

Considerata la delicatezza dell'argomento "lavoro straordinario", ricordiamo a tutti i colleghi i principi fissati in materia dal Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66.

1. L'orario di lavoro è "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni".
2. Il lavoro straordinario "deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro".
3. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi".

In sostanza, quindi, il lavoratore è tenuto a rimanere nei locali aziendali solo nell'ambito dell'orario di lavoro previsto dal contratto; se vi si trattiene oltre, ciò significa che sta effettuando prestazioni di lavoro straordinario – il quale deve essere autorizzato, come infatti prevede la normativa aziendale della Banca.

- Sono previste sanzioni amministrative nel caso in cui non venga riconosciuto il lavoro straordinario.

Le relative denunce vanno inoltrate agli Ispettorati del Lavoro e, com'è di tutta evidenza, ciò comporterebbe gravi conseguenze per le persone coinvolte, in quanto – oltre alla condanna alla sanzione – il fatto diverrebbe di pubblico dominio.

A questo punto però non vogliamo, e non possiamo, nasconderci dietro un dito.

Chi costringe la nostra Banca (e anche altre) a raggiungere obiettivi e budget sempre più pesanti con sempre meno personale? Chi costringe i colleghi che non possono lasciare inevase le richieste della clientela e le attività della Banca a lavorare di più senza compenso?

Non è forse UBI, la Capogruppo, che stabilisce target, obiettivi, e dimensioni delle Banche Reti?

Chi ha dunque il dovere e l'obbligo morale di porre rimedio? Perché un rimedio si deve trovare.

UBI non può nascondersi dietro all'emanazione di Circolari formalmente corrette, mettendo limiti e vincoli agli straordinari, quando SA BENISSIMO che i colleghi per smaltire i loro carichi di lavoro sono costretti a fermarsi oltre il loro normale orario lavorativo, costringendoli, per non perdere clientela, mercati, redditività, a lavorare in contrasto con la Legge e le Circolari aziendali.

Va poi anche sottolineato che atteggiamenti difforni dalla legge e dalle circolari aziendali, comportano ingiuste disparità tra colleghi a seconda del fatto che la rispettiva unità operativa di appartenenza sia più o meno in cronica emergenza per sovraccarico di lavoro.

Ricordiamo a tutti i nostri colleghi che effettuare lavoro straordinario non autorizzato comporta anche per loro rischi non indifferenti: solo per fare un esempio, la mancata copertura assicurativa in caso di infortunio o di coinvolgimento in evento criminoso.

Precisiamo inoltre che tutti i soggetti coinvolti a vario titolo, non possono ritenersi immuni dalle conseguenze di eventuali interventi delle autorità pubbliche per il delicato aspetto dell'evasione contributiva (e questo profilo non è solo di natura amministrativa!).

E quando parliamo di colleghi coinvolti, intendiamo proprio tutta la struttura gerarchica, sia commerciale che amministrativa.

Vogliamo fin d'ora informare UBI, e vogliamo dirlo forte e chiaro a tutti, che eventuali denunce e sanzioni non potranno in alcun modo essere scaricate unicamente sui colleghi.

Milano, 16 luglio 2014

Le Segreterie di Coordinamento BPCI



Bpci: Lavoro Straordinario, Istruzioni per l'uso

Dircredito – Fabi – Fiba Cisl – Fisac Cgil – UGL Credito – Uilca Uil

[Scarica comunicato](#)