

Lavorare bene, nel rispetto delle circolari, delle comunicazioni e dei Quaderni Normativi aziendali è conveniente per i lavoratori

Prendiamo spunto da una e-mail di Ubi Sistemi e Servizi – Business Service del 31 maggio che ricorda come

“dal 1^a giugno 2018, le eventuali sanzioni amministrative per le violazioni agli articoli 4 e 5 del D.M. 28 aprile 2016, ritardo nella segnalazione delle banconote sospette di falsità, saranno imputate – ai sensi dell’art.11 della Legge 689/1981 – al singolo addetto della Banca, responsabile di non aver inserito entro i termini previsti dalla Legge nel sistema SIMEC i dati e le informazioni relativi alle banconote sospette di falsità.”

La missiva, che visto il tema, presumiamo sia stata inviata a tutti coloro che maneggiano il contante, prosegue:

“Nel sottolineare come il rispetto delle previsioni del Quaderno Normativo Cassa permetta di non essere coinvolti nei processi sanzionatori, richiamiamo la necessità di rispettare le tempistiche ivi definite (che prevedono l’invio entro il giorno successivo alla struttura supporto e controlli della MAT e l’inserimento da parte della stessa entro il 5^a giorno) e comunichiamo che tale sanzione può raggiungere i 5.000 euro.”

Lavorare bene, nel rispetto delle circolari, delle comunicazioni e dei Quaderni Normativi aziendali, non è però una questione che riguarda solo i cassieri, tra l’altro sempre meno numerosi, in certe zone quasi delle rarità: sono sempre di più le sanzioni segnalate a carico del “singolo addetto” nello svolgimento dell’attività quotidiana.

La disposizione aziendale riguarda, questa volta, la tempestività nella segnalazione delle banconote sospette di falsità, ma il consiglio di rispettare, sempre e comunque, le normative e le disposizioni aziendali vale in tutte le altre circostanze (e pensiamo ad esempio alla normativa **Mifid II** e a quella **Antiriciclaggio** che hanno implicazioni ben più gravi della semplice sanzione sconfinando anche nel penale).

Tale rispetto è dovuto purtroppo a dispetto delle file agli sportelli o della mole di lavoro da sbrigare e della ristrettezza degli organici che in certe zone e in certi uffici sta diventando cronica.

L’elasticità è apprezzata o tollerata quando tutto va bene, ma facilmente si dissolve e si trasforma in contestazione o provvedimento disciplinare quando qualcosa non va.

Mai far passare il principio che la corretta operatività e la conformità alle normative non sia ‘urgente’ e stringente e possa essere rimandata o ignorata in funzione di “altre esigenze”.

Bergamo, 6 giugno 2018