



## CODICE DISCIPLINARE

*Circolare nr. 357 del 5 agosto 2005*

Al ritorno dalle ferie i colleghi, nella massa di lavoro nel frattempo accumulatosi, sono (forse) riusciti ad individuare una circolare (in epigrafe) dall'anodino oggetto "**codice disciplinare**".

Non sappiamo in quanti abbiano avuto il tempo e la voglia di andarsela a leggere: noi l'abbiamo fatto per tutti.

Il testo della circolare, in se, non dice nulla.

Interessante – e tutt'altro che neutro – è l'allegato *linkato* nella circolare stessa e dal titolo: "**Codice disciplinare – comunicazione al personale**".

Sono elencati i motivi per i quali, dal rimprovero verbale al licenziamento per giusta causa, la banca può assumere provvedimenti contro i lavoratori. E non sono pochi. Anzi, sono talmente vaghi che potrebbero comprendere "di tutto e di più".

Ad esempio la "*inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive o delle istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori*": e se i "*superiori*" chiedessero di eseguire una operazione che non abbia tutti i requisiti adducendo la loro responsabilità?

La si contesta, certo, ma **quale fama si creerebbe** uno che operasse a norma di regolamento?

Ma il bello arriva nella seconda pagina del codice-comunicazione, quando si citano passaggi contrattuali e, *in cauda venenum*, si richiamano alcune leggi l'inosservanza delle quali farebbe ugualmente scattare provvedimenti di contestazione.

E sono ben specificate:

- 1) *le norme per il controllo sulle assenze per malattia (fasce orarie);*
- 2) *l'antiriciclaggio (il famoso corso limitato al c.d. e – learning)*
- 3) *la criminalità informatica (l'uso, magari nell'intervallo, del computer aziendale per guardarsi la posta personale?)*
- 4) *gli obblighi dei lavoratori in materia di sicurezza e salute (andare in ufficio con il raffreddore?)*
- 5) *la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (un contentino per dire che anche nell'empireo sono controllati?)*
- 6) *gli obblighi di riservatezza (una delle decine di minutaglie date in pasto alle associazioni dei consumatori?)*

Insomma sembra sempre più una **stretta finalizzata non a semplificare le norme e ad agevolare l'espletamento del lavoro, ma a trovare comunque un "colpevole", un capro espiatorio** per lacune che, molto spesso, derivano da una **organizzazione aziendale tesa a massimizzare i profitti a scapito della qualità della vita lavorativa dei propri dipendenti**.

Invitiamo quindi tutti i colleghi a vigilare e a non lasciar correre eventuali rimproveri, anche solo verbali, provvedendo sempre a confrontare il proprio caso con il rappresentante sindacale di fiducia, perché l'azienda ha l'obbligo di metterci tutti nella condizione di svolgere il nostro lavoro con serenità.

**L'epoca del terrore è meglio consegnarla ai libri di storia.**