NIENTE STRAORDINARI, MA RIUNIONI FUORI DAL NORMALE ORARIO DI LAVORO, TUTTO CIO' COME E' POSSIBILE ?!?

Bergamo, 20 febbraio 2013

Circa un anno fa, nella primavera del 2012, una notizia ci coglieva di sorpresa: Veneto Banca decideva univocamente di vietare le prestazioni straordinarie.
Da allora vi abbiamo sempre invitati a seguire scrupolosamente le disposizioni aziendali, con l'accorgimento (omesso da chi ha emesso la disposizione) di rispettare rigorosamente l'orario di lavoro.
La decisione dell'azienda di disporre un drastico intervento sulle voci lavoro straordinario e missioni ha e continua a creare molta perplessità e confusione.
Riceviamo continue lamentele sull'impossibilità di terminare le proprie attività di lavoro entro il normale orario giornaliero e la conseguenza è quella che si corre il rischio che molti colleghi si fermino senza segnare la maggiore prestazione effettuata nel totale assenso/consenso da parte di chi dovrebbe vigilare e prevenire questo tipo di comportamento.
Ci preme ricordare a tutti quanti che fermarsi in ufficio oltre il normale orario giornaliero, senza essere stati autorizzati, comporta un vero e proprio rischio sia per il lavoratore sia per il suo responsabile.
L'azienda potrebbe anche incorrere in sanzioni da parte dell'Ispettorato del lavoro.
Ma cosa dire a quei colleghi che ci comunicano di essere stati convocati a Riunioni di Area fuori dal normale orario di lavoro?
L'art. 34 del CCNL dice che il rapporto di lavoro deve essere uniformato ai principi di disciplina, dignità e moralità. Attenzione quindi agli ordini impartiti dai superiori, poiché il non eseguirli può comportare addebiti disciplinari.
A proposito del lavoro straordinario va però ricordato che il CCNL stabilisce che il datore di lavoro può pretendere da ciascun dipendente appartenente alle aree professionali un numero di ore di lavoro straordinario non superiore a 100 all'anno. L'obbligo di sottoporsi al lavoro straordinario è pertanto circoscritto a questo ambito.
La prestazione lavorativa dei quadri direttivi, invece, va effettuata, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale inquadrato nella 3ª area professionale, con le caratteristiche di flessibilità temporale e i criteri di "autogestione" individuale che tengano conto delle esigenze operative. L'impresa dovrebbe poi eventualmente corrispondere al quadro direttivo un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno.
Ricordiamo pertanto a tutti che:
- in caso di necessità di ricorso a prestazioni straordinarie, è necessario chiedere preventivamente e possibilmente per iscritto (mail) l'autorizzazione al proprio responsabile per vedersi riconosciuta la maggiore prestazione, onde evitare spiacevoli sorprese al 27 del mese;
- in caso di mancata autorizzazione, bisogna obbligatoriamente lasciare i locali dell'azienda entro l'orario previsto di lavoro.
In nessun caso è ammessa la prestazione di lavoro "non retribuita", che costituisce un grave illecito.

Rappresentanti Sindacali Aziendali Area Bergamo
FABI FIBA/CISL FISAC/CGI L