



# A CHI GIOVA?

Il comportamento assunto dalla azienda in questo ultimo periodo ci costringe ad affrontare due problemi molto importanti e gravi per i colleghi.

## PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'azienda continua a ricorrere, in modo massiccio, a contestazioni scritte inviate a numerosi colleghi per presunte irregolarità nella prestazione lavorativa.

Ricordiamo che la contestazione è il primo atto del procedimento che porta alla emanazione dei c.d. "provvedimenti disciplinari".

Come già abbiamo detto in un precedente volantino, riteniamo che alcuni dei citati provvedimenti siano del tutto "sproporzionati" in relazione ai fatti contestati e che alcuni siano addirittura infondati.

Dobbiamo inoltre censurare l'atteggiamento della Azienda che, da un lato chiede ai dipendenti elasticità, operatività snella, disponibilità, soddisfazione immediata del cliente e dall'altra poi colpisce gli stessi in modo rigido e miope quando riscontra che quanto fatto non è perfettamente conforme alle normative in essere, assumendo atteggiamenti che non tengono conto neanche della storia professionale del collega e del contesto in cui i fatti si sono svolti.

***Di fronte a tale comportamento dell'azienda non possiamo che raccomandare a tutti i colleghi di ATTENERSI AL RISPETTO SCRUPOLOSO DELLE NORMATIVE IN ESSERE, anche quando ciò comporti un allungamento dei tempi di lavoro, RESPINGENDO e DENUNCIANDO alle organizzazioni sindacali eventuali richieste o pressioni contrarie.***

## MALATTIA E VISITA FISCALE

Abbiamo riscontrato che l'azienda ricorre sempre più spesso alle visite fiscali a carico dei colleghi assenti per malattia, con conseguente invio di lettere di sospensione della retribuzione nei casi di assenza del lavoratore nelle fasce di controllo previste dalla legge (ogni giorno anche festivo dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19).

L'azienda è arrivata al punto di comminare questa sanzione anche quando il collega, assente al momento del controllo, fa successivamente pervenire sia il certificato del Medico di Controllo che conferma la malattia, sia quello del medico curante che attesta la presenza del lavoratore nel suo ambulatorio per una visita durante l'orario del controllo.

Anche in questo caso non possiamo che rimanere sconcertati di fronte all'atteggiamento della banca che, mentre da una parte proclama l'importanza delle risorse umane e del clima nell'ambiente di lavoro, dall'altra non perde occasione per assumere atteggiamenti e comportamenti che dimostrano chiaramente il contrario.

***Nel DENUNCIARE questi rigidissimi comportamenti della azienda, RACCOMANDIAMO comunque a tutti i colleghi DI PRESTARE MOLTA ATTENZIONE AL RISPETTO, IN CASO DI MALATTIA, DELLE NORMATIVE E DEGLI ASPETTI FORMALI PREVISTI e di segnalarci eventuali contestazioni dell'azienda, per permetterci di valutare l'opportunità di contrastare questi provvedimenti, anche con il ricorso alle vie legali.***

I VOSTRI RAPPRESENTANTI SINDACALI RESTANO A DISPOSIZIONE PER OGNI NECESSITA'