Ispettorati Territoriali del Lavoro, l'ipocrisia della conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi della vita



Nazionale, 03/05/2018

Smart working, telelavoro, welfare aziendale e welfare integrativo… tutte “innovazioni” normative e contrattuali aventi come finalità il benessere psicofisico dei lavoratori e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per permettere le attività di cura e di assistenza verso i propri familiari. Il tutto “naturalmente” deve garantire il raggiungimento dell’obiettivo principale che, sia nel settore pubblico sia in quello privato, è la massima produttività. Le due esigenze, dei lavoratori e delle aziende e/o amministrazioni restano, con ogni evidenza, incompatibili, a meno di non credere alle favole.

Noi, infatti, continuiamo a ritenere che la tanto propagandata conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro, senza una riduzione generalizzata dell’orario di lavoro a retribuzione invariata, sia solo un mantra ipocrita volto ad incentivare fenomeni ben noti come l’autosfruttamento, il cottimo e l’invasione della vita lavorativa nella sfera privata, con l’intento di isolare i lavoratori impedendo loro di confrontarsi con gli altri durante lo svolgimento del proprio lavoro.

Abbiamo tutti visto quanta attenzione in realtà si ha per la salute dei lavoratori e la cura dei loro cari sul nuovo CCNL Funzioni Centrali, a meno di non credere alle sperticate arrampicate sugli specchi spalmati di sapone da parte dei firmatari.

Negli Ispettorati territoriali dove, sempre al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro, si sta sperimentando l'orario "aperto" a scelta dell'ispettore, la programmazione dell'attività di vigilanza, non sempre ma sovente, finisce per essere concentrata nelle fasce orarie più produttive per l'amministrazione (a discapito di una vera libertà di scelta) portando l'ispettore ad ottimizzare al massimo il proprio tempo di lavoro. Questo, lo sottolineiamo ancora, senza avere mai chiarito in nessun tavolo tecnico cosa si intenda per produttività visto che si è sempre parlato di forma e mai di sostanza. Quello che la gran parte di noi ha sotto gli occhi è l'obiettivo numerico concentrato sui controlli alle micro/piccole aziende più che sulla tutela effettiva dei lavoratori dei vari settori produttivi.

Dove non si sperimenta il nuovo orario di lavoro la rigidità massima la fa da padrone sia per gli ispettori sia per gli amministrativi.
Senz'altro ciò non avviene in tutti gli Ispettorati territoriali ed interregionali ma in molti sì.

Quindi giro di vite su tutto: orari e riposi compensativi, recupero dei ritardi, carta straccia di precedenti accordi decentrati più favorevoli alle esigenze dei lavoratori, ecc…
Alla ITL di Roma, ad esempio, se il cartellino viene timbrato dal lavoratore un minuto dopo le 9.15 (ma entro le ore 9.30), il recupero parte dalle ore otto. Quindi, imputando a ritardo l'intero periodo viene di fatto negato ogni senso alla flessibilità dell'orario di lavoro prevista dalle norme (in entrata dalle ore 07.30 alle 9.15).

Una interpretazione assolutamente arbitraria che vanifica completamente l'accordo sull'orario di lavoro relativo alla flessibilità!
E dire che il traffico ed il dissesto della viabilità di Roma hanno fama planetaria. Se non fosse un ossimoro si potrebbe parlare di flessibilità punitiva da parte della nuova dirigenza dell'ITL di Roma, alla faccia della tanto decantata conciliazione lavoro-famiglia.

Inoltre, l'obiettivo della massima produttività si pretende venga raggiunto anche attraverso la programmazione dello straordinario… forse per concederlo a chi è disposto a svolgere servizio esterno in orario notturno o nei festivi?
Analogo discorso per l'assegnazione di incarichi extraistituzionali onerosi.
Per non parlare della programmazione mensile delle assenze previste dalla legge 104/92 in vigore già prima della sottoscrizione del nuovo pessimo contratto negli uffici guidati da dirigenti molto solerti.

Sul benessere psicofisico dei lavoratori incombe, di questi tempi, anche la redazione e consegna delle cd. "pagelline", con l'attribuzione dei relativi punteggi che saranno finalizzati alla differenziazione del premio individuale attraverso un sistema di valutazione, da parte dell'amministrazione, del tutto arbitrario, basato, spesso, più sul chiacchiericcio e su preferenze personali che su una effettiva e oggettiva considerazione della reale prestazione lavorativa dei singoli, tanto per garantire a tutti/e la serenità nello svolgimento del proprio lavoro (sic!).

Quale benessere psicofisico è assicurato al personale tutto se a lavoratori che svolgono

identiche mansioni, con identica professionalità e con lo stesso impegno temporale (e che magari si trovano ad operare gomito a gomito all'interno della stessa stanza), vengono assegnati punteggi diversi? Quale vantaggio per il servizio pubblico?

Basta con le ipocrisie! Ci vogliono disuniti per farci trottare meglio attraverso il peggioramento delle condizioni di lavoro, con il personale che diminuisce ed i carichi di lavoro che lievitano, a tutto vantaggio dei guadagni dei dirigenti e a discapito della qualità del nostro lavoro e della nostra salute. Non è così che si garantisce il buon funzionamento della Pubblica Amministrazione.

NON FACCIAMOCI INTIMORIRE DAI SOLITI PICCOLI BUROCRATI.

RESTIAMO UNITI!

Unione Sindacale di Base Pubblico Impiego Coord. Nazionale Ministero Lavoro INL e ANPAL