

Dopo una attenta valutazione delle segnalazioni pervenute, queste OO.SS. hanno deciso di affrontare nuovamente e denunciare, nel corso dell'incontro con l'Azienda dell'11 giugno, il tema dei provvedimenti disciplinari.

Il fenomeno registra, infatti, un cambio di atteggiamento preoccupante e diffuso: l'azienda, di fatto, modifica, di propria iniziativa, in modo continuo e palese, la procedura prevista dallo Statuto dei Lavoratori che indica modalità, tutele, comportamenti punibili e le relative sanzioni.

Registriamo poi un'incomprensibile inversione dell'onere della prova: il/la collega, del quale è sempre presunta la colpevolezza, deve dimostrare la propria buona fede in una fase pre-istruttoria che inizia sottotraccia, tramite innocue richieste di spiegazioni via mail da parte delle funzioni preposte; prosegue spesso con veri e propri interrogatori, a volte con atteggiamenti inquisitori, e richieste di verbalizzazione di colloqui nei quali il collega non gode dell'assistenza di alcuno, ma i cui contenuti e le informazioni raccolte servono poi a "costruire" le lettere di contestazione formale.

E' in questa "zona grigia" che il/la collega deve chiedere l'intervento del sindacato, con la consapevolezza di averne diritto.

Infatti le dichiarazioni del dipendente, rilasciate in una situazione di debolezza psicologica e relazionale e in una condizione di "presunta colpevolezza", depotenziano, se non vanificano, le giustificazioni che successivamente potrà portare a propria difesa nel corso della procedura formale di contestazione.

Non intendiamo difendere chi opera con dolo, ma non siamo disposti a tacere sul fatto che l'azienda, da qualche tempo a questa parte,

contesti:

- violazioni di presunti obblighi di comportamento che, invece, la normativa non prevede o non richiede;
- presunte responsabilità oggettive, assimilandole a quelle soggettive;
- violazioni di normative nuove, per fatti avvenuti prima che queste ultime entrassero in vigore;
- violazioni in una condizione organizzativa di emergenza, data dalla irreperibilità delle circolari scadute, delle bacheche "scomparse" dopo i canonici 30 giorni e non recepite dalla normativa, dagli aggiornamenti tardivi o inesistenti della medesima, da indicazioni operative erogate attraverso mail e "filo diretto";

ed inoltre applichi:

sanzioni più severe rispetto al passato, in una evidente sproporzione fra violazione e sanzione, eludendo lo spirito dello Statuto dei Lavoratori che prevede una loro graduazione.

Ci sono, infine, casi in cui le lettere di contestazione contengono considerazioni lesive della dignità personale.

Invitiamo, pertanto, tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori a richiedere espressamente e preventivamente, nel corso dei suddetti colloqui, così come in sede di risposta a possibili richieste scritte da parte aziendale, se ciò che verrà detto sarà utilizzato in sede di eventuale contestazione disciplinare. In caso di risposta affermativa, il lavoratore chiederà la sospensione del colloquio e l'immediata assistenza del proprio rappresentante sindacale,

così come previsto dallo Statuto dei Lavoratori. In ogni caso consigliamo ai colleghi di non mettere nulla per iscritto né di sottoscrivere eventuali verbali predisposti dall'azienda, in quanto non dovuto.

Diffidiamo altresì l'Azienda dall'utilizzo di metodi non rispettosi del dettato legislativo e che contribuiscono al peggioramento del clima lavorativo, togliendo la necessaria serenità al lavoro di ogni giorno di ciascuno di noi.

Milano 17 giugno 2014

Le Segreterie di Coordinamento Nazionali

[comunicato provvedimenti disciplinari](#)