

**SEMINARIO:  
LA RESPONSABILITA' DEI  
DIPENDENTI DEL SETTORE  
DEL CREDITO  
NELL'ESERCIZIO DELLE  
LORO FUNZIONI**

# responsabilità e diligenza del dipendente

il lavoratore dipendente può incorrere in:

responsabilità CONTRATTUALE verso il datore di lavoro

responsabilità EXTRACONTRATTUALE verso i terzi

## ***DILIGENZA NELL'ADEMPIMENTO DELL'OBBLIGAZIONE***

*Nell'adempire l'obbligazione il debitore deve usare la diligenza del buon padre di famiglia.*

*Nell'adempimento delle obbligazioni inerenti all'esercizio di un'attività professionale, la diligenza deve valutarsi con riguardo alla natura dell'attività esercitata*

# SANZIONI DISCIPLINARI requisiti sostanziali (art. 2106 c.c.)

- sussistenza ed imputabilità del fatto
- adeguatezza della sanzione (proporzionalità)
- disciplina della recidiva

# **SANZIONI DISCIPLINARI**

## **requisiti procedurali (art. 7 legge 300/70)**

- predeterminazione del codice disciplinare
- pubblicità del codice disciplinare (affissione)
- preventiva contestazione dell'addebito (scritta, precisa, immutabile e tempestiva)
- diritto di difesa del lavoratore entro 5 giorni (per iscritto o mediante audizione orale con assistenza del sindacato)

# **ART. 38 CCNL 2012**

**non contiene casistica di comportamenti sanzionati, ma enuncia doveri generici:**

- condotta improntata a disciplina, dignità, moralità
- collaborazione intensa ed attiva
- segreto d'ufficio

**NB: RILEVANZA DI CONTRATTI INTEGRATIVI AZIENDALI, ORDINI DI SERVIZIO, CODICI DI CONDOTTA**

# ART. 44 CCNL 2012

## tipologia di sanzioni disciplinari

- richiamo verbale
- ammonizione scritta
- sospensione fino a 10 giorni
- licenziamento

*NB: elenco non esaustivo*

# LICENZIAMENTO

- **art. 2118 e 2119 c.c. (libertà di recesso salvo preavviso e concetto di giusta causa)**
- **legge 604/66 (recesso consentito solo a fronte di giusta causa o giustificato motivo)**
- **art. 18 legge 300/70 e modifiche L.92/2012**
  - **legge 108/90 (indennità o riassunzione)**

- **FORMA SCRITTA**
- **OBBLIGO DI MOTIVAZIONE**
- **GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO O SOGGETTIVO (*licenziamento disciplinare*)**
- **GIUSTA CAUSA**

## DIVIETI DI LICENZIAMENTO

- matrimonio della lavoratrice
- esercizio del diritto di sciopero
- infortunio o malattia professionale
- congedi parentali
- elezioni a funzioni pubbliche

*nb: licenziamento discriminatorio = nullo*



# IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO

- atto scritto
- entro 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento o dei motivi
- deposito del ricorso giudiziale entro 180 giorni dall'impugnazione (legge 92/2012)

# NOTA BENE

le sanzioni disciplinari possono sommarsi a quelle amministrative o penali previste da leggi che disciplinano irregolarità bancarie (es. normativa in materia di servizi di pagamento – PSD – ex lege 88/2009 e D.lgs. 11/2010)

# La responsabilità patrimoniale

**DANNO** (diretto, indiretto, emergente, lucro cessante, patrimoniale, non patrimoniale)

**RISARCIMENTO** (in forma specifica o per equivalente)

**RESPONSABILITA' CONTRATTUALE:** discende dalla violazione di norme contrattuali o legali dettate in materia di contratto (di lavoro)

**RESPONSABILITA' EXTRACONTRATTUALE:** discende dalla violazione di norme che regolano i rapporti tra cittadini al di fuori degli eventuali rapporti contrattuali tra essi

POSSONO CONCORRERE

# ART. 39 CCNL 2012

- **OBBLIGO DI DENUNCIA** delle eccedenze e delle deficienze di cassa riscontrate nella giornata contabile  
*(esempi: furti, errori di conta, incasso di banconote false, versamento su conto sbagliato seguito da prelievo, negligente o imprudente custodia dei valori)*
- **OBBLIGO DI RIMBORSO** nel termine stabilito dal datore (che può valutare i singoli casi, anche tenendo conto degli importi degli ammanchi), giustificato da **INDENNITA' DI CASSA** (ART. 49 CCNL)

## POLIZZE ASSICURATIVE:

- che coprono i rischi di cassa
- che coprono la responsabilità patrimoniale in senso lato
- (ad eccezione dei casi di dolo)

# IL CCNL

il CCNL bancari recepisce  
l'obbligo imposto dalla legge  
limitatamente ai casi di colpa  
LIEVE:

## **art. 43**

*(...) le imprese terranno a proprio carico  
l'onere per la copertura della **responsabilità  
civile verso i terzi** – ivi comprese le eventuali  
connesse spese legali – conseguentemente  
allo svolgimento delle mansioni contrattuali,  
**salvo i casi di dolo o colpa grave**, dei quadri  
direttivi e degli altri lavoratori/lavoratrici  
particolarmente esposti al rischio medesimo.*

# LA COLPA

è in colpa chi poteva prevenire l'evento con l'uso dell'ordinaria diligenza

viola la dovuta diligenza il dipendente che, potendo in concreto prevedere l'evento, non abbia fatto quanto normalmente necessario al "buon bancario" per prevenire il danno

si ritiene in colpa chi sia incorso in negligenza, imprudenza, imperizia

il dipendente può andare esente da responsabilità dando la prova del caso fortuito o della forza maggiore

# **l'obbligo di cooperazione e correttezza del datore di lavoro**

il datore di lavoro ha l'obbligo di mettere il dipendente nelle condizioni di poter adempiere correttamente la prestazione con una condotta attiva che non ecceda il limite dell'eccessiva onerosità:

- dando indicazioni chiare e precise
- impartendo una adeguata formazione
- evitando di incentivare e favorire operazioni scorrette (sia esplicitamente che implicitamente)

# discrimine tra responsabilità del lavoratore e del datore di lavoro

## responsabilità del lavoratore:

- DOLO
- MANCATO RISPETTO DI DIRETTIVE AZIENDALI
- COLPA (NEGLIGENZA, IMPRUDENZA, IMPERIZIA)

## responsabilità del datore:

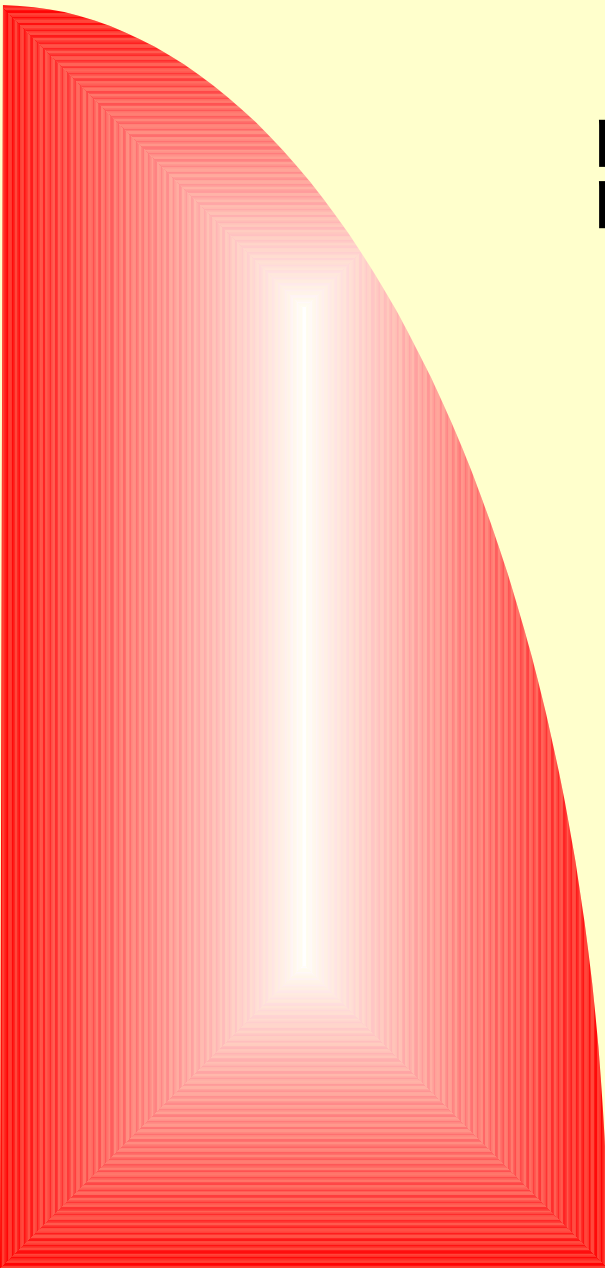
- NON FORNITE DIRETTIVE CHIARE E PRECISE
- NON IMPARTITA FORMAZIONE NECESSARIA AL CORRETTO SVOLGIMENTO DELLE MANSIONI
- DIRETTA O INDIRECTA INCENTIVAZIONE DI PRATICHE SCORRETTE



# OBBLIGHI ASSICURATIVI DI LEGGE (ART. 5 LEGGE 190/85)

il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro intermedio contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle mansioni contrattuali

la stessa assicurazione deve essere stipulata in favore di tutti i dipendenti che, a causa del tipo di mansioni, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso i terzi.



## polizze assicurative della responsabilità professionale

Al fine di garantirsi contro il rischio economico di una responsabilizzante omissione di diligenza, i dipendenti bancari possono stipulare una polizza assicurativa per il caso di responsabilità contrattuale od extracontrattuale, verso l'istituto bancario o i suoi clienti, a copertura della colpa grave.

La stipula di una polizza assicurativa consente **in astratto** la copertura di ogni responsabilità patrimoniale (civile o contrattuale) dell'assicurato nei limiti del massimale e salvo franchigie o scoperti eventualmente pattuiti.

# ART. 41 CCNL 2012

Il dipendente che sia stato sottoposto ad azione penale ha l'obbligo di segnalare la circostanza al datore di lavoro (che può valutare un eventuale licenziamento sulla base delle risultanze del procedimento) anche se il reato non attiene al rapporto lavorativo

# ART. 42 CCNL 2012

accollo a carico della banca delle spese legali sostenute dal dipendente in caso di azione penale promossa per fatti commessi nell'esercizio delle sue funzioni, nel rispetto delle disposizioni operative della banca

# ART. 43 CCNL 2012

- il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro intermedio contro il rischio di responsabilità civile verso i terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle mansioni contrattuali
- la stessa assicurazione deve riguardare tutti i dipendenti che a causa del tipo di mansioni svolte sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso i terzi

**ESCLUSIONE: CASI DI COLPA GRAVE E DOLO**  
(discrepanza con l'art. 5 della legge 190/1985,  
che parla di colpa in senso lato)

# consigli pratici:

- 1) attenersi alla normativa di servizio esigendo copia delle disposizioni di servizio, e non dare nulla per scontato, anche tra colleghi
- 2) nel caso di mancato rispetto delle disposizioni di servizio a seguito di pressioni, e quindi non per propria volontà, effettuare una segnalazione mediante l'organizzazione sindacale
- 3) astenersi da dichiarazioni verbali e soprattutto scritte (che possono avere valore di confessione) nel caso in cui non si abbiano le idee chiarissime sui fatti avvenuti e sulle disposizioni in merito. Nel caso in cui sia indispensabile fornire chiarimenti richiesti da colleghi, da ispettori o superiori richiedere sempre la presenza di un testimone e non firmare alcun documento per non pregiudicare in alcun modo i propri diritti

# Ancora consigli pratici

- 1) nel caso di ricezione di lettera con cui la banca contesta al lavoratore un operato difforme dalla normativa esistente e lo invita a rifondere la somma oppure quando l'azienda provvede direttamente al recupero della somma sulla busta paga del dipendente, è consigliabile rivolgersi immediatamente al rappresentante sindacale per i consigli del caso
- 2) nel caso di ricezione di lettera in cui la banca effettua una contestazione ai sensi dell'art. 7 SL, ricordiamo che l'azienda è tenuta per legge a contestare i fatti in maniera precisa, a dare al lavoratore 5 giorni di tempo per rispondere o chiedere un incontro per spiegare le ragioni della sua difesa, anche con la partecipazione di un rappresentante sindacale. solo successivamente l'azienda può adottare i provvedimenti disciplinari.
- 3) adire le vie legali nel caso in cui l'azienda abbia contestato i fatti in maniera illegittima e abbia recato al lavoratore un danno economico e morale

# NORMATIVA MIFID

- DIRETTIVE EUROPEE 39/2004 E 73/2006
- REGOLAMENTO 1287/2006 E NORMA NAZIONALE DI RECEPIMENTO D.LGS 164/2007
- DELIBERE CONSOB 16190 E 16191 DEL 29.10.2007 (INTERMEDIARI E MERCATI)



# CODICI ETICI

*molte banche se ne sono dotate, con carattere più filosofico (Unicredit, Unipol) o disciplinare (Sai Fondiaria); in ogni caso, richiamano le sanzioni disciplinari previste dal CCNL*

## PAROLE D'ORDINE:

- creare valore per gli azionisti
- concorrenza
- sviluppo delle persone
- non discriminazione
- attenzione al cambiamento
- centralità del cliente
- gioco di squadra