



Puglia - Entrate, basta lavoro oltre i limiti contrattuali



Lecce, 22/06/2026

In data 17 giugno 2026 si è svolta l'assemblea sindacale indetta da USB, la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Ufficio Territoriale di Lecce è stata altissima decretando la chiusura dell'Ufficio.

L'Assemblea si è caratterizzata per la lucida capacità di svelare le dinamiche presenti durante lo svolgimento del lavoro quotidiano, dinamiche che non sono tracciate dai cosiddetti strumenti istituzionalizzati attraverso i quali l'organizzazione del lavoro si legittima.

Sono intervenuti membri dell'Esecutivo USB Lecce e del Coordinamento Regionale Pubblico Impiego, le Lavoratrici e i Lavoratori hanno arricchito, argomentato, testimoniato il presente lavorativo. Lo scambio collettivo, maturo nei contenuti, è avvenuto sul seguente ordine del giorno:

- condizioni lavorative in relazione ai carichi di lavoro, stress da lavoro correlato e rischi professionali.

Dall'Assemblea, con estrema chiarezza, è emersa una condizione lavorativa particolarmente difficile, faticosa, stressante e a nostro parere fuori dal perimetro contrattuale.

I carichi di lavoro risultano eccessivi nella quantità, complicati nella qualità, governati quasi

sempre da tempistiche stringenti. Il combinato disposto di questi elementi rende il lavoro non solo particolarmente rischioso sul piano dei rischi professionali e della salute ma anche un qualcosa di "insopportabile". Insopportabilità in chiave di accettazione, insopportabilità nel senso di riuscita ad ottemperare alle richieste datoriali. Il dispositivo di controllo e disciplina è rappresentato dal sistema di valutazione (Va.L.E.) che continua ad essere propagandato in Agenzia come strumento di valorizzazione del personale.

La realtà svelata

I carichi di lavoro sono attribuiti nella quantità e nei tempi di lavorazione senza considerare il "tempo lavoro" contrattualmente previsto ovvero 36 ore settimanali, 7 ore e 12 minuti su cinque giorni. È frequente lavorare oltre questo numero di ore, è frequente lavorare senza essere pagati. "E' frequente trovarsi le ore lavorate tagliate". È un fenomeno inasprito dallo strumento Va.L.E. ovvero lo stesso strumento che codifica il seguente ragionamento: se non si svolge il lavoro assegnato nei tempi e nei modi previsti non si è performante, collaborativo o capace.

In tal modo, il tempo di lavoro si dilata in ufficio, in smart working e con i corsi di formazione il fine settimana, una parte di esso non viene retribuito, viene reso invisibile e quindi non viene riconosciuto come necessario per ottemperare al carico di lavoro assegnato. I numeri sono formalmente raggiunti e saranno, secondo la regressiva visione agenziale meccanicista della produzione, la base per la programmazione in aumento del prossimo futuro. È un sistema conosciuto, pensato, architettato e dunque realizzato al fine di aumentare la produzione senza se e senza ma.

Come USB, a livello locale e nazionale, abbiamo acceso un faro sulle ore invisibilizzate.

Come USB Lecce abbiamo lanciato l'iniziativa 7 ore e 12 al giorno, in ufficio o in lavoro agile. Non vogliamo essere complici, è necessario riallineare la pretesa lavorativa alle ore contrattualizzate.

Siamo pronti a dare copertura sindacale a chi si trova o si troverà nella situazione di carichi di lavoro insostenibili nel perimetro delle 7 ore e 12 minuti. Siamo pronti a non lasciare nessuno da solo nella quotidiana lotta al raggiungimento dell'obiettivo.

Durante l'Assemblea è emersa la complessità del tema all'ordine del giorno. Unitamente alle ore invisibilizzate in termini quantitativi, è emerso anche il lato qualitativo del tempo di lavoro eseguito. Forme di monitoraggi frequenti, diversi canali comunicativi da gestire. Se i monitoraggi rappresentano una forma di pressione sui tempi, i diversi canali comunicativi sono una forma di appesantimento nei modi. Gli ambienti di lavoro sono sovraffollati, rumorosi. Tutto ciò impatta negativamente sul clima lavorativo.

Durante l'Assemblea abbiamo aperto un confronto sulla recente Istituzione, presso la nostra Direzione Provinciale del Gruppo di Lavoro per la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato.

Come USB, lo avevamo chiesto a più riprese, apprezziamo le iniziative tese ad indagare le condizioni di lavoro del personale. Tuttavia segnaliamo che la procedura è lunga e non è scontato che si arrivi alla somministrazione da parte datoriale del questionario individuale poiché tra i vari step iniziali c'è la verifica dei seguenti eventi sentinella: indici infortunistici, assenze per malattia; turnover del personale; procedimenti e sanzioni; segnalazioni del medico competente; lamentele formalizzate dei lavoratori.

A fronte di eventi poco significativi, il gruppo lavoro potrebbe decidere di non ritenere opportuno la somministrazione del questionario.

Gli eventi sentinella se pur presenti nel quotidiano lavorativo sono, nel pratico, difficilmente formalizzati.

Il nostro impegno sarà quello di chiedere con forza il questionario individuale anche attraverso la somministrazione di quello USB, ideato dalla Rete Iside sulla base delle linee guida Inail.

In chiusura si è discusso sull'utilizzo del mezzo proprio per le attività esterne "accessi brevi".

Rispetto all'anno scorso tali attività sono sensibilmente aumentate nel numero, in un territorio poco servito dai mezzi pubblici, lasciando diventare la loro effettiva realizzazione, centrale ai fini del presidio territoriale in ottica di lotta all'evasione, una questione di responsabilità in capo al dipendente.

Il confronto si è sviluppato sia in relazione ai pesanti carichi di lavoro che ai costi sostenuti dal personale in "missione".

In un contesto lavorativo, tra le distorsioni rileviamo anche quella legata alla mancanza di tempo per chiedere il rimborso. La procedura dedicata non sempre è di immediato/facile utilizzo.

All'aumentare degli accessi brevi aumentano i costi che restano in capo al personale, aumenta la pressione per chi per vari motivi personali non è nella disponibilità di utilizzare il proprio mezzo.

Lo snellimento della procedura di richiesta del rimborso può rappresentare una parziale risposta locale. Tuttavia, come USB pensiamo che tali criticità si debbano superare strutturalmente mediante un impegno serio da parte dell'Amministrazione, costituendo un proprio parco auto o stipulando convenzioni con chi offre il servizio di noleggio mezzi.

L'Assemblea si è conclusa con il nostro impegno a dare assistenza sindacale su tutti i punti trattati.

USB – *Agenzie Fiscali Puglia*