

			
Tel. 3358202299	Tel. 3381765817	Tel. 3357801636	Tel. 3357399137

Segreterie di Coordinamento Banca CR Firenze spa

SANZIONI DISCIPLINARI

Da alcuni mesi circolano **notizie** relative ad uno sproposito e gratuito aumento delle sanzioni disciplinari a danno dei lavoratori dell'ex gruppo Banca CR Firenze.

Si tratta di un tema di grande rilevanza al quale le scriventi OO.SS. hanno rivolto e stanno rivolgendo la massima attenzione, tanto più considerato che l'attività sanzionatoria da parte del datore di lavoro deve essere attuata all'interno delle previsioni di Legge e di Contratto.

Ricordiamo infatti che, in base al Codice Civile (artt. 1218, 1175, 1176, 1375, 2043, 2104, 2105, 2106) ed al Ccnl (art. 34, 35, 40), il rapporto di lavoro pone **a carico dei lavoratori l'obbligo di una prestazione lavorativa basata sul rispetto delle norme e disposizioni emanate dal datore di lavoro e su una diligenza qualificata, richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'Impresa.**

Ciò sta a significare che il lavoratore ha il dovere di eseguire la prestazione lavorativa, con una collaborazione attiva e partecipe, secondo la particolare qualità dell'attività dovuta, risultante dalle mansioni e dai profili professionali osservando, altresì, tutti quei comportamenti accessori e quelle cautele che si rendano necessarie ad assicurare una gestione professionalmente corretta, rispettosa delle direttive imprenditoriali, di cui fanno parte anche i Codici Etici e/o di Comportamento.

Il **venire meno ai doveri sopra richiamati** può dare luogo, a seconda della gravità del fatto accertato e contestato al lavoratore, all'irrogazione nei suoi confronti di una **sanzione disciplinare**. Ricordiamo che i **provvedimenti disciplinari** vanno dal richiamo verbale, al richiamo scritto, alla **sospensione**, fino al **licenziamento** nei casi più gravi (ad esempio per aver sottratto o distolto denaro).

Dalla lettura del Ccnl e del Codice Civile su desume che **l'Azienda è obbligata ad informare adeguatamente il personale circa la normativa necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa** ed a compiere **tutto ciò che rende possibile il corretto adempimento della prestazione** da parte dei lavoratori.

Inoltre, in base alle previsioni della L. 300/70, l'Azienda deve dare **adeguata pubblicità al Codice Disciplinare** tramite l'affissione nell'apposita bacheca che ogni luogo di lavoro deve obbligatoriamente avere. L'Azienda deve, inoltre, dare pubblicità al **Codice di Comportamento di Gruppo**.

Circa le **difficoltà che stanno incontrando i dipendenti nel ricostruire sia il complesso normativo che i processi attinenti i compiti legati ai propri profili professionali** abbiamo, anche di recente, contestato all'Azienda la criticità della situazione rilevando come settori fondamentali quali **Crediti, Tesoreria e Back-Office non abbiano avuto un adeguato apporto formativo**.

Nel settore dei **Crediti** in particolare le differenze fra la vecchia e la nuova normativa sono notevoli ed il **rischio di incorrere in errori è elevato**, anche a causa di procedure informatiche che, diversamente dal passato, non permettono, ad esempio, di verificare automaticamente i corretti livelli di **responsabilità deliberativa**, ponendo gravi interrogativi circa eventuali sanzioni che dovessero essere comminate a dipendenti in tale situazione.

Per questo abbiamo sollecitato l'Azienda ad operare affinché ai colleghi che operano nei settori sopra richiamati come pure ai colleghi delle Filiali sia dato un supporto concreto ed **indicazioni chiare e tempestive**.

Premesso quanto sopra bisogna comunque dire che il **totale cambiamento** delle procedure informatiche e l'arrivo della nuova normativa, se da un lato certamente sta generando non poche difficoltà operative, **non solleva i dipendenti** da quegli **obblighi e comportamenti che non sono mutati con l'arrivo di Intesa Sanpaolo**.

Si tratta cioè di tutti quegli adempimenti previsti o discendenti da normative di legge e/o aziendali che là ove non fossero ottemperati espongono a **effetti sanzionatori anche in Carifirenze**.

Citiamo, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, casi quali la **mancata raccolta della firma** del cliente su un contratto, su una fideiussione o su una operazione di addebito/prelievo dal conto corrente.

Il fatto che in alcune filiali su tali temi vi potesse essere una **allentata attenzione** dovuta a vari fattori (ad es. **carenze organizzative e/o di personale, pressioni commerciali**, spirito di servizio o la conoscenza della clientela) **non giustificava allora quanto non giustifica oggi il comportamento non conforme alle normative da parte del dipendente**.

Invitiamo pertanto i lavoratori a prestare un'attenzione ancora maggiore al proprio operato, (specie per chi è addetto alla cassa ma non solo...) tenendo presente che la responsabilità dell'operazione ricade sempre su chi l'ha materialmente effettuata.

Raccomandiamo ai colleghi che fossero oggetto di contestazione o di sanzione di evitare iniziative personali e di **mettersi immediatamente in contatto** con l'Organizzazione Sindacale a cui sono iscritti, per concordare, valutata la specificità del caso, l'**adozione delle azioni di tutela che si rendessero necessarie**.

Firenze, 25 agosto 2009

Le Segreterie