

# Resoconto assemblea FIR CISL

## NUOVO PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

In data 9 luglio la FIR CISL ha indetto un'assemblea, aperta a tutto il personale, per definire gli aspetti correlati alle esigenze del personale, sia in termini assunzionali che di sviluppo professionale. Di seguito, in sintesi, i punti salienti della discussione e le segnalazioni dei lavoratori:

- dai numeri relativi ai **pensionamenti** di cui si è già avuto certezza (conteggio numerico delle delibere che quotidianamente vengono pubblicate sulla intranet) emerge come nel solo biennio 2020/2021 per gli effetti della riforma delle pensioni c.d. "quota 100" si sia registrato una **perdita della forza lavoro** pari a circa **90 unità per il 2020** ed ulteriori **95 nel 2021** (numero destinato inesorabilmente a salire fino al finire dell'anno dato che siamo a luglio); **la richiesta** è che la base di partenza del nuovo Piano sia **la reintegrazione** di tutte le professionalità perse negli anni, così come desumibile dalle cessazioni nel triennio 2020-2022 **per un numero pari almeno a 200/250 nuove unità di personale** oltre a quelle già previste dal vigente PTFP;

- il numero dei **presenti** attualmente **in Istituto** (desunti dai dati pubblicati sulla rubrica intranet ISTAT) **si attesta all'incirca a 1980 unità**, su cui devono ancora impattare tutti i pensionamenti previsti nella seconda parte 2021, per cui si prevede che questo numero possa ulteriormente ridursi entro la fine dell'anno corrente **per avvicinarsi di molto ai 1900 presenti al 31/12/2021**; la proposta in tal senso è, in sintonia con quanto sopra, di **approssimarsi quanto più possibile alle 2.400 unità** di personale, come rilevato fino a pochi anni fa, prima che la costante perdita di professionalità costringa ad interventi ancora più corposi sul fronte delle assunzioni;

- il **precedente PTFP** e relativo aggiornamento riportavano un **numero di assunzioni** previste nel triennio 2020-2022 **pari a 476 unità**; di fatto però il **numero effettivo** previsto di nuovi ingressi in Istituto è **pari a sole 355 unità** provenienti da concorsi pubblici/mobilità nei livelli VI, III, II, I giacché le restanti assunzioni erano passaggi di carriera per il personale già di ruolo dell'ISTAT riferiti all'applicazione di art. 15 e art. 22; in questo caso la duplice **richiesta è di incrementare** da un lato **i posti per le progressioni interne (art. 15, scorrimento art. 22, indizione immediata di un nuovo bando art. 54 e art. 53)** sia di aumentare le nuove assunzioni dall'esterno; particolare menzione meritano le progressioni interne per cui è stato stigmatizzato come le **opportunità di carriera siano totalmente insufficienti rispetto agli aventi titolo**: è importante che l'Amministrazione incrementi le opportunità di sviluppo di carriera per tutto il personale ISTAT, ad iniziare dall'aumento delle posizioni previste per art. 15 e art. 22 di recente indizione (notiamo come per incrementare i posti riservati all'art. 22 sia necessario anzitutto incrementare i posti previsti dai concorsi pubblici da III, cui l'art. 22 è proporzionalmente connesso in percentuale del 30% del totale posti banditi da III livello nel triennio 2020-2022), per finire con l'emanazione dei nuovi bandi art. 53 e 54;

- l'attuale organizzazione del lavoro soffre molto della carenza di personale in tutte le aree produttive dell'Istituto; in talune Direzioni si è fatto **ricorso** negli anni a **contratti di consulenza e ad esternalizzazioni delle attività**, tuttavia queste forme oltre ad aver rappresentato solo un palliativo all'insufficienza organica, **espongono l'Ente** a rischi legati alla **perdita di Know-How** in settori strategici (quali ad esempio Informatica e Raccolta Dati) con implicazioni legate anche all'eccessiva **dipendenza da soggetti esterni** per servizi "core" dell'Istituto; la richiesta dei lavoratori in tal senso è di andare in contro a **forte riduzione** del fenomeno **delle consulenze e delle esternalizzazioni** di attività **favorendo** invece meccanismi virtuosi di "creazione occupazionale" quali appunto **assunzioni di ruolo in ISTAT**;

- l'eventuale ricorso a **chiamate da liste di idonei da altri Enti non rappresenta**, ad avviso dei lavoratori intervenuti in Assemblea, **la via corretta da seguire per l'approvvigionamento di risorse umane in ISTAT**: si ritiene che questa misura oltre a portare all'**acquisizione di profili non pienamente in linea con le attività peculiari svolte in Istituto**, possa rappresentare anche un ulteriore **ostacolo** alle già esigue **opportunità di carriera**, andando a saturare le poche posizioni nei livelli dal IV al I, per cui si registra la maggiore sofferenza di colleghe e colleghi con skill elevate; **la richiesta** in tal senso è di **destinare il minimo indispensabile a tali percorsi di acquisizione di personale**, e **dirottare le risorse** in favore di **nuovi concorsi nei livelli VI, VII, VIII** in modo da garantire nuove **energie alla forza lavoro ISTAT**;

- il nuovo **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**, che dovrà necessariamente rappresentare una svolta in positivo rispetto al passato, **dovrà tenere conto** anche del mutato quadro organizzativo del lavoro, inserendosi e raccordandosi necessariamente con i discorsi legati alla **nuova sede unica e al POLA**, oltre che ovviamente al **nuovo PTA** di cui è parte integrante; le proposte dell'Amministrazione dovranno pertanto anche tenere conto e spiegare ai lavoratori come intende muoversi su quegli ulteriori aspetti che impattano solo parzialmente con le risorse umane da acquisire nel prossimo triennio;

- analizzando le informazioni contenute **nell'ultimo aggiornamento al PTFP** accluso al "Piano di Attività e Performance 2021-2023" si evince a pagina 132 del documento che **"il vincolo alle assunzioni è dato dal rispetto del rapporto tra entrate medie del triennio precedente e spese di personale: l'impatto delle spese di personale non deve superare l'80% della media delle entrate del triennio precedente iscritte a bilancio"**; alla stessa pagina viene indicato **per il 2020 un valore di tale indicatore pari a 62,44% per il 2021 pari a 57,60% e per il 2022 a 58,64%**; tali valori sono ben al di sotto del limite dell'80% previsto dalla norma di riferimento: in tal senso quindi **i lavoratori non ritengono ad oggi, dai dati comunicati, che sussistano vincoli di spesa** per la redazione del nuovo Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, che deve necessariamente tenere conto delle carenze organiche ed prevedere un corposo numero di assunzioni.

I lavoratori hanno deciso di riconvocarsi a seguito dell'incontro del 14 per definire i successivi passi da compiere verso la costruzione del nuovo Piano delle assunzioni: **invitiamo tutti** i colleghi a **partecipare alla discussione** e segnalarci eventuali ulteriori **criticità o spunti non affrontati in Assemblea**.

Sede, 09.07.2021

FSUR FIR CISL ISTAT