

## **In Sintesi**

PRIMO TRIMESTRE 2023

Carissime/i,

giungiamo alla prima edizione del 2023 della nostra consueta pubblicazione trimestrale, pensata e iniziata col duplice auspicio di poter coinvolgere e contribuire a invertire la disaffezione o disattenzione sindacale che purtroppo ancora permane in larga parte del personale della Bps e di essere altresì uno strumento di aggiornamento e di approfondimento di tematiche aziendali, a disposizioni dei nostri associati.

### **Fringe Benefit e politiche retributive**

Non ripercorriamo le tappe che hanno portato alla decisione aziendale di escludere una significativa parte dei dipendenti dal beneficio legato all'erogazione dei buoni spesa. C'è poco da commentare in riferimento a una scelta che appare più che altro dettata da logiche di risparmio sul costo del lavoro, piuttosto che da una reale e pensata ponderazione: così facendo non migliora *l'appeal* aziendale né migliorano i *driver* che consentono di trattenere i dipendenti, ovvero qualità della vita aziendale e politiche retributive.

### **Patto di prolungamento del preavviso... solo per i più giovani**

Secondo l'ormai ampia giurisprudenza formatasi sulla materia, la durata legale o contrattuale del preavviso è derogabile dall'autonomia individuale in ragione di una temperata tutela dei reciproci interessi, fermo restando la salvaguardia della libertà contrattuale del lavoratore di poter cambiare azienda, seppur in presenza di clausola risarcitoria a favore della parte non recedente (nel caso di dimissioni l'azienda).

Va anche osservato che, in tutta evidenza, **in una fattispecie che abbiamo visionato**, risulterebbe prolungato il preavviso nella sola ipotesi di risoluzione anticipata priva di causa da parte del lavoratore (quindi dimissioni volontarie). Permane invece immutato quant'altro stabilito dal CCNL in materia di risoluzione del rapporto di lavoro.

Ciò premesso, quanto al testo visionato, appare poter formulare un'unica osservazione di rilievo, relativamente al punto 4. Nello specifico, va opportunamente considerato che, in

ragione di tale clausola, **l'effetto risarcitorio non libera comunque il lavoratore per la durata del periodo di preavviso non rispettato**. Stante, infatti, il richiamo all'art. 2105 c.c., che così recita: “ (Obbligo di fedeltà)- Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, ne' divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio”, **gli obblighi di riservatezza e non concorrenza si protrarranno anche successivamente alla cessazione nel limite dei 6 mesi**.

Potrebbe essere “ragionevole”, alla base del patto di non concorrenza, un corrispettivo per l'impegno oscillante intorno al 10% della RAL ma è soggettivo: un ordine di grandezza comunque superiore a quello che pare circoli sulle bozze contrattuali aziendali. È un fatto da non trascurare se si considera che, nella peggiore delle ipotesi, le dimissioni immediate in presenza del patto di preavviso in questione comportano l'esborso da parte del collega di sei mensilità.

A proposito di non concorrenza e obbligo di fedeltà e tenuto conto di quanto attiene al **divieto di rivelazione di segreto professionale**, in questo particolare periodo caratterizzato da frequenti interruzioni di rapporto di lavoro per *dimissioni (o pensionamenti)* il dipendente deve osservare il massimo scrupolo, pur in buona fede, nel coinvolgere anche temporaneamente un *ex-collega* in questioni lavorative eventualmente ancora aperte, dando accesso a documenti e informazioni che non ha più titolo di conoscere o trattare.

**Truffe via e-mail, regola di attenzione: “farsi venire il dubbio e nel dubbio evitare di eseguire...”**

Purtroppo, l'argomento sempre attuale delle truffe perpetrate tramite bonifico via e-mail inviata al dipendente continua incredibilmente a occupare una buona posizione nel ranking delle problematiche da gestire. Abbiamo già trattato l'argomento in precedenza ma l'azienda sembra fare orecchie da mercante: eppure è suo il rischio imprenditoriale.

## 2022

**InSintesi** – quarto trimestre 2022 (*corsi multimediali solleciti, cumulo di impieghi, permessi per esami universitari, sindacalisti o promotori, RC Professionali utilità, lavoro a tempo parziale tema da affrontare collettivamente*)

**InSintesi** – terzo trimestre 2022 (*premio di produttività, indennità di cassa, linee guida diversità inclusione*)

**InSintesi** – secondo trimestre 2022 (*note sulle truffe tramite bonifico via email – contestazioni/copertura assicurativa*)

**InSintesi** – primo trimestre 2022 (*note su tutela legale e comunicazione della sezione sindacale aziendale*)

**Truffe, un pericolo sempre attuale.**

L'argomento delle truffe tramite bonifico è stato affrontato nuovamente durante l'incontro semestrale. Già in precedenza, i sindacati hanno "reso note le decisioni di alcuni direttori della rete di evitare di dare corso da operazioni via e-mail o similare canale in modo da evitare ogni sorta di problema in origine. L'azienda non si oppone a tale prassi". In effetti, l'importanza strategica della figura professionale del Preposto in un'organizzazione decentrata come quella aziendale è ribadita nella *Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2021*. **Nel nostro approfondimento di aprile su tale documento**, abbiamo commentato suggerendo l'opportunità di delineare ed arginare gli attuali vasti confini della discrezionalità decisionale del Preposto. Talvolta, come in questo caso, occorre sfruttare l'autonomia decisionale concessa prendendo provvedimenti a tutela di sé stessi e dei propri collaboratori.

La truffa via e-mail appare tra le più semplici se paragonata ad altre tipologie, ben più sofisticate.

L'azienda, in una sua ultima disposizione (n. 122 - fascicolo "truffe e rapine") ammette la debolezza dello

strumento posta elettronica (compresa la PEC) in termini di sicurezza, relegandolo a canale *eccezionale*, cosa che ci permettiamo di interpretare – nell'interesse dei vari stakeholder, dipendenti in primis – come un "divieto" assoluto.

Tale disposizione di porre fine all'uso delle e-mail, consigliando (?) di migrare l'operatività verso forme tecnologicamente più tutelanti **evidenzia la responsabilità del Preposto** non solo nel gestire in prima persona le eccezioni ma soprattutto nel caso in cui si perseveri con l'uso della posta elettronica.

**L'operatore che appone la sigla per ricevuta sulle disposizioni di pagamento deve identificare con certezza il presentatore e evidenziare eventuali situazioni anomale. L'esecutore dell'operazione**

In effetti, la richiesta di conferma telefonica – indipendentemente dal fatto che la telefonata sia in uscita o in entrata - non consente di accertare *con assoluta sicurezza* l'identità dell'interlocutore, cosa che può avvenire solo direttamente allo sportello:

- per la frequente possibilità che la telefonata sia deviata (o ascoltata) da terzi "[...] *Del resto, è risaputo che una richiesta per vie brevi, ovvero telefonica, potrebbe essere volutamente intercettata [...]*", come ammette l'azienda in una sua circolare interna;
- per la peculiare organizzazione interna che non facilita la conoscenza diretta della clientela, ancora meno nel caso di aziende clienti, con più interlocutori, che spesso non hanno potere di disporre dal conto (centralino, segreterie, reparti amministrativi...);
- per il fatto che la banca non abbia predisposto o aggiornato una manleva per operazioni via e-mail.

In termini di presunte responsabilità patrimoniali del dipendente in caso di truffa ai danni dell'azienda, notiamo una tendenza a colpevolizzare frettolosamente il malcapitato esecutore del bonifico, dimenticandosi delle persone coinvolte nelle successive *fasi di "verifica"* della disposizione di bonifico e di *"autorizzazione"*. Chi verifica/autorizza ha il dovere e la responsabilità di controllare che la fase di disposizione del bonifico, controlli

compresi, sia stata eseguita regolarmente secondo le disposizioni aziendali, ammesso che tali disposizioni esistano e siano inequivocabili.

Quanto precede è per sottolineare come fosse meglio che l'azienda ponesse la giusta attenzione nel correggere evidenti processi interni rischiosi o non adeguatamente definiti, piuttosto che puntare facilmente il dito verso l'uno o l'altro collega con lettere varie di richiesta di rifondere l'importo sottratto dal truffatore.

Ricordiamo anche che non è l'azienda, spesso consapevole dei suoi problemi operativi e organizzativi, ad accertare e confermare sul piano giuridico eventuali responsabilità, meno che mai senza avere – come succede – adeguatamente approfondito i fatti. Il compito di decidere chi ha ragione e chi ha torto e in quale misura spetta a un giudice: l'azienda può esercitare il solo potere disciplinare, secondo le previsioni di legge e fermo restando il diritto del lavoratore di opporsi.

**Art. 48 – Provvedimenti disciplinari**

1. I provvedimenti disciplinari applicabili, in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al **grado della colpa valutato tenendo conto delle circostanze di fatto**, sono:

[...]

**CCNL ABI 2019**

**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.

**Art. 48 – Provvedimenti disciplinari**

In considerazione di tutto quanto precede, ricordiamo comunque la possibilità e opportunità di sottoscrivere le polizze RC Professionali, proposte sul sito [www.aletheiastore.it](http://www.aletheiastore.it)

**In tema di potenziali truffe, malware e *data loss* rammentiamo di evitare di scaricare file o introdurre chiavette usb sulla propria postazione.**

## RLS: comunicato trasmesso ai dipendenti

Nella nostra pubblicazione trimestrale [InSintesi del Primo Trimestre 2021](#) scrivevamo

***“[...] Nonostante il contesto aziendale di scarsa fiducia nei confronti dell’attività sindacale, siamo convinti che il coinvolgimento dei colleghi sia il modo migliore per renderli consapevoli dei loro diritti e quindi sostenerci nel farli valere [...]”.***

In tal senso, apprezziamo come i vari RLS aziendali abbiano accolto il nostro suggerimento, divulgando tramite il canale aziendale una comunicazione con la descrizione dei vari ruoli aziendali in tema di salute e sicurezza. Auspichiamo che tale comunicazione possa diventare periodica e più contestualizzata, indicando anche gli interventi effettuati nelle varie unità operative e le soluzioni adottate.

Rispetto a quanto contenuto nella comunicazione, riteniamo di precisare che in generale (art. 20 comma 2 D. Lgs. n. 81/2008) il lavoratore ha diversi obblighi più stringenti - oltre ad evitare di utilizzare in modo improprio, apparecchiature, macchinari o altro come indicato nella comunicazione – tra cui:

- *obbligo di partecipare ai programmi di formazione* e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- *obbligo di collaborazione prevenzionale*, prendendosi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro e conseguentemente segnalando immediatamente deficienze di attrezzature mezzi di protezione ecc. ed ogni eventuale condizione di pericolo.

La tematica non solo è delicata ma, stanti le responsabilità e conseguenti sanzioni a carico dei vari attori coinvolti, sono abbastanza frequenti richiami e provvedimenti disciplinari a carico dei dipendenti che non osservano le misure di sicurezza e le disposizioni del datore di lavoro.

Rammentiamo di consultare l’apposita sezione del nostro sito internet nazionale dedicata a prevenzione salute e sicurezza <https://www.firstcisl.it/aree-tematiche/salute-e-sicurezza/> che consente ai nostri iscritti di documentarsi e approfondire.



*All'interno della nostra delegazione abbiamo persone formate disposte a gestire le vostre eventuali istanze anche tenendo conto delle vostre situazioni lavorative personali.*

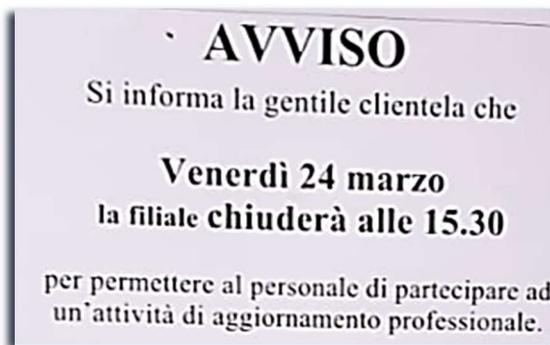
<https://www.cisl.brescia.it/2021/05/18/frascheri-cisl-la-sicurezza-sul-lavoro-ha-bisogno-di-coordinamento/>

## **Incontro sulla formazione**

Si è svolto, in data 27 febbraio, l'incontro sulla formazione tra azienda e sindacati previsto dal contratto nazionale, con esposizione del piano formativo. Le problematiche all'ordine del giorno e le relative osservazioni sindacali sono quelle di sempre, tra cui citiamo l'importanza di una più efficace pianificazione delle sessioni formative obbligatorie con possibilità di fruizione della formazione multimediale in una postazione diversa da quella abituale di lavoro ovvero in un'altra unità operativa o da casa: *smart learning*.

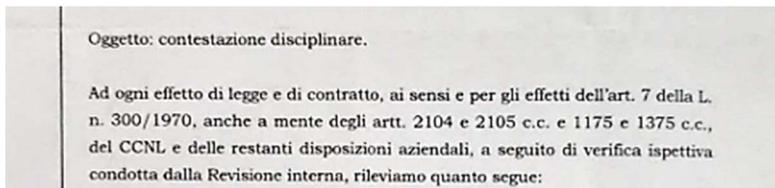
l'azienda ha replicato che lo smart learning non si coniuga con la scelta manageriale di limitare fortemente e in generale la modalità di lavoro agile.

La cronica discussione che avviene in questo incontro sul rispetto delle tempistiche della formazione potrebbe finalmente esaurirsi con uno sforzo corale da parte di ognuno di dare all'attività formativa la giusta importanza: se l'azienda può fare di meglio in termini di pianificazione, anche la rete può adottare le proprie misure organizzative, specialmente se necessarie a centrare le scadenze dei corsi obbligatori.



Ad esempio, succede di vedere affissi alle porte di filiali di altre banche cartelli che recano avvisi alla clientela di chiusura anticipata pomeridiana dello sportello “per permettere al personale di partecipare ad un’attività di aggiornamento professionale”.

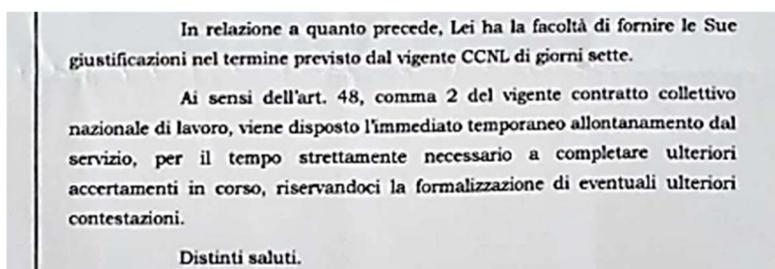
### Contestazioni disciplinari, queste sconosciute.... o no?



Spesso confuse con altre tipologie di comunicazioni o richieste di chiarimenti operativi effettuate da altri Servizi, le contestazioni disciplinari trovano

collocazione giuridica nello Statuto dei lavoratori (Legge 300/1970) e devono essere tempestivamente gestite una volta ricevute, secondo precisi suggerimenti e linee guida disponibili in variegate guide sindacali.

Il malcapitato solitamente è allontanato dal servizio, riceve una convocazione in Sede (ma non è il solo modus operandi) dove gli viene consegnata una lettera firmata dalla *Direzione Generale* con **precise e circoscritte contestazioni**. Dal momento in cui il collega **appone di proprio pugno data e firma “per ricevuta”**, decorre il termine per presentare una lettera di difesa con l’ausilio del sindacato. Nella lettera di difesa, il collega potrà richiedere di essere ascoltato in presenza del suo rappresentante sindacale. Successivamente l’azienda



potrà emettere un **provvedimento disciplinare**, impugnabile dal lavoratore.

È doveroso un richiamo alla corretta applicazione e osservanza nel quotidiano operare della normativa interna nonché delle

leggi vigenti.

È importante altrettanto sottolineare che laddove sono messi a disposizione dei Responsabili e Preposti idonei strumenti di **monitoraggio** e di **alert** atti a prevenire situazioni di rischio per l’azienda, gli stessi Responsabili possono essere ritenuti coinvolti anche qualora la contestazione disciplinare riguardi un diretto collaboratore, gerarchicamente subordinato.

**MIFID: massima correttezza nell'individuazione del profilo di rischio e adeguatezza**

[\(https://www.repubblica.it/economia/2016/01/20/news/etruria\\_l\\_ultimo\\_trucco\\_lauree\\_finte\\_ai\\_clienti\\_per\\_vendergli\\_i\\_bond\\_-\\_131625991/\)](https://www.repubblica.it/economia/2016/01/20/news/etruria_l_ultimo_trucco_lauree_finte_ai_clienti_per_vendergli_i_bond_-_131625991/)

Basta rinviare ad uno dei numerosi articoli in internet per richiamare l'attenzione sull'importanza della corretta, veritiera e corrispondente compilazione del questionario MIFID: è un tema più che attuale stante la costante presenza di campagne commerciali e obiettivi di budget sempre più difficili da raggiungere.

---

Un caro saluto.

First Cisl Banca Popolare di Sondrio  
[popsondrio@firstcisl.it](mailto:popsondrio@firstcisl.it)