



Veneto - Entrate, criticità a Treviso



Treviso, 23/07/2025

Si rende noto al personale della Direzione Provinciale di Treviso l'iniziativa intrapresa da USB PI, considerate le condizioni di criticità di cui è venuta a conoscenza.

Nota inviata Al Direttore della Direzione Provinciale di Treviso - Dott. Paolo De Luca

Oggetto: Situazioni di criticità della Direzione Provinciale di Treviso

Sollecitata dal personale che si è rivolto alla scrivente O.S. per evidenziare le numerose criticità presenti nella Direzione Provinciale di Treviso, mi preme evidenziare alla S.V. quanto mi è stato riferito al fine di ripristinare le condizioni di lavoro utili ad assicurare il benessere lavorativo raccomandato dalla Carta dei Valori di Agenzia e che il datore di lavoro è tenuto promuovere.

Risulta infatti che i carichi di lavoro stiano gravando in maniera considerevole soprattutto sul personale dell'Area controllo. Non è un caso che la recente ricognizione sia nata al fine di colmare le lacune generate proprio a seguito del passaggio di molti lavoratori e lavoratrici ad altre aree, ciò quale stretta conseguenza di carichi di lavoro eccessivi e di condizioni di lavoro particolarmente stressanti a cui erano sottoposti e che permangono per il resto dei

colleghi.

Anche il personale dell'Ufficio Territoriale non sta meglio, condizioni che peggioreranno per garantire l'assistenza all'utenza nell'avvicendamento delle ferie estive. In particolare difficoltà gli uffici periferici che, proprio perché costituiscono presidi indispensabili sul territorio considerata la numerosità di attività che li coinvolgono, soffrono però in maniera evidente di carenza di organico con conseguenti carichi di lavoro che diventano insostenibili per colleghi e colleghe occupati in accessi, assistenza all'utenza in presenza e da remoto, controlli 36 ter e 41 bis.

Carichi di lavoro elevati anche per colleghe e colleghi dell'Ufficio del Territorio in cui da anni si assiste alla fuoriuscita di personale per i pensionamenti e non vi è un reintegro adeguato che possa far fronte alle tante attività tecniche richieste e agli obiettivi assegnati indipendentemente dalla numerosità del personale che vi lavora.

Un'attenzione particolare va dedicata alla formazione del personale che spesso non riesce ad aggiornarsi nel proprio tempo lavoro in una materia, quella fiscale, in continua evoluzione. Non fa eccezione la formazione dei neoassunti, messi fin da subito a lavorare in "batteria" garantendo la numerosità degli atti assegnati o le tempistiche di erogazione dei servizi all'utenza propri di chi ha acquisito un'esperienza pluriennale sul campo. Tale condizione risulta inappropriata e inopportuna considerato il tempo che deve essere garantito al personale di recente assunzione per una riflessione più attenta sulle innumerevoli casistiche in cui si declina la normativa fiscale.

Carichi e ritmi ordinari di lavoro contraddicono inoltre un accesso limitato al lavoro agile che ancora permane tra il personale di recente assunzione che ne abbia fatto richiesta.

La motivazione che ha visto ridotto l'accesso ad una sola giornata settimanale, e che, per le vie brevi, ha visto respinte al mittente le domande di coloro che ne richiedevano due, è stata la presunta mancanza di autonomia nell'attività lavorativa, indicazione generica e massiva che ha penalizzato tutto il personale neoassunto, senza che vi fosse, come un contratto individuale necessita, una valutazione dei singoli casi.

Da tali contratti veniva escluso il personale neoassunto negli ultimi mesi del 2024 e coloro che si trovavano ancora nel periodo di prova. Appare dunque evidente l'inadeguatezza delle motivazioni addotte dall'amministrazione, e la necessità di rivedere per coloro che un contratto individuale già ce l'ha in forma "ridotta", l'ampliamento a due giornate e per gli altri, cui ad inizio anno era stata negata anche tale possibilità, di potervi finalmente accedere. La necessità di rivedere o attivare ex novo i contratti individuali di coloro che ne faranno richiesta, si lega non solo alla maggiore esperienza lavorativa maturata in questi mesi, ma anche alle esigenze personali e familiari che, nel periodo estivo, aumentano, ad esempio, con la chiusura delle scuole.

Infine, segnalo che vi sono stati alcuni casi in cui il personale si è trovato a dover subire

atteggiamenti o comportamenti estranei alla buona educazione se non addirittura lesivi della dignità della persona.

Il 27 febbraio u.s. USB PI ha fatto pervenire alla S.V. l'esito del sondaggio per la rilevazione dello stress lavoro correlato somministrato a tutto il personale della Direzione Provinciale di Treviso, dal quale risultavano, già allora, criticità meritevoli di attenzione per garantire migliori condizioni di lavoro del personale.

A tale documento non è stata data risposta alcuna, né ci risulta siano state promosse azioni per limitare il rischio emerso.

Al contrario, il disagio permane e la situazione già critica, non ha fatto che peggiorare negli ultimi mesi.

Alla luce di questo su esposto, si chiede un intervento immediato nell'organizzazione del lavoro volto a riportare equilibrio nelle situazioni di grave criticità qui evidenziate e la programmazione di un incontro con le parti sociali per affrontare situazioni che stanno affliggendo il personale della Direzione Provinciale di Treviso. Si chiede inoltre di provvedere senza indugio alla rilevazione aggiornata dello stress lavoro correlato da parte dell'amministrazione attraverso la somministrazione di un questionario anonimo che possa far emergere le aree o le situazioni che più di altre necessitano di interventi risolutivi. L'inerzia, da parte dell'amministrazione, in tal senso, legittimerà la scrivente a valutare di inoltrare i risultati emersi dall'indagine promossa da USB PI agli organi di competenza.

In attesa di riscontro si porgono distinti saluti.

Treviso, 22 luglio 2025

Giuseppina Di Pasquale

Componente esecutivo nazionale – USB PI Agenzie Fiscali