



A cura del
Segretario Nazionale Uilca
Giuseppe Bilanzuoli.

Con la collaborazione di
Luca Lambrocco.

Newsletter contrattuale

Roma, novembre 2020

Rinnovo CCNL credito - dicembre 2019

Focus tutele: novità e migliorie introdotte

Il percorso. La fase di rinnovo del contratto collettivo nazionale del lavoro (CCNL) che ha condotto alla firma dell'accordo, seppur complessa nell'iter di interlocuzione con ABI, rappresenta un grande risultato per la categoria del credito, per il settore e per il Paese tutto. Il rinnovo è giunto dopo circa un decennio di grave crisi economica globale e nazionale, che ha avuto impatti nel mondo del credito sul taglio del costo del lavoro, sul valore netto delle retribuzioni e sulla riduzione dei livelli occupazionali, gestiti sostanzialmente con uscite volontarie grazie agli ammortizzatori di settore.

Il risultato finale è un impianto solido, che pone al centro le persone, in grado di affrontare le complesse sfide del settore.

L'aver sottoscritto l'ipotesi di accordo prima della pandemia legata al Covid-19 ha permesso, fin da subito, di affrontare in maniera efficace le fasi emergenziali che si sono susseguite nel corso del 2020 e che ancora dovranno essere affrontate e gestite in futuro, in termini di salute e sicurezza di lavoratrici e lavoratori.

Novità e acquisizioni. Le aree di miglioramento del rinnovo di dicembre 2019 sono l'oggetto del nostro focus. Certamente possiamo dire che sono stati toccati tutti gli articoli contrattuali sul tema, con importanti innovazioni introdotte nell'ambito dei provvedimenti disciplinari e delle tutele per fatti commessi dal dipendente bancario nell'esercizio delle funzioni.

Andiamo con ordine e vediamo nel dettaglio.

Provvedimenti disciplinari (art. 44).

In sede di rinnovo contrattuale (art. 15) è stata introdotta una significativa e importante modifica al citato articolo 44, circa i termini entro i quali rispondere a un'eventuale lettera di contestazione disciplinare, sia in caso di risposta scritta, sia in caso di audizione con l'assistenza del proprio rappresentante sindacale (art. 7 Statuto dei Lavoratori - L.300\70).

I provvedimenti disciplinari vengono applicati in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, valutato tenendo conto delle circostanze di fatto.

Il termine per rispondere alla contestazione aziendale è stato aumentato fino a 7 giorni lavorativi (in precedenza erano 5 giorni di calendario - ndr): entro tale data la lavoratrice/il lavoratore può richiedere, per iscritto, l'accesso a specifici documenti, relativi a fatti oggetto della contestazione disciplinare e necessari a un compiuto esercizio del diritto di difesa.

In questo caso, il termine di 7 giorni è interrotto e ricomincia a decorrere dalla data in cui l'impresa dà riscontro. Abi invita le aziende a circoscrivere l'iter procedimentale al solo tempo necessario.





Lavoratrice/lavoratore sottoposto a procedimento penale (art. 41)

Anche in questo caso, con il rinnovo del CCNL vengono introdotti elementi innovativi a maggior tutela dei lavoratori.

Al comma 4, l'art. 41 prevede che "l'allontanamento dal servizio per motivi cautelari viene reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato". A maggior tutela di lavoratrici/lavoratori viene aggiunto un ulteriore comma, il quinto, che prevede l'obbligo dell'azienda di effettuare un colloquio, qualora venga richiesto dalla lavoratrice/dal lavoratore allontanato dal servizio a seguito di procedimento penale per fatti estranei all'attività lavorativa, nel rispetto del quadro normativo vigente.

Tutela per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni (art. 42)

Con il rinnovo del contratto nazionale, l'art. 42 vede l'introduzione di un nuovo comma, il nono. La modifica sovrverte completamente le precedenti prassi consolidate in termini di anticipazione delle spese legali, in caso di azione penale intentata in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle proprie funzioni.

Nel nuovo contratto nazionale viene traspunto in toto quanto previsto dall'accordo nazionale dell'8 febbraio 2017, sottoscritto per il settore del credito, in tema di politiche commerciali e organizzazione del lavoro (noto come *accordo sulle presioni commerciali*), secondo il quale tutte le spese legali sono anticipate dalle imprese per ogni grado di giudizio.

Per effetto di ciò, ogni valutazione in merito alla rilevanza disciplinare del capo di imputazione sarà effettuata solo all'esito, anche non definitivo, del procedimento penale.

Sancito questo principio, in futuro occorrerà lavorare per recuperare gli effetti pratici della Legge 190/85 che, all'art. 5, responsabilizza il datore di lavoro nel sollevare dal rischio patrimoniale ogni lavoratrice/lavoratore in tutti i casi di colpa indipendentemente dal suo grado: lieve, media o grave (cd. responsabilità civile verso terzi, ex art. 43 CCNL).

Obblighi delle parti (art.38)

Il contratto nazionale del credito contiene un intero capitolo, il quinto, dedicato ai doveri e diritti del personale – in particolare, l'articolo 38 è interamente dedicato agli obblighi delle parti. All'interno del quinto capitolo vi sono importanti prescrizioni di cui è bene avere consapevolezza. Tra di esse ricordiamo:

- ◇ divieto di prestare a terzi la propria opera, salvo preventiva autorizzazione dell'impresa, o svolgere attività in conflitto d'interessi;
- ◇ divieto all'ingresso o alla permanenza nei locali dell'azienda al di fuori dell'orario normale qualora non vi siano motivi di servizio;
- ◇ fare operazioni di borsa su strumenti finanziari derivati.

Al comma 3, il rinnovo del contratto siglato a dicembre 2019, introduce la seguente modifica in aggiunta all'ultimo paragrafo: "Le relative comunicazioni aziendali (circolari, ordini di servizio) devono

essere redatte in lingua italiana fermo restando le previsioni in materia di bilinguismo".

Conclusioni. A valle di tutte le innovazioni introdotte nell'ambito delle tutele dal rinnovo del contratto nazionale, possiamo senz'altro affermare che sono stati compiuti importanti passi avanti in questo comparto: nel corso degli ultimi anni, infatti, il quadro normativo del settore del credito si è evoluto sempre più rapidamente, introducendo regole molto stringenti in ordine all'operatività quotidiana.

Sapere quali siano le regole da seguire nell'attività lavorativa è tutt'altro che semplice. Sempre più spesso ci confrontiamo con nuovi adempimenti operativi, non sempre evidenziati con chiarezza, e soprattutto con pochissimo tempo per approfondirli.

Talvolta gli adempimenti operativi mutano ancor prima di essere assimilati. Le autorità di vigilanza europea delimitano sempre di più questi ambiti: basti pensare alle continue implementazioni della procedura Mifid e alle regole sugli embarghi, solo per fare qualche esempio.

Aver introdotto, allora, maggiori tutele in molti articoli del contratto nazionale rinnovato a dicembre 2019, costituisce un grandissimo valore aggiunto di cui essere fieramente consapevoli.