

✘ In questi ultimi tempi non passa settimana senza che colleghe o colleghi, di ogni struttura dell'azienda e di ogni grado, ci contattino per segnalare l'apertura di un procedimento disciplinare nei loro confronti (ex art. 7 Legge 300/70 - "Statuto dei lavoratori").

Il sentimento che più diffusamente registriamo è la rabbia, la rabbia per la mancata riconoscenza di quanto ciascuno sta facendo per continuare con la massima disponibilità a perseguire obiettivi sempre più sfidanti in un contesto di mercato difficile, sotto pressioni commerciali quantomai inopportune.

Lo sconcerto cresce poi quando, come prassi e con l'attenzione che un procedimento disciplinare richiede, entriamo nel merito delle contestazioni. Spesso le stesse sono caratterizzate da eccessiva genericità, intempestività, scarico di responsabilità in carico ad altri livelli, interpretazioni plausibili da parte del collega di norme non del tutto chiare, disposizioni di superiori non formalizzate, tutte situazioni nelle quali sarebbe auspicabile una maggior correttezza dell'Azienda.

In alcuni casi, fermo restando il diritto dell'azienda di chiedere conto ai propri dipendenti di eventuali supposte disapplicazioni della normativa, abbiamo registrato una procedura quanto mai discutibile: alla lavoratrice/lavoratore vengono richiesti chiarimenti, in sede di rilievo ispettivo;

quando la/il collega li fornisce per iscritto, anche semplicemente via mail, gli stessi vengono utilizzati contro di lei/lui. A volte, addirittura, viene chiesto di rilasciare dichiarazioni firmate o di firmare verbali di colloquio con gli ispettori, anche questi utilizzati poi, spesso parzialmente e quindi distorcendone il senso, per incolpare la malcapitata/o.

Riteniamo che questi sistemi

- rappresentino un segnale di grave discontinuità rispetto alle prassi sin qui seguite nel Gruppo;
- abbiano un effetto negativo sulla motivazione dei lavoratori e delle lavoratrici;
- non siano in linea con il principio del "RISPETTO" verso i propri collaboratori di cui UniCredit si è sempre fatto vanto.

Invitiamo i colleghi e le colleghe a:

- non rilasciare dichiarazioni né tanto meno sottoscrivere verbali in qualsiasi sede per singole operazioni, se non in presenza di un Rappresentante Sindacale che, in applicazione di quanto previsto dalla l.300/1970, è diritto del lavoratore e della lavoratrice chiedere in occasione di ogni richiesta di chiarimento da parte aziendale che possa preludere ad un eventuale provvedimento disciplinare;
- segnalare prontamente al proprio Sindacato il ricevimento di una contestazione disciplinare, o l'avvio di qualsiasi attività "istruttoria" astenendosi da qualsiasi risposta prima di aver consultato lo stesso.

Milano, 13 febbraio 2013



Unicredit: contestazioni disciplinari

*DIRCREDITO FABI FIBA FISAC SINFUB UGL UILCA*

*Unicredit Spa*

[Scarica comunicato](#)