

## **Azioni dell'Amministrazione per affrontare le problematiche dell'Istituto**

Con riferimento alle problematiche recentemente sollevate dal personale e dai documenti, di origine sindacale e non, appare opportuno chiarire alcuni aspetti riguardanti l'azione dell'Amministrazione nel corso degli ultimi mesi, anche per fare chiarezza su importanti questioni che attengono alla vita dell'Istituto. Se, infatti, è del tutto comprensibile che il personale viva una fase di incertezza legata alla situazione economica generale ed al processo di riordino dell'ente, tuttavia è importante disporre di una corretta informazione sulla situazione reale, al fine di favorire la soluzione dei problemi sul tappeto. Questo è, del resto, lo spirito con il quale l'Amministrazione (nelle figure del Presidente e del Direttore Generale ad interim) ha operato e condotto il confronto con le OO.SS., conseguendo importanti risultati nel corso degli ultimi 12 mesi.

Come già ricordato nella comunicazione di agosto, in tale periodo si sono, tra l'altro, realizzate: il completamento delle stabilizzazioni e l'assunzione di idonei a concorso a tempo indeterminato; lo scorrimento di graduatorie di I, II e III livello; il completamento di concorsi a tempo indeterminato banditi nel corso dell'anno ed è imminente l'avvio di nuovi concorsi a tempo indeterminato; l'avvio delle progressioni ex art. 15, da completare entro l'anno, e delle progressioni ex art. 54; la concessione delle indennità di valorizzazione professionale; l'assunzione con contratto a tempo determinato di oltre 200 persone e l'avvio di nuovi concorsi a tempo determinato; l'aumento dei compensi per le attività di docenza svolte da personale interno. In complesso, si tratta di miglioramenti che riguardano nell'immediato oltre 500 dipendenti. L'Amministrazione ha poi avanzato proposte per gli accordi per il salario assistenziale e accessorio, e per le indennità di direzione di progetto ex art. 9.

### **Il riordino dell'Istituto e la situazione di bilancio**

Nei mesi scorsi l'Amministrazione si è impegnata a fondo per l'adeguamento dell'ordinamento dell'Istituto alle leggi vigenti, in particolare a quanto previsto dal decreto di riordino, il quale non solo rafforza la posizione dell'Istituto in assoluto e rispetto ai compiti di coordinamento del Sistan, ma risolve (dopo dieci anni di incertezze) la questione della dirigenza, attraverso il pieno riconoscimento della presenza della dirigenza tecnica, accanto a quella amministrativa, tipica degli enti della pubblica amministrazione. I risultati conseguiti, sia dal punto di vista del numero delle posizioni dirigenziali, sia del riconoscimento della elevata professionalità della dirigenza Istat, appaiono importanti e pongono l'Istat all'avanguardia rispetto agli altri enti di ricerca. D'altra parte, vanno affrontati e risolti gli inevitabili problemi di transizione legati all'introduzione del nuovo ordinamento e della dirigenza amministrativa, sull'obbligatorietà della quale gli organi vigilanti si sono espressi molto chiaramente.

Le necessarie e doverose decisioni adottate dal Consiglio e dall'Amministrazione nelle ultime settimane, in piena aderenza al decreto di riordino, sono state finalizzate a dare esecuzione alle norme transitorie del DPR 166/2010 (che ha superato il vaglio del Consiglio di Stato, del Parlamento e della Corte dei Conti) e a garantire la continuità e la funzionalità delle attività amministrative, specialmente a fronte delle pressanti esigenze legate ai censimenti generali. La riorganizzazione della Direzione Generale effettuata dal Consiglio dell'Istituto (la cui piena operatività nella fase transitoria è assicurata dallo stesso decreto, oltre che dalle norme generali) e la nomina dei dirigenti generali e dei dirigenti di seconda fascia per i prossimi 18 mesi, nelle more dell'espletamento delle procedure concorsuali, erano, quindi, atti dovuti per evitare che l'Istituto subisse una paralisi dei processi amministrativi, di cui tutte le attività avrebbero sofferto.

Quanto al tema delle risorse disponibili l'Amministrazione ha operato sempre in ottemperanza al principio di trasparenza. Fin dall'anno scorso, come sottolineato più volte anche alle OO.SS., la

situazione di bilancio è divenuta estremamente difficile. La riduzione dello stanziamento, da oltre 170 mln di euro a 153 mln di euro, ha posto l'Istituto in una situazione critica. L'ulteriore taglio intervenuto alla fine dell'anno scorso ha reso il problema ancora più grave. Solo l'integrazione dello stanziamento ordinario operato in corso d'anno (20 mln di euro), il ricorso all'avanzo di amministrazione ed una gestione molto accorta hanno consentito la formazione e la gestione del bilancio 2010. In questa situazione critica era intervenuta, nella proposta di legge di stabilità, un'ulteriore riduzione di 12 mln. di euro (e non 60 mln. come erroneamente indicato da alcune OO.SS.) dello stanziamento previsto per il 2011, una cifra sufficiente per il pagamento degli stipendi e di alcune spese di carattere obbligatorio, ma non per svolgere tutte le attività istituzionali dell'ente.

Di conseguenza, l'Amministrazione ha svolto, in sede di predisposizione del programma strategico triennale un'attenta opera di revisione di tutte le proposte di attività, identificando possibili risparmi, pur in presenza di un volume di lavoro destinato a crescere a causa dell'aumento della domanda di informazione statistica. Inoltre, l'Amministrazione ha rappresentato l'insostenibilità di tale situazione al parlamento ed al governo, il quale ha proposto, nel maxiemendamento approvato dalla Camera, un aumento dello stanziamento per gli anni 2011-2013 di 30 milioni per ciascun anno. Se approvata in via definitiva, una tale integrazione riporterebbe il finanziamento statale all'Istat al livello del 2008, prima cioè dei tagli operati nell'ultimo biennio. Viste le restrizioni operate sulla spesa pubblica complessiva, questo risultato sarebbe di grande rilievo e coerente con l'attenzione alla statistica già dimostrata in sede di stanziamenti per le operazioni censuarie.

## **I problemi aperti**

### *Governance dell'Istituto e valutazione dei dirigenti*

Secondo alcuni, con il decreto di riordino ed il passaggio dei poteri di nomina dei direttori dal Consiglio al Presidente, si sarebbe determinato un cambiamento radicale della governance dell'Istituto. In realtà, il Consiglio resta titolare dei poteri di definizione dell'assetto organizzativo dell'Istituto, di deliberazione in materia di gestione finanziaria e di programmazione e di indirizzo, secondo quanto già disposto dal D. Lgs. n. 322/1989. D'altra parte, l'istituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e il confronto con gli stakeholder introdotto dal "ciclo della performance" (tutti istituti previsti dalla recente riforma di cui al D. Lgs. n.150/2009) rafforzano il ruolo di soggetti "esterni" all'Istituto nel controllo del lavoro dell'Amministrazione.

Sul piano pratico, va poi ricordato che, negli ultimi 12 mesi, sono state riattivati il Comitato di Direzione e la Conferenza dei Capiservizio (dopo vari anni di mancate convocazioni) istituendo, altresì, l'incontro periodico con i dirigenti delle unità operative, oltre alle ulteriori forme di consultazione dei dirigenti. Tutto ciò, unitamente alle altre iniziative volte a raccogliere idee per migliorare le diverse attività lavorative, dimostra l'intenzione dell'Amministrazione di coinvolgere i propri dirigenti nella gestione dell'Istituto in misura mai attuata in precedenza.

Per ciò che concerne la valutazione dei dirigenti, nonché dei responsabili delle Unità Operative, Uffici e Progetti, va ricordato che, fin dal 2000, il regolamento di organizzazione prevede un sistema di valutazione per i dirigenti generali ed i capiservizio. A seguito della pubblicazione del D. Lgs. 150/2009 e delle successive delibere e linee-guida della Civit, l'Istituto deve adottare entro il 31 dicembre un sistema di valutazione di tutto il personale, ivi compreso, per le attività gestionali, quello appartenente ai profili di ricercatore e tecnologo. Tale problematica è attualmente oggetto di analisi da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), al quale spetta il compito di definire criteri e procedure da applicare all'Istituto. Al fine di pervenire ad una visione condivisa di tali criteri e procedure, l'OIV ha preparato un primo documento su tali argomenti, il quale è stato illustrato al Consiglio dell'Istituto per ricevere commenti utili alla prosecuzione dell'attività, ed ha organizzato incontri bilaterali con i direttori per acquisire informazioni e suggerimenti.

L'obiettivo è quello di porre il tema all'attenzione della conferenza dei capiservizio e dell'incontro con i responsabili delle unità operative, previsti per la fine di novembre. Le proposte finali verranno poi discusse con i sindacati, come previsto dalle norme in vigore.

Va anche sottolineato come le linee-guida recentemente predisposte dalla Civit con riferimento alla predisposizione dei documenti legati al "ciclo della performance" (cui la valutazione è

strettamente connessa) adottino un'impostazione rispetto alla quale l'Istat appare già ora ben attrezzato, grazie al lavoro svolto negli ultimi dodici mesi (definizione della mission, degli obiettivi strategici a lungo e a breve termine, connessione tra le diverse pianificazioni, ecc.). Di conseguenza, strumenti quali il Piano Annuale di Attività ed il relativo monitoraggio saranno fondamentali per fornire le informazioni necessarie per la successiva valutazione.

Infine, per ciò che concerne l'istituzione del Consiglio scientifico, come già anticipato in alcuni incontri con alcune OO.SS., l'Amministrazione è disponibile ad esaminare una proposta al riguardo, da sottoporre poi al Consiglio.

#### *L'impatto del riordino dell'Istituto su ricercatori e tecnologi*

Anche nel corso di un recente incontro tra il Presidente, il Direttore Generale ad interim ed i dirigenti della Direzione Generale è stato ribadito che l'Amministrazione non ritiene i tecnologi operanti nella Direzione Generale un "ruolo ad esaurimento". Fermo restando che i dirigenti di prima e seconda fascia sono disciplinati dal D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, all'interno della Direzione Generale sono previste numerose attività che devono essere svolte da adeguate professionalità di carattere tecnico e giuridico-amministrativo. La disponibilità delle figure di tecnologo, primo tecnologo e dirigente tecnologo rappresenta, da questo punto di vista, un'opportunità da cogliere appieno. Non a caso, l'organizzazione interna della Direzione Generale e dei suoi servizi continua a basarsi su unità operative, uffici e progetti, con a capo personale tecnologo. Va poi notato che l'Amministrazione ha recentemente bandito concorsi pubblici a dirigente tecnologo in settori quali l'organizzazione e la sicurezza, il che dimostra l'orientamento a favore della valorizzazione di queste figure. Infine, la riorganizzazione delle attività di carattere tecnico, con la costituzione dei dipartimenti di produzione e ricerca, apre interessanti spazi per la valorizzazione delle professionalità dei tecnologi esperti di questioni organizzative anche al di fuori della Direzione Generale.

#### *Politiche di valorizzazione del personale*

Come annunciato diversi mesi fa, il tema dell'eventuale ulteriore utilizzazione delle liste di idoneità era stato rinviato ad ottobre, una volta chiarito il quadro di bilancio dell'Istituto. Nel frattempo, gli organi vigilanti, contrariamente a quanto fino a quel momento sostenuto dall'Amministrazione, hanno considerato le progressioni ex art. 54 come insistenti sul "budget assunzionale", equiparandole di fatto all'assunzione di nuovo personale e quindi riducendo i fondi disponibili per l'utilizzazione delle liste di idonei. Ciononostante, l'Amministrazione ha già provveduto (fin dal mese di luglio) ad inserire nella richiesta di rimodulazione delle assunzioni inviata alle autorità vigilanti, la previsione dell'assunzione di alcuni idonei ai concorsi di IV livello: pertanto, si potrà procedere alle relative assunzioni non appena l'Istituto verrà autorizzato ad utilizzare il budget assunzionale relativo al turnover 2009 (si spera entro la fine dell'anno). Nei prossimi giorni, una volta proceduto alla valutazione delle esigenze prospettate dalle diverse strutture dell'Istituto, del budget disponibile e delle disponibilità dei posti in pianta organica, l'Amministrazione procederà all'assunzione di alcuni idonei per i vari livelli, nei limiti ancor disponibili del turnover 2008.

Coerentemente con il piano definito a gennaio 2010, sono stati predisposti i bandi per le assunzioni a tempo indeterminato per 115 CTER di VI livello e per 15 funzionari di amministrazione di V livello e 30 collaboratori di amministrazione di VII livello. Tali bandi saranno pubblicati prossimamente sulla Gazzetta Ufficiale. Queste assunzioni sono considerate vitali per assicurare il funzionamento dell'Istituto, in presenza dei numerosi pensionamenti già avvenuti e di quelli attesi nel 2011 e negli anni successivi. Come previsto dal piano definito a gennaio, nel 2011 si procederà alla pubblicazione dei bandi per posizioni di II livello e poi, nel 2012, per posizioni di III livello.

Infine, per ciò che concerne il reclutamento di personale a tempo determinato, va sottolineato che, a fronte delle esigenze censuarie, e per dare maggiore stabilità al rapporto di lavoro, sono state reclutate persone con contratti di due anni, rinnovabili una sola volta, finanziati sulla base dell'unico budget finora disponibile, cioè quello del censimento dell'agricoltura. Nel 2011, con la disponibilità dei fondi relativi ai censimenti generali, si intende accrescere il numero di personale a contratto, nonché prolungare i contratti già avviati, in base alle esigenze prospettate dalle strutture dell'Istituto. Si

ricorda che, sulla base della normativa in vigore, sussistono limiti temporali chiari alla durata di tali contratti (entro il 2013 per il censimento dell'agricoltura e entro il 2014 per quello dei censimenti generali). Per ciò che concerne le attività sotto regolamento, si prevede un impegno straordinario nei prossimi due-tre anni volto ad aumentare l'efficienza di taluni processi produttivi (e quindi riorientare le risorse umane e finanziarie che si renderanno disponibili) e a implementare il nuovo sistema di contabilità nazionale. Coerente con questa visione è la già citata intenzione di bandire concorsi per personale a tempo indeterminato nel prossimo biennio. In questo modo, si possono soddisfare le esigenze temporanee di personale, mentre l'aumento del personale a tempo indeterminato di VII-VI-V-III e II livello è previsto entro il 2012, il che fornirà prospettive interessanti sia al personale interno, sia a quello assunto a termine, minimizzando i problemi del passato.

Con riferimento alla progressione tra profili, previsti dagli artt. 3 e 23, si rappresenta che l'Istituto, come le altre pubbliche amministrazioni, ai sensi della normativa vigente (art.52, comma 1 bis del D. Lgs. n. 165 del 2001 introdotto dall'art. 62 del D. Lgs. n. 150 del 2009), a decorrere dal 1 gennaio 2010 può procedere alla copertura dei posti disponibili nella dotazione organica esclusivamente attraverso concorsi pubblici (e quindi non attraverso procedure selettive interne), con la previsione di una riserva di posti comunque non superiore del 50% di quelli messi a concorso a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzione. Si stanno quindi valutando tutte le soluzioni concretizzabili per assicurare la possibilità di applicare alcuni istituti contrattuali nei limiti di quanto consentito dalla normativa.

### **Conclusioni**

Da quanto detto emerge come l'Amministrazione sia concretamente impegnata in un'azione complessiva di riordino dell'Istituto, in piena aderenza al dettato normativo e alle pressanti esigenze operative. Peraltro, il fatto che diverse centinaia di dipendenti abbiano già conseguito un miglioramento della propria posizione nel corso dell'ultimo anno costituisce un primo risultato positivo, cui speriamo seguano quelli riguardanti il salario assistenziale e accessorio, e non solo.

Se, poi, venisse confermato l'aumento della dotazione di bilancio allora si potrebbe guardare al prossimo futuro con maggiore ottimismo, anche se i vincoli finanziari resterebbero comunque molto stringenti, viste le tante attività istituzionali da svolgere, ivi comprese quelle censuarie.

Roma, 22 novembre 2010

IL PRESIDENTE