

Bari, 09/06/22

Agenzia delle ENTRATE
Direzione Regionale Puglia
Dott. Michele ANDRIOLA
E,p.c.
Al Capo Divisione Risorse
Dott. Antonio DORRELLO
Sedi

Ogg.: D.R. Puglia – Personale e Carichi di Lavoro - Organizzazione – assegnazioni pratiche –

Direttore,

da inizio 2022 la Segreteria Regionale della FLP Ecofin – Agenzie Fiscali della Puglia sta evidenziando, con numerose note e interventi, situazioni insostenibili per quanto riguarda i carichi di lavoro in relazione al numero di colleghi in servizio. (la prima nota sindacale sull'argomento è del 09/02/22)

Oggi, con il budget definitivo, il coinvolgimento è totale e riguarda tutte le aree delle Direzioni degli Uffici.

Per spiegare le ragioni proviamo in sintesi ad elencare le cause della situazione di disagio partendo da un dato oggettivo:

personale in servizio al 1° gennaio 19, 2084; personale in servizio al 30 marzo 22, 1757. Differenza – 327.

Già solo questo dato negativo e inconfutabile, destinato a peggiorare a causa dei tanti colleghi che nel frattempo stanno andando in pensione, aggravando la situazione in atto, è una base più che solida per spiegare le numerose segnalazioni dei colleghi che lamentano situazioni di stress da lavoro correlato, in palese violazione dell'art. 28 del D. Lgs. 81/2008 e successive integrazioni, ai sensi del quale il datore di lavoro è obbligato (e si tratta di obbligo non delegabile) ad effettuare la valutazione dei rischi e tutelare i lavoratori dai rischi medesimi: invece gli stessi non vengono minimamente considerati nel momento in cui sono assegnati gli obiettivi. Lo stress lavoro-correlato non colpisce solo il personale livellato ma anche la Dirigenza e le posizioni organizzative ai vari livelli di responsabilità; stress che in questi mesi ha già prodotto le prime evidenti nefaste conseguenze. Ci riferiamo a colleghi giovani colpiti da infarti (uno dei quali durante l'orario di lavoro in presenza) o ad altre situazioni di ansia che incidono direttamente sul benessere familiare (l'eventualità di ripercussioni dello stress sulla salute dei lavoratori e delle loro famiglie l'avevamo anticipata con altra nota)

I disagi sono verticali e riguardano tutte le lavorazioni degli Uffici per gli obiettivi assegnati e, in aggiunta, per una serie di adempimenti, che riteniamo inutili, di controllo diretto della Direzione Regionale, la quale richiede compilazioni quotidiane di fogli Excel per il monitoraggio continuo delle lavorazioni, sebbene i dati richiesti circa le lavorazioni eseguite siano già presenti negli svariati applicativi di cui l'Agenzia, da anni, dispone.

Tali controlli preventivi e successivi della DR si estendono a tutta una serie di lavorazioni da parte delle DD.PP. e rappresentano sia una ingerenza all'autonomia delle articolazioni territoriali sia un andirivieni di pratiche che appesantiscono ulteriormente gli adempimenti e mettono a rischio il rispetto delle scadenze.

Tutto ciò genera, chiaramente, una serie di frizioni e incomprensioni tra i colleghi, i loro diretti "superiori gerarchici" e le direzioni degli Uffici.

La domanda frequentemente e ripetutamente rivolta al sindacato è: ma è possibile raggiungere gli obiettivi assegnati, che sono pari a quelli del 2019, con circa 350 persone in meno?

Siccome la nostra risposta potrebbe essere partigiana, la rivolgiamo direttamente a Lei invitandoLa a spiegare ai colleghi, tramite noi, come sia possibile raggiungere gli obiettivi, divenuti ormai non più sfidanti ma sfiancanti.

Le difficoltà più volte elencate a Lei e ai DD.PP. dalla scrivente Segreteria riguardano per l'area servizi, già in prima linea durante il periodo della pandemia, ma attualmente investono anche i controlli, la riscossione e gli uffici legali.

Infatti, per il controllo vi sono preoccupazioni relative ai numeri degli accertamenti, delle verifiche ed ora anche per il tutoraggio delle medie imprese e per i tempi di lavorazione ristrettissimi delle transazioni fiscali; sulle lavorazioni della riscossione e degli uffici legali i controlli, su ciascuna pratica, della DR rendono ancora più difficile il rispetto delle

scadenze degli atti. A tutto questo bisogna aggiungere il tempo per varie lavorazioni, spesso non considerate nel budget, quali: la qualità del contenzioso; gestione delle istanze di transazione fiscale; contributo a fondo perduto (vengono considerate solo le lavorazioni andate a buon fine (sic!)); schede progetto presidio rischio medie dimensioni; controllo preventivo compensazioni; controllo cessione credito (bonus edilizio).

È chiaro che buona parte di tutte le lavorazioni effettuate va successivamente a impattare sugli uffici legali, visto che per l'utenza ricorrere è diventato un modo per ritardare i pagamenti, con ricorsi in Commissione Tributaria, tentativi di conciliazione e l'eventuale ritorno in Commissione Tributaria.

Abbiamo voluto fare un raffronto con altre regioni più grandi della nostra: è emerso che per quanto riguarda l'Area controllo le assegnazioni per la Puglia sono maggiori di altre regioni, considerando i numeri di personale in servizio.

Abbiamo confrontato i dati con la Lombardia, la Toscana e l'Emilia-Romagna.

	DR PUGLIA	DR LOMBARDIA	DR TOSCANA	DR EMILIA
TOT ACCERT	14730	24612	10800	15112
MEDIE	307	1442	405	625
MINORI	5075	8918	5100	6050
DIVERSI	9328	13652	5250	8337
CRED IMP	727	1396	N.P.	764
CONT F.P.	590	825	N.P.	350

Abbiamo anche raffrontato i dati con alcune DD.PP. capoluogo di Regione, con risultati sorprendenti:

	DP BARI	DP I MILANO	DP II MILANO	DP BOLOGNA
PERSONALE	83	154	127	103
ACC. PRO CAPITE	51,29	26,43	32,39	30,7
MEDIE PRO CAPITE	9,23	7,5	7,8	5,18

E' evidente la sproporzione, sia considerando le DD.RR. che le DD.PP. comparate, quindi è indubbio che vi sia stato qualcosa che non ha funzionato nelle ripartizioni del budget, tenuto conto sia del personale impegnato che dell'estensione del territorio, della diversità dell'utenza e della capacità reddituale dei contribuenti.

Forse, anche per inesperienza, la DR Puglia ha ritenuto sostenibili lavorazioni che, con il senno di poi, riteniamo invece insostenibili e irraggiungibili, e continuare su questa strada provocherà nocumento per le valutazioni future dei Dirigenti, delle posizioni organizzative e dei colleghi livellati, con conseguente diminuzione del salario accessorio.

Pertanto, chiediamo che in occasione dello step di giugno per la verifica nazionale degli obiettivi, la DR Puglia riveda il budget chiedendone una modifica sostanziale, in modo da giungere a una determinazione diversa degli obiettivi regionali.

Restiamo in attesa di riscontro e delle determinazioni che si intendono porre in essere.

Saluti

Il Coordinatore Regionale

Michele GIULIANO

