

## **In Sintesi**

Il periodico di First Cisl Banca Popolare di Sondrio

**TERZO TRIMESTRE 2024**

### **PIANO SANITARIO RICOVERO UNISALUTE**

Come noto, si è chiuso lo spazio per l'estensione del nucleo familiare al Piano Sanitario Ricovero **Unisalute** proposto ai dipendenti. L'azienda ha rivisto il suo orientamento iniziale, dando la possibilità di poter rinnovare o meno la copertura al proprio nucleo familiare ad ogni scadenza annuale, fermo restando le esclusioni previste.

Purtroppo, non si è raggiunto il *quorum* previsto di adesioni per l'estensione al nucleo familiare e ciò dispiace soprattutto per chi ha manifestato interesse; manteniamo il dialogo con l'azienda per non trascurare la *domanda* di tutela della salute familiare comunque espressa da una parte dei dipendenti.

Fin dalle prime comunicazioni aziendali **First Cisl Pop Sondrio** si è attivata e spesa per sensibilizzare l'Azienda e chiarire in tempi rapidi ciò che da subito è apparso a tutti come un malinteso interpretativo: la presunta clausola di "*irrevocabilità*" della scelta di estendere le coperture sanitarie al nucleo familiare senza possibilità di una futura esclusione.

Abbiamo immediatamente potuto contare sulla professionalità ed esperienza dei sindacalisti di [First Cisl Gruppo Unipol](#) che ci hanno meglio inquadrato il funzionamento dei piani sanitari collettivi. Contemporaneamente, abbiamo richiesto e ottenuto dal nostro [Ufficio Legale di First Cisl](#) il seguente parere che pubblichiamo a vostro beneficio.

ho esaminato la questione che mi hai posto, alla luce della documentazione trasmessa e, come ti accennavo per telefono, l'istituto civilistico sotteso alla fattispecie che illustri è rappresentato dal cd. Contratto a favore di terzi (art. 1411 Codice Civile).

A fronte della stipula, che, in questo caso, vede parti contraenti La Banca e Unisalute, il terzo acquista uno o più diritti, senza diventare parte del contratto. La natura esclusiva di beneficiario del terzo contraddistingue l'istituto dalla cd. dalla rappresentanza, per mezzo della quale gli effetti – e quindi anche gli obblighi ed oneri economici - si producono in capo al rappresentato.

L'art. 2 dell'allegato all'accordo sindacale del 19 luglio 2024, prevede, tra l'altro, che *“La copertura può essere estesa, con versamento del relativo premio a carico del dipendente, al coniuge o al convivente “more uxorio” e ai figli tutti risultanti dallo stato di famiglia. In questo caso dovranno essere incluse tutte le persone come sopra indicate risultanti dallo stato di famiglia”*.

In buona sostanza, il lavoratore può optare per la copertura, con oneri a suo carico, a vantaggio dell'intero nucleo familiare.

A ben vedere, quindi, nel caso di specie, il dipendente è, in effetti, beneficiario e basta, per quanto riguarda le prestazioni a suo personale vantaggio, ma è destinatario di obblighi con riferimento all'estensione della copertura nei confronti dei componenti il suo nucleo familiare. In questa seconda ipotesi, in effetti, il contratto a favore di terzi si “snatura” nelle sue caratteristiche essenziali. Va de sé che, proprio per questo e per il fatto che il datore di lavoro contraente sta operando in rappresentanza (art. 1387 Codice Civile), con oneri contratti per conto del rappresentato, dovrebbe essere a maggior ragione prevista la possibilità per il lavoratore di recedere.

Faccio comunque presente, per maggiore dettaglio, che nei contratti di durata, come quello in esame, il diritto di recesso viene sempre esplicitato. Il Legislatore, infatti, non ritiene meritevole di tutela un vincolo contrattuale durevole da cui le parti non possano sciogliersi.

## DILIGENZA DEL BUON PADRE DI FAMIGLIA O DILIGENZA QUALIFICATA?

L'art. 2104 del Codice civile, in tema di diligenza del prestatore di lavoro, specifica che Il prestatore di lavoro deve usare **la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta**. Deve inoltre **osservare le disposizioni** per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende [..].

*Cosa significa nel quotidiano operare?*

L'articolo menzionato va declinato in base alla singola realtà e casistica ma riteniamo di evidenziare almeno due aspetti principali che tendenzialmente possono evitare spiacevoli episodi:

- È necessario operare con la diligenza **qualificata** e richiesta nel proprio ruolo e con la massima scrupolosità e cautela, adottando i necessari comportamenti accessori, in base anche alla complessità delle mansioni attribuite e connesse responsabilità.
- È necessario uniformare il proprio operare ai manuali e alla normativa interna, nonché alle direttive (*legittime*) dei propri superiori.

Quando - spesso a fronte di un reclamo di un cliente - il collega è chiamato a risarcire eventuali danni arrecati a terzi, è fondamentale che il malcapitato dipendente:

- Eviti di firmare di suo pugno qualsiasi tipo di dichiarazione richiesta di ricostruzione dei fatti o di ammissione di colpevolezza.
- Firmi eventuali lettere aziendali esclusivamente con l'apposizione "per ricevuta".
- Attivi subito il sindacato in modo che possa intervenire e mediare.

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

3

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

Se ogni mediazione fallisce, il dipendente può richiedere un'istruttoria preventiva al nostro ufficio legale che fornirà la consulenza giuslavoristica e l'assistenza stragiudiziale del caso e valuterà se sussistono i presupposti per un'azione in giudizio, avvalendosi dello Studio legale esterno, secondo quanto già raccontato nel precedente numero di [InSintesi 1 2022](#).

Purtroppo, spesso il dipendente informa il sindacato *tardivamente*, rendendo vana ogni

mediazione preventiva volta a comprendere le circostanze di fatto che non sempre sono tenute nella dovuta considerazione quali **fattori organizzativi o socio ambientali dell'impresa** che non è da escludere possano ostacolare una piena osservanza della norma civilistica.

## FRINGE BENEFIT – MUTUI PRIMA CASA

<https://www.forbes.com/advisor/it/business/fringe-benefit/>

Ogni mese l'azienda verifica la soglia **del fringe benefit** raggiunta dal dipendente. Tra i fringe benefit rientra il mutuo prima casa in convenzione e si prende come retribuzione imponibile la differenza tra gli interessi al tasso ufficiale di riferimento e l'ammontare degli interessi applicati al lavoratore. Qualora fosse superato il limite, viene imputato fiscalmente il totale del valore dei beni erogati. Nel mese successivo vengono imputate le ulteriori eventuali quote eccedenti il limite massimo del fringe.

*Es. un dipendente senza figli (soglia fringe benefit 1.000€) nel mese di maggio ha una soglia di 900€ (differenziale tra gli interessi ufficiali e in convenzione) e non viene imputato nulla. Se a giugno la soglia arriva a 1001€ viene imputato l'intero importo, dal mese successivo poi si imputa solo la parte di ulteriore incremento.*

## JOB POSTING

Accogliamo positivamente l'attivazione del nuovo servizio di candidature interne come spiegato nella relativa circolare aziendale. In effetti alcune posizioni aperte già si trovano sul sito web aziendale <https://www.popso.it/lavora-con-noi/chi-cerchiamo> .

L'argomento è stato contemplato in diversi incontri sindacali e la novità interna (piuttosto diffusa altrove) segna un passo avanti significativo sulla strada della crescita professionale, sebbene molti colleghi rimangano perplessi sulla visualizzazione delle sole *domande* di lavoro coerenti con il proprio profilo professionale.

Auspichiamo che nel tempo l'iniziativa sia valorizzata e perfezionata, magari contemplando maggiore trasparenza sull'aspetto economico/incentivante in relazione alle varie posizioni aperte.

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