

Ho ricevuto una denuncia penale. Devo dirlo all'Azienda?

Può succedere anche alla persona più onesta di trovarsi coinvolta in un procedimento penale: può bastare una disputa per problemi di vicinato, una parola di troppo in un momento di rabbia, un problema di confini. Oltre, naturalmente, all'eventualità di subire una denuncia o essere semplicemente indagati per attività legate al nostro lavoro.

Come bisogna comportarsi in quei casi? I Contratti Nazionali ABI e Federcasse sono estremamente chiari. Per entrambi l'**Art. 41** recita infatti:

*“Il lavoratore/lavoratrice il quale venga a conoscenza, per atto dell'autorità giudiziaria (Pubblico ministero o altro magistrato competente), che nei suoi confronti sono svolte indagini preliminari ovvero è stata esercitata l'azione penale per reato che comporti l'applicazione di pena detentiva anche in alternativa a pena pecuniaria, **deve darne immediata notizia all'impresa**. Analogo obbligo incombe sul lavoratore/lavoratrice che abbia soltanto ricevuto informazione di garanzia.”*

Il CCNL AdER prevede esattamente il medesimo obbligo all'**Art.35**. Per il CCNL ANIA l'articolo di riferimento è il **29** (che **NON** prevede tutele per i fatti commessi nell'esercizio delle funzioni lavorative).

L'Azienda deciderà i comportamenti da adottare in base alla gravità dei fatti contestati. Può decidere di rinviare alla conclusione del procedimento penale ogni valutazione in merito all'adozione di provvedimenti disciplinari: in questo caso **deve informare per iscritto il lavoratore interessato**.

Durante il procedimento l'Azienda può disporre, in ogni momento, l'allontanamento dal servizio per motivi cautelari. La decisione dev'essere comunicata per iscritto al lavoratore, e può durare al massimo fino al momento della decisione definitiva del Giudice. Durante il periodo di sospensione il lavoratore riceve l'intero trattamento economico; il periodo di assenza dal lavoro viene considerato servizio attivo, quindi non pregiudica in alcun modo il lavoratore.

Il dipendente può beneficiare di una serie di tutele qualora i fatti contestati siano stati commessi **nell'esercizio delle funzioni lavorative**.

In questo caso **tutte le spese legali sono a carico dell'azienda, ferma restando la libertà dell'interessato di rivolgersi ad un legale di sua fiducia**.

I contratti dicono che anche tutte le eventuali sanzioni e richieste di risarcimento danni sono a carico dell'azienda: peccato però che ci sia una precisazione che rende difficilmente applicabile questa tutela. Questa norma infatti non si applica in caso il comportamento del lavoratore sia stato in contrasto con gli interessi aziendali (e fin qui nulla da obiettare) o **qualora il lavoratore abbia violato istruzioni o disposizioni impartite dall'azienda**. Potrebbe sembrare una giusta precisazione, ma se pensiamo alla massa di circolari, messaggi, email ed ordini di servizio che quotidianamente ci bombardano ci rendiamo conto che **se l'Azienda vuole riuscirà quasi sicuramente a trovare una piccola mancanza alla quale appigliarsi per evitare di pagare al posto del dipendente**.

In ogni caso, ogni qualvolta ci si trovi alle prese con problemi di natura legale, anche se estranei all'attività lavorativa, **il primo consiglio rimane quello di contattare immediatamente il proprio rappresentante sindacale** in modo da valutare la situazione e stabilire insieme quale sia il comportamento corretto da seguire.