



QUANTO VALE IL NOSTRO LAVORO??

Se l'azienda reputa la prestazione di lavoro straordinario come non meritevole di essere retribuita, se resta impassibile alle richieste sindacali di implementazioni di organico nelle Filiali della nostra Area, se la stessa Azienda non è stata in grado di rimandare ad un periodo migliore le sistemazioni per l'Antiriciclaggio, concentrandole nei mesi estivi, ecco che allora almeno per il Sindacato è arrivato il momento di tirare le somme.

Siamo di fronte ad un'Azienda che scarica le sue responsabilità, le sue negligenze sui lavoratori, gli stessi che nonostante tutto, per senso di appartenenza e per senso del dovere - perché sono coloro che ci mettono la faccia con la clientela - , restano oltre il normale orario di lavoro senza essere retribuiti e, oltretutto a loro rischio.

Alquanto sgradevole è stato sentirsi dire, che qui al Sud abbiamo cattive abitudini che provengono dalla nostra tradizione e che dobbiamo fare un cambio di passo, quando poi è proprio l'azienda che volutamente non intraprende alcuna azione concreta per far rispettare le proprie regole per mera convenienza e, in taluni casi, risulta addirittura contraddittoria.

Ci chiediamo, infatti, come mai l'azienda è spesso rigida nel respingere le riduzioni dell'orario di intervallo o negare la rimodulazione dell'orario per il part time, quando questa coincide con l'orario di pausa pranzo e, poi fingere di non accorgersi delle prestazioni straordinarie non autorizzate che sovente avvengono nello stesso orario destinato alla pausa pranzo.

In sintesi, lavorare oltre l'orario previsto è, secondo l'azienda, non necessario, in quanto le attività possono essere tranquillamente rinviate al giorno dopo.

In teoria lo straordinario verrebbe autorizzato solo in casi eccezionali (deficienze di cassa e caricamento bancomat), in pratica non viene autorizzato MAI.

Chiamiamo l’Azienda ad un maggior senso di responsabilità, perché non può fingere di non sapere che tanti colleghi sono “ costretti “ a trattenersi oltre l’orario per sopperire alle carenze organizzative e di organico.

Noi non ci stiamo piu’.

In un’ area come la nostra, dove le carenze di personale sono ormai endemiche, dove non ci sono da tempo nuove assunzioni, dove ormai non si sostituiscono più nemmeno le colleghe in maternità, abbiamo il dovere come Sindacato responsabile, di sollevare i problemi e soprattutto di rendere partecipi i lavoratori, facendo loro presente che la prestazione di lavoro straordinario non remunerata, oltre a svilire il lavoro stesso, farà sì che l’Azienda continui nel “ tirare a campare”, scaricando i rischi sui lavoratori più disponibili e sottoponendo gli stessi a stress aggiuntivo.

Chi avrà avuto a suo tempo la costanza di leggere il nostro resoconto dell’ultima trimestrale del 23 luglio, ricorderà che, a proposito dello straordinario prestato senza adeguata remunerazione, scrivemmo che ci saremmo fatti garanti dei diritti dei lavoratori e, che nell’ipotesi che la situazione non fosse cambiata, avremmo interessato l’Ispettorato del Lavoro affinché fosse garantito il ripristino delle corrette regole della prestazione lavorativa.

Nell’invitare i colleghi tutti a lasciare la propria postazione e ad uscire dai locali entro il termine del proprio orario di lavoro, chiediamo ai Direttori preposti di verificare con attenzione la problematica evidenziata sottolineando che, inutili e pericolose improvvisazioni, come il chiedere in maniera continuativa ai quadri direttivi di restare oltre l’orario canonico, potrebbe comunque essere oggetto di vertenza.

Non consentiremo all’azienda benefici organizzativi e margini economici con il lavoro aggiuntivo dei colleghi senza che venga loro riconosciuta la relativa retribuzione e, pertanto ribadiamo la ferma intenzione di queste rappresentanze sindacali di far intervenire l’Ispettorato del lavoro, allo scopo di verificare se la maggior permanenza è da intendersi come straordinario autorizzato o è invece da considerarsi vero e proprio lavoro nero.

AV/BN/CE/SA

**Coordinatori Territoriali Area Campania
DIRCREDITO- FABI – FIBA/CISL- FISAC/CGIL -UILCA**