

# FABInforma

Federazione Autonoma Bancari Italiani

NOVEMBRE 2010

a cura della Segreteria di coordinamento R.S.A. Banca Popolare di Vicenza

Tel 0444/339674 – 0444/339703 e-mail [fabi@popvi.it](mailto:fabi@popvi.it) web [www.fabipopvi.it](http://www.fabipopvi.it)



## GIOCO DI SQUADRA SOLO PER POCHI?

Ricordo che, tempo fa, la Banca chiamò ad una convention megagalattica nientemeno che il famoso coach Dan Peterson per parlare del “gioco di squadra”, argomento tra i più gettonati del nostro management.

Occorre “far squadra”, essere compatti e coesi: questa la parola d’ordine per ogni tentativo di conseguire budget sempre più pretenziosi, molto ardui stante soprattutto una crisi economica di cui pare non si voglia tener conto.

Si può essere certo d’accordo sulla necessità di coinvolgere tutte le risorse umane - termine cinico con cui si chiamano le persone... -, di motivare ogni componente dell’organico delle singole strutture, ma quello che poi manca è una seria proposta di ripartizione dei frutti.

Si coltiva tutti insieme il campo, ma poi il raccolto è nettamente differenziato: molto (quasi tutto) a chi comanda, poco (quasi niente) a chi lavora!

Non è un caso il fatto che un accordo sul sistema incentivante non sia mai stato né cercato né trovato! La Banca peraltro in materia non ha bisogno dell’avallo sindacale, per cui va dritta per la sua strada, con tanti saluti al gioco di squadra



### Disdettato il Contratto Nazionale

Le Segreterie Nazionali di tutte le OO.SS. e l’ABI hanno consensualmente disdettato ai sensi dell’art 5 dello stesso, il Contratto nazionale 8/12/2007 che scade al 31/12/2010. Si tratta di un atto tecnico assunto in relazione all’art. 5 del CCNL, che ne stabilisce il tacito rinnovo in assenza di una formale disdetta da effettuarsi entro il 30 c.m.

Per quanto ovvio vi confermiamo che nel mese di Dicembre 2010 scatterà regolarmente l’ultimo aumento previsto dall’attuale CCNL, nella misura dello 0,75%.

Che squadra infatti è mai quella dove si strapagano i dirigenti, gli allenatori, molto meno invece i campioni, quasi niente la maggior parte dei giocatori?

Fuor di metafora, per qual motivo un operatore unico, un Consulente Retail deve lavorare ben oltre il suo dovere, per consentire il raggiungimento di obiettivi i cui frutti non potrà godere se non in maniera irrilevante?

Qualche centinaio di euro: ecco le briciole per un impegno a fare squadra di cui sono gli altri – i soliti noti – a godere davvero, in

modo direttamente proporzionale rispetto al grado gerarchico (e relativo stipendio) ma inversamente all’effettivo contributo lavorativo.

Strano che la banca ancora non abbia capito che questo sistema premiante in realtà mortifica l’iniziativa, deprime il morale, demotiva e divide. E’ questo che si vuole? Aspettiamo con ansia il momento in cui condivisione, corresponsabilità, partecipazione diffusa cesseranno di essere solo belle parole e diverranno veramente principio ispiratore di un serio, coerente, onesto tentativo di incentivazione concreta soprattutto per quei ruoli più direttamente coinvolti nel processo produttivo.

**La serenità e il benessere dei dipendenti (di tutti e non di una parte...) dipende molto dalla condivisione, non solo del lavoro ma anche dei suoi frutti.**



Ermanno Geronazzo – SAS Treviso

REGANIGRAMMA AZIENDALE



## Responsabilità del lavoratore bancario

*Eseguire disposizioni di un superiore gerarchico, pur se le modalità che vengono indicate sono difformi dalla prescrizione normativa, potrebbe far ritenere, in buona fede, di adempiere così al dovere di subordinazione e comunque, nella veste di meri esecutori, di non essere soggetti ad alcun profilo di responsabilità.*

NON È COSÌ. Nella generalità dei casi, piuttosto, la mancata osservanza delle norme di riferimento, anche se esplicitamente richiesta da un ordine superiore, può determinare per l'esecutore responsabilità anche gravi, di natura sia disciplinare - con provvedimenti che giungono sino al licenziamento - sia civile o penale. È ben vero che il rapporto di lavoro subordinato prevede che il dipendente collabori con l'impresa prestando la propria attività alle dipendenze

dell'imprenditore, sia operando con diligenza e osservando le disposizioni impartite dal datore di lavoro e dai suoi collaboratori dai quali gerarchicamente dipende, sia osservando un obbligo di fedeltà espresso dalla legge in termini di attività vietate.

Tuttavia ...

- La richiesta diligenza viene misurata tenendo conto anche delle qualità professionali del dipendente oltre che degli obiettivi aziendali da raggiungere e, in particolare nel settore bancario, ove **la legge privilegia la tutela degli interessi generali dei cittadini-risparmiatori, non viene ammessa ignoranza**. Nella condotta vietata, anche se richiesta da un superiore, il lavoratore non può quindi addurre come scusante il fatto di non conoscere la norma o di averla non correttamente interpretata; la possibile conseguente responsabilità penale personale non troverebbe peraltro attenuanti poiché, come è affermato dalla Cassazione, non può avvalersi della scriminante dell'adempimento di un dovere il dipendente che abbia ottemperato a un ordine di un datore di lavoro privato.

- Circa la fedeltà, deve precisarsi che, secondo giurisprudenza, il vincolo di fedeltà opera, non tanto verso la persona fisica del diretto superiore, ma anche e soprattutto verso gli organi superiori (dirigenziali e di controllo) della persona giuridica: si contravviene quindi all'obbligo di fedeltà se, pur su disposizione del superiore gerarchico, si opera in difformità alla normativa emessa dal datore di lavoro o contro l'interesse dell'impresa. La Suprema Corte poi ha affermato che la norma civilistica relativa alla fedeltà deve essere interpretata in senso ampio e comprensivo, oltre che delle specifiche previsioni contenute nel testo della disposizione, anche degli obblighi non codificati, conseguenti al generale dovere di esecuzione del contratto secondo buona fede. Si comprende così come la Cassazione, sottolineato che l'obbligo di fedeltà diviene più intenso man mano che si sale nella scala gerarchica del personale, abbia potuto considerare legittimo il licenziamento di un vice direttore di filiale, che non aveva allertato il datore di lavoro - nella persona degli ulteriori superiori gerarchici o degli organi ispettivi - delle gravi irregolarità commesse dal suo immediato superiore gerarchico.

Si ricorda, infine, come una condotta contraria alla normativa possa interpretarsi come contributo causale al cagionamento di un danno lamentato dal cliente e determinare così la possibilità di risarcimento in solido con la banca.

**Si invita, quindi, ad una particolare attenzione nell'esecuzione dell'attività lavorativa e, almeno, a leggere attentamente tutte le disposizioni, a non apporre la propria firma su pratiche istruite da altri se non si è in grado di valutarne la portata, a non compiere operazioni scorrettamente, con l'intenzione di regolarizzarle successivamente, a non effettuare operazioni in deroga alla giusta disciplina per compiacere o preservare i rapporti con clienti o colleghi - anche se superiori - e a segnalare alla Direzione generale o agli organi ispettivi e di controllo, con modalità tracciabile, le anomalie evidenti e ripetute, a maggior ragione se si possiedono qualifiche di responsabilità.**

### PRESSIONI COMMERCIALI

*Continuano, soprattutto in alcune "solite" Aree, le Pressioni Commerciali, con "inviti" a non procedere a "scartamento ridotto" o "il motore deve girare a pieno ritmo anche in salita".*

*Invitiamo, nuovamente, TUTTI ad inviarci le Mail incriminate in modo da denunciare pubblicamente il modo di "fare squadra" di certi Responsabili.*

