*, vi sono colleghi in oggettiva difficoltà nel trovare spazio per adempiere agli obblighi formativi nei termini prefissati.

In questi casi, occorre rispondere alla e-mail di sollecito chiedendo all'ufficio mittente di coordinarsi direttamente con il proprio responsabile per individuare il tempo e il luogo di fruizione, rimettendo altrove la responsabilità organizzativa.

Bozza di risposta...?

"[...] pur organizzando l'operatività quotidiana di concerto con il mio responsabile e tenendo conto delle attività differibili, non mi è possibile fruire del corso di formazione nei termini stabiliti. Chiedo cortesemente di coordinarsi direttamente con il mio responsabile per, individuare un tempo e luogo idoneo alla fruizione del corso e darmi istruzioni in merito [...]"

Cumulo di impieghi – articolo 41 CCNL e Decreto "Trasparenza"

Bancario di giorno, personal trainer di sera, DJ di notte.

Bancario in settimana, fotografo, maestro di yoga nel weekend.

Si può avere un doppio lavoro?

Facciamo chiarezza su una questione ricorrente che assume rilievo e importanza diversi a seconda delle singole casistiche e con riferimento a vari aspetti, dalla natura della collaborazione o prestazione d'opera, al tempo impiegato, a possibili danni d'immagine che può subire la banca.

Escludendo ogni attività non permessa dal *Codice interno di autodisciplina* e vietata anche in considerazione della natura del datore di lavoro (banche, società di revisione ecc.) e della connessa vigilanza, per tutte le altre forme di possibile attività extra lavorativa occorre tenere ben presente quanto esplicitato al comma 7 dell'articolo 41 del contratto nazionale.

5. Le assenze debbono essere giustificate all'impresa senza ritardo.

6. Il personale deve comunicare con sollecitudine all'impresa ogni mutamento di residenza e domicilio.

7. Al personale è vietato in particolare di:

a) prestare a terzi la propria opera, salvo preventiva autorizzazione dell'impresa, o svolgere attività comunque contraria agli interessi dell'impresa stessa o incompatibile con i doveri di ufficio;

b) accettare nomine od incarichi che comportino funzioni non compatibili con la posizione di lavoratrice/lavoratore bancario, ivi compresa la partecipazione, a qualunque titolo, a organismi collegiali tributari, comunque denominati, nei casi in cui tale partecipazione non sia obbligatoria per legge;

c) fare operazioni di borsa su strumenti finanziari derivati;

La prestazione di opera a terzi è anche oggetto di vari corsi di formazione sindacali in cui si è discusso dove sia il confine tra il divieto sancito dal CCNL e le libertà individuali, anche ad esempio, con riferimento all'ambito associativo e/o di volontariato; si analizzano casi specifici finiti anche in tribunale con riferimento al significato di "prestare opera a terzi" inteso nel contratto collettivo nella sua più ampia accezione e non esclusivamente con riferimento ad un soggetto che stipula un contratto d'opera, ovvero un servizio a favore di un committente, con

prevalenza di lavoro proprio e senza vincolo di subordinazione. Il divieto di esercitare una professione o farsi assumere anche altrove vige anche se il rapporto di lavoro principale bancario sia full time o **part time**. La questione è di assoluto rilievo in quanto l'inosservanza dell'articolo 41 può dare luogo a contestazioni e provvedimenti disciplinari anche gravi. Il divieto è ancora più stringente in caso di possibili attività parallele svolte con **partita IVA** e/o in alcuni di casi di società di persone a causa delle possibili conseguenze dell'applicazione di normative pertinenti. Talvolta, nella consuetudine bancaria, per richieste di autorizzazioni su attività ragionevolmente accettabili, la preventiva autorizzazione può anche essere intesa come "tacito consenso", una volta intercorso un congruo tempo dalla richiesta inoltrata dal dipendente interessato. È evidente, tuttavia, come sia sempre preferibile ottenere un "placet" scritto.

Ciò premesso, è recentemente entrato in vigore il Decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, **cosiddetto Decreto "Trasparenza"**.

1. Fatto salvo l'obbligo previsto dall'[articolo 2105 del codice civile](#), il datore di lavoro non può vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa in orario al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata, né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole.

2. Il datore di lavoro può limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro qualora sussista una delle seguenti condizioni:

a) un pregiudizio per la salute e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;

b) la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico;

c) il caso in cui la diversa e ulteriore attività lavorativa sia in conflitto d'interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'[articolo 2105 del codice civile](#).

L'articolo 8 di tale decreto disciplina il "cumulo di impieghi":

Per quanto riconducibile alla gerarchia delle fonti del diritto, le leggi e gli atti aventi forza di legge sono superiori alle fonti collettive, tra cui il CCNL, quindi, potrebbe essere ragionevole ritenere che l'articolo del CCNL sia parzialmente superato, con riferimento alla necessità di ottenere

una pre-autorizzazione, sebbene permanga comunque un dovere di comunicazione. In attesa che vi siano pronunciamenti ufficiali in materia a livello di contrattazione nazionale, raccomandiamo di attenersi scrupolosamente ai dettami del CCNL soprattutto con riferimento ad ogni forma di prestazione d'opera che possa includere doveri decisionali di

natura finanziaria (partecipazione a organi collegiali, tesorerie ecc.) o possibili danni d'immagine alla banca.

Permessi per esami universitari ex Art. 65 CCNL

Come noto, sono previsti permessi retribuiti per sostenere gli esami universitari secondo quanto riportato nell'articolo 65 del contratto nazionale, in ragione di un giorno di preparazione più il giorno dell'esame per gli esami sostenuti al primo appello.

2. Alle lavoratrici/lavoratori studenti, compresi quelli universitari, spettano permessi retribuiti – oltre che per le giornate in cui devono sostenere prove di esame – anche per il tempo di viaggio occorrente per raggiungere la località sede di esami qualora – per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza – frequentino corsi di studio in località diversa. Inoltre, alle lavoratrici/lavoratori iscritti a corsi di laurea e di laurea magistrale, spetta – una sola volta per ciascun esame previsto dal piano di studi approvato dalla facoltà – un ulteriore giorno di permesso retribuito, da fruire nella giornata lavorativa precedente quella in cui è prevista la prova di esame.

Nulla si specifica se l'esame previsto sia totale o parziale o se lo studente sia frequentante o non frequentante, per quanto sia evidente che lavorando di norma non si abbia il tempo per frequentare; l'importante è che l'esame da sostenere sia previsto dal piano di studi e che si

possa produrre una certificazione necessaria. Solitamente le università hanno un modulo precostituito dove si accerta la partecipazione all'appello.

9. Le lavoratrici/lavoratori sono tenuti a produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti previsti dal presente articolo.

Ogni lavoratore può esercitare il diritto ai giorni previsto dall'articolo due?

No, solo nel caso di titoli di studio che davano diritto al riconoscimento dell'anzianità convenzionale.

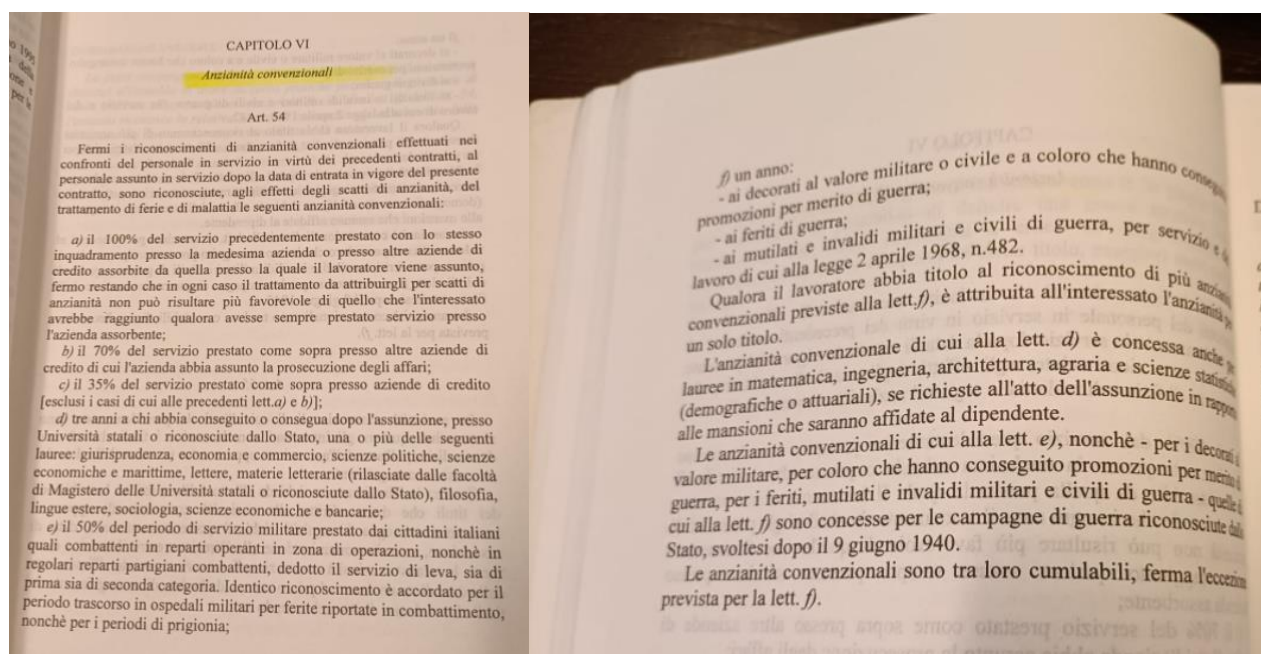
La medesima categoria di lauree è esplicitata anche nel capitolato del contratto integrativo aziendale.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti chiariscono che quanto previsto nel 2°, 3°, 4°, 5° e 8° comma del presente articolo trova applicazione ove si tratti di titoli di studio riconducibili ad una delle discipline che davano diritto al riconoscimento di anzianità convenzionali ai sensi delle disposizioni contenute negli artt. 54, 1° comma, lett. d) e 32, 1° comma, lett. d) dei ccnl ABI 19 dicembre 1994 e 22 giugno 1995, nonché negli artt. 98, 3° comma, e 58, 3° comma, dei ccnl Acri 19 dicembre 1994 e 16 giugno 1995, abrogate dall'art. 37 del ccnl 11 luglio 1999.

Ma quali sono queste lauree menzionate?

Occorre fare un salto indietro nel tempo e rispolverare la normativa degli anni Novanta a tal fine per semplicità riportiamo due foto tratte dal CCNL del 1994, considerato che il formato PDF è stato inventato proprio in quegli anni.



Pressioni commerciali, dalla brochure all'accordo...?

Per scongiurare il verificarsi di note casistiche occorse in parte del resto del settore bancario, abbiamo da tempo proposto alle altre sigle sindacali una bozza di accordo, da inoltrare unitariamente all'azienda, che possa costituire una base per dialogare e giungere insieme a un'intesa che disciplini la gestione per obiettivi (*MBO, management by objective*). In attesa di ricevere il "placet" di tutte le sigle sindacali aziendali, abbiamo redatto una brochure **"Pressioni commerciali elementi di difesa – ottobre 2022"** che auspichiamo possa giovare ai colleghi per comprendere e inquadrare il fenomeno.

Formazione sulla gestione del conflitto



Abbiamo previsto una sessione formativa per i nostri sindacalisti ed esteso l'invito anche ad esponenti aziendali e di altri sindacati. La docenza è stata curata da **Claudio Arlati**, counselor e formatore salute e sicurezza sul lavoro dello *IAL Emilia-Romagna* e *IAL Nazionale* che vanta una significativa esperienza come formatore in ambito sindacale e manageriale.

L'occasione è stata anche proficua per avere nuovamente la presenza dei vertici sindacali nazionali a Sondrio, in ottica di relazioni sindacali costanti ed aperte.

Sindacalisti o promotori?

Talvolta accade che qualcuno faccia un'analogia tra l'attività di consulenza ai clienti effettuata dalla banca e l'attività sindacale nei confronti degli iscritti, con particolare riferimento all'ambito delle polizze assicurative.

Sentito anche il nostro ufficio legale, l'attività presupposta dalle norme di legge in relazione alla "promozione e collocazione" di prodotti assicurativi non è assimilabile all'azione di proselitismo svolta da un dirigente sindacale il quale, nella circostanza, non agisce in nome e per conto di un intermediario assicurativo.

L'adesione alle polizze riservate dal Sindacato ai propri associati, non passa, del resto, per una consulenza assicurativa che valuti il prodotto più adeguato al profilo di rischio/interesse del soggetto e, inoltre, ogni attività connessa alle diverse fasi per giungere alla sottoscrizione del contratto di polizza e sino all'incasso del premio vede quale soggetto attivo esclusivamente il broker, e non il sindacalista.

RC Professionali... servono?

Art. 47 – Responsabilità civile verso terzi

In relazione a quanto previsto dall'art. 5 della legge del 13 maggio 1985, n. 190, 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 di dolo o colpa grave, dei quadri direttivi, e delle altre lavoratrici/lavoratori particolarmente esposti al rischio medesimo.

Una domanda che spesso è rivolta al sindacalista è se è o meno necessario sottoscrivere una polizza a copertura dei rischi professionali. L'articolo 47 del contratto collettivo del 2019 pone un *obbligo* in capo al datore di lavoro:

- escluso il caso di dolo o colpa grave.
- relativamente alle mansioni contrattuali.
- A favore di quadri direttivi e lavoratori particolarmente esposti.

Stante le numerose casistiche che possono occorrere nel quotidiano operare, è difficile stabilire a priori criteri di valutazione; in presenza di una presunta responsabilità imputata dall'azienda al lavoratore, può iniziare un iter – anche giudiziario - più o meno articolato volto a stabilire se in relazione ai precedenti punti si possa o meno rientrare nelle tutele contrattuali.

Va da sé come nell'incertezza della tutela contrattuale, una larga parte di colleghi scelga di lavorare più serenamente, sottoscrivendo una polizza RCP.

È altrettanto evidente come anche la compagnia assicurativa che propone le RCP avrà interesse ad accertare i fatti, in caso di sinistro.

Art. 37 CCNL – Lavoro a tempo parziale: un tema da affrontare collettivamente

Nel corso dell'anno abbiamo affrontato alcuni casi di richiesta di trasformazione di contratto da *full time* a *part time* che ci hanno sottoposto alcune nostre associate, posto che il tema può riguardare chiunque e per svariate esigenze di conciliazione tra il lavoro e le necessità personali.

RACCOMANDAZIONE

Considerato che il lavoro a tempo parziale costituisce uno strumento che riveste una importante valenza sociale in quanto misura di effettiva conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ABI e Organizzazioni sindacali invitano le imprese ad accogliere le domande di passaggio a tempo parziale.

Come noto, salvo i casi e le priorità esplicitamente previsti dalla normativa vigente, l'azienda non ha l'obbligo di concedere il part time ai

richiedenti. Il CCNL contiene in materia svariati *inviti e raccomandazioni* rivolti alle aziende ma pochi *obblighi o imposizioni*.

300

Ai fini di quanto sopra, le Parti auspicano lo sviluppo, ad ogni livello, del dialogo sui temi della Responsabilità sociale d'impresa per favorire una diffusione delle politiche di sostenibilità.

Art. 3 – Utilizzo degli istituti contrattuali ai fini della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Al fine di sviluppare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nell'utilizzo degli strumenti contrattuali quali il telelavoro, i permessi ed i congedi per motivi personali e familiari, il part-time, il lavoro multiperiodale, **le aziende sono invitate** a ricercare il migliore equilibrio tra le esigenze, tecniche, organizzative e produttive dell'azienda, anche alla luce delle nuove forme di erogazione dei servizi, e i tempi di vita familiare, personale e di lavoro dei dipendenti, con l'obiettivo di migliorare il clima ed il benessere in azienda.

In particolare le imprese sono invitate a valutare, **compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive**, la possibilità di consentire ai lavoratori/lavoratrici che ne facciano richiesta di poter beneficiare di particolari forme di flessibilità di orario, ivi compreso il telelavoro e il part time, in riferimento alle seguenti condizioni: **genitori con figli entro i primi tre anni di vita del bambino** e per esigenze legate alla fase di inserimento dei figli nei servizi socio/educativi, nella scuola per l'infanzia e nel primo anno di scuola primaria, ovvero nel caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado.

Art. 4 – Utilizzo dei congedi parentali su base oraria

L'art. 32, comma 1 bis, del D.lgs. n. 151 del 2001 prevede che la contrattazione collettiva di settore stabilisca le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria

L'ultimo impianto del nostro contratto integrativo contiene un riferimento alla *possibilità* di concessione del lavoro a tempo parziale, subordinata alle esigenze tecniche organizzative e produttive.

Appare evidente come la discrezionalità aziendale sia totale e senza dovere di giustificazione, salvo riferire annualmente agli organismi sindacali le posizioni di lavoro che, pur in presenza di determinate esigenze, sono escluse dal rapporto a tempo parziale.

Proprio per avere un quadro completo della situazione, già in precedenza i sindacati aziendali avevano sottolineato l'importanza di richiedere la trasformazione del contratto a tempo parziale in forma scritta direttamente al Servizio Personale, informando il diretto superiore. Ricordiamo che il contratto nazionale ribadisce che la prestazione di lavoro a tempo parziale non può costituire elemento di

discriminazione ad alcun fine del rapporto di lavoro ed in particolare ai fini del giudizio e dello sviluppo professionale e degli automatismi.

La nostra volontà è quella di comprendere, al di là delle priorità dovute alle singole casistiche, il criterio *oggettivo* con cui le esigenze tecniche organizzative e produttive possano ostacolare o meno la trasformazione del lavoro a tempo parziale, specialmente in un'azienda con una rete distributiva organizzata in modo standard (direttore-vice-cassiere). A titolo di esempio, il venir meno dell'apertura pomeridiana del servizio di cassa dovrebbe presumibilmente agevolare l'azienda ad accogliere le richieste. Allo stesso modo non appare chiara la logica con cui sia ammesso un contratto part time in una filiale e negato in una filiale analoga, di pari dimensioni, volumi d'affari ecc.

Insomma, occorre scongiurare elementi discriminatori e ritorsivi nella fase di valutazione delle richieste, che spesso parte dal parere favorevole o meno del Capo filiale.

16
PART - TIME

Al fine di favorire la flessibilità del lavoro anche sotto il profilo sociale e familiare, la Banca, compatibilmente con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, può prevedere l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo parziale. Ciò può avvenire sia in fase di assunzione, sia attraverso la trasformazione dei contratti a tempo pieno già in essere.

*La nostra delegazione augura a tutti i nostri Associati le più serene
Festività.*

Un caro saluto.

First Cisl Banca Popolare di Sondrio
popsondrio@firstcisl.it