

## Esigibilità del lavoro straordinario in Open Access

La scorsa settimana la Segreteria Nazionale di UGL Telecomunicazioni si è incontrata con la Direzione aziendale di Telecom Italia per un confronto sull'applicazione delle nuove modalità della prestazione lavorativa dei tecnici on field di Open Access.

Con l'introduzione della Banca Ore, Telecom Italia ritiene che la disponibilità dei tecnici ad effettuare lavoro straordinario, oltre ad essere diminuita, potrebbe non essere più adeguata ai fabbisogni aziendali. Sempre sullo stesso tema, dichiara che i Lavoratori devono attenersi ai precetti del CCNL.

È opportuno, quindi, ricordare la regola contrattuale: *“è in facoltà dell'azienda di richiedere ai lavoratori, entro i limiti consentiti dalla legge o dal presente contratto, di compiere lavoro supplementare, straordinario, festivo o notturno ed il lavoratore non può rifiutarsi, salvo giustificato motivo di impedimento”*.

In base al CCNL il dipendente non può, quindi, rifiutare la prestazione straordinaria (a prescindere che la stessa sia retribuita o confluisca in Banca Ore) senza un giustificato motivo.

I precetti della contrattazione collettiva devono comunque essere letti e interpretati nel contesto generale delle norme dell'ordinamento giuridico. Secondo il costante orientamento della giurisprudenza (*si veda in particolare la sentenza della Corte di Cassazione civile sez. lav. 29 luglio 2009 n. 17644*), **il rifiuto di prestare lavoro straordinario è legittimo se la richiesta del datore di lavoro risulta contraria ai doveri di correttezza e di buona fede** (art. 1175 del Codice Civile).

Facendo riferimento anche agli accordi di marzo, l'ultima WR dovrebbe essere assegnata di norma in modo da consentire al tecnico di:

1. terminare la giornata lavorativa in concomitanza con l'orario di fine turno (di solito le 16:38);
2. lasciare l'auto-sociale nel luogo di ricovero scelto entro i tempi previsti dalla franchigia.

**Se, al contrario, l'Azienda assegna l'ultima WR con la consapevolezza che la lavorazione della stessa non possa essere portata a termine dal tecnico entro l'orario di fine turno (ad esempio una WR che prevede un tempo di lavorazione di 2 ore, assegnata alle ore 16:00 quando il tecnico termina la giornata lavorativa alle 16:38) e pretende che il lavoratore rimanga in straordinario, si configura una richiesta contraria ai principi di correttezza e di buona fede.**

UGL Telecomunicazioni ritiene che il lavoro straordinario non può diventare quotidiano e ordinario: se così fosse, allora l'Azienda avrebbe il dovere di integrare gli organici degli AOU mettendo in atto dei processi di selezione, con conseguente riconversione professionale, del personale operante in quei settori sottoposti ai contratti di solidarietà.

Per quanto riguarda il lavoro programmato notturno, chiediamo che l'Azienda su questi interventi non applichi la franchigia e li escluda dalla Banca Ore.

In particolare sugli interventi di durata di circa 3 ore, potrebbe verificarsi una situazione paradossale: il Lavoratore percepisce pochi euro (la metà della maggiorazione prevista per il lavoro straordinario, moltiplicata il numero delle ore lavorate; nel caso di un 5° livello circa 2 € l'ora) e contestualmente perde un buono pasto per il valore di 7 € (a seguito dell'intervento notturno, matura mezza giornata di riposo sostitutivo, che, recuperata il giorno successivo a quello dell'intervento, determina la mancata corresponsione del ticket).

A questo si somma l'applicazione della franchigia sia sull'intervento straordinario notturno che sulla mezza prestazione ordinaria del giorno dopo.

Rimangono aperte ancora alcune questioni:

1. Il trasferimento dei tecnici che hanno il luogo di ricovero dell'auto-sociale lontano dalla "zona di lavoro"; senza questa misura non si possono raggiungere aumenti di produttività e recupero di efficienza.
2. UGL Telecomunicazioni è ancora in attesa di ricevere dall'Azienda le caratteristiche tecniche del geo-localizzatore installato sulle auto-sociali.
3. La definizione dei tempi di conservazione dei dati ricavati dalla geo-localizzazione, visto che la Direzione aziendale ha comunicato che, terminata la fase di sperimentazione, intenderà avvalersi di questa possibilità.
4. La lentezza del sistema FAS, che sicuramente non favorisce una tranquilla applicazione degli accordi di marzo.
5. L'accesso al DBR tramite il cellulare di servizio, che permette di visualizzare le "schede rischio" delle stazioni radio base.
6. Una normativa aziendale adeguata alle novità legislative (prescrizione a 90 giorni e tempi di presentazione del ricorso giudiziario fissati entro 30 giorni dalla data di ricezione della notifica della multa) e la corretta applicazione della stessa per la **gestione delle multe**. Su questa materia, ricordiamo che la Direzione aziendale deve attenersi ai principi di correttezza e buona fede, quando chiede ad un dipendente il pagamento di una multa presa alla guida dell'auto-sociale.

**Nonostante l'evidente difficoltà della gestione di accordi complessi come quelli del marzo scorso, UGL Telecomunicazioni ritiene imprescindibile verificare e monitorare costantemente la corretta applicazione degli stessi, al fine di evitare "interpretazioni creative" da parte di qualche Responsabile aziendale territoriale.**

Roma 2 ottobre 2013

La Segreteria Nazionale