

## Osservazioni e proposte Snals-Confisal sulla situazione dell'Istat 25 marzo 2019

L'Istituto nazionale di statistica svolge un ruolo strategico per la definizione delle politiche nazionali in campo economico e sociale.

L'efficienza e l'efficacia del suo operato sono obiettivi raggiungibili solo se l'Istituto potrà disporre di risorse umane e finanziarie adeguate ai compiti da svolgere e solo se l'Amministrazione saprà esercitare un costante impegno di valorizzazione professionale del personale.

Negli ultimi anni l'Istat non è riuscito a trovare risposte soddisfacenti a una serie di questioni che incidono significativamente sulle condizioni di lavoro dei dipendenti. Il sintomo del malessere creato è il deterioramento della qualità delle relazioni sindacali che attraversa come un filo rosso le singole questioni aperte.

E' indispensabile, pertanto, **ricostruire un corretto sistema di relazioni sindacali**.

A questo proposito lo Snals Confisal rileva, in primo luogo, la necessità di **inviare tempestivamente la documentazione** propedeutica ad incontri di confronto e contrattazione, cioè di fare una corretta informazione (ai sensi dell'art.5 del CCNL 2016/18) altrimenti è preclusa "la valutazione del potenziale impatto delle misure da adottare" e le OO.SS. sono impossibilitate ad "esprimere osservazioni e proposte".

In secondo luogo, si stigmatizza il fatto che non sia stato ancora istituito **l'Organismo paritetico per l'innovazione**, previsto dall'art. 9 del CCNL 2016/18 e alla base del sistema delle relazioni sindacali.

L'esempio più recente del deterioramento delle relazioni sindacali è rappresentato dal caso delle **chiusure forzate** delle sedi Istat per il 2019.

Le proteste suscitate dall'emanazione dell'OdS n.47/2019 evidenziano la necessità di trovare un punto di equilibrio tra *esigenze di contenimento della spesa e diritti dei lavoratori* (miglioramento condizioni di lavoro) come richiamato anche nell'art.4 del CCNL 2016/18: sul primo aspetto (contenimento della spesa) esprimiamo dubbi sul fatto che le chiusure forzate sortiscano quest'effetto; come si conciliano le incessanti richieste di aperture straordinarie -specialmente nei festivi- di alcune sedi con l'aumento dei giorni di chiusura forzata nel 2019? E come si giustifica lo stop per una decina di giorni intorno a ferragosto della rete di rilevazione con possibili danni alla qualità dei dati prodotti?

Sul secondo aspetto (diritti dei lavoratori) apprezziamo le dichiarazioni dell'Amministrazione di apertura sui giustificativi delle ferie, ma non vogliamo che ci sia una compressione dei diritti del personale (obbligo delle ferie nel periodo più costoso per le famiglie con un evidente danno economico).

Pertanto lo Snals Confsal richiede con forza una discussione preventiva tra le parti prima dell'emissione di un nuovo OdS, per una questione riguardante aspetti che sono materia di confronto/contrattazione con le OO.SS. (miglioramento ambiente lavoro, flessibilità oraria e articolazione dell'orario di lavoro).

Anche la definizione del **Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021** mostra tutti i limiti dell'attuale livello delle relazioni sindacali.

Le previsioni sul fabbisogno del personale contenute all'interno del "Quadro strategico, piano di attività e performance 2019-2021" approvato dal Consiglio dell'Istat a fine gennaio rimandano al Piano di fabbisogno 2018-20.

Ricordiamo che il Piano dei fabbisogni di personale è oggetto di informazione per l'art.68 co.10 del CCNL 2016/18 e pertanto richiediamo un incontro anche su questo punto.

Da quanto si legge nel documento sopracitato sembra mancare una riflessione ponderata sulle reali necessità dell'Istituto e che tenga conto in modo appropriato dei pensionamenti dovuti all'elevata età media del personale (fattore particolarmente critico in alcuni settori, come nella direzione informatica) e degli effetti dell'entrata in vigore del D.L. n.4/2019 (Quota 100).

Una serie di altre questioni rilevanti per l'attività dell'Istituto, e rimaste in sospeso per l'interruzione delle relazioni sindacali, merita particolare attenzione. Di seguito una breve analisi.

### **Implementazione del servizio di reperibilità**

Nell'ipotesi di accordo per la ripartizione del fondo accessorio per i livelli IV-VIII relativo al 2018 è stata inserita surrettiziamente l'implementazione del servizio di reperibilità, materia delicata, che viene introdotta in modo superficiale senza la necessaria trattazione di aspetti legislativi, tecnici, organizzativi, logistici, assicurativi e finanziari.

Lo Snals Confsal chiede lo stralcio della questione dall'accordo sull'accessorio, che non è la sede giusta per trattare una materia complessa su cui era stato fatto già nel 2017 un approfondito lavoro preparatorio tra Amministrazione e OO.SS..

Ribadiamo invece le principali richieste già avanzate sulla scorta di quell'analisi:

- un adeguato piano triennale del fabbisogno del personale che preveda specificamente l'assunzione di personale per le necessità legate al servizio di reperibilità;

- la necessità di attivare una fase sperimentale del progetto sottoposto al suo termine alla valutazione di un apposito gruppo di lavoro al fine di analizzare le criticità emerse;

- la necessità di creare la cosiddetta "Control Room" per il monitoring dei servizi da tenere sotto controllo e sottoposti a reperibilità: tale dispositivo necessita di attrezzature adeguate (server e software specializzati) e di un presidio onsite oltre il normale orario di lavoro. Di fatto si tratterebbe di implementare un "terzo turno" di notte nei giorni feriali e dei turni nei week end;

-la definizione di più fasce orarie di reperibilità che tengano conto di prestazioni erogate in periodi feriali, festivi, notturni, diurni e, per ognuno di essi, la previsione di una retribuzione "oraria" differenziata;

-la verifica delle attuali coperture assicurative qualora non sussistano clausole che tengano conto dello svolgimento del servizio di reperibilità che impone l'utilizzo del mezzo di trasporto personale specialmente nelle ore notturne. (Attualmente il dipendente Istat è coperto da assicurazione per il tragitto casa - lavoro e viceversa nell'orario di lavoro standard).

### **Riconoscimento dell'anzianità di servizio a t.d. agli stabilizzati**

L'amministrazione ha avanzato l'idea di una transazione individuale che verrà proposta ai dipendenti che hanno usufruito di contratti a t.d. dal 1999.

Per prima cosa è necessario che le OO.SS. siano informate sulla consistenza numerica e sulla casistica del personale coinvolto in questa iniziativa.

In secondo luogo si richiede di avere tempi rapidi nell'avanzare le proposte di transazione.

Infine, si chiede di estendere la platea del personale oggetto di questo provvedimento, eliminando la limitazione sulla data del primo contratto (1999) e considerando tutti gli aventi diritto, indipendentemente dall'aver trascorso periodi lavorativi con profili diversi.

### **Telelavoro e smart working**

Riguardo al telelavoro lo Snals Confasal chiede con forza che venga messa a concorso una percentuale di posti significativamente superiore al limite minimo previsto dalla norma (il 10% della forza lavoro), auspicando anche il ricorso allo smart working.

Tali due dispositivi, telelavoro e smart working, sarebbero veramente fonte di contenimento della spesa e allevierebbero in misura maggiore i problemi di collocazione del personale specialmente sulle sedi soggette a spostamento di personale per via di ristrutturazioni (ad esempio nel caso della sede romana di via Depretis 77).

### **Piano di razionalizzazione delle sedi**

Ricordando che anche la razionalizzazione delle sedi ha risvolti attinenti al tema delle condizioni di lavoro e pertanto, almeno per questi aspetti, è materia oggetto di confronto/contrattazione, desta preoccupazione il futuro della sede romana di via Depretis.

Riteniamo che al termine dei lavori di ristrutturazione tutto il personale debba rientrare nella sede originaria e che debbano essere trovate soluzioni di destinazione temporanea che provochino il minor disagio possibile ai dipendenti, già sottoposti in passato a non pochi spostamenti.

Ricordiamo che il miglioramento delle condizioni di lavoro è propedeutico alla qualità del lavoro, e che questo concetto è assunto tra i principi della Carta europea dei ricercatori, recepita nel CCNL 2016/18.