

FLP - Segreteria Regionale
Lombardia

e, p.c. Direttrici e Direttori provinciali.
Direttore ufficio Provinciale
Territorio di Milano

OGGETTO: riscontro vostra comunicazione del 21 novembre 2022

Gentili rappresentanti sindacali,

in merito a quanto evidenziato nella vostra nota, prot. in ingresso n. 196114 del 21 novembre 2022, comunico quanto segue.

Innanzitutto parto da una premessa ovvero che io, in prima persona e, unitamente a me, le Direttrici e i Direttori delle strutture provinciali e tutta la squadra che guida gli uffici di governo della Direzione regionale, sono consapevole della situazione lavorativa delle colleghe e dei colleghi che operano nelle sedi operative.

Una consapevolezza non declinata a parole, ma misurata quotidianamente attraverso specifici monitoraggi e un dialogo costante tra tutti gli attori coinvolti che va oltre i numeri e ne approfondisce ragioni e le peculiarità per trovare soluzioni che giorno per giorno siano le più funzionali. Un metodo basato sull'ascolto reciproco che si realizza costantemente ed è stato reso ancora più concreto grazie agli incontri tematici presso le Direzioni provinciali condotti dai Capi Settore e (anche) dalle mie visite in cui ascolto personalmente le voci delle colleghe e dei colleghi, dei Capi team e dei responsabili ai vari livelli organizzativi.

Partiamo dunque da una condivisione che ci porta non su fronti contrapposti ma sulla constatazione di una situazione che ognuno, in base alle sue responsabilità e ruoli, è chiamato da un lato, quello sindacale, a segnalare e dall'altro, il mio, a gestire.

È quindi un dato condiviso la significativa riduzione di risorse misurata negli ultimi anni sia in Lombardia che a livello nazionale che espone i nostri uffici ad una pressione crescente nella gestione delle attività più direttamente collegate alla domanda esterna, soggette a punte anche molto elevate di lavorazione. Attività sicuramente incompressibili che tuttavia trovano nel nuovo modello di accoglienza basato sull'appuntamento una prima leva gestionale.

Negli ultimi mesi la pressione su tali attività è stata particolarmente significativa e trova la sua ragione nella ripresa delle notifiche degli atti impositivi dopo la pausa connessa al periodo pandemico. Le conseguenti criticità che hanno coinvolto le strutture operative sono conosciute, sono state segnalate nelle sedi competenti e sono da considerarsi un'eccezionalità che non dovrebbe ripetersi il prossimo anno sia per ragioni legate al rinnovato contesto normativo e sociale, sia per l'affermarsi progressivo di un sistema di dialogo con i contribuenti e con i professionisti che li assistono, che si perfezionerà eliminando progressivamente le ridondanze che tutti constatiamo, derivanti da un sistema di dialogo a "distanza" in via di affinamento.

Accanto a queste importanti misure sia di carattere strategico che tecnico che impatteranno sul complessivo sistema di assistenza, il prossimo ingresso di personale dal concorso per l'assunzione di 2320 funzionari tributari, pur non pienamente in linea con le nostre aspettative quantitative, e la tempestiva realizzazione di tutte le assunzioni già previste nel Piano del fabbisogno del personale 2021-2023 determineranno una gestione più equilibrata delle attività.

Nel frattempo, il nostro impegno collettivo – e ci tengo a sottolineare che non esiste una separazione tra Direzione regionale e Direzioni provinciali - è quello di ridurre, quanto più possibile, gli effetti di tali criticità nei confronti delle articolazioni operative e dei lavoratori.

Sotto questo punto di vista, il ciclo di budget, nei suoi vari passaggi, ha proprio lo scopo di definire un piano di lavoro sostenibile e condiviso da tutti i livelli in cui si articola l'Agenzia. Tale piano comprende tutte le attività svolte dagli uffici dipendenti, sia quelle necessarie a conseguire gli obiettivi attesi, sia quelle non direttamente connesse a specifici obiettivi o a produzioni analiticamente individuate ma che determinano comunque un assorbimento di risorse.

Già nella fase di proposta V0 le Direttrici e i Direttori responsabili delle strutture provinciali hanno operato con realismo e concretezza sulla programmazione 2023 proponendo obiettivi compatibili con le risorse secondo le priorità indicate nelle linee guida, che non si sono tradotte quindi in un semplice ribaltamento dei target fissati dalle divisioni centrali. È stato segnalato, ad esempio, come la nostra capacità operativa attuale potrebbe non consentire di assolvere alle attese in materia di smaltimento dei magazzini in materia di imposta di registro previste dalle linee guida centrali. Analogamente sul fronte dei controlli il numero di accertamenti proposti è commisurato alla effettiva disponibilità delle risorse.

Il metodo e gli strumenti adottati per la programmazione mirano pertanto ad assicurare la coerenza ed il bilanciamento dei piani di lavoro con le risorse concretamente in campo.

Tale bilanciamento può essere messo a rischio qualora i flussi si rivelino molto superiori a quelli stimati in sede di predisposizione del budget oppure

siano concentrati in periodi di tempo ristretti. Al ricorrere di tali evenienze, lo squilibrio viene gestito privilegiando alcune attività rispetto ad altre e i possibili conseguenti scostamenti rispetto alla programmazione vengono rilevati in corso di gestione e giustificati in sede di preconsuntivo evidenziando le scelte operative adottate.

Nel condividere dunque la vostra preoccupazione, ci tengo soprattutto a sottolineare - come sto facendo in ogni occasione - che la responsabilità della gestione delle attività e dei risultati che potremo raggiungere è innanzitutto *mia* e che quello che chiedo a collaboratrici e collaboratori ad ogni livello è un impegno onesto e certamente altamente orientato alla ricerca di efficienze e al raggiungimento dei risultati, ma sempre *mettendo al primo posto la salute e il rispetto delle persone* e con questo vengo al secondo punto da voi sollevato e che – come sapete mi sta molto a cuore: lo stress lavoro correlato.

La valutazione dello Stress lavoro correlato ai sensi del d.lgs. 81/08 può essere fatta da ogni datore di lavoro mediante gli strumenti già messi a disposizione da parte di INAIL.

Attualmente è in corso un'indagine sullo stress lavoro correlato presso i dipendenti della Direzione regionale della Lombardia che si inserisce in un più ampio progetto che ha quale finalità – da me fortemente voluta – di costruire una metodologia integrativa rispetto a quella dell'INAIL che tenga in considerazione il nuovo contesto lavorativo caratterizzato dal lavoro agile.

La somministrazione del questionario ad un campione ampio, quale il personale della Direzione regionale, consentirà di testare lo strumento *questionario* elaborato dal gruppo di lavoro e condiviso con i RLS della Direzione regionale, per proporre una versione ulteriormente perfezionata ai datori di lavoro provinciali.

Queste le ragioni per cui la rilevazione è attualmente in corso solo presso una struttura e che certamente non vanno considerate un freno alla libera valutazione dei singoli datori di lavoro i quali possono sempre stabilire i tempi e gli strumenti più adatti alla loro situazione locale usufruendo – se lo desiderano – della collaborazione ed esperienza del gruppo di lavoro della Direzione regionale.

Cordiali saluti

IL DIRETTORE REGIONALE
Antonino Di Geronimo
(firmato digitalmente)

Un originale del documento è archiviato presso l'Ufficio emittente