Lavoro straordinario, istruzioni per l’uso

Considerata la delicatezza dell’argomento “lavoro straordinario”, ricordiamo a tutti i colleghi i principi fissati in materia dal Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66.

1. L’orario di lavoro è “qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell’esercizio della sua attività o delle sue funzioni”.
2. Il lavoro straordinario “deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro.”.
3. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi”.

In sostanza, quindi, il lavoratore è tenuto a rimanere nei locali aziendali solo nell’ambito dell’orario di lavoro previsto dal contratto; se vi si trattiene oltre, ciò significa che sta effettuando prestazioni di lavoro straordinario – il quale deve essere autorizzato, come infatti prevede la normativa aziendale della Banca.

- **Sono previste sanzioni amministrative nel caso in cui non venga riconosciuto il lavoro straordinario.**

Le relative denunce vanno inoltrate agli Ispettorati del Lavoro e, com’è di tutta evidenza, ciò comporterebbe gravi conseguenze, in quanto il fatto diverrebbe di pubblico dominio.

A questo punto però non vogliamo, e non possiamo, nasconderci dietro un dito.

Chi costringe a raggiungere obiettivi e budget sempre più pesanti con sempre meno personale? Chi costringe i colleghi che non possono lasciare inevase le richieste della clientela e le attività a lavorare di più con processi organizzativi obsoleti?

Non è forse BPER che stabilisce target, obiettivi, e dimensioni delle filiali? Chi ha dunque il dovere e l’obbligo morale di porre rimedio?

Perché un rimedio si deve trovare. BPER non può nascondersi dietro all'emanazione di Circolari formalmente corrette, mettendo limiti e vincoli agli straordinari, quando **SA BENISSIMO** che i colleghi per smaltire i loro carichi di lavoro sono costretti a fermarsi oltre il loro normale orario lavorativo, costringendoli, per non perdere clientela, mercati, redditività, a lavorare in contrasto con la Legge e le Circolari aziendali.

Va poi anche sottolineato che atteggiamenti difformi dalla legge e dalle circolari aziendali comportano ingiuste disparità tra colleghi, a seconda del fatto che la rispettiva unità operativa di appartenenza sia più o meno in cronica emergenza per sovraccarico di lavoro.

Ricordiamo a tutti i lavoratori che effettuare lavoro straordinario non autorizzato comporta anche per loro rischi non indifferenti: solo per fare un esempio, la mancata copertura assicurativa in caso di infortunio o di coinvolgimento in evento criminoso.

Precisiamo inoltre che tutti i soggetti coinvolti a vario titolo, non possono ritenersi immuni dalle conseguenze di eventuali interventi delle autorità pubbliche per il delicato aspetto dell'evasione contributiva (e questo profilo non è solo di natura amministrativa!).

E quando parliamo di colleghi coinvolti, intendiamo proprio tutta la struttura gerarchica, sia commerciale che amministrativa.

Vogliamo fin d'ora informare BPER, e vogliamo dirlo forte e chiaro a tutti, che se si rimane a lavorare oltre l'orario lo Straordinario **DEVE ESSERE RICONOSCIUTO!**