

Procedimenti disciplinari, i dati in Intesa Sanpaolo

Come comportarsi in caso di:

- visite ispettive
- lettera di contestazione disciplinare

Nel corso di un recente incontro le Organizzazioni sindacali hanno chiesto a Intesa Sanpaolo, su sollecitazione della Uilca, chiarimenti in merito ai procedimenti disciplinari nel Gruppo, per verificare se vi sia stato un loro incremento e un conseguente aumento delle sanzioni somministrate al personale.

L'Azienda ha fornito i seguenti dati relativi al 2008, comparati con quelli dell'anno precedente:

Totale provvedimenti disciplinari

385 nel 2007 - 443 nel 2008

di cui:

Biasimo scritto e Rimprovero verbale o scritto

137 nel 2007 - 174 nel 2008.

Riduzione retribuzione

(misura prevista nella ex Sanpaolo. In Intesa Sanpaolo non è in vigore dal 28 febbraio 2008).

7 nel 2007 - zero nel 2008.

Sospensione dal servizio (da 1 a 10 giorni)

207 nel 2007 - 230 nel 2008.

Licenziamenti per giusta causa o per giustificato motivo

34 nel 2007 - 39 nel 2008.

Intesa Sanpaolo ha evidenziato che la crescita di circa il 15 per cento dei provvedimenti disciplinari va considerata in riferimento a un ampliamento del perimetro del Gruppo.

La Banca ha dichiarato che le sanzioni comminate costituiscono il 75 per cento dei procedimenti avviati, che per il 2008 ammontano quindi a circa 600.

A questo proposito va rilevato che la mancata irrogazione di una sanzione, successivamente alla ricezione di una lettera di contestazione e alle relative giustificazioni fornite dal lavoratore, può essere decisa dall'Azienda quando un comportamento del dipendente sia stato riscontrato non adeguato, ma ritenuto non così rilevante da meritare un provvedimento disciplinare (articolo 40 del Contratto Nazionale), oppure nel caso non vi sia stata alcuna mancanza da parte del lavoratore, che si è quindi trovato senza colpa nella spiacevole condizione di essere sottoposto a indagine e nella forte preoccupazione di poter essere punito.

L'incidenza percentuale dei procedimenti e delle sanzioni pare essere minima in rapporto al totale dei dipendenti del Gruppo, ma il dato complessivo andrebbe scorporato per verificare la sua incidenza nei vari settori aziendali.

In ogni caso va considerato che il numero delle iniziative avviate è comunque di rilievo in termini assoluti e dimostra un atteggiamento di verifica dell'operato dei lavoratori particolarmente rigoroso da parte di Intesa Sanpaolo.

In proposito si è anche assistito all'irrogazione di sanzioni e alla richiesta di rifusione danni a lavoratori assunti come apprendisti, che hanno commesso errori nello svolgimento delle proprie mansioni. Un atteggiamento la cui legittimità

andrebbe verificata in sede giudiziale, nel caso un dipendente in tale situazione decidesse di impugnare il provvedimento, che sarebbe quindi da valutare in riferimento al grado e alla qualità della formazione che l'Azienda sta fornendo

al personale assunto come apprendista, e cioè con una tipologia contrattuale che vincola i doveri collegati al tradizionale rapporto di lavoro subordinato a specifici obblighi formativi a carico della Banca.

In ogni caso, **tutti i lavoratori sono tenuti a osservare in modo scrupoloso i loro doveri contrattuali e il Regolamento aziendale**, consapevoli che la loro inosservanza non trova alcuna giustificazione anche nel caso sia dovuta:

- **al tentativo di offrire alla clientela un servizio rapido ed efficiente;**
- **a pesanti carichi operativi;**
- **allo sforzo per raggiungere il budget.** Questa circostanza viene talvolta considerata dall'Azienda un'aggravante.

In questo scenario si inseriscono le visite ispettive attuate dall'Auditing aziendale, caratterizzate da estrema rigidità, che spesso sfociano in metodi percepiti dai lavoratori come mirati a metterli in difficoltà. Tra questi in particolare si registrano richieste di

spiegazioni durante colloqui che pongono i dipendenti in una situazione di soggezione, fino ad arrivare alla pressante e indebita pretesa di produrre dichiarazioni scritte, che invece possono essere avanzate solo dalla Direzione del Personale. In proposito va sotto-

lineato che se da un lato è nelle facoltà aziendali raccogliere informazioni su determinati fatti, è altrettanto importante che i limiti posti dalla legge al potere disciplinare dell'Azienda vengano sempre rispettati.

Al riguardo forniamo quindi alcuni consigli da porre in atto in caso di una visita ispettiva da parte dell'Auditing aziendale:

- 1° mantenere un comportamento sereno, senza ostilità e senza inutili timori;
- 2° rispondere alle domande degli ispettori in modo pertinente e circostanziato, evitando: commenti, considerazioni personali e tutto ciò che non sia stato espressamente richiesto;
- 3° annotare per proprio conto, prima mentalmente e poi per iscritto, le domande fatte e le risposte fornite;
- 4° fare memoria delle operazioni e delle pratiche, che eventualmente fossero indicate come irregolari o contenenti irregolarità;
- 5° se chiamati a colloquio dagli ispettori, separatamente o alla presenza di un superiore gerarchico, fornire la propria versione in merito a fatti e circostanze **solo in modo verbale**;
- 6° non mutare la propria dichiarazione a seguito di eventuali pressioni o sollecitazioni.
- 7° non produrre – **MAI** - relazioni scritte di proprio pugno, né, tanto meno, firmare dichiarazioni, rapporti o verbali;
- 8° prendere contatto col proprio Rappresentante Sindacale, tenendolo costantemente informato della situazione e segnalando atteggiamenti non consoni o addirittura intimidatori;
- 9° nel caso al lavoratore venisse inviata una lettera di contestazione in cui sono citati i riferimenti di legge (articolo 7 legge 300/70 Statuto dei lavoratori, che stabilisce le modalità di irrogazione del provvedimento disciplinare e relativa difesa del lavoratore), la/il lavoratrice/lavoratore ha 5 giorni di tempo (di calendario), dalla data di consegna della lettera, per fornire le sue spiegazioni in merito al proprio operato pertanto:

10° contattare immediatamente il proprio Rappresentante Sindacale per concordare il percorso da seguire. Le giustificazioni possono essere fornite tramite lettera o nel corso di un colloquio, che il lavoratore potrà richiedere sempre entro 5 giorni di calendario dal ricevimento della lettera, durante il quale avrà facoltà di essere assistito da un Rappresentante Sindacale da lui scelto;

Le eventuali sanzioni disciplinari irrogate dall'Azienda possono essere impugnate dal lavoratore o davanti al Giudice del Lavoro o, entro 20 giorni, in sede di Conciliazione e Arbitrato presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro. In ogni caso, non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Detrazioni fiscali famigliari a carico

Negli scorsi giorni sono giunte segnalazioni secondo le quali alcuni lavoratori non hanno trovato le detrazioni fiscali per i famigliari a carico nel calcolo della retribuzione di maggio. In proposito invitiamo quindi i dipendenti che usufruiscono di tale agevolazione a verificare se nella propria busta paga, relativa allo scorso mese, è

presente, come di consueto, nell'apposito spazio in basso a sinistra del cedolino.

Nell'eventualità si riscontrasse l'anomalia i Rappresentanti Uilca sul territorio sono a disposizione per raccogliere le segnalazioni e inoltrarle all'Azienda, per una pronta sistemazione.

Nel frattempo è consigliabile inserire nuovamente nella

procedura aziendale "detrazioni per famigliari a carico" la domanda e controllare che siano ripristinate con la prossima retribuzione.

Per i mesi eventualmente non conteggiati il conguaglio sarà invece predisposto nella busta paga del mese di dicembre.

www.uilcais.it