



# GUIDA FISAC

Breve estratto dalla GUIDA FISAC EDIZIONE 2020  
RESPONSABILITÀ DISCIPLINARI E PATRIMONIALI

- Responsabilità dei cassieri
- Responsabilità patrimoniale in senso lato
- Le polizze assicurative
- Rimborso Spese legali
- Responsabilità e contestazione disciplinare – suggerimenti pratici

La Guida completa, a cura di Alberto Massaia e Corinna Mangogna, è reperibile al seguente link:

<https://www.fisac-cgil.it/category/notizie-dalla-fisac/guide-fisac-cgil>

Responsabilità **DISCIPLINARI**  
e **PATRIMONIALI**

2020



## **Responsabilità patrimoniale nel settore del credito e della riscossione**

### **Responsabilità dei cassieri**

In ordine a questo argomento, i CCNL del Credito (ABI), del Credito Cooperativo e delle Riscossioni presentano una formulazione assai simile e quindi faremo riferimento al CCNL del Credito<sup>18</sup>.

L'art. 39 del CCNL fissa due principi assai generici:

- l'obbligo per il personale di cassa di denunciare le eccedenze e le deficienze di cassa riscontrate nella giornata contabile;
- l'obbligo in capo agli stessi di rimborsare le deficienze di cassa nel termine stabilito dal datore di lavoro, che sentiti gli interessati valuterà i singoli casi anche tenendo conto degli importi degli ammanchi.

Limitandosi ad una mera applicazione letterale della norma, essa stabilisce una responsabilità patrimoniale applicabile ai soli ammanchi privi di giustificazione contabile emersi in sede di quadratura, causati ad esempio da errori nella conta delle banconote o dall'incasso di banconote false.

Tuttavia, oltre a queste operazioni, occorre prendere in considerazione anche quelle che hanno un'apparente giustificazione contabile - ma che in un secondo tempo si rivela insussistente - e comportano un danno per la banca. Il caso più comune è quello del pagamento di un assegno a persona diversa dall'effettivo beneficiario; oppure un versamento su un conto corrente diverso da quello indicato, con successivo indebito prelievo da parte del correntista che si è visto accreditare erroneamente la somma. Sono fatti non qualificabili come una deficienza di cassa nei termini ristretti sopra definiti, ma che possono certamente arrecare un danno patrimoniale per la banca.

Infine, ancora in materia di responsabilità patrimoniale in capo ai cassieri, bisogna menzionare i casi di responsabilità derivante da negligente e imprudente custodia dei valori, in violazione alle svariate normative interne, che conducono a sottrazioni di contanti per causa di furti con destrezza ad opera di sconosciuti<sup>19</sup>.

In questi casi, è ricorrente una richiesta di rimborso da parte del datore di lavoro, rimborso totale o parziale in base alla valutazione discrezionale di cui si è detto. Si tratta di una richiesta di rimborso che trova ragione nella generica responsabilità patrimoniale del dipendente, responsabilità a sua volta giustificata dalla corresponsione della cosiddetta "indennità di rischio", prevista dall'art. 49 del CCNL al personale che svolge mansioni di cassa.

### **Responsabilità patrimoniale in senso lato**

Casi ulteriormente diversi di responsabilità patrimoniale del dipendente sono quelli derivanti dai danni arrecati alla banca da comportamenti negligenti ascrivibili ai dipendenti nelle varie attività bancarie, diverse da quella di cassa (ad es. a causa di errori in operatività in titoli, ecc.). Queste casistiche possono comportare un danno unicamente per la banca oppure un danno in capo al cliente che si rivale sulla banca.

In tali situazioni, il datore di lavoro potrebbe richiedere al dipendente l'eventuale risarcimento in base all'applicazione del

principio generale, previsto dall'art. 1218 del Codice Civile, della responsabilità del debitore che non esegue esattamente la prestazione dovuta. Per quanto ovvio, tale articolo del Codice Civile è una norma di carattere generale, sempre applicabile a prescindere dalle mansioni svolte dal dipendente e dalla circostanza che il dipendente stesso fruisca o meno dell'indennità di cassa.

Peraltro, il Sindacato ha spesso eccepito l'illegittimità di richieste di risarcimento di tale genere, in quanto riferite a danni che derivano alle Banche dal rischio d'impresa; ciò è di particolare evidenza quanto meno nei casi in cui l'errore operativo sia accompagnato da lacune aziendali in materia di verifiche e controlli interni, di normativa inadeguata, ecc.

È da evidenziare come la responsabilità disciplinare e la responsabilità patrimoniale non si escludano a vicenda, ma possano sommarsi: così, nei confronti di un dipendente, a fronte di irregolarità operative che hanno comportato un danno per la banca, può essere irrogata una sanzione disciplinare e può essere altresì richiesta la rifusione del danno

---

**18** - CCNL del Credito (ABI) art. 39; CCNL del Credito Cooperativo art. 39; CCNL della Riscossione art. 33.

**19** - È in ogni caso esclusa la responsabilità patrimoniale del dipendente in caso di rapina.

## Le polizze assicurative

A fronte di tale situazione, molto spesso i dipendenti bancari sottoscrivono specifiche polizze. Usualmente vi sono due tipologie di polizze: una che copre i rischi di cassa e l'altra che copre i rischi professionali. Generalmente queste polizze escludono il rimborso per i casi in cui gli ammanchi siano riconducibili a furto e, ovviamente, escludono qualunque rimborso per i casi di dolo dell'assicurato e così pure non rimborsano multe ed ammende (questo è un principio generale del diritto assicurativo).

La FISAC/CGIL rinnova annualmente una convenzione per i propri iscritti che offre l'accesso, a condizioni di favore, a una serie di polizze che coprono i vari rischi di cassa e professionali in capo ai dipendenti bancari, con un ventaglio diversificato di coperture e massimali.

**IN CASO DI SINISTRI CASSA E/O PATRIMONIALE RACCOMANDIAMO DI CONTATTARE I NOSTRI DELEGATI SINDACALI PER MODULISTICA E SUGGERIMENTI.**

## Alcuni cenni sulla responsabilità penale e civile, sul rimborso delle spese legali sostenute dal lavoratore

I CCNL del Credito (ABI), del Credito Cooperativo e delle Riscossioni prevedono due importanti articoli correlati alla responsabilità penale; presentano una formulazione assai simile e quindi anche in questo caso faremo riferimento al CCNL del Credito<sup>20</sup>.

L'art. 41 pone a carico del dipendente che sia stato sottoposto a procedimento penale, l'obbligo di segnalare la circostanza

al datore di lavoro. Questi può disporre la sospensione cautelare dal servizio e può altresì riservarsi di valutare gli eventuali provvedimenti – disciplinari o patrimoniali – alla luce delle risultanze anche non definitive del procedimento penale stesso. Si tratta di una previsione contrattuale che può riguardare qualunque genere di reato, connesso all'attività lavorativa come del tutto estraneo alla stessa. I fatti accertati in sede giudiziaria potranno essere valutati dal datore di lavoro anche sotto il profilo del venir meno del vincolo fiduciario, con la conseguenza estrema del licenziamento.

L'art. 42 appare simmetrico al precedente: infatti, stabilisce le tutele per il caso di procedimento penale derivante da fatti commessi nell'esercizio delle funzioni d'ufficio. Tale articolo prevede l'accollo a carico della Banca delle spese legali e delle eventuali sanzioni pecuniarie sostenute dal dipendente in caso di azione penale. La tutela è prevista soltanto nel caso in cui i fatti oggetto di azione penale siano stato commessi nel rispetto delle disposizioni operative della banca <sup>21</sup>. L'ovvia conseguenza è che la tutela di cui sopra non si applica ai casi di processi penali originati da comportamenti in violazione di istruzioni o disposizioni aziendali ed altresì nei casi di comportamento del lavoratore in conflitto con l'azienda.

Il rinnovo del CCNL siglato nel 2019 ha aggiunto un ultimo comma all'art. 42, che riprende il precedente Accordo in data 8 febbraio 2017, risolvendo un'ambiguità in ordine ai tempi e alle modalità del pagamento delle spese legali. In particolare, la nuova formulazione dell'articolo prevede che le banche anticipino le spese legali ai lavoratori chiamati in causa, nei casi di significativi elementi oggettivi di riscontro e per tutti i gradi di giudizio.

Un'ulteriore norma contrattuale<sup>22</sup> stabilisce che le banche piuttosto che gli enti di riscossione dei tributi si accollano l'onere per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei propri dipendenti verso terzi derivante dallo svolgimento delle mansioni, con esclusione dei casi di dolo o colpa grave.

Occorre precisare che i contratti assicurativi stipulati dalle banche e dagli enti di riscossione per dare attuazione a tale norma contrattuale sono coperti da riservatezza.

Questa norma dà una maggiore tranquillità ai lavoratori, anche se il "rischio" di fatto è remoto: infatti, un cliente danneggiato difficilmente escuterà il singolo lavoratore, ma cercherà invece di escutere la Banca o l'ente di riscossione, per ovvie ragioni di solvibilità.

---

**20** - CCNL del Credito (ABI) art. 41 e 42; CCNL del Credito Cooperativo art. 41 e 42; CCNL della Riscossione art. 35 e 36.

**21** - Tale limitazione non è indicata nel CCNL del credito cooperativo.

**22** - CCNL del Credito (ABI) art. 43; CCNL del Credito Cooperativo art. 43; CCNL della Riscossione art. 37; tali norme contrattuali riprendono l'art. 5 della Legge n. 190/1985.

## **Responsabilità e contestazione disciplinare: Suggerimenti pratici**

A questo punto, è opportuno fare qualche precisazione di carattere pratico sui comportamenti da seguire in caso di contestazione disciplinare, che in gran parte sono anche validi nei casi in cui si palesa un'azione di responsabilità

patrimoniale. Si tratta ovviamente di suggerimenti generali, che devono essere adattate al singolo evento che in ogni caso fa storia a sé.

- Contattare il proprio sindacalista

**A FRONTE DELL'AVVIO DI UNA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE EMERGE L'ASSOLUTA OPPORTUNITÀ DI PRENDERE CONTATTO CON IL PROPRIO RAPPRESENTANTE SINDACALE, PER AVERE LA NECESSARIA ASSISTENZA PRIMA DI ADDENTRARSÌ IN UNA REALTÀ CHE NON SOLO È PERSONALMENTE SGRADIVOLE MA È ANCHE TECNICAMENTE COMPLESSA ED INCERTA.**

- La trasparenza tra lavoratore e sindacato

È necessario che il rapporto fra il rappresentante sindacale e l'iscritto sia improntato alla massima trasparenza reciproca: il lavoratore deve esporre i fatti in modo veritiero e completo, in modo tale che il proprio rappresentante sindacale non incorra in errori di valutazione.

- Corrispondenza inviata al sindacalista

È assolutamente normale che un lavoratore spedisca delle email e degli allegati al sindacalista, al fine di preparare la difesa in ordine alla procedura disciplinare; tuttavia è necessaria una minima prudenza.

Il decreto legislativo n. 151/2015 ha attribuito alle imprese amplissimi poteri di controllo circa l'utilizzo degli strumenti forniti ai dipendenti al fine di rendere la prestazione lavorativa; fra questi strumenti sono compresi computer, tablet, smartphone eccetera.

Ne consegue che il datore di lavoro può verificare la corrispondenza che transita dalle caselle d'ufficio e di conseguenza può venire a conoscenza di corrispondenza inoltrata ad un sindacalista su un argomento delicato come una procedura disciplinare.

È un rischio possibile: a livello cautelare, è preferibile spedire tutto ciò che è indirizzato a un sindacalista da una casella di posta privata.

Un'ultima osservazione sull'utilizzo degli strumenti informatici. Anche se può sembrare banale, un provvedimento disciplinare è un fatto tecnicamente complesso e può giungere fino in tribunale. Per inviare dei documenti ad un sindacalista - ad esempio la copia della contestazione - è opportuno utilizzare una scannerizzazione, non una fotografia scattata con uno smartphone: non si tratta di un gioco, è una situazione complessa e delicata e gli strumenti devono essere adeguati. - La difesa del lavoratore

Si svolge per mezzo della lettera di controdeduzioni e/o con il colloquio. È l'argomento più delicato e merita una trattazione a parte.

- L'assistenza di un avvocato

La stesura della lettera di controdeduzione o la preparazione del colloquio può avvenire in collaborazione con un avvocato. Tuttavia, occorre tenere presente che un professionista esterno difficilmente conosce le dinamiche esistenti nelle realtà aziendali, che invece dovrebbero essere note ad un sindacalista.

L'assistenza di un avvocato può essere importante nel caso in cui vi sia il fondato timore che la contestazione si chiuda con un licenziamento. In tale circostanza, è norma di prudenza sottoporre le controdeduzioni all'avvocato, per evitare qualunque contenuto che possa creare difficoltà in caso di impugnazione del licenziamento in tribunale.

Bisogna poi ricordare che la legge n.300/1970 prevede che il sindacalista possa partecipare al colloquio di controdeduzioni, aggiungendo le proprie osservazioni a quelle del lavoratore; un avvocato invece non ha possibilità di partecipare a tale colloquio.

- Impugnazione del provvedimento disciplinare

Una volta chiuso l'iter disciplinare interno con l'irrogazione della sanzione, il lavoratore può eventualmente impugnare il provvedimento disciplinare in sede arbitrale o in sede giudiziale.

L'impugnazione in sede giudiziale di una sanzione disciplinare diversa dal licenziamento è da valutare con estrema cautela: in particolare è necessaria un'attenta valutazione delle spese legali che dovranno essere sostenute in un processo.

Per quanto riguarda i tempi di prescrizione per impugnare in sede giudiziale una sanzione disciplinare, la legge non prevede disposizioni specifiche. Ne consegue che il diritto all'impugnazione si prescrive nel termine ordinario di 10 anni, previsto dall'art. 2946 codice civile.

Per il licenziamento vi sono invece termini assai più stringenti. Innanzitutto, la legge n. 604/1966, art. 6 prevede che il licenziamento sia impugnato entro 60 giorni dalla ricezione con un qualunque atto scritto: al riguardo, è sufficiente una raccomandata con ricevuta di ritorno. La stessa legge prevede poi un termine di 180 giorni per depositare il ricorso in tribunale, decorso il quale il licenziamento diventa definitivo e non è più impugnabile <sup>23</sup>.

La legge n. 300/1970 art. 7, consente inoltre al lavoratore di impugnare il provvedimento disciplinare in sede arbitrale, richiedendo la costituzione, presso la Direzione Territoriale del Lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato. Tale richiesta deve essere formulata entro 20 giorni successivi dalla formalizzazione della sanzione, anche per il tramite del sindacato, e la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio: ricordiamo però che, per far sì che vi sia la sospensione della sanzione disciplinare, è necessario che la richiesta venga inoltrata immediatamente all'azienda prima dei giorni di sospensione dal servizio.

Il datore di lavoro può rifiutare la procedura arbitrale ricorrendo all'autorità giudiziaria per far accertare la legittimità della sanzione disciplinare: in tal caso il lavoratore dovrà fronteggiare la causa promossa dal datore di lavoro.

Il lavoratore ha diritto - entro 5 giorni di calendario dal ricevimento della lettera di contestazione, che salgono a 7 giorni nel settore del credito (ABI), a 10 giorni nel settore del credito cooperativo e a 15 giorni nel settore delle assicurazioni (ANIA) - a formulare le proprie difese per iscritto e/o richiedendo un colloquio.

È necessario evidenziare come ogni procedimento disciplinare faccia storia a sé; inoltre la casistica delle possibili infrazioni è pressoché illimitata: ne consegue che è impossibile creare una bozza standard di lettera di controdeduzioni.

Si possono individuare i punti meramente formali: il destinatario della risposta (che coincide con l'ufficio che ha formulato la contestazione), il luogo e la data, l'identificativo della contestazione, la firma (ovviamente quella del lavoratore, non quella

del sindacalista). Il contenuto è uno spazio bianco, che sarà riempito in base alle peculiarità di ogni singolo caso.

A titolo assolutamente generale, la lettera di contestazione ha lo scopo d'individuare una o più inadempienze nella prestazione lavorativa ascrivibili al lavoratore interessato. Ne consegue che la lettera di controdeduzioni o il colloquio devono evidenziare se il lavoratore abbia commesso veramente delle inadempienze; oppure se il lavoratore fosse realmente in grado di tenere una condotta diversa da quella contestata; oppure ancora se ciò fosse impossibile o almeno difficile per le circostanze più diverse.

È necessario esaminare la lettera di contestazione individuando quali siano i punti di forza e i punti di debolezza e poi fornire le spiegazioni in ordine a ciascun elemento della contestazione.

In primo luogo devono essere verificati gli aspetti formali - la tempestività, la precisione nell'identificare i fatti contestati ecc. - e quindi gli aspetti sostanziali.

Per valutare e controbattere gli aspetti sostanziali è necessario esaminare la normativa aziendale che disciplina l'operatività contestata. Qualora la contestazione riguardi materie di particolare difficoltà tecnica, sarà opportuno che il sindacalista si consulti con una persona che abbia specifiche competenze al riguardo; in caso di coinvolgimento di altri soggetti, occorre sempre ricordare il vincolo di riservatezza al quale è tenuto il sindacalista.

Qualora siano già state fornite al proprio responsabile o alle funzioni ispettive alcune spiegazioni sui fatti contestati, sarà necessario tenerne conto nella stesura delle difese.

Non serve tentare di smentire fatti oggettivi ed accertati.

---

**23** - *Si tratta di un termine sicuramente insidioso, non previsto nel testo originario del 1966, ma che è stato aggiunto dalle leggi n. 183/2010 e 92/2012 (quest'ultima nota come "legge Fornero", che tra l'altro ha ulteriormente decurtato il termine inserito nel 2010)*

Scarica la [guida completa](#)