

L'aumento delle lettere di contestazione ai colleghi e l'inasprimento dei provvedimenti disciplinari, trend che sembra non arrestarsi, ci consegnano una situazione sempre più allarmante.

Nel corso degli incontri calendarizzati sui diversi capitoli della contrattazione di secondo livello (ex CIA per intenderci), sui quali torneremo a breve, abbiamo già chiesto l'apertura di un confronto specifico delle tematiche relative ai provvedimenti disciplinari e alle pressioni commerciali. Oggi però, in considerazione dell'inarrestabile lievitazione del fenomeno, siamo costretti a una ferma presa di posizione.

Tale argomento, proprio per le dimensioni assunte, richiede una specifica puntualizzazione. Esso doverosamente richiama 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 appare oggettivamente messa in discussione dagli eventi. Quando infatti la presunta violazione delle regole inizia a diffondersi in modo insolito e incontrollato, come minimo può insorgere il legittimo dubbio di un abuso e che il sistema in questione non sia idoneo.

Altro elemento di forte preoccupazione è l'abitudine da parte dell'Audit a richiedere chiarimenti in sede di rilievo ispettivo, con conseguente redazione di un verbale al termine del colloquio. A tal proposito vogliamo ribadire che non esiste alcun obbligo a firmare il verbale stesso, che se sottoscritto può ritorcersi contro il lavoratore.

Riteniamo che tale approccio abbia un effetto negativo sulla motivazione dei colleghi e non sia in linea con quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori.

Invitiamo quindi a segnalare prontamente al proprio Sindacato il ricevimento di una contestazione disciplinare o l'avvio di qualsiasi attività "istruttoria", astenendosi da qualsiasi risposta prima di averlo consultato. Raccomandiamo inoltre il rigoroso rispetto della normativa a salvaguardia della propria tutela professionale.

Nel contempo richiamiamo l'Azienda ad adottare dei comportamenti più rispettosi della lettera e dello spirito dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Sanzioni Disciplinari), a usare con la giusta proporzionalità il potere disciplinare, peraltro prevista dal Codice Civile, e a contestualizzare le diverse fattispecie.

Capita infatti sempre più spesso che i colleghi, sottoposti a mille pressioni e incombenze di tipo normativo e commerciale con ritmi sempre più frenetici, anche per carenza di organici e di disposizioni precise, possano incorrere in errori commessi in buona fede.

Chi gestisce l'Azienda ai massimi livelli non può esimersi dalle proprie responsabilità, scaricando semplicemente gli effetti su chi sta più in basso.

[Comunicato Unitario Provvedimenti Disciplinari](#)

Photo by [Grotuk](#) 