

Rete bancaria, responsabilità professionale e tutela

In estrema sintesi a livello generale

Nelle attuali condizioni di mercato e d'attività in cui operano le istituzioni finanziarie, i dipendenti di banche e altre società finanziarie possono facilmente trovarsi in situazioni che provocano chiamata in responsabilità civile, sia personale che a carico delle società che essi rappresentano.

L'orientamento nella dottrina giuridica, sostenuta anche da pronunce nella giurisprudenza, facendo leva proprio sull'attività professionale svolta dalla banca, impone ad essa doveri di diligenza e correttezza ulteriori rispetto a quelli previsti dal codice civile per gli altri operatori economici. Altro importante elemento è l'inversione dell'onere della prova, in base alla quale il cliente è tenuto a dimostrare soltanto l'esistenza di un rapporto contrattuale e dell'inadempimento, mentre tocca alla banca superare la presunzione di colpa, provando di essersi comportata con la massima diligenza possibile.

Il rischio specifico dipende poi dalla tipologia d'attività svolta. A titolo esemplificativo alcune tipiche fonti di responsabilità: errata consulenza in materia di investimenti, impropria esecuzione di ordini, cessazione linea di credito, diffusione di informazioni inesatte (benefondi, centrale rischi, segreto bancario), distribuzione di prodotti non adatti al tipo di clientela.

Il lavoratore dipendente può incorrere in responsabilità di due tipi: contrattuale (verso il datore e solo eccezionalmente verso i clienti del datore); extracontrattuale (verso i terzi). La responsabilità contrattuale è quella che discende dalla violazione di norme contrattuali o legali dettate in materia di contratto di lavoro. La responsabilità extracontrattuale è quella che discende dalla violazione di norme che regolano i rapporti tra cittadini al di fuori degli eventuali rapporti contrattuali tra essi. I due tipi di responsabilità possono concorrere.

Il terzo danneggiato può scegliere se rivalersi per l'intero (danno e risarcimento) verso il dipendente o il datore, se entrambi responsabili contrattualmente e/o civilmente. Il dipendente può essere esente da responsabilità dando prova del caso fortuito o della forza maggiore. 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.

Il C.C.N.L. bancari recepisce l'obbligo imposto dalla legge 190/85 (assicurazione da stipularsi in favore di tutti i dipendenti che, a causa del tipo di mansioni, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità verso terzi) limitatamente ai casi di colpa lieve. (Art. 43 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.)

In Fideuram

Non c'è molto da spiegare ai colleghi della nostra rete bancaria, che conoscono bene la propria realtà lavorativa quotidiana. La "novità" per chi sta allo sportello è che non si percepisce più

l'indennità di cassa della 6° ora, e che si lavora molto di più perché al pomeriggio ci si occupa di altro, in particolare delle pratiche di fido da smaltire rapidamente (corre voce che i PB non gradiscano la cessazione pomeridiana dell'attività di cassa, e che per convincerli sia stato promesso che così facendo i lavoratori saranno dedicati alle pratiche e queste verranno chiuse molto più velocemente...).

La formazione erogata nell'ambito di questa accelerazione sulle attività pomeridiane a sportello chiuso non è sufficiente, vista la tipologia delle lavorazioni in questione, e su questo sono concordi sia i formatori che i formati.

L'organizzazione del lavoro Fideuram, pertanto, fa sì che i lavoratori dello sportello si trovino in una variegata posizione di rischio, a seconda dell'orario: responsabilità e connesso rischio la mattina sull'attività di cassa, altra responsabilità e altro rischio al pomeriggio per pratiche di fido e quant'altro

Come tutelarsi

In primis rivolgersi al sindacato aziendale fornendo tutti gli elementi di chiarimento rispetto all'organizzazione lavorativa specifica in cui si opera, nonché segnalando prontamente tutte le problematiche specifiche da affrontare con l'Azienda e risolvere.

In secundis consigliamo di stipulare una polizza assicurativa per il rischio professionale bancario, optando per la soluzione più adatta a seconda delle attività che si è chiamati a svolgere.

Anche per il 2016 le Segreterie Nazionali hanno raggiunto un'intesa unitaria per il rinnovo delle polizze di cassa e professionali (comprese le eventuali forme integrate) da offrire agli iscritti. Il patto, rinnovato ormai da molti anni, ha contribuito in maniera determinante alla stabilizzazione del prezzo delle polizze professionali su tutto il territorio nazionale, consentendo ai lavoratori di aree geografiche considerate a maggior rischio, per effetto di una non comparabile circolazione di denaro contante e di una diversa numerosità delle operazioni di sportello pro-capite, di beneficiare di condizioni omogenee a quelle del resto d'Italia.

E' tra l'altro confermata l'esplicita definizione, all'interno delle convenzioni stipulate con le compagnie assicurative, del diritto, così come è previsto dalla legge, dell'assicurato a godere della copertura di polizza per tutto il periodo coperto dal premio, anche in caso di dimissioni dal sindacato di appartenenza.

Resta confermata la libertà delle singole organizzazioni sindacali periferiche (regionali, provinciali) e/o aziendali di sottoscrivere specifici accordi con le compagnie assicurative di propria fiducia, rispettando i vincoli delle caratteristiche base definite dall'intesa a livello nazionale.

Anche per le polizze, quella nazionale o le eventuali disponibili a livello territoriale, sollecitiamo i lavoratori a rivolgersi sempre e comunque al sindacato aziendale, valutando nel caso di più opzioni sia i costi che le coperture e facendosi assistere, se opportuno, nella procedura di sottoscrizione.