



Coordinamenti e Segreterie Regionali

APPROFODIMENTO RIUNIONE DEL 03 MARZO

Al Direttore Regionale,

a seguito di approfondimento sugli argomenti oggetto di informativa della riunione del 03 marzo, le scriventi rappresentano i seguenti spunti di riflessione:

- la sola variazione delle risorse non può essere l'unico dato di riferimento per stabilire la coerenza tra budget assegnato alla regione e capacità operativa delle strutture in quanto rispetto al periodo pre-pandemia è cambiato il mondo e l'Agenzia ha fatto delle scelte che possono anche essere di civiltà nei rapporti con l'utenza, ma drenano risorse, a titolo esemplificativo l'attività di assistenza e informazione oggi necessita di molte più risorse per la complessità e la numerosità dei servizi da erogare, il nuovo modello di assistenza è fortemente "labour intensive", l'attività della riscossione svolta dagli Uffici legali ha stravolto l'operatività di questo settore non solo in termini di fabbisogno, ma anche rispetto alla misurazione delle attività svolte, l'Ufficio Controlli ha dovuto impegnare molte risorse su linee di produzione nuove come "ricerca e sviluppo e/o crediti di imposta", lavorazioni anche queste assenti nel 2019 e pertanto non confrontabili, oltre che non puntualmente misurate.

- la carenza di personale ha evidenziato in questi ultimi anni ulteriori criticità, come l'impossibilità di adibire almeno due risorse ai singoli processi, spesso strategici per i quali è necessaria una competenza che non si acquisisce solo sui manuali, abbiamo inoltre evidenziato l'impossibilità di formare il personale tramite affiancamento per garantire le linee di lavorazione presidiate da colleghi in uscita per pensionamento, l'assenza di un offerta formativa coerente con il fabbisogno delle strutture, ecc...

- per quanto riguarda le assegnazioni del personale neo-assunto, sebbene il Direttore regionale ha assicurato di aver operato, mediante la valutazione dell'"indice di efficienza allocativa", con la stessa finalità delle scriventi di riequilibrare gli organici, si ritiene che questo unico elemento, peraltro da perfezionare, non riesce ancora ad intercettare la reale operatività delle singole direzioni provinciali:

a) sebbene l'indice di efficienza allocativa tiene anche conto di talune attività non misurate e/o non misurabili, in realtà la valutazione effettuata sulle singole articolazioni delle direzioni provinciali, rileva come nei reparti dove il budget è prevalentemente misurato, l'indice si attesta intorno al 100%, mentre in altre articolazioni dove il budget non è puntualmente misurato l'indice si attesta tra il 40% ed il 60%. Questo a dimostrazione che le attività non sono tutte

rilevate in modo puntuale. *A titolo esemplificativo, proprio le lavorazioni dell'Ufficio Legale, profondamente mutate negli ultimi anni, almeno in ambito "riscossione", non sembrano incidere sul suddetto indice; ciò comporta che negli uffici legali provinciali e regionali, vengono registrati i valori più bassi del suddetto indicatore, pur a fronte, a volte, di risultati di budget anche superiori agli obiettivi assegnati. Per quanto sopra, tale circostanza, rilevabile anche in altri ambiti operativi, non solo non è sinonimo di minore efficienza allocativa ma oscura l'impegno e la professionalità dei lavoratori.*

b) nelle Marche gli "indici di efficienza allocativa" più bassi si sono registrati nelle due DDPP che hanno linee di produzione aggiuntive rispetto alle altre, come le Conservatorie o il mini-cam, inoltre sono anche le uniche a gestire lavorazioni con personale di altre DDPP; a parere delle scriventi questo ha comportato uno squilibrio non rilevato dall'indice;

c) alla luce del peso che ha ed avrà in futuro l'IEA, non è da sottovalutare per la sua determinazione, la corretta individuazione dei "full time equivalent" di ciascun ufficio; a tal fine si rappresenta che ad oggi l'Agenzia rileva al 100% tutti i colleghi, giovani e meno giovani, esperti e meno esperti, rileva al 100% anche i colleghi assunti con le leggi speciali che per caratteristiche fisiche o psicologiche personali ed accertate sono spesso collocati come "supporto" alle lavorazioni; supporto che a seconda dei casi si traduce in una partecipazione che si potrebbe stimare in una soglia 30%-80%. Non possono, pertanto, essere calcolati al 100%. Questo aspetto diventa ancora più rilevante quando l'assegnazione dei colleghi assunti in ambito "categorie speciali" non è omogeneo sul territorio.

d) se analizziamo poi, gli effetti delle assegnazioni effettuate nelle Marche sull'IEA al 31/12/2023, scopriamo addirittura l'"assurdo" e cioè per effetto dei pesi dimezzati dei neo-assunti, l'indice sarà ancora più elevato nelle direzioni provinciali assegnatarie di maggiori risorse. Questo non sarà sicuramente riscontrato dalla reale "efficienza allocativa" espressa dalle stesse, che potranno consuntivare maggiori risultati con minore forza lavoro impegnata.

e) una ulteriore riflessione, forse meno tecnica e più poetica, sulla scelta di subordinare, l'assegnazione del personale che inizia un nuovo percorso lavorativo, con tutto l'entusiasmo tipico del momento, a sterili "indici numerici di carattere statistico" che appiattiscono le diverse realtà territoriali a discapito dei colleghi che vi lavorano, non dando la giusta considerazione ai valori di attenzione al Personale e di equilibrio vita lavoro che, invece, sono ormai affermati sui tavoli di contrattazione a tutti i livelli.

Detto ciò, senza dilungarci in un elenco infinito di valutazioni che a seconda di chi legge, possono essere ritenute più o meno utili ad ottenere una prospettiva più esaustiva di quelle che sono le realtà operative dei singoli Uffici, a parere delle scriventi, pur nel rispetto della prerogativa contrattuale in materia di organizzazione del lavoro, se la finalità è quella di ottimizzare il lavoro dei nostri Uffici e tornare a garantire il benessere organizzativo, diventa assolutamente necessario promuovere più occasioni di confronto sia tra le strutture sia tra amministrazione e rappresentanze dei lavoratori.

Confermiamo la nostra disponibilità e porgiamo cordiali saluti.

f.to FP CGIL
Paterna Giorgio

f.to CISL FP
Lodolini Fabio

f.to CONFSAL-UNSA
Larese Gortigo M. Antonia

f.to FLP
Patricelli Vincenzo

f.to UILPA
Testa Antonino