



FEDERAZIONE  
AUTONOMA  
BANCARI  
ITALIANI



**Fiba**  
**CISL**



## **SANZIONI DISCIPLINARI : ORA BASTA !**

Da troppo tempo assistiamo ad un crescendo di provvedimenti disciplinari che cadono a pioggia sui colleghi, con particolare insistenza negli ultimi mesi (se ne contano a dozzine !!!). Non passa settimana che lavoratori di ogni ordine e grado si rivolgano a queste OOSS per contestazioni disciplinari ex art. 7 legge 300/70, statuto dei lavoratori. **Spesso di tratta di contestazioni generiche, intempestive, provenienti da errori commessi a livelli superiori, dovute ad interpretazioni plausibili di norme contraddittorie o a conseguenti disposizioni superiori non formalizzate.**

Come prima cosa ricordiamo all'Azienda che una recente sentenza della corte di cassazione (la numero 22626 del 03/10/2013) ha ribadito (come prescrive lo statuto dei lavoratori allo stesso art. 7) **che il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente affisso in luogo accessibile a tutti i lavoratori.**

**In difetto di ciò le contestazioni disciplinari nei confronti di colleghi relative a comportamenti che hanno natura di prassi bancaria possono essere giudicate illegittime.**

**Quanto sopra ovviamente non si applica a condotte palesemente illecite come ad es. le VIOLAZIONI ANTIRICICLAGGIO per le quali non vi è alcun obbligo di affissione.**

Entrando nel merito, vista la rilevanza quantitativa dei provvedimenti sanzionatori riteniamo opportuno richiamare l'attenzione anche **sull'idoneità del sistema organizzativo, sanzionatorio e di controllo predisposto dall'Azienda** ai sensi del D. Lgs. 231/2001, la cui efficacia ai fini preventivi è oggettivamente messa di discussione dagli eventi.

**Quando infatti le infrazioni superando il livello di guardia e diventano numericamente abnormi c'è il legittimo dubbio che il suddetto sistema sia, alla prova dei fatti, NON IDONEO.**

Altro elemento di forte preoccupazione è l'abitudine da parte dell'Ispettorato di chiedere al collega **oggetto di ispezione chiarimenti**, in sede di rilievo ispettivo, con redazione di verbale di colloquio al temine e l'invio di una mail di conferma/condivisione dei fatti.

E' fuor di dubbio che tale approccio produce un effetto negativo sulla motivazione dei lavoratori e delle lavoratrici e probabilmente è anche poco in linea con quanto disposto dal richiamato articolo 7 dello statuto dei lavoratori.

**Invitiamo quindi tutti i colleghi a :**

- **non rilasciare dichiarazioni né tanto meno sottoscrivere verbali o inviare mail a seguito di rilievi ispettivi se non in presenza del proprio rappresentante sindacale. È infatti diritto del lavoratore (art. 7 legge 300/70) di fronte ad ogni richiesta di chiarimento da parte dell'Azienda che possa preludere ad un provvedimento disciplinare essere assistito dal un rappresentante sindacale.**
- **Segnalare prontamente al proprio Sindacato il ricevimento di una contestazione disciplinare o l'avvio di qualsivoglia attività "istruttoria" astenendosi da ogni risposta prima di averlo consultato.**

**Chiediamo all'Azienda di valutare attentamente quanto sopra perché se davvero si vuole rilanciare il c.d. "commerciale" e scongiurare un probabile futuro "rallentamento operativo della macchina", si deve prima ristabilire un clima di serenità tra i colleghi senza costringerli ad operare tra l'incudine delle pressioni commerciali ed il martello dei provvedimenti disciplinari.**