

Segreteria Regionale Puglia

Alla C. A.

R.U.O. relazioni industriali:

dott. Marco Anastasia,
dott.sa Francesca Pettinelli;

C.S.R. Direzione :

dott. Alessandro Zucca,
dott. Luigi Meloni,
dott.sa Patrizia Pedretti;

C.S.R. Direzione di Sede :

dott. Giovanni Di Giuseppe

Snater Segreteria Generale e Nazionale

La gestione del personale risparmia sul superfluo. La Rai invece spende sul necessario.

L'aforisma si presta perfettamente a quanto stiamo per commentare: parliamo di "lauti" risparmi sui costi di gestione del personale, giammai sugli spropositati budget di appalti e produzioni esterne.

Il caso specifico che citiamo concerne il recupero in giornata del ritardo in testa e una protrazione in straordinario in un turno serale.

Con nostra sorpresa abbiamo scoperto che la compensazione tra il difetto a inizio turno e l'eccedenza del lavoro prestato in giornata che prosegue oltre le ore 21,00, comprende anche la maggiorazione notturna LNH5.

Questo quidem ci porta ad una serie di interrogativi:

se nella stessa giornata di un turno serale c'è un ritardo in ingresso ed in serata si prosegue in straordinario, come mai la compensazione dei minuti comprende anche la maggiorazione notturna?

Se l'Azienda contrattualmente designa una maggiorazione notturna a compensazione del disagio, perché si confondono le ore ordinarie da quelle in cui è presente una maggiorazione?

Infine, la quadratura delle 39 ore di lavoro viene collimata settimanalmente?

Le risposte NON SCRITTE che ci sono pervenute hanno accresciuto ulteriormente i nostri dubbi e la nostra fame di conoscenza.

Come sappiamo l'Azienda ha posto come limite del ritardo consentito i 5 minuti previsti contrattualmente, diversamente, tra le possibili soluzioni, dispone un cambio turno.

Bene: premesso che i casi in questione non hanno mai determinato disservizi, anzi, alcune volte il ritardo viene concordato in base alle reali esigenze di servizio per ridurre le ore di eccedenza al normale turno, il suggerimento del cambio turno non può essere previsto ante lo svolgimento dello straordinario.

A nostro vedere, il focalizzare l'attenzione sul limite dei 5 minuti di ritardo per turno stabilito nel CCNL, stride ad una certa "flessibilità" applicata e non contemplata contrattualmente, favorita anche dalla carenza di personale.

Alcuni esempi:

Il mancato rispetto delle 11 ore tra un turno e l'altro;

l'esigenza di spezzare i turni per evitare una permanenza in esterno di oltre 12 ore;

l'enorme mole di NL lavorati (più di 250 dall'inizio anno).

Ma il dubbio, anche dopo questa disquisizione, diviene amletico quando l'Azienda risponde che il lavoratore può profittarne e favorire questa situazione per trarne giovamento economico!!!

Ma come, l'Azienda non dispone di mezzi per monitorare se il dipendente in questa determinata situazione recupera il ritardo o è chiamato ad un impegno in lavoro straordinario?

Infine ci piacerebbe sapere come vengono calcolate le ore di maggior presenza in giornata di NL lavorato in caso di un ritardo sul turno assegnato ed in funzione di una prestazione superiore alle 4 ore.

Lo Snater, in considerazione di alcune forzature adottate nel sistema di rilevamento presenze, diffida l'Azienda nel perseguire coattamente quanto denunciato, chiede che sia corrisposto economicamente il dovuto in base alle spettanze contrattuali e che ci sia una regolarizzazione scritta anziché enunciata.

In caso contrario è pronto ad adottare tutte le iniziative di lotta e di tutela legale.

La segreteria SNATER PUGLIA,

Lorenzo Mauro, Sebastiano Abbrescia