



**UIL CREDITO ESATTORIE
E ASSICURAZIONI**

A tu per tu

La libertà viene dalla conoscenza



PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

TERZA PARTE

A conclusione delle nostre schede relative ai provvedimenti disciplinari, vogliamo approfondire i concetti di responsabilità del dipendente e di tutela legale relativa, partendo dal presupposto che se non è accertata la negligenza del lavoratore, non c'è sua responsabilità. Inoltre specifichiamo con rammarico, che nei casi che vedremo di seguito, le spese legali, ancorché a carico delle banche, vengono comunque anticipate dal lavoratore.

OBBLIGO DI DILIGENZA, BUONA FEDE E CORRETTEZZA

L'art. 38 del CCNL sancisce che **“il personale, nell'esplicazione della propria attività di lavoro, deve tenere una condotta costantemente informata ai principi di disciplina, di dignità e di moralità”**.

L'art. 2104 del Codice Civile recita che **“il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta...”**.

L'articolo 1176 del Codice Civile dopo aver reso al primo comma il concetto di diligenza del buon padre di famiglia, precisa al secondo comma che **“nell'adempimento delle obbligazioni inerenti all'esercizio di un'attività professionale la diligenza deve valutarsi con riguardo alla natura dell'attività esercitata”** (diligenza qualificata o diligenza tecnica).

A tale proposito occorre, quindi, specificare che **il lavoratore bancario è un operatore qualificato, e quindi non è sufficiente la diligenza media del buon padre di famiglia, ma la diligenza qualificata ossia determinata tenendo conto delle sue caratteristiche personali (competenza e preparazione tecnica) e della specificità della natura della prestazione anche se non si tratta di obbligazioni professionali.**

Il lavoratore deve eseguire la prestazione lavorativa nel rispetto del principio di buona fede e correttezza ex articoli 1175 e 1375 del Codice Civile.

RESPONSABILITA' CIVILE VERSO TERZI E RISARCIMENTO DANNO

Ai sensi dell'art. 43 del CCNL **“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...”**. La norma discende da quella dell'art. 2043 del Codice Civile che recita **“Qualunque fatto doloso o colposo che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno”**.

SPESE LEGALI AZIONI PENALI

Ai sensi dell'art. 42 del CCNL sono altresì a carico dell'impresa, fermo restando il diritto dell'interessato a scegliersi un legale di sua fiducia, "le eventuali sanzioni pecuniarie e le spese giudiziali, comprese quelle di assistenza legale" relative a notifica di informazione di garanzia o provvedimento analogo per fatti connessi all'esercizio delle funzioni aziendali. Non si attua la predetta tutela per azioni penali conseguenti a casi di violazioni o di comportamenti in conflitto con l'azienda. Vi rimandiamo all'intero articolo per gli approfondimenti, ma vogliamo sottolineare dapprima la necessità di **dare immediata notizia di questi avvenimenti all'azienda nonché la nota a verbale relativa che recita "...la tutela di cui al presente articolo, alle condizioni ivi stabilite, riguarda anche i dipendenti nei cui confronti sia esercitata azione penale relativa a fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni per l'adempimento di obblighi posti a carico della banca per antiriciclaggio, lotta all'usura, Mifid e privacy"**.

RESPONSABILITA' OGGETTIVA DELLA BANCA

Ai sensi ed in linea con quanto previsto dall'art. 2049 Codice Civile, **esiste una responsabilità civile solidale della Banca per l'operato dei propri dipendenti.**

L'esistenza di una responsabilità solidale significa che sia la Banca che l'operatore rispondono per la medesima obbligazione e sono chiamati ad adempiere per intero nei riguardi dei terzi, salvo l'esercizio successivo di un'azione di regresso del soggetto adempiente verso l'altro.

Qualora il terzo danneggiato decida di ricorrere alle competenti Autorità Giudiziarie potrà agire solo verso l'Istituto.

Abbiamo cercato di essere oggettivi nella presentazione degli argomenti, evitando volutamente riflessioni sulle cause scatenanti il fenomeno disciplinare e sul suo costante aumento.

Vogliamo però alla fine di queste schede sottolineare come in fase di difesa del lavoratore sia necessario fotografare il contesto in cui sono avvenuti gli errori. Si tratterà quindi di sottolineare eventuali procedure carenti nei controlli, la non esaustiva formazione ricevuta, l'eventuale poca esperienza data dall'anzianità nel ruolo, la mole di lavoro svolta, la flessibilità nelle mansioni richiesta e quant'altro possa definire una situazione che può generare situazioni sanzionabili.

Ulteriore elemento da valutare sarà la tempestività o meno della contestazione rispetto al momento storico in cui i fatti denunciati si sono verificati al fine di garantire il legittimo esercizio del diritto di difesa da parte del lavoratore (occorre valutare l'arco temporale che intercorre tra gli eventi contestati e la notifica della contestazione stessa). **La Banca spesso eccepisce a sua difesa, secondo orientamenti giurisprudenziali, che la tempestività deve essere valutata in ragione della complessità dei fatti da accertare.**

Occorre tener conto che la linea difensiva da seguire a seguito di contestazioni disciplinare dovrà, necessariamente, essere in linea con deduzioni o argomentazioni rese in fase di ispezioni e/o accertamenti e/o audizioni posti in essere prima dell'avvio del procedimento disciplinare stesso ex articolo 7 della Legge 1970 n 300.

Nella speranza di aver fornito uno strumento utile di approfondimento, ricordiamo alle nostre iscritte e ai nostri iscritti di rivolgersi per qualsiasi occorrenza, come sempre, ai nostri quadri sindacali presenti sul territorio.