

4 – SPESE LEGALI, PROTOCOLLO SVILUPPO SOSTENIBILE E CODICI ETICI

Si conclude con il quarto capitolo l’iniziativa della Consulta Quadri dedicata ad un argomento dedicato e complesso. I fondo all’articolo ci sono i link alle puntate precedenti ed il PDF di tutto il materiale pubblicato.

Nella normativa del CCNL del credito è altresì da segnalare l’art. 39, che richiama l’art. 5 della legge n. 190/1985. Così recita la norma di legge: “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 proprie mansioni contrattuali. La stessa assicurazione deve essere stipulata dal datore di lavoro in favore di tutti i propri dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi.” L’art. 39 del CCNL del credito accolla direttamente alle Banche l’onere per la copertura della responsabilità civile verso terzi, con esclusione dei casi di dolo o colpa grave. E’ da notare come vi sia una discrepanza fra la norma di legge – che fa riferimento alla responsabilità per colpa, quindi sia essa grave o lieve – e la norma contrattuale, applicabile alla sola responsabilità per colpa lieve mentre è esclusa per il caso di colpa grave. Occorre precisare sin da subito che i contratti assicurativi stipulati dalle Banche per dare attuazione a tale norma contrattuale sono coperti da riservatezza. In ogni caso, si tratta di una limitazione al principio di responsabilità patrimoniale dei dipendenti verso i terzi, ma che non si estende al caso di un danno gravante sulla Banca. Considerando che un terzo danneggiato cerca sempre di escutere la Banca – per ovvie ragioni di solvibilità – alla fine tale norma appare di rilevanza marginale. Concludiamo ricordando come il CCNL del credito preveda altresì due articoli correlati alla responsabilità penale. L’art. 37 pone a carico del dipendente che sia stato sottoposto ad azione legale, l’obbligo di segnalare la circostanza al datore di lavoro; questi può riservarsi di valutare un eventuale licenziamento 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; ovviamente, nel primo caso, si presuppone che si sia verificata altresì una violazione dei doveri in capo al lavoratore, valutabili sotto il profilo disciplinare. Nel caso di reati estranei all’attività lavorativa, gli stessi saranno valutati dal datore di lavoro sotto il profilo del venir meno del vincolo fiduciario 26. Di carattere opposto appare l’art. 38, che – nel testo del 2007 – prevedeva l’accollo a carico della Banca delle spese legali sostenute dal dipendente in caso di azione penale promossa per fatti commessi nell’esercizio delle funzioni d’ufficio, nel rispetto – a differenza del caso precedente – delle disposizioni operative della banca. Il rinnovo del 2012, ha modificato in due punti tale articolo. In primo luogo, ha esteso tale previsione alle eventuali sanzioni pecuniarie. Inoltre, il rinnovo ha previsto che la tutela 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. Tale comma – pur con qualche incertezza nell’utilizzo della lingua italiana – ha formalizzato una realtà di fatto che in precedenza già esisteva come prassi: anche prima del rinnovo contrattuale, difficilmente le banche si facevano carico delle spese legali sostenute da un dipendente sottoposto ad azione giudiziaria per fatti riconducibili ad irregolarità operative. Purtroppo appare di tutta evidenza la genericità di tale norma contrattuale, senza che il nuovo comma modifichi sostanzialmente la situazione. In passato diverse Banche seguivano la prassi di anticipare le spese legali, solitamente a fronte della designazione dell’avvocato difensore da parte della Banca interessata. Più recentemente, valendosi della genericità della norma contrattuale, molte banche hanno mutato la prassi e si limitano a rimborsare le spese legali anticipate dal lavoratore, dopo che si sia giunti ad una sentenza di

proscioglimento. La necessità di una riformulazione dell'art. 38 è di tutta evidenza. Non a caso la piattaforma di rinnovo del CCNL presentata dai Sindacati il 7 aprile 2011 richiedeva una modifica “per ottenere la piena esigibilità della norma che prevede l'accollo delle spese legali da parte dell'azienda per il lavoratore sottoposto ad azioni penali o civili, in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle sue funzioni”. Inoltre la piattaforma ha altresì richiesto che le banche s'impegnino a pagare l'avvocato scelto dal lavoratore tempo per tempo. Peraltro, tali punti della piattaforma non sono entrati nel contratto. Dopo aver così delineato il complesso di disposizioni contrattuali attualmente vigenti nel settore del credito – nulla prevedono invece i CCNL delle assicurazioni – facciamo ora un cenno ad alcuni specifici punti del “Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario”, firmato a Roma il 16 giugno 2004, tuttora vigente e che rappresenta una sorta di appendice al CCNL 2007 del credito. In particolare, appare rilevante il punto 11 del citato Protocollo, che prende in considerazione il personale addetto alla vendita dei cosiddetti “prodotti finanziari”. E' un tentativo di fissare un principio base che sgombri il campo almeno da alcune delle incertezze emerse dopo i troppo noti crack Cirio, Parmalat, eccetera. Si è fissato quindi il principio che debbano essere fornite ai dipendenti informazioni e regole chiare ed esaurienti sui comportamenti da seguire nelle relazioni con la clientela, anche per quanto attiene alla propensione al rischio del cliente rispetto alle caratteristiche del prodotto. Si tratta di principi che in qualche modo hanno anticipato quelli della normativa MIFID e che comportano la necessità di emanazione di norme aziendali di natura procedurale e come tali oggettive. Lo stesso punto 11 del Protocollo indica almeno due strumenti per raggiungere questi obiettivi: la formazione – che dovrà essere specifica e specialistica, adeguata alle difficoltà tecniche – e la trasparenza del sistema incentivante. Peraltro, è ben noto che il sistema incentivante sia un argomento che per sua natura attiene ben poco alla trattativa sindacale e nel quale la discrezionalità aziendale è assai ampia: trasparenza e discrezionalità sono due sostantivi che hanno ben poca affinità fra loro, probabilmente è illusorio pensare che si riesca a conciliarli in qualche modo. Infine, la medesima disposizione assicura le garanzie di legge e di contratto – quindi assistenza legale ed esclusione di sanzioni disciplinari – nei confronti dei dipendenti che abbiano operato nel rispetto delle istruzioni ricevute e con correttezza e buona fede. Per chiudere la trattazione, occorre ricordare come negli ultimi anni numerose banche si siano dotate dei cosiddetti “codici etici”. Si potrebbe discutere a lungo su quanto siano conciliabili i principi etici con l'ansia del ROE, dei risultati di bilancio, dei corsi di borsa, di tutta la retorica del mercato. Lascio a ciascuno le considerazioni personali su tali questioni di principio. La documentazione allegata comprende anche una raccolta di codici etici emanati da alcune banche ed assicurazioni. La prima osservazione al riguardo, è che tali codici sono abbastanza difformi: alcuni hanno un carattere più filosofico ed astratto – come quelli di UNICREDIT e UNIPOL – mentre altri nonostante l'etichetta hanno un carattere di codice disciplinare. Infatti, scorrendo il codice etico di SAI FONDIARIA, si nota come vi sia un capitolo dedicato ai criteri di comportamento cui devono attenersi di dipendenti, suddiviso fra comportamenti da tenere nell'assunzione dei rischi, nella liquidazione sinistri, nella gestione contabile, nei controlli interni: tutto ciò non ha una valenza etica, ma organizzativa e disciplinare. Un'impostazione simile è quella del codice etico della Banca Popolare di Milano, che contiene un capitolo di disposizioni relativi ad attività contabili amministrative e finanziarie ed un altro capitolo specifico per le sanzioni disciplinari. In ogni caso, in quasi tutti i codici etici è presente un rinvio alle sanzioni disciplinari per il caso di mancato rispetto delle regole in essi contenuti. Per il resto nella generalità dei codici etici si trovano più o meno sempre le stesse “parole d'ordine”: creare valore per gli azionisti, concorrenza, sviluppo delle persone, rispetto per l'ambiente, non discriminazione, attenzione al cambiamento, centralità del cliente, gioco di squadra, eccetera. A parte queste “parole d'ordine” e luoghi comuni francamente banali,

bisogna tuttavia osservare come un aspetto di rilievo dei codici etici sia la più o meno esplicita presa di distanza da un'operatività finalizzata al profitto purchessia: ne consegue che possano essere letti come una conferma che le perduranti pressioni commerciali, il raggiungimento di risultati di budget, l'intenzione di assecondare in ogni caso il cliente, non possano essere fatte valere come scusante per eventuali irregolarità e disallineamenti rispetto alle normative interne delle Banche come delle assicurazioni.

In conclusione, emerge una larga discrezionalità in capo al datore di lavoro per quanto attiene alla responsabilità disciplinare oltreché una contraddittorietà di fondo in tema di responsabilità patrimoniale, in considerazione del fatto che ad alcuni dipendenti è corrisposta un'indennità di rischio e ad altri no, ma che possono tutti quanti essere chiamati a diverso titolo a rifondere un danno subito dalla Banca. Si tratta quindi di una materia che, nei casi in cui dovesse sorgere una vertenza fra lavoratore e datore di lavoro, lascia ampi spazi interpretativi, nel rispetto dei principi posti a tutela del lavoratore dalla legge e dalla giurisprudenza. E prima ancora di una possibile vertenza di fronte ad un tribunale – che come già abbiamo accennato, spesso presenta un costo tale da non renderla realisticamente praticabile – emerge l'assoluta opportunità di prendere contatto con il sindacato, per avere la necessaria assistenza prima di addentrarsi nella realtà di una procedimento disciplinare non solo è personalmente sgradevole ma è anche tecnicamente complessa ed incerta.

[Scarica pdf](#)