UILCA

UIL CREDITO ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

A tu per tu

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

SECONDA PARTE

Nel tornare in argomento come promesso, vi anticipiamo che, sempre per cercare di agevolare la lettura delle nostre schede, rimandiamo ad una terza parte l'ultimo approfondimento del tema e le nostre riflessioni in argomento.

Di seguito trovate ulteriori spunti che riteniamo utile affrontare con voi.

ALLONTANAMENTO TEMPORANEO DEL LAVORATORE

Ai sensi dell'art. 44 del CCNL è previsto che possa essere disposto per il tempo strettamente necessario, in relazione alla natura della mancanza o alla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima. Resta fermo l'esercizio del diritto di sciopero. **Specifichiamo che il periodo viene retribuito.**

VERBALE DI AUDIT

Di norma nel corso dell'indagine ispettiva il lavoratore viene "sentito" dall'ufficio ispettorato e viene redatto un verbale con le prime risposte del lavoratore. **Nel momento in cui il verbale viene firmato, lo stesso dichiara che quanto scritto è veritiero**. Può essere che ai lavoratori stessi o ai colleghi siano chieste delle semplici mail di spiegazione di quanto accaduto, senza che le stesse siano il presupposto per una contestazione successiva. **Ricordiamo che comunque le dichiarazioni rilasciate costituiscono già la base per la successiva difesa del lavoratore**.

VISIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Quando si ritiene utile alla difesa, è possibile chiedere la visione della documentazione raccolta dalla banca. **Questo consente al dipendente di ricostruire quanto accaduto, soprattutto se viene contestato tardivamente. Ricordiamo a tal proposito che è fondamentale la tempestività della contestazione,** che peraltro viene valutata dal momento in cui il datore di lavoro ha avuto piena conoscenza dei fatti.

RICORSO ALLA SANZIONE EROGATA

Oltre alla facoltà di adire l'autorità giudiziaria, l'art. 7 della legge 300 prevede che **il lavoratore possa, nei venti giorni successivi alla ricezione della lettera di sanzione, chiedere la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato attraverso l'associazione sindacale a cui è iscritto ovvero conferisca mandato**. In questo caso la sanzione resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. **Sottolineiamo che è facoltà della Banca non presentarsi al tentativo di conciliazione e adire direttamente l'autorità giudiziaria**.

RECIDIVA

Viene così definita **l'esistenza di precedenti provvedimenti disciplinari**, che possono essere tenuti in considerazione per applicare sanzioni via via più pesanti. **Il periodo di computo della recidiva è di 2 anni, decorsi i quali la posizione del collega viene "ripulita"**. Utile sapere che può essere **aggravata o specifica** (quando le infrazioni sono della stessa indole delle precedenti) oppure **semplice o generica** (comminazione di infrazioni di natura diversa).

Arrivederci a presto con la terza parte relativa ai provvedimenti disciplinari.