CONTESTAZIONI DISCIPLINARI: C'E' SEMPRE UN COLPEVOLE?

Dobbiamo, purtroppo, tornare a parlare di un argomento delicato ed al contempo fastidioso, ma considerata l'escalation di procedimenti disciplinari registrata negli ultimi mesi, dobbiamo rappresentare l'esigenza di intervenire in modo forte su un argomento che pregiudica la serenità dei lavoratori.

Troppo spesso, infatti, abbiamo avuto contezza di provvedimenti – come dire – opinabili, in quanto i comportamenti oggetto di contestazione sarebbero frutto di un modus operandi consolidato ed a volte richiesto dall'Azienda, determinando però equivocamente un "processo" utile a trovare un colpevole.

E' sotto gli occhi di tutti lo strabismo di un'Azienda che se da un lato spinge compulsivamente e spesso in modo "violento" nel senso della produzione commerciale, poi interviene in modo punitivo nei confronti di chi la produzione la genera per il modo in cui la genera.

Una contraddizione? O forse una modalità scientifica di "pressare" sapendo che successivamente potrà essere responsabilizzato qualcuno?

Noi siamo certi che non esiste un solo Gestore Investimenti che la mattina si svegli con il desiderio o addirittura il sogno di "swicciare" un fondo di un cliente su un altro fondo, così come immaginiamo che non esista un Gestore Business in preda alla fantasia di acquisire crediti certi a garanzia di anticipazioni creditizie.

Riteniamo, invece, che chi ricopre ruoli di responsabilità determini le scelte operative dei colleghi in trincea, per poi abbandonarli ad un ineluttabile destino al primo problema.

Sia chiaro che non è nostra intenzione difendere chi agisce con dolo, ma l'attenzione del sindacato si alza in difesa di chi viene investito da provvedimenti disciplinari per essersi comportato secondo le indicazioni o addirittura a causa delle coercizioni da parte dei superiori gerarchici.

Riteniamo, inoltre, inaccettabile sotto il profilo umano e professionale che se da un lato il lavoratore deve rispondere per difendersi entro i cinque giorni previsti dall'art. 7 della legge 300/70, previsione di legge e quindi indiscutibile salva la concessione di proroghe di pochi giorni a discrezione aziendale, dall'altro l'Azienda comunica l'esito del procedimento talvolta anche dopo alcuni mesi, lasciando i lavoratori in uno stato di comprensibile preoccupazione nell'attesa del giudizio finale.

In tale contesto, la funzione di Compliance rischia di trovarsi trasformata – suo malgrado – da preziosa funzione strumento di garanzia per i lavoratori e per l'Azienda in grimaldello utile a responsabilizzare l'ultimo anello della catena, i lavoratori che hanno rapporti commerciali con la clientela.

In proposito, consigliamo ai colleghi interessati da contestazioni disciplinari di chiedere sempre l'assistenza del rappresentante sindacale.

Solleveremo ancora la delicata questione al tavolo con le Relazioni Industriali di Unicredit, perché si faccia chiarezza e si

definiscano filtri a garanzia della serenità e della dignità dei lavoratori.

Milano, 27/11/2017

Fabi First/Cisl Fisac/Cgil Ugl Credito Uilca Unisin
Segreterie di Coordinamento UniCredit Spa