



Piattaforma per il rinnovo

del CCNL del settore creditizio e finanziario 2019



Bancari #futuroalcontratto

COSA ABBIAMO
e
COSA CHIEDIAMO

TUTELE

Art. 38 - Obblighi delle Parti

1. Il personale, nell'esplicazione della propria attività di lavoro, deve tenere una condotta costantemente informata ai principi di disciplina, di dignità e di moralità.
2. Il personale ha il dovere di dare all'impresa, nella esplicazione della propria attività di lavoro, una collaborazione attiva ed intensa, secondo le direttive dell'impresa stessa e le norme del presente contratto, e di osservare il segreto di ufficio.
3. L'impresa deve porre il lavoratore/lavoratrice in condizione di conoscere le procedure di lavoro predisposte dall'impresa stessa con riferimento specifico alle mansioni che il lavoratore/lavoratrice medesimo è, di volta in volta, chiamato ad espletare. Tali procedure saranno portate a conoscenza del personale di nuova assunzione, normalmente, durante l'addestramento effettuato secondo le norme del presente contratto.
4. Qualora si renda necessario illustrare dette procedure, ciò avverrà durante l'orario di lavoro (con esclusione dell'orario di sportello) mediante apposite riunioni nell'ambito dei servizi o uffici alle cui attività le procedure stesse si riferiscono.
5. Le assenze debbono essere giustificate all'impresa senza ritardo.
6. Il personale deve comunicare con sollecitudine all'impresa ogni mutamento di residenza e domicilio.
7. 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 lavoratore/lavoratrice 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.
8. L'impresa può disporre che il personale inquadrato nella 1a e nella 2a area professionale, in relazione alle mansioni svolte ed al luogo di lavoro, indossi una tenuta di lavoro appropriata che l'impresa stessa fornisce all'interessato.
9. Per l'assunzione l'impresa può chiedere all'interessato il certificato generale del casellario giudiziale di data non anteriore a 3 mesi ed il certificato dei carichi pendenti.

• ART. 38 – OBBLIGHI DELLE PARTI

- Il divieto di “prestare a terzi la propria opera, salvo preventiva autorizzazione dell’impresa...”, deve essere cassato ritornando agli effetti di legge del mero divieto di attività in concorrenza.
- Occorre specificare che le comunicazioni interne all’Azienda, quelle dirette ai dipendenti e al sindacato, debbano essere espresse sempre in lingua italiana.

Art. 41 - Lavoratore/lavoratrice sottoposto a procedimento penale

1. Il lavoratore/lavoratrice il quale venga a conoscenza, per atto dell'autorità giudiziaria (Pubblico ministero o altro magistrato competente), che nei suoi confronti sono svolte indagini preliminari ovvero è stata esercitata l'azione penale per reato che comporti l'applicazione di pena detentiva anche in alternativa a pena pecuniaria, deve darne immediata notizia all'impresa. Analogo obbligo incombe sul lavoratore/lavoratrice che abbia soltanto ricevuto informazione di garanzia.
2. Qualora l'impresa in relazione a quanto previsto dall'art. 77, lett. c) e d) intenda rinviare alle risultanze anche non definitive del procedimento penale la valutazione dei fatti che hanno dato luogo al procedimento stesso, deve dare di ciò comunicazione per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato.
3. L'impresa può anche disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del lavoratore/lavoratrice interessato per motivi cautelari.
4. L'allontanamento dal servizio per motivi cautelari viene reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dall'impresa per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.
5. La circostanza che il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio per motivi cautelari, vi venga poi riammesso dall'impresa, pendenti le indagini preliminari o le successive fasi di cui al primo comma, lascia immutati gli effetti della comunicazione prevista dal comma 2.
6. Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio, ai sensi del comma che precedono, conserva, per il periodo relativo, il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso viene considerato di servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal presente contratto collettivo di lavoro.
7. Anche durante il periodo di allontanamento del lavoratore/lavoratrice dal servizio per motivi cautelari, restano ferme, così per l'impresa che per il lavoratore/lavoratrice medesimo, le facoltà di recesso dal rapporto di cui all'art. 77.

ART. 41 "LAVORATORE/LAVORATRICE SOTTOPOSTO A PROCEDIMENTO PENALE":

-
- Troppo spesso alle lavoratrici e ai lavoratori, oggetto di procedimento penale "per fatti estranei alle funzioni", vengono mosse contestazioni disciplinari per fatti già oggetto di accertamento penale, con la conseguente applicazione della sanzione espulsiva per "giusta causa" o "giustificato motivo soggettivo". Nella riscrittura dell'art. 41 del CCNL intendiamo:
- ridurre la possibilità che l'azienda contesti al lavoratore la rilevanza disciplinare di tali fatti e circostanze estranee, oggetto di accertamento penale in corso;
- **sancire la forma scritta, la motivazione accurata, la durata massima dell'allontanamento e assicurare che tale misura abbia effettivamente natura cautelare: ovvero riguardi materia grave e sia fondata sulla necessità di evitare l'inquinamento delle prove o la reiterazione. In pratica, occorre evitare che la sospensione cautelare venga utilizzata come "giudizio anticipato" e dunque come sanzione impropria.**
- Pertanto:
- non può avere durata superiore ad un mese.
- Può essere utilizzata solo dopo la formale contestazione dell'addebito disciplinare, o al massimo nei 15 giorni antecedenti.

Art. 42 - Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni

1. Qualora nei confronti del lavoratore/lavoratrice venga notificata informazione di garanzia o provvedimento analogo ovvero esercitata azione penale in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle sue funzioni, le eventuali sanzioni pecuniarie e le spese giudiziali, comprese quelle di assistenza legale, sono a carico dell'impresa, fermo restando il diritto dell'interessato a scegliersi un legale di sua fiducia.

2. La tutela di cui alla presente norma non si attua in presenza di azioni penali conseguenti a fatti o ad atti commessi in violazione di istruzioni o disposizioni emanate dall'azienda ed in tutti i casi in cui il comportamento del lavoratore sia in conflitto con l'azienda stessa.

3. Nei casi di cui sopra, al lavoratore/lavoratrice che sia privato della libertà personale verrà conservato il posto di lavoro con diritto alla retribuzione fermi restando i casi di risoluzione del rapporto da imputare a causa diversa.

4. Qualora il danneggiato si costituisca parte civile nei confronti del lavoratore/lavoratrice, l'onere dell'eventuale risarcimento è a carico dell'impresa.

5. Nei casi di cui ai comma precedenti, resta esclusa la applicabilità delle disposizioni contenute nei comma da 2 a 7 dell'art. 41.

6. Il lavoratore/lavoratrice che si trovi nelle condizioni di cui al presente articolo deve darne immediata notizia all'impresa.

7. Le garanzie e le tutele di cui ai comma 1 e 4 si applicano al lavoratore/lavoratrice anche successivamente alla cessazione del rapporto, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

8. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano in quanto compatibili con norme inderogabili di legge che disciplinino la materia e, comunque, con eventuali disposizioni regolamentari già vigenti sulla materia stessa.

Nota a verbale

Le Parti stipulanti chiariscono che la tutela di cui al presente articolo, alle condizioni ivi stabilite, riguarda anche i dipendenti nei cui confronti sia esercitata azione penale relativa a fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni per l'adempimento di obblighi posti a carico della banca per antiriciclaggio, lotta all'usura, Mifid e privacy.

- **ART. 42 “TUTELE PER FATTI COMMESSI NELL’ESERCIZIO DELLE FUNZIONI”:**
- Rubricare l’art. 42 come “tutele per fatti commessi in occasione delle funzioni“. L’avere semplicemente compiuto, omesso o ritardato, magari per ragioni di correttezza o fluidità operativa, singoli atti, tra i tanti e complessi adempimenti previsti dalle normative aziendali, non deve determinare di per sé la perdita delle tutele contrattuali.
- **Le parcelle di avvocati, periti, consulenti tecnici d’ufficio e di parte inclusi oneri, CPA ed IVA, e dunque ogni spesa di carattere legale e/o tecnica, sono sempre a carico del datore di lavoro e vanno sempre anticipate, a semplice presentazione delle fatture. Il relativo onere economico dovrà rimanere definitivamente a carico delle aziende (eliminare comma 2).**
- L’accertamento di fatti nel giudizio penale non può essere materia di contestazione disciplinare.

Art. 43 - Responsabilità civile verso terzi

In relazione a quanto previsto dall'art. 5 della legge del 13 maggio 1985, n. 190, le imprese terranno a proprio carico l'onere per la copertura della responsabilità civile verso terzi - ivi comprese le eventuali connesse spese legali - conseguente 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.

- **ART. 43 “RESPONSABILITA’ CIVILE VERSO TERZI”:**
-
- Occorre recuperare gli effetti pratici della legge 190/1985 che, all’art. 5, responsabilizza il datore di lavoro a sollevare dal rischio patrimoniale ogni lavoratore in tutti i casi di colpa, indipendentemente dal suo grado: lieve, media o grave.

Art. 44 - Provvedimenti disciplinari

1. I provvedimenti disciplinari applicabili, in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sono:

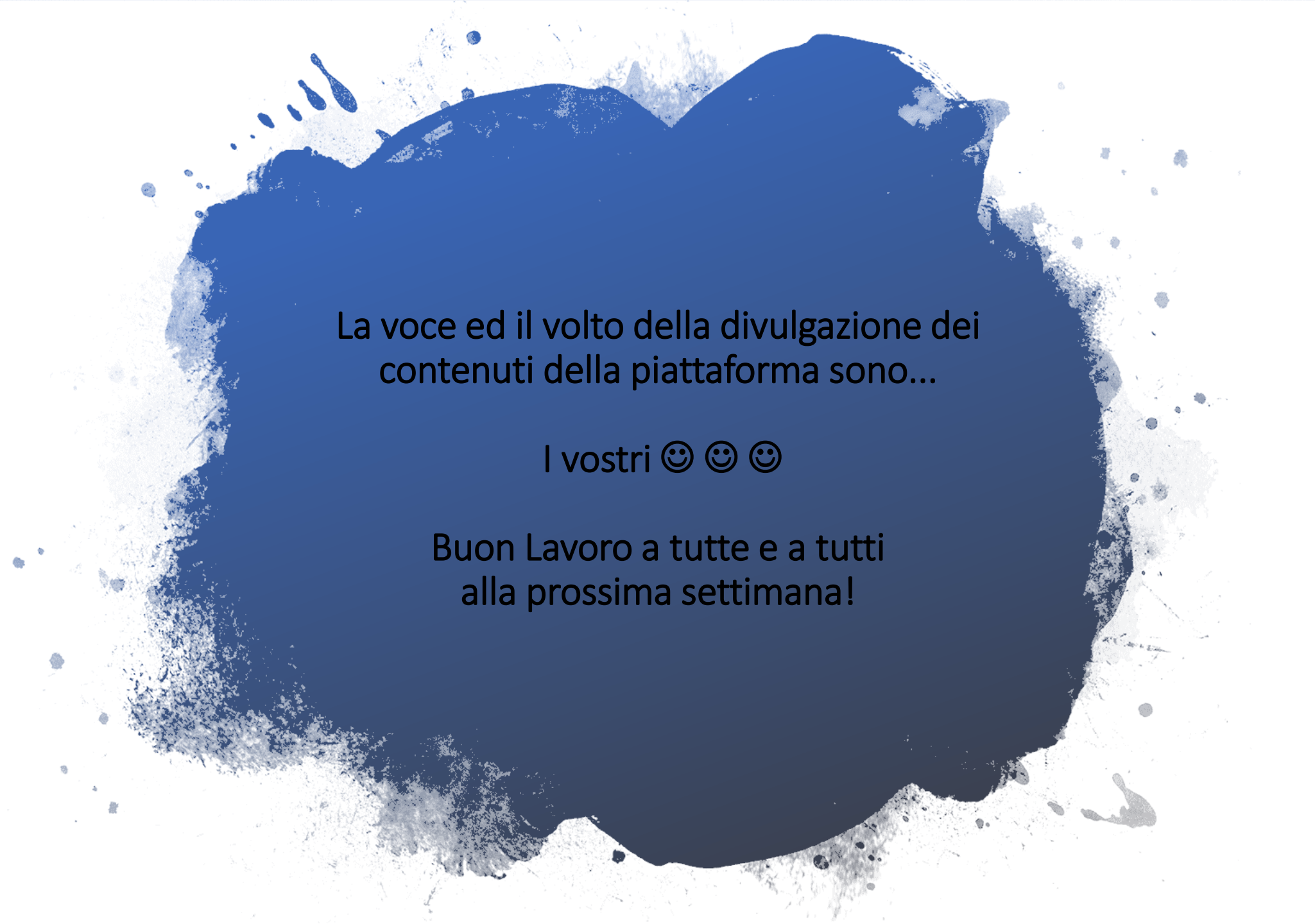
- a) il rimprovero verbale;
- b) il rimprovero scritto;
- c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- d) il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- e) il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

2. Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'impresa - in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare - può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore/lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario.

3. Resta fermo quanto previsto dall'accordo sull'esercizio del diritto di sciopero.

• ART. 44 “PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI”:

-
- Estendere a 10 giorni **lavorativi** il termine a difesa;
- limitare la contestabilità della recidiva a fatti della stessa specie e gravità e inoltre cronologicamente situati in periodi successivi a quei fatti oggetto della prima contestazione;
- **garantire il pieno accesso a tutti gli atti della contestazione.** La garanzia di difesa deve comprendere, oltre al diritto di prendere visione, anche quello di estrarre copia dei documenti, compresi i verbali ispettivi non sottoscritti dal Lavoratore e/o lavoratrice e tutti gli altri documenti aziendali che contengano suoi dati personali;
- regolamentare le indagini preliminari, che rappresentano, di fatto, una contestazione anticipata e senza garanzie di difesa di lavoratrici e lavoratori. **Occorre garantire il diritto all’assistenza difensiva anche nella fase delle indagini preliminari;**
- porre un termine massimo di tre mesi per la conclusione delle indagini preliminari;
- articolare le modalità per garantire il rispetto della persona nei tempi e nei modi di realizzazione delle indagini, in particolare nelle audizioni e in ogni fase di un eventuale procedimento disciplinare;
- definire una maggiore, puntuale e dettagliata graduazione delle sanzioni disciplinari conservative che garantisca una giusta proporzionalità tra fatto contestato e sanzione irrogata.
- graduare la “responsabilità per colpa”, che va misurata sulle concrete possibilità di intervento della lavoratrice e del lavoratore e nel contesto organizzativo dato. Laddove sussistano probabili carenze organizzative aziendali, non ricorre la colpa grave;
- **in caso di licenziamento ingiustificato va garantita la reintegra nel posto di lavoro senza interruzione di anzianità e con pagamento della retribuzione intanto perduta, con connessi adempimenti contributivi;**
- l’azienda deve anticipare e sostenere le maggiori spese legali della lavoratrice e del lavoratore nel caso in cui questi scelga come sede di impugnazione della sanzione, l’Ispettorato del Lavoro, e il datore di lavoro eviti di costituirsi in tale sede, ricorrendo invece al giudice del Lavoro.
- Art. 12: integrare l’informativa aziendale con i dati aggregati relativi ai procedimenti disciplinari (ordinati per numeriche, tipologie di infrazione e sanzione).
-



La voce ed il volto della divulgazione dei
contenuti della piattaforma sono...

I vostri 😊 😊 😊

Buon Lavoro a tutte e a tutti
alla prossima settimana!