La problematica del lavoro svolto, senza autorizzazione né corrispettivo, al di fuori del normale orario, è stata già oggetto di pesanti attenzioni a livello di Gruppo a partire da Marzo scorso attraverso la richiesta, da parte delle Organizzazioni Sindacali, di rilevazione dei dati “nri” in Intesap che evidenziano lo scostamento delle timbrature rispetto all’orario standard, con contestuale attivazione della prevista procedura del Comitato di Consultazione e Controllo.

Dopo un periodo in cui il problema sembrava ridimensionato, ce ne viene nuovamente segnalata, da più parti, la recrudescenza.

In questa sede ci preme evidenziare ai colleghi l’importanza di non trattenersi in ufficio al di fuori del normale orario di lavoro, in quanto ciò rappresenta una tipica fattispecie di elusione contributiva/fiscale di rilevanza penale cui potrebbero essere coinvolti, senza contare che l’attuale Codice Interno espone a sanzioni disciplinari il permanere nei locali al di fuori dei prescritti orari.

Ovviamente costituiscono fatti di rilevanza penale e disciplinare ancor più gravi, quei comportamenti di chi, Direttori o Responsabili, “tollera” o peggio “costringe” (con ordini o artifizi), i propri dipendenti direttamente o indirettamente, a compiere e/o ultimare, al di fuori del prescritto orario (ivi incluso l’intervallo), attività lavorativa di qualunque genere (telefonate, operazioni, riunioni, ecc.).

Pertanto invitiamo tutti al rispetto della normativa e del Codice Etico.

Su questo tema le OO.SS. da tempo sollecitano colleghi e datore di lavoro all’osservanza delle regole e sono ormai passati più di 8 mesi dal Comitato di consultazione tenutosi a Milano nel corso del quale abbiamo condiviso che : “In merito alla richiesta di dati relativi alla presunta mancata retribuzione delle ore di straordinario,si è stabilito che, dopo la consegna e l’analisi dei dati relativi alla prestazione aggiuntiva di lavoro/lavoro straordinario contenuti nel c.d. “tomone”, l’Azienda e le Delegazioni di Gruppo decideranno in quale sede (Delegazioni o Comitato Welfare) approfondire la più ampia tematica dell’orario di lavoro, anche in relazione alle innovazioni discendenti dall’estensione dell’offerta fuori sede e del lavoro flessibile. Nel frattempo l’Azienda sensibilizzerà ulteriormente le strutture aziendali ed i colleghi circa la corretta gestione della permanenza sul luogo di lavoro oltre l’orario di servizio.”

Quanto tempo ancora bisogna aspettare perché il tema venga agendato ? Nel frattempo il tomone è stato consegnato ma dell’incontro previsto ancora non se ne parla.

Si svilisce in tal modo il ruolo del Comitato di consultazione, che viene percepito come un mero strumento di rallentamento delle iniziative sindacali mirante all’esautoramento del ruolo delle strutture sindacali di base.

Chiediamo che con la conclusione dell’attuale fase di confronto negoziale il tema venga immediatamente e seriamente affrontato come a suo tempo concordato agendando l’incontro previsto nel quale affrontare tutte le questioni legate all’orario di lavoro.

Napoli 19/01/2017

LE SEGRETERIE NAZIONALI DI COORDINAMENTO

Vai al comunicato

Photo by Pochestorie