



LAVORO STRAORDINARIO: come comportarsi?

Torniamo a parlare di lavoro straordinario perché tuttora riceviamo segnalazioni da parte di Colleghe e Colleghi rispetto a:

- > **mancato riconoscimento** di prestazioni svolte oltre il normale orario di lavoro;
- > **obbligatorietà** di effettuare ogni giorno straordinario.

Adirittura, in taluni casi, ci risulterebbe che venga fissato dai responsabili un orario minimo di uscita dal posto di lavoro.

Riteniamo sia utile ricordare cosa specifica il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro_all'art. 110 (Banca delle ore - Lavoro straordinario):

- > Punto 14: le prestazioni di lavoro aggiuntive devono essere autorizzate, di volta in volta, dall'impresa;
- > (Dichiarazione delle parti) - "Le Parti stipulanti convengono sulla necessità di contenere il lavoro straordinario".

Come Organizzazioni Sindacali **confermiamo la necessità della preventiva autorizzazione aziendale richiamata dal CCNL e siamo convinti che lavorare oltre l'orario debba rimanere un evento "stra-ordinario"**. Qualora si rendesse necessario farvi ricorso per esigenze aziendali, è del tutto evidente come si debbano **obbligatoriamente** applicare le previsioni contrattuali per quanto concerne il riconoscimento di correlati permessi o maggiorazioni economiche.

In ragione e come conseguenza di quanto sopra esposto:

- > **nel caso i preposti non autorizzino esplicitamente e preventivamente lo svolgimento del lavoro straordinario**, l'unica conseguenza possibile è la cessazione della prestazione al termine del proprio orario regolare e la conseguente "disconnessione" dagli strumenti di lavoro.
- > **i Responsabili che di fatto ammettono lo straordinario, salvo poi non autorizzarlo, commettono una grave infrazione delle norme contrattuali.**

Non esiste pertanto alcun presupposto o valido motivo per il quale Lavoratrici e Lavoratori siano obbligate/i a lavorare al di fuori delle regole di legge e contrattuali e senza la corretta remunerazione.

Ricordiamo infine che **la permanenza oltre l'orario presso i locali aziendali e, di conseguenza, il ritardato rientro presso l'abitazione ha implicazioni in tema di disciplina antinfortunistica INAIL.** Non "segnare" lo straordinario effettuato altera inevitabilmente i dati, impattando sulle coperture assicurative in caso di infortunio sul lavoro e in itinere.

Evidenziamo che i dati complessivi relativi all'utilizzo del lavoro straordinario rappresentano indicatori significativi dei carichi di lavoro, del giusto dimensionamento degli organici, del clima aziendale e del benessere psicologico e organizzativo, dello stress lavoro correlato. Le evidenze finora riscontrate corroborano la nostra percezione di un malessere diffuso, la cui molteplicità di cause rende indispensabile una interlocuzione ancora più forte con ciascuna/o di Voi e con il tavolo delle relazioni industriali.

Milano, 16 ottobre 2023

Le Segreterie Organo di Coordinamento in DB
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA - UNISIN