

## **CAPITOLO V**

### **DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

#### **Art. 42 – Obblighi delle Parti**

---

##### Comma 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.

##### Comma 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.

##### Comma 3

L'impresa deve porre la lavoratrice/lavoratore in condizione di conoscere le procedure di lavoro predisposte dall'impresa stessa con riferimento specifico alle mansioni che la lavoratrice/lavoratore 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.

Le relative comunicazioni aziendali (circolari, ordini di servizio) devono essere redatte in lingua italiana, ferme restando le previsioni in materia di bilinguismo.

##### Comma 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.

##### Comma 5

Le assenze debbono essere giustificate all'impresa senza ritardo.

##### Comma 6

Il personale deve comunicare con sollecitudine all'impresa ogni mutamento di residenza e domicilio.

##### Comma 7

Al personale è vietato in particolare di:

- a) 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;
- b) fare operazioni di borsa su strumenti finanziari derivati;
- c) allontanarsi arbitrariamente dal servizio;
- d) entrare o trattenersi nei locali dell'impresa fuori dell'orario normale, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio.

Comma 8

La lavoratrice/lavoratore che intenda prestare a terzi la propria opera fornisce preventivamente all'impresa le informazioni utili a consentire la valutazione dell'assenza delle condizioni ostative o limitative previste dalla legge. Tali condizioni, se ritenute sussistenti, vanno comunicate alla lavoratrice/lavoratore nei successivi 15 giorni.

Comma 9

L'impresa può disporre che il personale inquadrato nell'Area unificata (ex 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> area professionale) di cui all'art. 100, in relazione alle mansioni svolte ed al luogo di lavoro, indossi una tenuta di lavoro appropriata che l'impresa stessa fornisce all'interessato.

Comma 10

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. 43 – Servizio di cassa e gestione di valori**

---

Comma 1

I detentori di chiavi debbono garantirne la consegna per l'estrazione dei valori all'apertura dello sportello.

Comma 2

Il personale di cassa, o comunque incaricato del maneggio dei valori, ha l'obbligo di denunciare, non oltre la presentazione della situazione giornaliera, le eccedenze e le deficienze che si siano verificate nella gestione dei valori ad esso affidati.

Comma 3

Gli importi delle eccedenze di cassa, trascorso il periodo di prescrizione ordinaria, vengono devoluti agli organismi aziendali di previdenza o di assistenza se formalmente costituiti, oppure, in mancanza di questi, alla Fondazione Prosolidar ente filatronpico -ente del Terzo settore.

#### Comma 4

Le deficienze di cassa devono essere rimborsate nel termine stabilito dall'impresa che, dopo aver sentito l'interessato, valuta i singoli casi anche in rapporto all'entità di tali deficienze.

#### Comma 5

Il personale di cassa, ferma restando la propria responsabilità individuale derivante dalle mansioni svolte, non risponde di banconote false la cui contraffazione risulti tale da potersi accertare solo attraverso particolari apparecchiature o mezzi di riconoscimento che l'impresa non abbia messo a disposizione dell'interessato; in mancanza di tali strumenti l'interessato non risponde se la contraffazione risulti tale da poter essere tecnicamente accertata soltanto in sede di controllo da parte della Banca d'Italia o della Banca Centrale Europea.

### **Art. 44 – Reperibilità e intervento**

---

#### Comma 1

L'impresa ha facoltà di chiedere la reperibilità ad elementi appartenenti a particolari servizi (ad esempio, centri elettronici, personale necessario per l'estrazione di valori; addetti a sistemi di sicurezza; addetti a presidi di impianti tecnologici; addetti a servizi automatizzati all'utenza): in tal caso gli interessati potranno assentarsi dalla residenza solo previa segnalazione alla Direzione, con obbligo di fornire indicazioni per la loro reperibilità e di effettuare gli eventuali interventi richiesti.

#### Comma 2

Al personale di cui al comma che precede spettano:

- il rimborso delle spese di trasporto sostenute in caso d'intervento;
- € 30,68 raggugliate ad una reperibilità per 24 ore, con un minimo di € 13,95;
- limitatamente al personale appartenente alle 2 aree professionali, il compenso per lavoro straordinario per la durata dell'intervento medesimo, con un minimo di € 18,42; per i quadri direttivi gli interventi effettuati vanno tenuti in considerazione ai fini dell'autogestione della [prestazione lavorativa di cui all'art. 96](#).

#### Comma 3

L'impresa provvederà a predisporre opportune turnazioni per il personale di cui sopra: nell'ambito delle lavoratrici/lavoratori designati dall'impresa stessa verrà data la precedenza a coloro che abbiano avanzato richiesta in tal senso.

## **Art. 45 – Disconnessione**

---

### Comma 1

La generalizzata e crescente diffusione di strumenti tecnologici di lavoro rende necessario individuare un opportuno bilanciamento tra le esigenze operative aziendali e la vita privata della lavoratrice/lavoratore.

### Comma 2

A tal fine, le Parti concordano su quanto segue:

- l'utilizzo delle apparecchiature aziendali in dotazione avviene nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto della lavoratrice/lavoratore ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, dei periodi di ferie e degli altri legittimi titoli di assenza;
- è opportuno che le comunicazioni tramite strumentazione telematica risultino di contenuto sintetico e chiaro, evitando l'inoltro massivo a soggetti non direttamente interessati dalle comunicazioni medesime;
- le comunicazioni di lavoro avvengono, salvo temporanee ed eccezionali esigenze, esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendali;
- fuori dell'orario di lavoro e nei casi di legittimi titoli di assenza non è richiesto alla lavoratrice/lavoratore l'accesso e connessione al sistema informativo aziendale; la lavoratrice/lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola la lavoratrice/lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Restano ferme eventuali specifiche esigenze.

## **Art. 46 – Lavoratrice/lavoratore sottoposto a procedimento penale**

---

### Comma 1

La lavoratrice/lavoratore 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 sulla lavoratrice/lavoratore che abbia soltanto ricevuto informazione di garanzia.

### Comma 2

Qualora l'impresa in relazione a quanto previsto dall'[art. 86, 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 alla lavoratrice/lavoratore interessato.

#### Comma 3

L'impresa può anche disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio della lavoratrice/lavoratore interessato per motivi cautelari.

#### Comma 4

L'allontanamento dal servizio per motivi cautelari viene reso noto per iscritto alla lavoratrice/lavoratore 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.

#### Comma 5

L'impresa è tenuta ad effettuare un colloquio su richiesta della lavoratrice/lavoratore allontanato dal servizio per motivi cautelari a seguito di procedimento penale per fatti estranei all'attività lavorativa, nel rispetto del quadro normativo vigente.

#### Comma 6

La circostanza che la lavoratrice/lavoratore 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.

#### Comma 7

La lavoratrice/lavoratore allontanato dal servizio, ai sensi dei 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.

#### Comma 8

Anche durante il periodo di allontanamento della lavoratrice/lavoratore dal servizio per motivi cautelari, restano ferme, così per l'impresa che per la lavoratrice/lavoratore medesimo, le facoltà di recesso dal rapporto di cui all'art. 86.

## **Art. 47 – Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni**

---

### Comma 1

Qualora nei confronti della lavoratrice/lavoratore 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.

### Comma 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 della lavoratrice/lavoratore sia in conflitto con l'azienda stessa.

### Comma 3

Nei casi di cui sopra, alla lavoratrice/lavoratore 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.

### Comma 4

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

### Comma 5

Nei casi di cui ai comma precedenti, resta esclusa l'applicabilità delle disposizioni contenute nei [comma da 2 a 8 dell'art. 46](#).

### Comma 6

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

### Comma 7

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

### Comma 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.

#### Comma 9

In coerenza con quanto previsto nell'accordo nazionale 8 febbraio 2017 in tema di politiche commerciali e organizzazione del lavoro (in appendice n. 12), tutte le spese legali saranno anticipate dalle imprese nelle situazioni caratterizzate da significativi elementi oggettivi di riscontro e per tutti i gradi di giudizio. In tali ipotesi, ai fini di quanto previsto dall'[art. 86, comma 1, lett. c](#)) e d) ogni valutazione in merito alla rilevanza disciplinare del capo di imputazione, in sé considerato, sarà effettuata solo all'esito, anche non definitivo, del procedimento penale. Ciò ferme restando le prerogative aziendali a fronte del rilievo disciplinare dei comportamenti posti in essere, indipendentemente dalla loro rilevanza penale.

#### 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. 48 – Responsabilità civile verso terzi**

---

#### Comma 1

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 delle altre lavoratrici/lavoratori particolarmente esposti al rischio medesimo.

### **Art. 49 – Provvedimenti disciplinari**

---

#### Comma 1

I provvedimenti disciplinari applicabili, in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa valutato tenendo conto delle circostanze di fatto, sono:

- il rimprovero verbale;
- il rimprovero scritto;
- la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);

- il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

#### Comma 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 della lavoratrice/lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario.

#### Comma 3

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

#### Comma 4

Il termine di cui all'art. 7, comma 5, l. n. 300 del 1970 è fissato in 7 giorni lavorativi.

#### Comma 5

Entro il termine di cui al comma che precede, la lavoratrice/lavoratore può chiedere per iscritto l'accesso a specifici documenti, relativi ai fatti oggetto della contestazione disciplinare, necessari ad un compiuto esercizio del diritto di difesa, ferme le limitazioni previste dalla normativa sul trattamento dei dati personali. Il termine è conseguentemente interrotto dalla data della richiesta e ricomincia a decorrere dalla data in cui l'impresa dà riscontro alla lavoratrice/lavoratore.

#### RACCOMANDAZIONE

ABI invita le imprese ad informare ad un principio di efficienza e brevità l'intero iter procedimentale, circoscrivendo lo stesso al tempo necessario in relazione alle singole fattispecie e alla struttura organizzativa aziendale.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA DELLE PARTI

In relazione alle richieste sindacali in tema di licenziamenti disciplinari illegittimi contenute nella piattaforma per il rinnovo contrattuale anche in considerazione delle peculiarità dell'attività bancaria, le Parti hanno approfondito i recenti orientamenti giurisprudenziali (tra cui, Cass. n. 12174 del 2019).

Tenuto conto altresì che in giurisprudenza sull'ambito di applicazione della reintegrazione permangono incertezze, anche in ordine alla legislazione europea, sulla coerenza del complessivo assetto normativo, le Parti auspicano che nelle sedi competenti si realizzino gli opportuni interventi legislativi a tutela delle lavoratrici/lavoratori con riferimento agli aspetti collegati ai casi di licenziamento disciplinare illegittimo per insussistenza del fatto contestato o per sua irrilevanza disciplinare.