

Prestazioni straordinarie

Vanno chieste al responsabile. Il lavoratore può stare in azienda oltre l'orario di lavoro solo se autorizzato

La Uilca ha approfondito a vari livelli le conseguenze del blocco degli straordinari deciso nel Gruppo Intesa Sanpaolo, per fare chiarezza in merito ad applicazioni fuori luogo che si stanno verificando, tra cui l'effettuazione di attività lavorative oltre il normale orario di lavoro senza autorizzazione e relativo pagamento.

Una richiesta di chiarimento in tal senso è stata rappresentata anche nel corso dell'incontro con l'Azienda in sede di Comitato di Consultazione svoltosi nella giornata di giovedì 20 dicembre.

La Banca ha ribadito che le prestazioni straordinarie nel Gruppo sono retribuite, **ma che non devono essere effettuate se non autorizzate**.

Va in tal senso aggiunto che le norme contrattuali che regolano le prestazioni oltre l'orario di lavoro normale sono a tutela dei lavoratori.

Al comma 1 dell'articolo 100 del Contratto Nazionale rinnovato lo scorso 19 gennaio è infatti chiaramente scritto che: *"L'Impresa ha facoltà di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale del lavoratrice/lavoratore nel limite massimo di 2 ore al giorno o di 10 ore settimanali"*.

Ulteriore vincolo alle aziende è posto dal comma 6 dello stesso articolo in cui si legge che *"comunque il lavoro straordinario può essere effettuato entro il limite massimo di 100 ore per anno solare: detto limite va osservato nei confronti di ciascun dipendente"*.

Nel corso dell'incontro del 20 dicembre l'Azienda ha inoltre specificato che i lavoratori non possono fermarsi nei locali dell'Azienda senza specifica autorizzazione.

Per maggiore completezza e chiarezza al riguardo, di seguito riportiamo la risposta integrale ricevuta dalla Segreteria di Coordinamento Uilca di Carisbo dalla Direzione Centrale Risorse Umane, Normativa e Contenzioso del Lavoro della Capogruppo, che aveva chiesto specifici chiarimenti sul tema.

"Con riferimento alla email indirizzata il 5 novembre scorso ad esponenti del servizio prevenzione e protezione aziendale ed a noi "girata" dai medesimi per competenza, precisiamo quanto segue.

La presenza del lavoratore nei locali dell'azienda è giustificata solo per lo svolgimento di attività lavorativa (vedi sul punto il divieto di cui all'art. 34, 7° comma lettera e del CCNL 8.12.2007, rinnovato con l'accordo del 19.1.2012): ne consegue che nessun dipendente può trattenersi nei locali aziendali oltre il suo normale orario di lavoro se non è espressamente autorizzato dal responsabile a svolgere lavoro straordinario. Al di fuori di questa fattispecie non esistono pertanto 'diversi e validi motivi' per trattenersi sul posto di lavoro.

*Poiché anche i trattamenti a carico dell'INAIL ed a beneficio dei lavoratori dipendenti previsti dalla normativa vigente in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro sono erogati sul presupposto che sussista un nesso di causa tra l'attività lavorativa e l'evento infortuni, **è da escludere, almeno in linea di principio, che l'assicurazione possa essere fatta valere dal lavoratore nel caso in cui la sua presenza nei locali aziendali sia ingiustificata, vale a dire, come detto, non fondata sulla necessità di svolgere la prestazione lavorativa, ma frutto di una scelta del dipendente, che costituisce, a rigore, violazione dei suoi obblighi contrattuali.***

Cordiali saluti".

Situazioni anomale si stanno registrando anche per i lavoratori Quadri Direttivi, per i quali addirittura non è previsto lo svolgimento di prestazioni straordinarie, in quanto hanno una disciplina sull'orario di lavoro che prevede l'autogestione, come riportato all'articolo 81 del Contratto Nazionale rinnovato a gennaio 2012, dove al comma 2 si legge: *"la prestazione (del lavoratore Quadro Direttivo) si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale inquadrato nella 3^a Area Professionale addetto all'unità di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie di tale categoria e criteri di 'autogestione' individuale che tengano conto delle esigenze operative"*

www.uilcais.it