

UN COMUNICATO CHE AVREMMO PREFERITO NON SCRIVERE

Ci vediamo costretti a richiamare ancora una volta tutti i colleghi e tutte le colleghe ad un rispetto scrupoloso delle normative aziendali nonché ad un tipo di condotta prudentiale. In particolare coloro che eseguono materialmente le operazioni di sportello è bene tengano sempre a mente alcune fondamentali regole:

- **MAI** eseguire operazioni su conto proprio o di parenti e affini
- Per quanto possa essere buono il rapporto di collaborazione con colleghi e/o superiori, bisogna **SEMPRE** farsi autorizzare con un visto ogni operazione non eseguita direttamente allo sportello in presenza del cliente
- Se il visto non viene apposto o, nonostante questo, si ravvisa l'irregolarità di un'operazione, si è in piena ragione nel **rifiutarsi di eseguire** l'operazione stessa: in caso di dubbio, la cosa migliore è telefonare ai colleghi dell'Auditing, il loro parere è la migliore risposta che si possa fornire
- **In generale, ponetevi sempre questa domanda: "Se questa operazione non mi fosse stata richiesta dal mio capo e/o collega, l'avrei eseguita?" Se vi rispondete di no, agite di conseguenza.**

C'è il rischio di rendersi antipatici? Ebbene sì. Sappiamo benissimo che normalmente tra colleghi esiste un rapporto di fiducia. Inoltre una certa elasticità è insita nel lavoro di sportello. Peccato che tale elasticità non venga seguita dall'azienda in caso di contestazione....Tenete sempre presente che ogni operazione viene registrata in capo al singolo addetto!

C'è il rischio di rendersi invisibili ai propri responsabili e di subire magari qualche trasferimento non richiesto o qualche valutazione non eccellente? Nell'invitarvi a segnalarci ogni abuso (il mestiere del sindacato è anche la difesa contro questo tipo di comportamenti) vi ricordiamo le sanzioni disciplinari a cui si può andare incontro in caso di colpa o mancanza (*anche per non aver osato dire di no al proprio capo*):

da **ART.38 CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

- a) rimprovero verbale
- b) rimprovero scritto
- c) sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore ai 10 giorni
- d) licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore (giustificato motivo)

e) licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro (giusta causa)

I punti d) ed e) non sono teorici, a differenza del passato oggi sono adottati con una preoccupante frequenza. Il rapporto di lavoro in banca è SEMPRE un rapporto fiduciario tra il lavoratore e l'azienda, se questa è in grado di dimostrare che un determinato comportamento fa cessare la fiducia.....

E gli apprendisti?????????

Qui non esitiamo ad accusare la nostra azienda, tutte le aziende che usano contratti di lavoro precari, di una monumentale ipocrisia. Comodo chiedere rigore di comportamento a chi aspetta di essere confermato! Facile dire di no ad un capo, per chi da costui attende un parere di idoneità alla futura assunzione a tempo indeterminato!

La precarietà è nemica della libertà e della dignità dei lavoratori, non scopriamo di certo l'acqua calda. Tuttavia, ci sentiamo di dire agli apprendisti e alle apprendiste di comportarsi esattamente come gli altri colleghi. Con il nostro Contratto Integrativo Aziendale abbiamo ottenuto nei vostri confronti alcune importanti tutele: la conferma avverrà in presenza di un percorso formativo (e quindi di un apprendimento) "regolare". Regolare, non si richiede di essere supergeni e nemmeno tappetini. Tutto a posto quindi? Saremmo ben superficiali se vi rispondestimo in tal modo, ma ci impegniamo nei vostri confronti ad una tutela ed una vigilanza anche più rigorose. **Se vi trovaste a dire un NO che vi pesa, fatecelo sapere:** lo appunteremo e, di conseguenza, non lo dimenticheremo se si presentassero problemi nel momento della valutazione.

Infine, invitiamo chiunque riceva una contestazione disciplinare a non rispondere per conto proprio. Le risposte, soprattutto quelle scritte, devono essere precise, puntuali ed usare un linguaggio appropriato, se non si vuole compromettere ulteriormente la propria situazione: **chiedete la consulenza dei rappresentanti sindacali.**

Vi abbiamo allarmati e ci dispiace tantissimo (oltre tutto, dopo le ferie) ma, come si suol dire, meglio prevenire che curare.

Asti, 8 settembre 2006

RSA Fisac CGIL C.R.Asti