

## Introduzione

Il presente documento riepiloga i principali argomenti trattati nel corso dell'Assemblea dei lavoratori Istat dell'8/10/2010 ed è teso a proporre riflessioni e approfondimenti su molte questioni di interesse generale dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali, in primis l'approvazione del nuovo Regolamento di riordino dell'Istituto. Il fine è quello di segnalare al Presidente, all'Amministrazione, alle OO.SS., le principali questioni che dovrebbero essere affrontate con urgenza e rispetto alle quali pare necessario arrivare ad accordi condivisi e mutualmente convenienti per tutti gli attori.

### Riordino dell'Istituto – problematiche generali

La più recente e importante novità, per tutti i lavoratori dell'Istituto, è stata l'approvazione del Regolamento di riordino, DPR 7/9/2010, n. 166, avvenuta con la pubblicazione nella GU n. 235 del 7/10/2010, in vigore dal 22/10/2010.

Tale decreto introduce molti elementi di novità nell'organizzazione dell'Istituto, che sono stati sintetizzati dalla comunicazione del Presidente del 8/10/2010, alla quale si rimanda. La comunicazione recita tra l'altro: *"Infine, viene rafforzata l'indipendenza dell'Istituto nella scelta della propria classe dirigente. La scelta di far nominare i capidipartimento e i direttori centrali da parte del Presidente (e non più dal Consiglio) va infatti letta in relazione al cambiamento nella procedura di designazione di quest'ultimo, introdotta dalla legge n. 196/2009. Mentre negli ultimi vent'anni il Presidente dell'Istat è stato nominato dal Presidente della Repubblica, su proposta del Presidente del Consiglio, previo parere obbligatorio, ma non vincolante del Parlamento, d'ora in poi tale parere diventa vincolante e deve essere reso con la maggioranza qualificata (come avvenuto, di fatto, nel caso del parere reso sulla proposta della mia nomina). Ciò implica un accordo "bipartisan" nella nomina del Presidente dell'Istituto: coerentemente, i poteri di scelta della dirigenza sono stati trasferiti dal Consiglio al Presidente, garante ultimo dell'indipendenza scientifica e dell'imparzialità dell'Istituto".*

Se da un lato non si può che prendere atto di tale affermazione, dall'altro desta parecchie perplessità la totale concentrazione di potere nelle mani del Presidente, come tra l'altro segnalato dal Consiglio di Stato nella sua pronuncia del 8/2/2010. Nonostante la questione sia stata risolta dal legislatore con l'approvazione del Regolamento di riordino, rimane il fatto che il Presidente può controllare tutta la macchina organizzativa e produttiva dell'Istituto, senza alcun contraddirittorio e senza fare riferimento ad alcuna funzione di bilanciamento e rappresentanza di interessi differenti che prima veniva assicurata dal Consiglio: una struttura istituzionale e organizzativa non certo ispirata ad un modello volto a promuovere una articolata intelligenza collettiva.

Prosegue la comunicazione: *"Se a tutto ciò aggiungiamo la necessità di applicare le recenti norme sulla valutazione della performance complessiva dell'Istituto e delle sue varie strutture, nonché dei dirigenti, comprendiamo come la dirigenza tutta sarà obbligata ad un salto di qualità importante in tema di responsabilizzazione e trasparenza. Ad esempio, le nomine dei responsabili dei servizi giuridici amministrativi saranno (una volta terminata la fase transitoria), a tempo determinato, per un periodo minimo di tre anni, rinnovabili sulla base dei risultati conseguiti e le loro retribuzioni saranno in parte legate ai risultati ottenuti (come già avviene per i direttori centrali). Analogamente, secondo quanto recentemente stabilito dal Consiglio, le nomine dei dirigenti dei servizi tecnici saranno a termine (per un periodo massimo di tre anni) ed il loro rinnovo sarà condizionato ad una valutazione dei risultati raggiunti, mentre la struttura delle loro retribuzioni resta fissata dal CCNL della ricerca (che attualmente prevede un'indennità di direzione di struttura)".*

Viene qui richiamato un importante elemento: la valutazione delle performance, personali e collettive, introdotto nella legislazione italiana principalmente dal D.Lgs. 286/1999, dal D.Lgs. 150/2009, dalla L. 15/2009 e dal Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione del 12/3/2010. Tale valutazione costituisce un argomento spinosissimo che tiene occupati da anni i migliori giuslavoristi italiani, ma che comunque è stata pensata in riferimento a strutture di carattere e contenuto amministrativo e non certo in riferimento al settore della ricerca.

Anche al di là dell'applicabilità al comparto ricerca, tale corpus normativo pone in generale diversi ordini di problemi: definire a chi il dirigente debba rispondere del proprio operato; definire correttamente quali siano i mezzi di produzione; definire quali siano e come debbano essere utilizzati i meccanismi incentivanti e disincentivanti che notoriamente, nel settore pubblico, sono totalmente al di fuori del controllo di chi gestisce e organizza il lavoro.

In Istat in particolare, non è affatto chiaro come possa essere condotta una valutazione sull'operato dei Responsabili di Unità operative, Uffici e Progetti, strutture organizzative che attualmente non vengono prese in considerazione dal Regolamento di Organizzazione e dagli Atti Organizzativi Generali dell'Istituto.

Dunque, se da un lato è chiara e reiterata la richiesta del Presidente di un aumento generalizzato della performance dell'Istituto, dall'altro non è affatto chiaro come questa performance verrà misurata e valutata.

### **Riordino dell'Istituto – questioni tecniche**

Al di là delle indicazioni di principio espresse a più riprese dal Presidente, è necessario riflettere seriamente sulle diverse questioni tecniche che il riordino comporta.

Un primo problema è che il DPR di riordino dovrebbe riassumere le speranze e le proposte per il rilancio complessivo della statistica pubblica nei prossimi anni, mentre l'applicazione pratica del riordino sembra occuparsi solo di definire il numero massimo di strutture dirigenziali, riposizionare leggermente gli incarichi di alto livello, aumentare i livelli gerarchici, introdurre la dirigenza amministrativa, ridurre il numero di membri e la funzione del Consiglio, consegnando nelle sole mani del Presidente il futuro dell'Istat.

Tutto ciò ha un impatto bassissimo sulle possibilità di sviluppo professionale dei lavoratori dell'Istituto; fa eccezione l'introduzione della dirigenza amministrativa che, invece, crea notevoli problemi ai colleghi ricercatori e tecnologi della Direzione Generale.

Un punto di partenza per ragionare seriamente sul riordino dell'Istat è la corretta applicazione degli istituti contrattuali, a cominciare dall'istituzione del Consiglio scientifico in rappresentanza di ricercatori e tecnologi. La revisione della pianta organica offre un'altra buona occasione: occorre definire una pianta organica al passo con i tempi, che -nonostante i tagli- possa garantire: posti da III livello, in special modo nel profilo da tecnologo che è da anni saturo; posti da IV livello Cter; posti per i livelli apicali da ricercatore e tecnologo, sia per assicurare a più persone possibili una carriera nei profili tecnici, sia per rispondere alle esigenze di assorbimento degli idonei a varie procedure concorsuali; posti per assorbire eventuali dipendenti provenienti da altri enti soppressi. In generale, è auspicabile che la pianta organica ridiventи un documento centrale, insieme al piano di fabbisogno, per una corretta programmazione delle attività dell'Istituto e dei percorsi di carriera dei suoi lavoratori. Infine, vanno aggiunte le opportunità offerte dall'ultimo contratto nazionale, il quale prevede nuovi strumenti per promuovere la mobilità fra profili e lo sviluppo professionale.

È inoltre auspicabile che si approfitti del nuovo Regolamento di organizzazione per individuare formalmente i compiti e le funzioni di tutte le strutture organizzative esistenti in Istat, in particolare le Unità operative, Uffici e Progetti, fino ad oggi definite, per composizione e per compiti da svolgere, tramite Deliberazione del Direttore gerarchicamente competente. Ciò si rende necessario per colmare una volta per tutte il paradosso di trovare nell'organigramma dell'Istituto delle strutture organizzative che non vengono individuate dal Regolamento di organizzazione e dagli Atti Organizzativi Generali.

Sul fronte esterno, non direttamente dipendente dall'Istituto, la situazione è nota: la manovra economica di giugno incide pesantemente sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti, in particolare di quelli pubblici, colpisce quindi pesantemente i lavoratori dell'Istituto. La cosa più grave è il blocco per tre anni dei contratti nazionali e integrativi, delle progressioni di carriera, dei concorsi interni. Il turnover è limitato al 20% e nessun dipendente pubblico potrà avere un salario maggiore di quello del 2010. A tutto questo si aggiungono le limitazioni già previste dalla L. 6/2008, n. 133, a partire dal taglio del salario accessorio per il 2009 e per il 2010 e dalle misure contro le assenze per malattia, senza alcun distinguo fra chi ne ha fatto un uso scorretto e chi no.

In molti enti le strutture amministrative stanno cercando -insieme ai sindacati- di limitare gli effetti negativi, tramite accordi relativi allo scorrimento delle graduatorie di idonei ai concorsi e concordando aumenti di vario genere (es. buoni pasto) entro il 2010. In Istat non si ravvisa la minima disponibilità a discutere di accordi che vadano incontro alle reali esigenze dei dipendenti.

### **Riordino dell'Istituto – analisi dell'impatto per ricercatori e tecnologi**

Il decreto di riordino dell'Istat, in vigore dal 22 ottobre 2010, presenta tra le molte innovazioni anche un elemento che incide profondamente sui percorsi di crescita di ricercatori e tecnologi, determinando ad esempio una netta separazione delle carriere tra area statistica ed area amministrativa.

Fermo restando che l'introduzione in Istat della dirigenza dello Stato ex D.Lgs. 165/2001 non sia in alcun modo criticabile, è però evidente come tale elemento di novità non sia stato supportato da alcuna analisi di impatto sull'organizzazione dell'Istituto. Ciò si è tradotto, di fatto, in una radicale svolta sui percorsi di carriera dei tecnologi della Direzione Generale, decisa e attuata unilateralmente dall'Amministrazione.

Si propongono di seguito le principali differenze riscontrabili fra i ricercatori e tecnologi dell'area statistica e dell'area amministrativa, a seguito dell'applicazione del Regolamento di riordino dell'Istituto.

Impatto	Area statistica	Area amministrativa
Attribuzione dell'incarico di Direttore Generale	--	Esclusivamente dirigenti dello Stato ex D.Lgs. 165/2001 che dovranno aver superato un concorso pubblico nazionale per dirigente di I fascia. Nomina: Presidente, sentito il Consiglio
Attribuzione dell'incarico di Direttore di Dipartimento / Direttore Centrale	Ricercatori e Tecnologi o alte professionalità esterne all'Istituto. Nomina: Presidente	Esclusivamente dirigenti dello Stato ex D.Lgs. 165/2001 che dovranno aver superato un concorso pubblico nazionale per dirigente di I fascia. Nomina: Presidente
Attribuzione dell'incarico di responsabile di Servizio / Struttura di Progetto	Ricercatori e tecnologi selezionati a seguito di una procedura di valutazione comparativa, durata triennale dell'incarico, valutazione finale. Nomina: Direttore, visto il Capo Dipartimento	Esclusivamente dirigenti dello Stato ex D.Lgs. 165/2001. Ricercatori e tecnologi per poter accedere ad un incarico di responsabile di Servizio dovranno aver superato un concorso pubblico nazionale per dirigente di II fascia. Nomina: Direttore Generale
Attribuzione dell'incarico di responsabile di Unità Operativa / Ufficio / Progetto	Ricercatori e tecnologi. Nomina: Direttore	Ricercatori, tecnologi e funzionari di amministrazione (in prospettiva, sia pure remota, è possibile l'introduzione della vicedirigenza ex D.Lgs. 165/2001) Nomina: Direttore
Partecipazione a concorsi pubblici per Ricercatori e Tecnologi	Bandi per i vari livelli e profili per l'accesso alla carriera ed i percorsi di sviluppo	Esclusi perché la configurazione amministrativa prevede l'articolazione della carriera in dirigenti amministrativi, funzionari e collaboratori amministrativi. Gli unici concorsi possibili saranno quelli per dirigente ex D.Lgs. 165/2001
Partecipazione a concorsi interni per Ricercatori e Tecnologi	Bandi ex art. 15 per i passaggi al II ed al I livello	Teoricamente, bandi ex art. 15 per i passaggi al II ed al I livello, in realtà estrema difficoltà di avanzamento nel caso di assenza di specifiche aree tecnico-amministrative (data la natura del lavoro svolto). Per il Dirigente Tecnologo vale inoltre quanto riportato al punto successivo
Definizione della pianta organica	Rischio di riduzione delle posizioni di ricercatori e tecnologi per effetto dell'esigenza di coniugare il vincolo di invarianza di spesa con l'introduzione della dirigenza amministrativa	Azzeramento delle posizioni di Dirigente Tecnologo in assenza di specifici concorsi da ricercatore e tecnologo per l'area amministrativa. L'attuale gruppo di responsabili di Servizio della Direzione Generale transiterà infatti all'area della dirigenza amministrativa determinando, stante il vincolo di invarianza di spesa, il rischio di riduzione delle posizioni complessive di ricercatori e tecnologi
Definizione del trattamento economico dei Direttori di Dipartimento / Direttori Centrali	Equiparazione economica alla Dirigenza dello Stato ex D.Lgs. 165/2001 (decisione unilateralmente assunta dall'Istat). Graduazione del trattamento economico a seconda dell'incarico attribuito.	Trattamento economico della Dirigenza dello Stato ex D.Lgs. 165/2001
Definizione del trattamento economico dei responsabili di Servizio	CCNL Ricerca con l'applicazione dell'indennità ex art. 22	Trattamento economico della Dirigenza dello Stato ex D.Lgs. 165/2001
Definizione del trattamento economico del responsabile di Unità operativa / Ufficio / Progetto	CCNL Ricerca con l'applicazione dell'indennità ex art. 22 (mai riconosciuto finora)	CCNL Ricerca con l'applicazione dell'indennità ex art. 22 (mai riconosciuto finora)
Inquadramento	CCNL Ricerca	Inquadramento nell'area della dirigenza amministrativa di I e II fascia ex D.Lgs 165/2001 per chi vincerà il concorso, inquadramento secondo il CCNL Ricerca per i soli tecnologi e ricercatori già assunti, inquadramento come funzionario o collaboratore di amministrazione per tutti i nuovi assunti
Possibilità di attivazione di procedure di mobilità esterna	Esistenza del profilo di Ricercatore e tecnologo nel solo comparto della ricerca	Esistenza del profilo di Dirigente, Funzionario e Collaboratore di amministrazione in tutta la PA
Definizione delle competenze	Invariate	Rischio di svuotamento delle attribuzioni dei tecnologi che svolgono funzioni in futuro destinate a soli facenti parte della carriera amministrativa

Dal quadro comparativo emerge, con evidenza, come il profilo di ricercatore e di tecnologo, in Direzione Generale, sia da considerarsi -di fatto- "ad esaurimento", anche considerando che con tutta probabilità non saranno più effettuati concorsi pubblici per quei profili e che, senza specifici interventi correttivi, verranno limitate le aspettative di progressione di carriera nei profili.

Alcuni possibili percorsi per ridurre l'effetto negativo del decreto di riordino sull'area amministrativa possono essere: previsione di aree specifiche per i concorsi interni nel profilo di ricercatore e tecnologo; previsione di un congruo numero di posizioni specifiche per ogni concorso interno, tenuto conto che i ricercatori e tecnologi non avranno la possibilità di partecipare a concorsi esterni, contrariamente ai loro colleghi dell'area statistica.

Al momento non è ancora chiaro quali saranno gli effetti del Decreto di riordino sull'area statistica, ci si riserva dunque di integrare l'analisi su questo punto.

### **Blocco delle fasce stipendiali – una diversa interpretazione della L. 122/2010**

Secondo alcune interpretazioni il blocco del pagamento delle fasce stipendiali previste dal CCNL per gli anni 2011, 2012 e 2013, deriva dall'applicazione del D.L. 78/2010 (manovra economica correttiva) convertito nella L. 122/2010.

La L. 122/2010 non sembra però prevedere esplicitamente il blocco, poiché non fa alcun riferimento alle fasce stipendiali dei ricercatori e tecnologi degli enti di ricerca. Infatti, il blocco degli avanzamenti di carriera, del resto diversamente denominati, viene introdotto solo per alcune specifiche categorie con l'art. 9, comma 21, con riferimento al personale di cui all'art. 3 del DL 165/2001, personale contrattualizzato (es. dal grado di aviere capo a quello di tenente colonnello non omogeneizzato) o personale non contrattualizzato (dirigenti militari omogeneizzati) e con riferimento al personale docente, Amministrativo, Tecnico ed Ausiliario (A.T.A.) della Scuola. Ciò avviene citando gli specifici meccanismi di avanzamento di carriera di queste categorie ben diversi, nella forma e nella sostanza, nonché diversamente denominati, da quelli che operano negli enti di ricerca.

Nemmeno appare fondata la tesi che il blocco delle fasce stipendiali derivi dal comma 1 dell'art. 9 della citata legge 122/2010 poiché, in questo caso, non avrebbe avuto senso invece, per il Legislatore, prevederlo in modo esplicito per le categorie citate all'art. 9, comma 21, dando luogo ad una inutile ripetizione normativa. Inoltre, rispetto alla prima stesura avvenuta con il D.L. 78/2010, nella versione definitiva dell'art. 9, comma 1, la L. 122/2010 introduce il concetto di trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010 quale limite di riferimento per gli anni 2011, 2012 e 2013. Tale concetto risulta essere evidentemente molto più elastico in quanto le fasce stipendiali fanno parte del trattamento economico ordinariamente spettante ai ricercatori e tecnologi del comparto Ricerca.

L'ipotetico blocco delle fasce stipendiali sarebbe una misura iniqua che colpirebbe in modo discriminatorio i lavoratori in base alla data in cui maturerebbero il passaggio e che si sommerebbe al blocco del rinnovo del contratto con una pesante ed inaccettabile drastica riduzione del potere di acquisto del personale dell'Istituto.

### **Nuove regole per le missioni in Italia e all'estero**

La manovra economica correttiva (art. 6 comma 12 della legge 122/2010), stabilisce l'abolizione della diaria per le missioni all'estero, un provvedimento che crea un danno economico a coloro che vanno in missione, ai quali spetta solo il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio (documentati), ponendo invece a loro carico qualsiasi spesa non prevista o non documentabile. Il problema è rilevante in quanto qualunque imprevisto, anche minimo, si traduce nella necessità di spendere dei soldi per porvi rimedio, senza la certezza di poter adeguatamente documentare la spesa sostenuta e dunque di vendersela rimborsare dall'Istituto. L'abolizione della diaria costituisce inoltre un vero e proprio taglio del salario e rende economicamente non conveniente per il dipendente assolvere agli incarichi internazionali, principalmente costituiti da riunioni istituzionali presso Eurostat e OECD. Altri enti nei quali, analogamente all'Istituto, le missioni all'estero costituiscono una attività ordinaria (es. Banca d'Italia), hanno interpretato la normativa in maniera tale da non dare luogo ad un aggravio delle spese sostenute dall'ente, non già come una diminuzione per l'ente e un aggravio a carico dei dipendenti, come invece sta avvenendo in Istat.

Riguardo alle missioni in Italia è stata affermata l'impossibilità di utilizzare il mezzo proprio, la qual cosa, ad esempio, renderà di fatto impossibile la presenza sul territorio ed il controllo delle operazioni censuarie da parte dell'Istat, determinando comunque un aumento dei costi per la maggiore durata delle missioni ed i relativi pernottamenti fuori sede.

Non si deve dimenticare che la missione viene svolta per conto dell'Istat dunque dovrà essere l'Istituto a farsi carico del problema, ad adottare interpretazioni delle norme adeguate alla realtà del lavoro in Istat (e non tarate su una generica appartenenza alla Pubblica Amministrazione), a trovare soluzioni che tutelino i propri dipendenti, ma finora se n'è completamente disinteressato.

Solo individuando forme di deroga a queste imposizioni o forme di compensazione degli oneri che vengono assunte dai dipendenti con gli incarichi di missione, si potrà garantire continuità alle attività finora assolte dal personale.

### **Soppressione Isae**

La manovra economica correttiva (L. 122/2010) nel sopprimere l'Isae (art. 7, comma 18), ha stabilito che le funzioni e le risorse siano assegnate al Ministero dell'economia e all'Istat. Non sono ancora state prese decisioni definitive, ma pare che l'orientamento sia quello di assorbire nel Ministero il personale tecnico-amministrativo (circa 50 unità di personale) e di trasferire all'Istat la gran parte del personale tecnologo-ricercatore (anch'essi circa 50). Nulla è trapelato riguardo l'assegnazione delle funzioni di analisi economica finora svolte dall'Isae, tra cui alcune indagini che, per logica, dovrebbero essere trasferite all'Istat.

Il trasferimento coatto ad un altro ente ricade pesantemente innanzitutto sui dipendenti dell'Isae: nel caso di un loro passaggio al ministero è necessario definire una tabella di equiparazione fra livelli e profili del comparto ricerca e livelli e profili ministeriali, posto che il ministero difficilmente manterrebbe i profili di ricercatore e tecnologo previsti dal comparto ricerca. L'eventuale passaggio all'Istat, oltre alle difficoltà logistiche, presenterebbe problemi di ambientamento (essendo una minoranza in una struttura di dimensioni ben maggiori di quella di origine) e timori per lo sviluppo professionale.

Anche per il personale Istat l'operazione potrebbe risultare dannosa se il trasferimento non fosse governato in maniera ottimale. In primo luogo andrebbe opportunamente rideterminata la pianta organica (secondo quanto disposto dalla stessa legge), in secondo luogo si dovrebbero gestire diversi aspetti economici (salario accessorio, fondo per i benefici assistenziali, soglia dell'80% del costo del personale sul totale delle entrate) e logistici (dislocazione nelle sedi e compressione degli spazi).

### **Benessere e politiche di valorizzazione del personale**

Ad agosto 2009 erano 195 gli idonei presenti nelle liste di idoneità a concorsi pubblici banditi nel 2004 e 2007 (escludendo le doppie idoneità, si trattava di 22 di idonei I livello, 59 di II livello, 86 di III livello e 28 di IV livello); gli scorimenti attuati ad oggi hanno interessato 61 idonei (2 di I livello, 39 di II livello e 20 di III livello), quindi circa il 31% degli idonei iniziali. Tale risultato non si configura certo come una valorizzazione del personale, visto che, oltre ad essere insoddisfacente dal punto di vista quantitativo, si è realizzato escludendo completamente le liste di idoneità da IV livello e da III livello tecnologo (in quest'ultimo caso è stata assunta una sola unità di personale). Nel frattempo si è continuato a rimandare la definizione di una nuova dotazione organica, nonostante l'Amministrazione ne avesse riconosciuto la necessità almeno dal dicembre 2008 (Piano triennale del fabbisogno del personale 2009-2011), e nonostante le reiterate richieste in tal senso presentate in più occasioni da tutte le OO.SS. Per contro, quando nel giugno scorso si è prospettata la possibilità di una revisione, peraltro poi non attuata, la proposta di nuova dotazione fatta pervenire dall'Amministrazione alle OO.SS. non affrontava in alcun modo il problema dell'incremento dei posti in organico nei livelli I-III.

Anche rispetto alle politiche programmate di reclutamento del personale non si può far altro che esprimere una profonda insoddisfazione. Infatti, nell'autorizzazione a bandire contenuta nel DPCM 26 ottobre 2009 si prevede per il triennio 2009-2011 un piano concorsuale che ripartisce un terzo dei posti (80) nei primi tre livelli (10 I livello, 30 II livello, 40 III livello) mentre due terzi (160) sono riservati ai livelli V-VII; ciò appare difficilmente compatibile con un credibile piano di rilancio dell'Istituto. Del resto tale convincimento sembra essere condiviso dall'Amministrazione stessa, visto che sono stati già reclutate 97 unità di III livello a tempo determinato, cioè due volte e mezzo il numero di risorse di III livello che si riteneva opportuno reclutare a tempo indeterminato nei prossimi tre anni; senza contare che sono state ulteriormente bandite due selezioni a tempo determinato per ricercatori e tecnologi.

Ulteriormente, non si riesce in alcun modo a comprendere quale sia il disegno strategico che l'Istituto sta perseguiendo in tema di reclutamento di personale a tempo determinato: il personale precario di III livello è infatti assunto in massa anche per far fronte alle indagini sotto regolamento, le quali però tra due anni, alla scadenza dei contratti, evidentemente verranno portate avanti da altri. In generale, l'intensità del ricorso ai contratti a tempo determinato rischia di far ricadere l'Istituto negli errori già commessi negli anni immediatamente precedenti e successivi al 2000.

Altra questione non banale, per una Amministrazione ed un Presidente che si dichiarano interessati al benessere dei propri dipendenti, è quella dei colleghi di ruolo risultati vincitori delle selezioni a tempo determinato per un livello superiore, ai quali è stata negata dall'Istat l'aspettativa per effettuare un'esperienza di crescita professionale ex art.17 del CCNL. Oltre a determinare in essi una inutile frustrazione, derivante dall'impossibilità, anche temporanea, di vedersi riconosciuto l'impegno e le competenze acquisite nel corso dei lunghi anni di servizio maturati in Istituto, ciò comporta pesanti conseguenze sulle loro prospettive di un futuro avanzamento di carriera.

Profonda contrarietà desta nel personale la constatazione che anche nelle progressioni di carriera ex art.54, che peraltro non è detto verranno portate a termine entro la fine del 2010, la "selettività" si traduce in uno sbarramento al 30% degli aventi diritto.

Si continua a non voler affrontare seriamente il problema della massiccia presenza di risorse umane qualificate inquadrate in livelli per i quali è richiesto un titolo di studio inferiore a quello realmente posseduto, anzi lo si reitera, come dimostrato dagli ultimi concorsi a tempo determinato per il VI livello. Non emerge in alcun modo la volontà dell'Amministrazione di mettere in campo tutti i mezzi a disposizione per affrontare il problema: scorrimento delle liste di idoneità, innalzamento della quota di progressioni previste nei bandi ex art.54, procedure per la progressione tra profili ex artt.3 e 23, concessione dell'aspettativa ex art.17 del CCNL 2006-2009.

Rimangono ad oggi non sottoscritti gli accordi integrativi del 2009 e 2010 per il salario accessorio, nonché quelli per i benefici assistenziali 2010, appare infine una chimera l'aumento del buono pasto a 10 euro, più volte richiesto. Più in generale, qualsiasi richiesta di natura economica viene derubricata adducendo l'impossibilità, in un contesto di tagli generalizzati, di reperire le necessarie risorse economiche.

Anche le modalità di gestione del trasferimento della sede di via Ravà non sembrano certo essere ispirate al concetto di benessere organizzativo: tutto il processo è stato connotato da mancanza di comunicazione e chiarezza sui tempi effettivi del trasloco, sul personale direttamente interessato, sugli interventi in corso di effettuazione nell'edificio locato in viale dell'Oceano Pacifico, sui servizi da più parti richiesti con in testa la navetta da/per la metropolitana, su stanze e arredi ed in generale su tutti gli aspetti che vanno ad impattare sul quotidiano lavorativo dei dipendenti.

Per sintetizzare, è evidente a tutto il personale Istat come, a fronte dei numerosi documenti in cui si dichiara la volontà di valorizzare e promuovere le risorse interne, gli atti posti in essere dall'Amministrazione sembrano andare in una direzione diametralmente opposta.

## **Il senso di malessere del personale**

In conclusione, sono numerosi i documenti e le dichiarazioni del Presidente volti a definire strategie, innovazioni e cambiamenti finalizzati a rafforzare il ruolo dell'Istat nell'ambito del Sistan, delle istituzioni e dell'opinione pubblica, nonché a garantire maggiore efficienza ed efficacia della statistica ufficiale. Tali documenti e dichiarazioni fanno sempre riferimento al personale dell'Istituto quale risorsa fondamentale per raggiungere gli obiettivi succitati. Dunque, per un verso si pone l'esigenza di un sempre maggiore impegno del personale, per altro verso si dichiara che la soddisfazione del personale è un valore imprescindibile per poter attuare le nuove strategie.

Come già detto più volte e ampiamente argomentato nel presente documento, il personale rileva invece un notevole divario tra quanto affermato nei comunicati e la realtà dei fatti, con la conseguenza che il livello di insoddisfazione è elevato e in crescita, si è inoltre diffuso un senso di malessere che sicuramente ha conseguenze sull'efficienza e l'efficacia dell'Istituto.

A ciò si aggiunge, da parte della Direzione Generale, la continua, piena e tempestiva applicazione di tutta la normativa sulla P.A., senza mai verificare adeguatamente la reale applicabilità al comparto Ricerca e all'Istituto in particolare, sempre accompagnata da una interpretazione la più restrittiva possibile per il personale.

Perdura inoltre la chiusura dell'Amministrazione riguardo i temi della contrattazione sindacale già richiamati (es. applicazione indennità ex art. 22, aumento del buono pasto, progressioni economiche ex art. 53, aspettativa per sottoinquadri ex art. 17, ecc.). L'applicazione di molti istituti previsti dal CCNL potrebbe essere fatta in Istat senza alcun coinvolgimento di organismi esterni e contribuirebbe ad alleviare il senso di malessere e frustrazione del personale, derivante -oltre che dal già citato divario- da una prospettiva di tre anni (2011-2013) di blocco di stipendi, di ventilato blocco delle fasce stipendiali e delle progressioni di carriera.

Chiedere al personale un impegno straordinario a costo zero, sia in termini economici sia in termini di prospettive di carriera, è un binomio perdente, il rischio è quello di assistere nel breve periodo a notevoli

turbolenze e, nel medio periodo, ad un disimpegno e disaffezione di molti dipendenti nei confronti dell'Istituto.

In termini personali, il rischio del Presidente è quello di non riuscire ad assicurare l'adempimento del mandato ricevuto e la gestione della transizione in atto derivante dell'approvazione del Regolamento di riordino, rischio che traspare chiaramente anche nella parte finale della comunicazione dell'8 ottobre: *"Come si vede, il percorso di applicazione delle nuove norme è complesso e richiederà un certo tempo per essere completato. L'Istituto deve ora impegnarsi ad assumere tutte le necessarie determinazioni per assicurare una transizione adeguata e minimizzare le possibili perturbazioni all'attività corrente dell'Istituto. Sono sicuro che tutto il personale e la dirigenza saprà cogliere gli importanti elementi di novità che il decreto contiene e dimostrerà, anche in questo caso, la sua capacità di sostenere il cambiamento".*

Le *"possibili perturbazioni all'attività corrente dell'Istituto"* non costituiranno un problema se il cambiamento verrà supportato da occasioni, tavoli tecnici e organismi (peraltro previsti dal CCNL) nei quali discutere e **assumere in maniera concordata** decisioni che hanno un grandissimo impatto, lavorativo ed economico, su tutti i dipendenti dell'Istituto.

Assemblea dei lavoratori Istat