



di **Sofia Cecconi**  
Consulente Legale Fabi Nazionale

Le norme e l'attività bancaria ed extrabancaria

## Divieto di concorrenza quando è riscontrabile?

La contrattazione collettiva prevede la procedura della richiesta di «autorizzazione» per l'attività extrabancaria - Si consiglia di seguirla al fine di ottenere un'autorizzazione (anche) implicita o, quantomeno, di conoscere tempestivamente la posizione aziendale.

Domanda **D**

Mi è stato proposto di collaborare con una rivista che fornisce consulenza su questioni di natura finanziaria. In banca mi occupo prevalentemente del servizio di cassa e, talvolta, di consulenza anche su prodotti finanziari. Vorrei sapere se la mia attività è in concorrenza o meno con il mio datore di lavoro.

Risposta **R**

Per le incompatibilità fra l'attività bancaria ed altre attività svolte dal dipendente al di fuori della stessa, occorre far riferimento alla legge (art. 2105 c.c.), alla contrattazione collettiva (ad esempio v. art. 32 CCNL

per le imprese creditizie, finanziarie e strumentali dell'8.12.2007) e alle eventuali normative aziendali che disciplinano la materia. La giurisprudenza (v. ad esempio Cass. 19 aprile 2006, n. 9056), in proposito, ha affermato che il dovere di fedeltà e di non concorrenza si concreta nell'obbligo del lavoratore di tenere un comportamento leale verso il datore di lavoro, tutelandone in ogni modo gli interessi, non essendo necessaria la configurazione di una condotta di concorrenza sleale nelle forme sancite dall'art. 2598 c.c., (ad esempio: usare nomi o segni distintivi altrui, diffondere notizie ed apprezzamenti

sui prodotti ...), ma potendo tuttavia annidarsi l'illegittimità del comportamento in situazioni diverse dalla concorrenza commerciale vera e propria. È pur vero che la fedeltà non si misura con il metro della supina accettazione di metodologie aziendali: non può ritenersi giustificato, secondo i giudici, il licenziamento del medico dipendente di una struttura sanitaria fondato sul presupposto dell'avviamento di pazienti presso altri istituti per effettuare con tempistiche più rapide particolari e complessi tipi di analisi (cfr. Cass. n. 9056/2006 cit.). Purtroppo, nella specie, il dipendente non solo potrebbe fornire suggerimenti in contrasto con le indicazioni aziendali circa i prodotti da collocare presso la clientela, ma potrebbe favorire società in concorrenza, senza che tale scelta sia seriamente motivata dall'inevitabilità (o discrezionalità terapeutica) dell'indicazione come nel caso del medico sopra richiamato. Potrebbe in questo caso risultare arduo tracciare il confine fra liceità o meno del comportamento. Si ricorda - in ogni caso - che la contrattazione collettiva prevede la procedura della richiesta di «autorizzazione» per l'attività extrabancaria, procedura che si consiglia comunque di seguire al fine di ottenere un'autorizzazione (anche) implicita o, quantomeno, di conoscere tempestivamente la posizione aziendale sulla attività che si intende intraprendere.

Spett.le

La Voce dei Bancari  
Mensile di FABI - Federazione Autonoma Bancari Italiani  
Via Tevere n. 46 - 00198 Roma

Data .....

Il/La ..... sig./sig.ra  
..... iscritto/a  
alla FABI (tessera n° .....), pone un quesito sul seguente argomento inerente al proprio rapporto di lavoro:

Allega copia della normativa convenzionale di riferimento.

Firma del lavoratore

**Informativa e richiesta di consenso a norma del d.lgs. 196 del 2003 (codice in materia di protezione dei dati personali).** I dati della presente scheda saranno oggetto di trattamento informatico e manuale da parte della rivista "La Voce dei Bancari" per le seguenti finalità: a) analisi giuridico-legale; b) risposta al quesito; c) pubblicazione in forma anonima sulla rivista "La Voce dei Bancari" del quesito e della risposta. Titolare del trattamento dei dati è la rivista "La Voce dei Bancari" e responsabile è il Direttore della rivista, Paolo Panerai. Le chiediamo di prestare il consenso per il trattamento dei dati anche sensibili contenuti nella presente scheda e nell'allegato promemoria, per finalità editoriali relativamente alla pubblicazione di quesiti e di risposte su "La Voce dei Bancari".

Firma del lavoratore

**N.B. Si informano i lettori che la Redazione si riserva di rispondere e di pubblicare solo i quesiti e le risposte di interesse generale**



## NOVITÀ GIURISPRUDENZIALI

# Fecondazione in vitro e licenziamento

La sentenza in commento affronta - in modo alquanto discutibile - la questione della (non) riconosciuta tutela per l'ipotesi della fecondazione in vitro. Senza volerli addentrare nella questione etica

legata al problema della procreazione assistita, che pure ha fatto molto discutere in Italia nell'ambito del dibattito sorto a margine del referendum abrogativo sulla legge n. 40 del 2004, la sentenza offre lo spunto per svolgere

alcune osservazioni. In breve fatti. Una cameriera austriaca che si era sottoposta ad un trattamento di fecondazione artificiale richiedeva, come da prescrizione medica, al proprio datore di lavoro un congedo per

malattia e, nelle more del trattamento sanitario, ovvero, nel periodo intercorrente tra l'avvenuta fecondazione degli ovuli in vitro ed il trasferimento degli stessi nell'utero della medesima, riceveva dal datore di lavoro la comunica-

zione di licenziamento. La risoluzione del rapporto lavorativo sottoposta al vaglio giudiziario veniva valutata nei tre gradi di giudizio in modo altalenante: si perveniva, infatti, a soluzioni diametralmente opposte a seconda che il momento iniziale della gravidanza fosse fatto risalire alla fecondazione dell'ovulo oppure al trasferimento di questo nell'utero. Alla fine la questione veniva sottoposta alla Corte di Giustizia delle Comunità Europee, trattandosi di questione assolutamente nuova e non regolamentata neppure dalla direttiva. La Corte, dopo essersi soffermata sull'importanza di stabilire in primis se, alla luce degli scopi perseguiti dalla direttiva 92/85 ed in particolare dall'art. 10, la tutela contro il licenziamento prevista da tale norma si potesse estendere o

meno ad un lavoratrice nelle circostanze di cui alla causa principale, ha concluso con una sentenza negativa certamente criticabile.

La Corte ha ritenuto, infatti, non ammissibile, per ragioni di certezza del diritto, che la tutela garantita dalla direttiva sopra richiamata sia estesa al caso in cui il licenziamento venga comunicato prima del trasferimento degli ovuli fecondati in vitro nell'utero della lavoratrice. A tal proposito ha ricordato che gli ovuli fecondati possono essere conservati per un periodo più o meno lungo, nel caso di specie fino a dieci anni, a seconda della previsione della normativa nazionale.

In buona sostanza, quindi, la lavoratrice è tutelata in caso di licenziamento solo laddove dimostri il motivo discriminatorio del provvedimento, ossia che la risoluzione del rapporto sia fondata essenzialmente sul fatto che l'interessata si sia sottoposta a tale trattamento.

Sul piano teorico la sentenza, forse, è esente da censure. Ma sul piano pratico la soluzione adottata non regge: affermare che la tutela debba essere successiva alla fase dell'impianto in utero perché il compito della legge è di tutelare la condizione fisica e psichica solo della gestante ne limita sensibilmente la portata; resta, infatti, inspie-



## LA SENTENZA

Corte di giustizia delle Comunità Europee 26 febbraio 2008 - procedimento C 506/06

La tutela delle lavoratrici gestanti, in particolare il divieto di licenziamento, prevista dalla direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, 92/85/CEE, non si applica ad una lavoratrice che si sottopone a fecondazione in vitro qualora, al momento della comunicazione del licenziamento, la fecondazione dei suoi ovuli con gli spermatozoi del partner abbia già avuto luogo e si sia, quindi, già in presenza di ovuli fecondati in vitro, ma questi non siano stati ancora trasferiti nell'utero della lavoratrice.

gabilmente priva di tutela la fase "pre" impianto, anche se se questa – come nella specie – sia di poco successiva alla fecondazione in vitro. Senza considerare, fra l'altro, che nessuna donna si sottoporrebbe mai ad interventi tanto dolorosi ed invasivi per poi decidere, nel momento in cui la fecondazione ha avuto buon esito, di rimandare di anni se non, addirittura, di rinunciare alla

tanto attesa e desiderata maternità! La sentenza in oggetto sembra avere un atteggiamento "salomonico" nei confronti di tema così delicato. È auspicabile, de iure condendo, anche a livello di diritto interno, un ampliamento delle frontiere garantistiche per un'equilibrata tutela delle lavoratrici, che non possono avere una gravidanza "naturale".

L'analisi unitaria dei sindacati del Credito

## Crisi finanziaria sistemica e globale

Bisogna tornare a pensare la Banca come soggetto sociale capace di produrre benefici stabili ed equilibrati nel lungo periodo.

**L**a crisi finanziaria si aggrava ogni giorno di più.

Non sono bastate ad arginarla le immissioni di liquidità delle banche Centrali, le misure di sostegno fiscale dell'Amministrazione degli Stati Uniti, le ricapitalizzazioni delle Banche e delle Merchant Bank attraverso l'intervento dei Fondi Sovrani, le fusioni ed acquisizioni di controllo degli intermediari in crisi, le nazionalizzazioni di Gruppi Bancari e Finanziari negli Stati Uniti ed in Europa.

Il liberismo paradossalmente si capovolge nel suo opposto: l'intervento degli Stati nel tentativo, ancora gravido di incognite, di salvare il sistema bancario e finanziario mondiale.

Viene confermato ciò che andiamo sostenendo da tempo: solo un deciso

cambiamento può avviare la crisi ad una positiva soluzione: regolazione rigorosa dei mercati finanziari, che metta sotto controllo i prodotti (derivati, strutturati, C.D.O., C.D.S.) ed i soggetti (Merchant/Investment Bank, Hedge Fund, Private Equity) oggi deregolati, costituendo Autorità sopranazionali nell'ambito di una nuova Bretton Woods; responsabilità sociale di impresa; economia sociale di mercato, sviluppo nella coesione sociale. Il sistema bancario italiano, ancorché investito nei suoi gruppi principali da speculazione forsennata, appare relativamente più solido nel confronto internazionale. La concertazione con le OO.SS. nell'ultimo decennio, la presenza delle Fondazioni nelle compagini azionarie che governano i principali gruppi italiani, la diffusione delle Banche Po-

polari e del loro modello di democrazia economica, una vigilanza più stringente, hanno salvaguardato il maggior radicamento territoriale delle Banche Italiane, la prevalenza del rapporto con l'economia reale, la minor esposizione ai rischi della finanza predatoria.

La tensione prodotta dalle turbolenze di Borsa ed il fallimento di Lehman Brother, che garantiva volumi significativi di polizze vita, stanno già alimentando relazioni critiche tra banche e clientela, ovvero tra lavoratori, che operano a diverso titolo nella rete di vendita, e clientela.

È necessario operare con decisione e tempestività per evitare la ripetizione delle vicende e del clima legato ai default Cirio e Parmalat, delle tensioni scaricate sui lavoratori, delle diffuse cadute reputazionali del sistema.

Le Aziende di Credito devono potenziare la comunicazione interna; dare ai dipendenti precise linee di condotta nel rapporto con la clientela; seguire i principi di trasparenza, di adeguatezza, di best execution, di coerenza con le propensioni finanziarie della clientela previste dalla direttiva europea MIFID; passare dalle pressioni sulla vendita all'ascolto ed all'orientamento coerente del cliente.

Tutto un sistema di incentivazione finalizzato alla creazione di valore di breve periodo per l'azionista attraverso le stock option del top management, ed incentivi discrezionali diffusi, è in crisi.

Bisogna tornare a pensare la Banca come soggetto sociale capace di produrre benefici stabili ed equilibrati nel lungo periodo, per i clienti, per i dipendenti, per la comunità di riferimento, per gli azionisti.