

Zeru regule

L'organizzazione del lavoro spetta alla Direzione Aziendale.

Ma in un sistema non schiavistico dovrebbe, comunque, essere fatta all'interno di regole condivise dalle parti.

Le regole non sono immutabili, ma la loro modifica va concordata.

Vogliamo qui richiamare alcune norme vigenti rispetto a due aspetti dell'organizzazione del lavoro che sono i turni e gli straordinari:

▪ **TURNI**

L'accordo prevede che la D.A. rispetto al parcheggio interno "farà il possibile per trovare una soluzione almeno per le lavoratrici avviate al turno pomeridiano". Considerando i problemi verificatisi su questa questione abbiamo chiesto all'azienda di conoscere quanti e quali sono i posti assegnati a questa funzione. A tutt'oggi non abbiamo ricevuto risposta.

Abbiamo, inoltre, domandato di trovare un'interpretazione univoca degli accordi su permessi, ferie e ritardi, ma anche in questo caso, non ci è stata data risposta.

Facciamo presente che l'accordo che deroga il limite massimo di 6 ore continuative di lavoro per i turnisti è valido solo nelle giornate di lavoro ordinario (da lunedì a venerdì).

▪ **STRAORDINARI**

Dal Contratto Nazionale vigente:

"nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo"....ma con le seguenti regole:

- "il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale".
- "salvo casi eccezionali ed imprevedibili la direzione dell'azienda darà informazione preventiva del lavoro straordinario, di norma in apposito incontro, alla R.S.U.".
- "il lavoro straordinario sarà contenuto nei limiti massimi di 2 ore giornaliere e 8 settimanali.....viene fissato un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore".

Inoltre ***gli straordinari eseguiti nella giornata di sabato richiedono obbligatoriamente di essere concordati con le R.S.U.***

Da tale obbligo, così come per l'informazione preventiva di cui sopra, la D.A. è esente per 40 ore annue pro-capite che, quindi, può liberamente comandare.

Nel caso in cui l'azienda ricorresse a tale metodo avrebbe l'obbligo di comunicare quadrimestralmente alle R.S.U. la quantità di ore di straordinario eseguite utilizzando le "quote esenti" (CCNL sez. IV titolo III art.7).

Dato che noi non abbiamo ricevuto nessuna comunicazione in merito, ciò significa che l'azienda non ha comandato nessuno. ***Pertanto, a tutt'oggi, nessun lavoratore si deve sentire costretto.***

Per mantenersi nell'ambito della civiltà siamo tutti tenuti al rispetto di queste regole...l'azienda, i capireparto ed i lavoratori.

La R.S.U è disponibile a discutere e a cercare soluzioni per qualsiasi tipo di problema le venga sottoposto. ***Aborriamo, invece, ogni forma di prevaricazione, da parte di chiunque.***