



**Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione**

**AGENZIA ENTRATE**

**Coordinamento Regionale del Veneto**

peo - venezia@uilpa.it – pec [veneziailpa@pec.it](mailto:veneziailpa@pec.it) – cell. 329 6622385

- Al Dipartimento di Prevenzione – S.P.I.S.A.L. – ULSS 8 - BERICA
- All'Ispettorato del Lavoro - Vicenza e, p.c.
- Al Direttore Provinciale di Vicenza Dott. Silvio CHECCO
- Al Direttore Regionale del Veneto Dott. Stefano Mastronardo
- Al Coordinamento Nazionale UILPA
- Agli RLS della DP di Vicenza

OGGETTO: Valutazione dello stress da lavoro correlato. Necessità di adozione di misure volte a migliorare la situazione nel tempo nella Direzione Provinciale di Vicenza dell'Agazia delle Entrate.

PREMESSO: La responsabilità del datore di lavoro riguardo alla salute dei lavoratori, vista attraverso un filtro etico (oltre che normativo), compendia un'idea che esprime consapevolezza e attenzione in relazione al proprio agire e agli effetti conseguenti. Nei casi di una responsabilità che non implichi (se non indirettamente) reciprocità, chi ha il potere di influenzare il benessere degli altri – in questo caso, il datore di lavoro – deve agire con una forte percezione relativa alle conseguenze delle proprie decisioni. Questo significa che il datore di lavoro ha il dovere di adottare tutte le misure necessarie per prevenire rischi, proteggere la salute e garantire un ambiente di lavoro sicuro e confortevole. In sintesi, l'azione del datore di lavoro dovrebbe essere improntata ad un'etica che va oltre il rispetto delle norme: si tratta di un impegno morale a proteggere la vita e il benessere dei lavoratori, assumendosi pienamente le conseguenze delle proprie azioni e decisioni. Questo approccio sottolinea l'importanza di agire con attenzione e lungimiranza, riconoscendo che le proprie scelte possono avere impatti profondi sulla vita delle persone.

Con nota, che si allega in copia, è stato chiesto al Direttore Provinciale di Vicenza dell'Agazia delle Entrate, di chiarire le modalità di definizione del rischio stress da lavoro correlato, in quanto, dagli esiti dei questionari e delle assemblee del personale, vi sarebbe una discrasia tra il malessere (anche fisico) espresso dai lavoratori, la valutazione eseguita e le iniziative intraprese. In particolare risulterebbe che a fronte del rischio medio e alto emerso su diversi profili analizzati, sarebbe stato definito un rischio basso per tutte le strutture della Direzione Provinciale.

Oltre alla rilevazione con questionari, per la quale il responsabile eccepisce la mancanza di attualità (i risultati sono stati ostesi nel mese di dicembre 2023; da gennaio 2024 non risulta avviata alcuna, ulteriore iniziativa), vi sono verbali redatti all'esito di assemblee del personale (fin dal mese di aprile 2024), dai quali risulta come la situazione sia, finanche, peggiorata.

In particolare, le modifiche normative che hanno appesantito enormemente i processi lavorativi, non hanno avuto come logica conseguenza la diminuzione del numero delle pratiche da lavorare che, anzi, sono persino aumentate. Né può essere considerato valido l'argomento relativo all'ingresso di nuovi funzionari nel mese di giugno 2024, i quali (non per loro colpa ovviamente), non hanno potuto fornire il necessario supporto per mancanza di formazione (garantita dagli stessi colleghi di precedente assunzione, gravati, quindi, dal citato, ulteriore impegno). Si descrive altresì, come consuetudine degna di censura, quella di considerare solo in esigue percentuali, negli obiettivi di controllo assegnati, le pratiche che non hanno dato luogo a recuperi di imposta. Questa pratica genera moltissimo stress, in quanto la persona che, nonostante il suo lavoro, e non per colpa a lei ascrivibile, verso la fine dell'anno non avesse raggiunto l'obiettivo numerico di pratiche "proficue", rischierebbe una valutazione negativa nell'ambito del Sistema di valutazione, con eventuali riflessi sulla remunerazione accessoria.

Negli uffici territoriali invece, l'attribuzione del lavoro si esplica in obiettivi percentuali e/o temporali<sup>1</sup>, che affondano sempre le loro radici in un terreno la cui composizione trae origine da incognite e da flussi estremamente aleatori. Manca, pertanto, una chiara e trasparente determinazione del carico di lavoro, da eseguire e comunicare al lavoratore (secondo la previsione dello stesso Sistema di valutazione) nei primissimi mesi dell'anno.

Le risposte fornite dal Datore di Lavoro (nella nota che pure si allega) non hanno illustrato il percorso logico seguito nella definizione di un basso rischio da stress da lavoro correlato, in presenza di molteplici indicatori di senso contrario.

Tanto premesso,

si chiede un intervento da parte di Codesti Enti, al fine di verificare la correttezza della procedura relativa alla valutazione del rischio da stress lavoro correlato e all'adozione di (eventuali) misure correttive, nonché la appropriata assegnazione del carico di lavoro per un contesto non caratterizzato da costrittività.

Resto a disposizione per eventuali, ulteriori chiarimenti e, in attesa di cortese riscontro, porgo cordiali saluti

IL COORDINATORE REGIONALE

dott. Aurelio Cau



---

<sup>1</sup> ovvero, ad esempio, si raggiunge l'obiettivo qualora si evada il 95% delle istanze dei contribuenti (ogni giorno il numero è diverso), oppure un determinato numero di pratiche (sempre diverso) va evaso entro x giorni (sempre uguali); in entrambi i casi il dato è sempre una incognita caratterizzata da estrema variabilità