



NON SOLO DOVERI, MA ANCHE DIRITTI

Da mesi ormai nelle varie Apac, in particolare ai Titoli e al Trade, si riscontra un aumento eccessivo dei carichi di lavoro accompagnato da un utilizzo improprio e sistematico delle ore di lavoro straordinario, diventato ormai consuetudine quotidiana. Lavoratori interinali, a tempo determinato e neoassunti a tempo indeterminato accedono agli applicativi aziendali al di fuori dall'orario lavorativo, nelle giornate festive, di sabato e di domenica, spesso costretti a farlo sotto la pressione di un "ricatto morale", nella speranza di una futura stabilizzazione o nell'aspettativa di riuscire ad accedere al sistema premiante.



Questi lavoratori e lavoratrici vengono indotti a credere che lavorare oltre l'orario stabilito, senza il rispetto delle norme che regolano il lavoro straordinario, rappresenti un atto necessario per dimostrare il proprio impegno e raggiungere i risultati richiesti, con la promessa di un eventuale riconoscimento futuro.

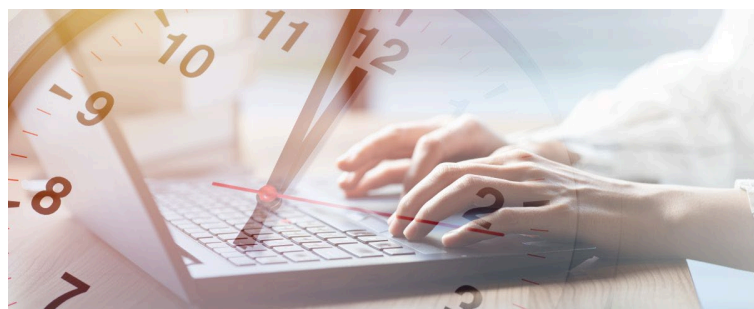
Riportiamo di seguito le parti salienti dell'Art. 110 del vigente CCNL "banca delle ore – Lavoro straordinario" che così recitano:

"L'impresa ha la facoltà di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale della lavoratrice/lavoratore nel limite massimo di 2 ore al giorno o di 10 ore settimanali.

... Omissis ...

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.

.... Omissis ...



Il lavoro straordinario non può essere effettuato nel giorno di domenica, nei giorni festivi, ed in quello del sabato salvo particolari ed eccezionali esigenze.

... Omissis ...

Le prestazioni di lavoro aggiuntive devono essere autorizzate, di volta in volta, dall'impresa e registrate nei modi prescritti dalla legge."

Il lavoro straordinario deve essere formalmente richiesto e approvato dal Responsabile gerarchico, al fine di garantire la tutela del lavoratore che accede agli strumenti aziendali e alle relative applicazioni al di fuori dell'**orario ordinario** o durante le giornate di "riposo".



Accedere agli applicativi di lavoro durante la malattia, le ferie o qualsiasi altra tipologia di assenza giustificata (legge 104, maternità, congedi ecc.) ovvero accedervi nelle giornate di riposo, può comportare sanzioni disciplinari.

Il ricorso al lavoro straordinario dovrebbe rispondere ad una necessità contingente e straordinaria per l'azienda, legata a momenti particolari di sovraccarico. Al contrario il ricorso continuativo e sistematico a tale prassi evidenzia uno sbilanciamento tra i carichi di lavoro e il numero di dipendenti disponibili.



Come OO.SS. denunciemo questa situazione che va avanti da mesi. Non siamo contrari al lavoro straordinario purché richiesto come la normativa prevede e purché non diventi consuetudine.

Ricordiamo, inoltre, che lo smart working nasce per conciliare vita privata e vita lavorativa e non quale strumento per poter richiedere con continuità ai colleghi e alle colleghe di lavorare durante le festività, il sabato o la domenica.

Le OO.SS. di Assago richiederanno un incontro specifico su questo importante argomento, al fine di approfondire tutte le criticità emerse ed individuare soluzioni concrete in merito ai carichi di lavoro e al dimensionamento degli organici.

Assago, 08 ottobre 2024

OO.SS. ASSAGO
FABI - FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA - UNISIN