

IL BANCARIO E L'ATTIVITA' EXTRALAVORATIVA di Andrea Sità

breve analisi di contesto: norme e prospettive



QUADERNI DI ANALISI
UILCA CALABRIA n.4/2022

piazza G.Impastato c/o CST UIL - 87100 Cosenza
uilca.calabria@uilca.it



QUADERNI DI ANALISI 4/2022



IL BANCARIO E L'ATTIVITÀ EXTRALAVORATIVA

breve analisi di contesto: norme e prospettive

di Andrea SITÀ

Revisore Legale - andrea.sita@libero.it

Segretario Generale UILCA Calabria, Cosenza – uilca.calabria@uilca.it

membro del Banking Stakeholder Group della European Banking Authority – Parigi

membro di UNI Europa Finance Banking Regulation working group – Bruxelles

membro del Forum per lo sviluppo sostenibile WG Prosperità c/o Ministero della Transizione Ecologica – Roma

Revisore FIPP Fondo Integrazione Pensioni Personale Banca Antonveneta - Padova

Sindaco Effettivo Cassa di Mutua Assistenza fra il Personale di Banca MPS – Siena

High Risk Credit Analyst Banca MPS, Cosenza (335/6716658) andrea.sita@mps.it

SOMMARIO

INTRODUZIONE	3
CONTESTO NORMATIVO EUROPEO.....	4
CONTESTO NORMATIVO NAZIONALE.....	4
CONCLUSIONI.....	5
FONTI NORMATIVE	5

INTRODUZIONE

La pandemia prima e la guerra poi stanno determinando ripercussioni enormi che gravano sull'intera società. Dal punto di vista macroeconomico sono evidenti le forti tensioni inflazionistiche che stanno determinando un notevole innalzamento dei prezzi delle materie prime e di beni e servizi. Tutto ciò si sta traducendo in una altrettanto grave riduzione del potere di acquisto dei lavoratori, molti dei quali tentano di arginare il fenomeno ricercando un secondo impiego.

Ma in Banca è possibile avviare quella che, in gergo giuslavoristico, è definita “*attività extra-lavorativa*”? Per i bancari del settore ABI, la materia trova una sua regolamentazione nel capitolo V del CCNL, che norma diritti e doveri del personale e conseguenti provvedimenti disciplinari. Il comma 7 dell'articolo 41 del contratto nazionale, in particolare, prevede che: << 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; (d) allontanarsi arbitrariamente dal servizio; (e) entrare o trattenersi nei locali dell'impresa fuori dell'orario normale, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio>>.

Si tratta di un obbligo che, in questa formulazione “ortodossa”, per certi versi contrasta con i principi legati alla libertà personale ed ai diritti sociali, seguendo i quali il datore di lavoro non potrebbe disporre della facoltà del dipendente di reperire un secondo incarico compatibile con il primo, da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro per cui è assunto.

L'attuale definizione, se intesa in senso rigido peraltro, viene sovente estesa da alcune aziende del comparto a tutte le attività extra-lavorative, anche a quelle che non risultino incompatibili, o in conflitto d'interessi con il ruolo di bancario, come può essere un'attività sportiva svolta a livello amatoriale.

È proprio sulla rigidità della definizione che le aziende poco lungimiranti in tema di gestione del personale, si appigliano per applicare - sbagliando - la norma in modo molto rigido, chiedendo ai propri dipendenti di presentare preventiva richiesta di autorizzazione per qualsiasi tipologia di attività, anche sportiva e svolta solo a livello amatoriale, pena l'avvio di un procedimento disciplinare.

Siamo evidentemente in presenza di una interpretazione forzata dell'articolo 41 del CCNL ABI per ovviare alla quale, nell'ambito della precedente piattaforma di rinnovo avviata nel 2018, le OO.SS. hanno cercato di riformare quello che in precedenza era l'articolo 38 del CCNL (ora art.41) e l'intera regolamentazione dell'attività extra-lavorativa. Tentativo che si è arenato in considerazione della forte presa di posizione della controparte datoriale.

CONTESTO NORMATIVO EUROPEO

Oggi, però, l'evoluzione normativa posta in essere dal legislatore sia comunitario che nazionale, sembrerebbe facilitare l'attuazione di quel percorso di riforma.

Un aiuto destinato a smontare questa inflessibilità viene fornito, infatti, dalla **direttiva UE 2019/1152 del Parlamento e del Consiglio Europeo del 20/06/2019** che, nelle intenzioni del legislatore europeo, è destinata a migliorare le condizioni di lavoro promuovendo un'occupazione più trasparente e prevedibile, pur garantendo nel contempo l'adattabilità del mercato del lavoro.

La direttiva sancisce, tra l'altro, il principio secondo cui le imprese non possono vietare un secondo lavoro, se questo non risulti incompatibile con il primo. L'eventuale divieto dovrà basarsi esclusivamente su ragioni oggettive quali: la salute e sicurezza, la protezione della riservatezza degli affari, l'integrità del servizio pubblico e la prevenzione dei conflitti di interessi. Il principio viene affermato sia nelle PREMESSE della direttiva (punto 29 delle premesse: *un datore di lavoro non dovrebbe vietare a un lavoratore di accettare impieghi presso altri datori di lavoro al di fuori del tempo di lavoro stabilito con lui, né riservare a un lavoratore un trattamento sfavorevole sulla base di tale motivo. Gli Stati membri dovrebbero poter definire le condizioni per l'uso delle restrizioni di incompatibilità, che vanno intese come restrizioni al lavoro per altri datori di lavoro per motivi obiettivi, quali la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori anche mediante limitazioni dell'orario di lavoro, la protezione della riservatezza degli affari, l'integrità del servizio pubblico o la prevenzione dei conflitti di interessi*);

sia nell'articolo 9 della Direttiva che, nel declinare l'impiego in parallelo, prevede:

1. *Gli Stati membri provvedono affinché il datore di lavoro non vieti a un lavoratore di accettare impieghi presso altri datori di lavoro al di fuori della programmazione del lavoro stabilita con il primo né gli riservi un trattamento sfavorevole sulla base di tale motivo.*
2. *Gli Stati membri possono stabilire condizioni per il ricorso a restrizioni di incompatibilità da parte dei datori di lavoro sulla base di motivi oggettivi quali la salute e la sicurezza, la protezione della riservatezza degli affari, l'integrità del servizio pubblico e la prevenzione dei conflitti di interessi.*

CONTESTO NORMATIVO NAZIONALE

Il principio secondo cui le imprese non possono vietare un secondo lavoro, se questo non risulti incompatibile con il primo, peraltro, è stato recepito dal legislatore italiano con il recente **Decreto legislativo n.104/2022** (noto come "**Decreto Trasparenza**") recante "*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*", che modifica il D.Lgs. n.152/1997. Nel recepire la norma comunitaria il legislatore italiano ha predisposto l'articolo 8 in tema di "Cumulo di impieghi", che prevede: <<Fatto salvo l'obbligo previsto dall'art. 2105 c.c., 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>>. Il comma 2 del medesimo articolo

precisa inoltre che <<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>>.

A questo proposito peraltro, il Ministero del Lavoro, con **circolare esplicativa n.19 del 20/09/2022**, ha precisato che: <<La sussistenza di tali condizioni, che hanno carattere tassativo, deve essere verificata in modo oggettivo: le stesse devono, quindi, essere concretamente sussistenti e dimostrabili e non rimesse a mere valutazioni soggettive del datore di lavoro>>. Secondo il Ministero del Lavoro, in definitiva: <<In ossequio ai principi generali di buona fede e correttezza, si può infine ritenere che spetti al lavoratore informare il datore di lavoro qualora ricorrano talune delle condizioni ostative al cumulo di impieghi>>.

CONCLUSIONI

L'analisi svolta, sia pure a livello "rudimentale" lascia presagire la possibilità di riformare con successo questo aspetto contrattuale in un senso meno rigido. Un modo per perseguire questo obiettivo potrebbe essere rappresentato da una nuova formulazione che elimini la richiesta preventiva che il lavoratore deve fare al datore di lavoro, lasciandola solo nei casi in cui, come previsto dal Ministero del Lavoro, ricorrano condizioni che impedirebbero lo svolgimento di un secondo lavoro. Allo scopo basterebbe integrare nel nuovo CCNL le disposizioni impartite dal Ministero del Lavoro.

Andrea Sità

FONTI NORMATIVE

- 1) CCNL ABI del 19/12/2019;
- 2) Direttiva (UE) n.2019/1152 del Parlamento e Consiglio Europeo recante norme su "condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea" disponibile su:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152>
- 3) Decreto legislativo n.104 del 22 giugno 2022 recante norme sull' "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", disponibile su
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/07/29/22G00113/sg>
- 4) <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/pubblicata-la-circolare-sulle-novita-introdotte-dal-dlgs-n104-2022-in-materia-di-condizioni-di-lavoro-trasparenti.aspx/> Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n.19 del 20/09/2022 avente ad oggetto il "Decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104 di 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", disponibile su: <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2022/Circolare-19-del-20-09-22.pdf>