



## STRAORDINARI: FACCIAMO CHIAREZZA!

Il 10 luglio, a Milano, in occasione del Comitato di Consultazione convocato a seguito della nostra vertenza sindacale, l'Azienda ha finalmente riconosciuto che i problemi da noi denunciati non sono circoscritti solo ai nostri territori ma sono diffusi su tutto il territorio nazionale. Pressioni commerciali, carenza di organico, lavoro straordinario non riconosciuto, formazione difficilmente fruibile, problemi organizzativi cronici, sono gli argomenti principali di tutti i volantini sindacali che fotografano ovunque un contesto lavorativo sempre più deteriorato, con pesanti situazioni di stress psico-fisico per tutte le Lavoratrici e i Lavoratori. Evidenziamo che in alcune filiali della ns. area, alcuni di questi problemi sono ancora più presenti e/o accentuati che altrove.

Confidiamo che nel prossimo incontro tra Azienda e Delegazioni trattanti, programmato su questi temi entro fine mese, venga avviato un percorso condiviso che permetta di dare risposte convincenti alle Lavoratrici e ai Lavoratori del Gruppo e porti alla definizione di soluzioni concrete.

**In attesa di conoscere l'esito del confronto, viste alcune segnalazioni che ci sono pervenute recentemente dalla Rete, ci sembra utile per TUTTI, anche per i Responsabili di Filiale, fare una sintesi delle normativa aziendale e di legge in tema di LAVORO STRAORDINARIO.**

- *Tutte le prestazioni oltre il normale orario di lavoro per lo svolgimento di attività con effettivo carattere di urgenza, non differibili, devono essere preventivamente autorizzate dalla funzione Personale competente per il tramite del Responsabile dell'unità organizzativa.*
- ***E' vietato ai lavoratori prestare (e ai Responsabili far prestare) attività lavorativa oltre il normale orario di lavoro senza la citata autorizzazione.***
- *In caso di mancata autorizzazione il Responsabile è tenuto per legge a fare rispettare l'obbligo per il lavoratore di lasciare i locali aziendali*
- *La causale NRI va utilizzata solo per giustificare piccole squadrature orarie. Definizione di NRI: "maggiore presenza in servizio non attribuibile, in tutto o in parte, ad attività lavorativa". In pratica, secondo l'Azienda, il dipendente, ogni volta che utilizza il giustificativo NRI, dichiara di essersi fermato nei locali aziendali non per lavorare ma per "farsi gli affari suoi" in violazione della normativa di legge.*

E' noto ormai che nella Rete Filiali l'attuale modello di servizio, concentrato ossessivamente sull'attività commerciale, non consente di svolgere durante il normale orario di lavoro diverse attività amministrative e di post-vendita con la dovuta attenzione.

Molti colleghi, per senso di responsabilità, si fermano a lavorare oltre il normale orario quasi sempre senza autorizzazione, sia perché questa non viene concessa, sia perché qualche

Responsabile “zelante” non la inoltra al Personale, sia perché il lavoratore stesso, prevedendo un rifiuto, rinuncia a chiederla.

**ATTENZIONE! Ogni volta che vi fermate a lavorare oltre il vostro normale orario di lavoro senza autorizzazione, rinunciate a diritti fondamentali e vi assumete rischi per la vostra persona:**

- rinunciate ad una parte importante della Banca Ore (fino a 50 ore di straordinario): ore preziose per la conciliazione delle necessità personali/familiari con l'attività lavorativa.
- rinunciate alla maggiore retribuzione per il lavoro prestato oltre le 50 ore di straordinario, e alla contribuzione previdenziale correlata
- in caso d'infortunio sul luogo di lavoro o durante il tragitto lavoro-casa, se la vostra permanenza nei locali aziendali non è autorizzata, rischiate di non essere assicurati. L'INAIL copre infatti gli infortuni in connessione con l'orario di lavoro: significa che se il mio lavoro termina alle 16.55 e casa mia dista 20 km dall'ufficio sarà arduo sostenere che un incidente avvenuto alle 18.30 è un infortunio “in itinere”.

Vi raccomandiamo pertanto di chiedere sempre l'autorizzazione allo straordinario e, in mancanza, vi raccomandiamo per la vostra tutela di lasciare i locali dell'azienda così come previsto dalla vigente normativa.

**Non accettate a vostro rischio di lavorare gratuitamente! Il vostro lavoro è prezioso così come il vostro tempo. Il rispetto della vostra professionalità e della vostra persona viene prima di tutto.**

Ai Quadri Direttivi ricordiamo che l'art.87 del CCNL prevede, nell'ambito di un rapporto fiduciario, l'autogestione dell'orario: flessibilità temporale non significa regalare all'Azienda il proprio tempo. Nel caso tale flessibilità non vi venga riconosciuta segnalatelo al rappresentante sindacale di riferimento.

Come O.O.S.S in Comitato di Consultazione abbiamo denunciato all'Azienda l'abuso della causale NRI che di fatto configura evasione fiscale e contributiva. Ne abbiamo chiesto e continueremo in tutte le sedi a chiederne l'eliminazione.

Per meglio contrastare il fenomeno NRI, visto il continuo rifiuto dell'Azienda a fornirci dati, **abbiamo bisogno della vostra collaborazione: vi chiediamo quindi di segnalare via mail al vostro sindacalista di riferimento tutte le NRI presenti nel vostro cartellino collegate ad una richiesta motivata di straordinario non riconosciuto.**

Vi chiediamo di segnalarci ogni eventuale forzatura o pressioni a non formalizzare la richiesta di autorizzazione allo straordinario, così come ogni altra situazione e comportamento scorretti.

**IL LAVORO STRAORDINARIO VA RICONOSCIUTO, AUTORIZZATO E PAGATO!**

I Coordinatori dell'Area Piemonte Nord e Valle D'Aosta  
e le Rsa di Aosta, Biella, Novara, Verbania e Vercelli

Novara, 12 settembre 2019