

Ancona, 11 novembre 2022

NOTIZIARIO N. 17

ENTRATE: INCONTRO CON LA DP ANCONA SULLE CRITICITÀ LAVORATIVE

La FLP denuncia una serie di aggravii di lavoro che vanno oltre la semplice carenza di personale. A fronte della grande flessibilità che richiede, la parte pubblica non si dimostra disponibile con i lavoratori, vedi smart working. La FLP chiede l'avvio di un'indagine sullo stress lavoro correlato

Si è svolta il 7 novembre scorso la riunione sulle criticità lavorative presenti presso la DP di Ancona, chiesta da mesi sia dalle Organizzazioni Sindacali che dalle RSU.

In primis vogliamo ringraziare proprio le RSU che hanno mostrato una forte maturità rappresentando tutti i problemi delle varie articolazioni senza rischiare di mettere i lavoratori gli uni contro gli altri, a seconda dell'ufficio nel quale prestano servizio.

La FLP ha integrato le puntuali segnalazioni della RSU con un discorso più complessivo che è il seguente: ci si concentra solo sulla carenza di personale perché è un fatto che negli ultimi 4-5 anni sono andati in pensione, non sostituiti, più di un quarto dei lavoratori. Ma questo è solo uno dei problemi. L'altro è costituito dall'aggravamento che l'organizzazione e le condizioni di lavoro provocano.

Abbiamo fatto l'esempio di una fattispecie sulla quale si sono lamentate praticamente anche tutte le RSU: **l'utilizzo dell'informatica**. La digitalizzazione dovrebbe servire a snellire le procedure e fare in modo che il lavoro sia semplificato. Invece, in questi anni abbiamo assistito a un proliferare di applicativi, di difficile utilizzo, mal costruiti e che servono più per controllare e consuntivare il lavoro che non per semplificarlo. Noi quantifichiamo in un minimo del 15-20 per cento l'aggravio dovuto alle procedure informatiche che funzionano male, fino ad arrivare al SIT per l'area Territorio che raddoppia almeno i tempi lavorativi. Insomma, se si innestano su un sistema fortemente burocratico procedure informatiche che accentuano la burocratizzazione avremo un mostro burocratico digitale.

A fronte di ciò, e quindi dell'aumento degli adempimenti burocratici, gli obiettivi degli uffici non sono diminuiti, ma addirittura aumentati. Questo per noi non è possibile. Siccome ai tavoli nazionali ci sentiamo spesso dire che sono solo i sindacati a lamentarsi, abbiamo chiesto alla DP di Ancona se nella costruzione del budget 2023, che si è avviata in questi giorni, sono stati chiesti formalmente diminuzioni degli obiettivi a causa dell'aumento e del malfunzionamento delle procedure informatiche e, in caso positivo, di darcene evidenza scritta.

A questo si aggiunga che avere troppi livelli gerarchici precari, ciascuno con il proprio obiettivo individuale da raggiungere per mantenere il proprio incarico, non aiuta. Per questo, nella prossima contrattazione nazionale sulle posizioni organizzative contrattuali (per capirci, non POER) la FLP continuerà a chiedere che queste siano punti di riferimento tecnici, aumentate rispetto alla dotazione attuale, ma senza obiettivo numerico e senza che costituiscano un ulteriore livello gerarchico.

Il quadro descritto sta creando forti tensioni tra i lavoratori con veri e propri fenomeni da burn-out, con ansia, crisi iper o ipo tensiva, a volte veri e propri attacchi di panico. Per questo la FLP ha chiesto un'immediata indagine sullo stress lavoro correlato nella DP di Ancona.

Un altro punto sul quale ha battuto la FLP è la flessibilità della dirigenza nei confronti dei lavoratori in tutta la regione, completamente assente.

Lavoriamo con quasi la metà del personale, ci facciamo in quattro per dare tutti i servizi e raggiungere, per quanto possibile, gli obiettivi, e poi dall'altra parte ci ritroviamo con rigidità incredibili da parte della dirigenza. Per fare un semplice esempio: le linee guida unilaterali dettate dal centro, prevedono che la contattabilità giornaliera dei lavoratori sia FINO a 5 ore. È chiaro che 5 ore di contattabilità a fronte di una giornata lavorativa di 7,12 ore trasforma lo smart working in telelavoro (anzi peggio) e priva il lavoratore della possibilità di una minima gestione del proprio tempo. E casualmente è proprio ciò che i dirigenti nelle Marche, a partire dal direttore provinciale di Ancona, hanno fatto. Alla richiesta di motivazione sul perché, visto che si poteva, non ci si era attestati su un numero minore di ore di contattabilità che aveva ben funzionato durante la pandemia, ancora il 7 novembre, il direttore provinciale ha risposto: "Perché potevo farlo". Se questo è il livello di collaborazione allora dovremmo riconsiderare anche il nostro livello di disponibilità.

Stessa cosa per le giornate di smart working: le linee guida nazionali prevedono che i giorni siano al massimo nove mensili e DI NORMA, due settimanali. E due settimanali al massimo sono diventati per volere della dirigenza. Ma ci sono lavori che richiedono presenza costante in certi periodi e permettono di essere assenti in altri (si pensi ai verificatori che fanno anche accertamenti). Sarebbe auspicabile un minimo di flessibilità, fermo restando il numero massimo dei giorni mensili. Cosa che viene negata non si capisce per quale motivo.

Giusto per dire che non chiediamo la luna ma condizioni di lavoro più dignitose, basti dire che il CUG che è un organismo paritetico e quindi nel quale è presente una parte espressione dell'amministrazione, ha stigmatizzato in un parere formale la mancanza di flessibilità sullo smart working sia sulle ore di contattabilità che sul numero dei giorni settimanali.

Infine, un'appendice riguardo al problema del tempo di viaggio e su quando questo debba essere considerato tempo di lavoro nel caso di servizio esterno. Questa fattispecie era disciplinata dall'articolo 94 del CCNL del Comparto Agenzie Fiscali, che prevedeva una consultazione sindacale ma non una contrattazione. Ciò non di meno la consultazione si svolse nel 2010 e, come potrete vedere dal verbale allegato, a fronte delle richieste della FLP, basate su sentenze di Cassazione, l'Agenzia ha deciso di applicare le richieste di altre parti sindacali che chiesero che sotto i 30 chilometri di percorrenza il tempo di viaggio non fosse conteggiato come tempo di lavoro. Una misura che nelle Marche è stata applicata a intermittenza, ma sulla quale i sindacati ora per allora dovrebbero dare risposte ai lavoratori costretti a regalare tempo all'amministrazione.

La FLP, ora come allora, consiglia di comportarsi di conseguenza e di interrompere ogni attività conteggiando anche il tempo necessario per il rientro.

L'UFFICIO STAMPA