

Lavoro straordinario

IL LAVORO DEVE ESSERE RETRIBUITO. SEMPRE!

Un concetto semplice e fondamentale

La nostra Costituzione, il Codice Civile e, in maniera specifica per il nostro settore, il CCNL tutelano la prestazione lavorativa e ne **GARANTISCONO LA SUA RETRIBUZIONE**. A conferma di tutto ciò vi sono fior fiore di sentenze che ribadiscono questo principio e ne condannano le violazioni.

Fatte queste semplici, ma fondamentali considerazioni, non possiamo che **valutare in modo totalmente negativo** le disposizioni che Intesa Sanpaolo ha emanato, **UNILATERALMENTE**, in materia di lavoro straordinario, di fatto introducendo una "zona grigia" relativa ai primi 29 minuti di lavoro successivi al normale orario: in questo caso, a dire dell'azienda, il lavoro effettuato vale... 0 (zero) euro! Un cadeau!

I colleghi, quindi, sarebbero una sorta di "missionari laici", che dovrebbero lavorare gratis per il bene dell'azienda (e di alcuni suoi vescovi-dirigenti, dai mod. 730 che di zeri ne hanno molti, in questo caso però preceduti da qualche cifra particolarmente significativa).

Oltre a questa "istituzionalizzazione sui generis" del lavoro straordinario non retribuito, ve ne sono, purtroppo, anche delle altre: riunioni tenute in particolari orari (durante la pausa pranzo, alla fine della giornata lavorativa etc. etc.), per non parlare poi di altre "zone grigie", quali le e-mail, le telefonate, le chat, tutte in orari e/o giorni impossibili (di sera, di notte, nelle giornate di riposo o festive, nei periodi di ferie e così via), nonostante il **DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE** introdotto con l'Accordo di Rinnovo del nostro Contratto Nazionale del 19.12.2019 e la stessa normativa aziendale.

Torniamo però al lavoro straordinario e vediamo cosa ha previsto Intesa Sanpaolo su questo tema:

*Eventuali **maggiori prestazioni** aventi carattere di urgenza e di non differibilità o riconducibili a piani e/o programmi di sviluppo e realizzazione di specifici progetti, **dovranno essere preventivamente autorizzate dal Responsabile della UOG**. La funzione Personale competente per ambito organizzativo è responsabile del costante monitoraggio e del corretto utilizzo delle maggiori prestazioni e disporrà, tenuto conto delle specificità del contesto organizzativo di riferimento, modalità di validazione delle autorizzazioni che saranno tempestivamente comunicate ai Responsabili.*

Pertanto, si possono effettuare prestazione lavorative oltre il proprio orario di lavoro solo a due condizioni:

- **SE SONO RICHIESTE DAL PROPRIO SUPERIORE GERARCHICO**
- **SE SONO PREVENTIVAMENTE AUTORIZZATE**

Quello che non va assolutamente bene è la parte successiva della normativa:

*Se la maggior prestazione oltre il normale orario di lavoro non è stata autorizzata, in quanto attività non riconducibile ad una prestazione lavorativa urgente e indifferibile, ma il dipendente ha comunque svolto **una prestazione di lavoro per un periodo pari o superiore a 30 minuti**, e successivi multipli di 15 minuti, allo stesso viene riconosciuto un correlato recupero orario da fruire entro la fine del secondo mese successivo alla maturazione del medesimo. Superato tale termine l'Azienda provvederà a cancellare i residui non fruiti.*

Qui non ci siamo proprio.

Intesa Sanpaolo pretende che, per aver diritto al riconoscimento del lavoro straordinario, quest'ultimo debba essere svolto per almeno 30 minuti, riuscendo in questa maniera a peggiorare (ce l'hanno fatta) perfino la precedente modalità per il riconoscimento della prestazione (come noto, da aprile di quest'anno la gestione avviene manualmente e non più automaticamente, com'era in precedenza).

Cerchiamo allora di fare chiarezza: **IL LAVORO DEVE SEMPRE ESSERE RETRIBUITO**, sia quello ordinario, sia quello straordinario, fossero anche soli 5 minuti (o 7, come nella celebre *pièce* teatrale "7 minuti" che trae spunto da un fatto realmente accaduto in una fabbrica francese nel 2012. Le lavoratrici si sono trovate di fronte ad una proposta del nuovo datore di lavoro che, apparentemente, sembrava banale, mentre in realtà celava un dilemma/ricatto: rinunciare a 7 minuti della propria pausa -e aumentare quindi il proprio orario di lavoro a fronte dello stesso salario- al fine di poter mantenere il posto di lavoro.)!

Se da un lato i Vertici aziendali dichiarano seraficamente che <<*il lavoro straordinario non è un problema: non si fa, e quello che si fa deve essere preventivamente autorizzato ed ovviamente sarà retribuito*>>, dall'altro sappiamo bene che, grazie anche alla vigente normativa (per finezza ci limitiamo a definirla "bizzarra"), il problema del lavoro straordinario (specie quello non retribuito) esiste, eccome se esiste.

Troppo spesso il ricorso al lavoro straordinario è dettato da carenze organizzative aziendali o da organici stremati e insufficienti, e si fa leva sul senso di responsabilità delle Lavoratrici e dei Lavoratori per supplire a tutto ciò.

Lavoratrici e Lavoratori che cercano, con il loro lavoro, di far sì che l'azienda non subisca danni (anche) reputazionali, che siano sempre rispettate le varie norme e leggi, che il lavoro svolto abbia un senso anche se, come direbbe l'artista, "*un senso non ce l'ha*".

Riteniamo inaccettabile, oltre che una lampante violazione delle norme retributive, contributive e fiscali vigenti, che l'Azienda:

- codifichi di fatto l'esistenza di lavoro straordinario non retribuito/non riconosciuto (fino a 29 minuti al giorno per 80.000 persone, fate un po' voi i conti);
- faccia uso di una procedura "bizzarra" lasciando nell'indeterminatezza un problema che è sotto i suoi stessi occhi.

Le lavoratrici e i Lavoratori – ad ogni livello e ruolo – hanno il diritto di ottenere (sempre) l'autorizzazione ad effettuare lavoro straordinario: preventivamente e per iscritto (è sufficiente inviare un'e-mail al proprio responsabile ed **in caso di mancata risposta cessare tranquillamente di lavorare**).

Invitiamo le Colleghe e i Colleghi a segnalarci ogni anomalia al riguardo, ivi compresa la diffusa e detestabile pratica di utilizzo dei 29 minuti oltre l'orario di lavoro e della pausa pranzo per attività lavorative varie, come riunioni, briefing, ecc.

Non è per noi accettabile che l'intero iter autorizzativo scatti dopo i primi 29 minuti oltre l'orario di lavoro individuale. In questo modo, infatti, i primi 29 minuti - anche se lavorati - non sono riconosciuti come maggiore prestazione erogata.

Questa impostazione aziendale, lo ribadiamo, è stata adottata in maniera UNILATERALE: le organizzazioni sindacali non ne hanno condiviso l'impianto e ne hanno contestato l'attuazione.

Se qualche "capetto" diffonde notizie contrarie, probabilmente lo fa per far digerire alle Colleghe e ai Colleghi un messaggio inopportuno.

Nel concludere cerchiamo di fissare 3 CONCETTI FONDAMENTALI:

- **se l'azienda non autorizza la maggior prestazione lavorativa la persona ha diritto -dovere di uscire al termine del proprio orario di lavoro ordinario;**
- **se la lavoratrice/il lavoratore svolge una maggiore prestazione questa deve essere autorizzata e riconosciuta senza "franchigie creative" o "zone franche";**
- **oltre il normale orario di lavoro esiste il DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE.**

Per quanto riguarda i Quadri Direttivi, invece, non esiste alcuna concreta previsione per quanto riguarda il riconoscimento delle maggiori prestazioni, essendo per loro prevista la cosiddetta "autogestione" (anche se, nei fatti, non sono mai messi nelle condizioni di poterla attuare concretamente).

Milano, 20 settembre 2021

UNISIN GRUPPO INTESA SANPAOLO