

Policy sulle cariche ed attività esterne del personale del Gruppo Deutsche Bank

Ciao!

E' stata ieri pubblicata (e divulgata via mail dall'Azienda) la nuova Policy sugli "Outside Business Interests", cioè sulle cariche ed attività esterne del personale del Gruppo Deutsche Bank.

Tale regolamentazione in parte ricalca le previsioni del CCNL (che all'art. 38, comma 7 per aree professionali e quadri direttivi, e art 4 CCNL per i dirigenti: "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"; ma in sostanza essa definisce con precisione le situazioni nelle quali occorre chiedere, preventivamente all'assunzione di incarichi esterni all'Azienda, specifica autorizzazione.

In generale, possiamo dire che la policy non fa distinzione tra incarichi retribuiti e incarichi non retribuiti: entrambi sono assoggettati ad autorizzazione preventiva da parte delle funzioni aziendali competenti.

Così, sempre in via generale, l'autorizzazione preventiva è richiesta SEMPRE, salvo i casi che siano espressamente esclusi. Questo significa che l'autorizzazione va richiesta non solo per gli incarichi che il Collega ritenga esposti al rischio di conflitti d'interesse con Deutsche Bank, ma anche in tutti i casi ritenuti "pacifici" ma non espressamente esclusi dalla Circolare: il principio ispiratore della Policy è che la valutazione di merito (sulla coerenza e praticabilità dell'incarico) viene eseguita esclusivamente dall'Azienda, che ne sia stata posta preventivamente a conoscenza, e non dal dipendente.

C'è da dire, peraltro, che nel recepire la Policy di Casamadre, in Italia è stato correttamente evidenziato che la Policy non è applicabile in Italia per la parte relativa agli incarichi politici e comunque pubblici, sindacali e di volontariato (cfr. art. 8 dello Statuto dei Lavoratori: "E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore"). Conseguentemente, la policy non si applica nei casi di assunzione di cariche a titolo personale nell'ambito di associazioni, enti e organizzazioni a carattere politico, religioso o sindacale, la cui comunicazione al datore di lavoro possa risultare in contrasto con il

divieto di indagini sulla sfera privata del lavoratore dipendente imposto dalla legge, in quanto potenzialmente atta a consentire di conoscere l'orientamento politico, religioso o sindacale del lavoratore o che risulti comunque riconducibile alla sfera personale del lavoratore (ad es. partiti politici, congregazioni religiose, associazioni sportive, di volontariato, ecc.).

Poste tali limitate e specifiche esclusioni, praticamente per tutto il resto, e cioè in generale per tutte le attività per le quali il dipendente intenda assumere incarichi o funzioni di gestione, vale il divieto. Il divieto è generale, e operativo di per sè, salvo che sia l'Azienda stessa a dichiarare di autorizzare preventivamente il Collega. La parte dei "divieti" contenuti nella Policy appare, peraltro, molto pervasiva, in quanto tra l'altro anche in caso di autorizzazione preventiva è comunque fatto divieto di "utilizzare il nome, le infrastrutture ed altre risorse di DB (ad esempio, posta elettronica, logo, computer e apparecchi di telecomunicazione, locali, materiali etc.)" in relazione agli incarichi extralavorativi espletati.

In sede critica, ci sarebbe molto da ragionare sulla legittimità di norme di servizio che impediscono comunque di svolgere attività, anche se non concorrenziali, in assenza di autorizzazione preventiva: non è previsto dal contratto collettivo alcun corrispettivo economico per la rinuncia a tali opportunità, e la rinuncia richiesta dalla Circolare altro non è che una sorta di patto di fedeltà "rafforzato" e non remunerato. Ma lo scopo di questa comunicazione sindacale non è quello di sollevare eccezioni (lo faremo nelle sedi di confronto con l'azienda), quanto quello di richiamare la Tua attenzione e "metterti in guardia".

Perchè?

Perchè la mancata osservanza di tutta la Policy, e dunque anche l'omissione della richiesta preventiva, costituisce di per sè "GRAVE VIOLAZIONE" disciplinare, e conseguentemente può giustificare l'irrogazione di un grave provvedimento disciplinare a Tuo danno. Questo significa, tra l'altro, che indipendentemente dalla natura NON CONCORRENZIALE dell'attività svolta fuori dalla banca e fuori dall'orario di lavoro, il fatto stesso di omettere di comunicare preventivamente all'azienda, per l'autorizzazione, l'incarico assunto costituisce GRAVE ILLECITO. Va da sè che la Circolare opera dalla sua data di pubblicazione, ma non può sancire responsabilità per il pregresso: si potrà sottoporre a richiesta di autorizzazione "ex nunc" quanto non precedentemente sottoposto, nei limiti in cui ciò è consentito.

Rimaniumo, come FIRST, a Tua completa disposizione per ogni utile chiarimento e assistenza rispetto alle tematiche in oggetto. Ti raccomandiamo, in ogni caso, un'attenta lettura della Policy.

Un caro saluto.

Settembre 2015



DOMENICO IODICE
Segretario Responsabile
FIBA CISL in D.B. Spa