



L'ATTIVITA' ISPETTIVA E I RISCHI DI NATURA DISCIPLINARE

Cari Colleghi,

le banche svolgono quotidianamente attività di controllo (Internal Audit, Compliance, Ispettorato) e monitoraggio della propria attività allo scopo di prevenire od eliminare rischi operativi e non (legali, reputazionali, ecc) o comportamenti impropri. Tale attività interessa tutta la sfera dei Lavoratori.

Quando i comportamenti individuali vengono ritenuti contrari alle norme di legge (es. antiriciclaggio, MiFID) o alle regole interne (circolari, regolamenti, istruzioni), "scattano" i **procedimenti disciplinari**.

Tali procedimenti, normati dalla Legge e dal Contratto di Lavoro, offrono una "garanzia di difesa" per i Lavoratori: **l'azienda non può comminare alcuna sanzione senza prima aver contestato formalmente l'addebito**. Il Collega ha un termine di 5 giorni, dalla data di ricezione della raccomandata di contestazione, per poter replicare ed il datore di lavoro è sempre tenuto a motivare adeguatamente la sanzione eventualmente inflitta. All'interno del procedimento disciplinare il Lavoratore può, in alternativa alla risposta scritta, chiedere di essere verbalmente sentito dall'azienda e farsi assistere nel colloquio dal proprio rappresentante sindacale.

L'anomalia che spesso riscontriamo è che, durante l'attività ispettiva (e dunque ben **prima** della contestazione formale che apre il procedimento disciplinare, e al di fuori delle garanzie da esso offerte), **il Lavoratore viene chiamato a rendere conto delle proprie azioni e attività e a fornire le relative giustificazioni e motivazioni**. Tali "interrogatori ispettivi", per quanto condotti generalmente con una certa moderazione nei toni, nella sostanza si traducono in un verbale scritto, che viene sottoscritto da due Ispettori e sottoposto per la firma al Lavoratore.

Tutta questa attività è molto delicata e può essere foriera di potenziali rischi per il Lavoratore: il verbale, SE FIRMATO DAL LAVORATORE, rischia di essere controproducente e molto difficilmente ritrattabile. A scarico della propria responsabilità, va posta quindi la massima attenzione al contenuto e alla documentabilità delle dichiarazioni fornite. Se la banca dovesse dare seguito al colloquio ispettivo avviando il procedimento disciplinare, il Lavoratore non potrebbe se non con grande difficoltà modificare le dichiarazioni rese. Addirittura, se volesse impugnare in Tribunale il licenziamento (o una qualsiasi altra sanzione), non potrebbe assumere una linea difensiva diversa da quella contenuta nelle dichiarazioni a suo tempo rese agli ispettori. Spesso ciò implica l'esito negativo della causa.

Cosa fare, allora?

- 1) Non appena veniste invitati dalla banca ad un colloquio al fine di fornire chiarimenti riguardanti un errore commesso, segnalate il fatto al vostro rappresentante sindacale e chiedete assistenza; lo scopo è quello di ritrovarsi in situazione di parità (psicologica, numerica, di competenza tecnica).
- 2) **Accettate di firmare il verbale quindi solo se le dichiarazioni che avete rilasciato siano provate e documentabili come elementi di scarico di responsabilità e dopo averlo sottoposto al vostro sindacalista**. Per quel che riguarda la procedura, nessuno può obbligarvi a farlo. Non firmare non è un atto di scortesia, non è un'ammissione implicita di colpa, non è un dovere etico e neanche un atto di insubordinazione. Anzi, ben sapendo le implicazioni di una firma al verbale, la banca non dovrebbe (dal punto di vista morale) nemmeno chiedervene la sottoscrizione, o perlomeno dovrebbe spiegarvene le conseguenze.

Contattateci per qualsiasi ulteriore chiarimento e in caso di necessità di assistenza.

Milano, 2 settembre 2011

Le Organizzazioni Sindacali
FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – UILCA
GRUPPO DEUTSCHE BANK ITALIA