

Roma 4 marzo 2019

Caro Presidente

In occasione dell'avvio della sua Presidenza, e in attesa di poterle esporre personalmente il tutto in maniera più esaustiva in un prossimo incontro, le esponiamo sinteticamente gli aspetti che a nostro avviso risultano più urgenti e che maggiormente preoccupano i lavoratori circa il presente ed il futuro dell'Istituto.

Innanzitutto l'attività di **Ricerca** che in questo Istituto necessita di un rilancio e di una maggiore valorizzazione. A nostro avviso attualmente è necessario un maggior collegamento tra ricerca e produzione statistica per garantire innovazione in ambito statistico.

Viviamo invece un modello organizzativo caratterizzato da scarso investimento in termini di ricerca, testimoniato anche da uno statuto, modificato di recente, che con enorme fatica ha previsto le attività di ricerca tra quelle topiche e che se non fosse stato per l'intervento delle organizzazioni sindacali, e in primis della scrivente O.S., non avrebbe neanche riportato il termine ricerca!

L'Istat in quanto EPR non può invece esimersi dal concentrare in un unico sforzo organizzativo ricerca e produzione statistica. Senza ricerca infatti la produzione statistica manca di quel motore che permette all'Istituto di rimanere un'eccellenza in tale ambito, anche in termini di innovazione.

Lo stesso settore metodologico e le competenze professionali ivi presenti, risultano attualmente isolate nell'affrontare la sfida dell'innovazione metodologica che a nostro avviso deve tornare nell'alveo della produzione statistica.

Dunque senza un investimento in termini di ricerca, l'Istat rischia di perdere il ruolo di punto di riferimento per tutti i suoi stakeholder che soprattutto in campo sociale stanno già guardando altrove.

Vi è pertanto nell'Istituto che si accinge a guidare, la necessità di riconnettere la metodologia alla produzione che richiede, infatti, anche di ripristinare un collegamento operativo con i riferimenti europei e il mondo dell'università attraverso progetti capaci di dare un ritorno sulla qualità del dato, tema quest'ultimo di cui è inutile ricordare a Lei la fondamentale importanza.

La produzione di statistiche sociali ha risentito in modo particolarmente negativo del nuovo assetto. In particolare, l'accorpamento delle statistiche sociali, di quelle ambientali dei conti nazionali e le statistiche economiche ha nuociuto allo sviluppo delle statistiche di parte sociale. Molte critiche si sono alzate da illustri accademici su questioni rilevanti socialmente, il sociale ha perso molte risorse competenti, e riteniamo invece debba tornare ad avere un peso adeguato tra le statistiche dell'Istituto.

Tuttavia ci preme ricordarle quanto sia necessario intervenire proprio sulla capacità di individuare il dato nascosto. Per perseguire il progressivo miglioramento della produzione statistica è necessario affrontare anche un altro tema che ci preoccupa non poco in termini di tenuta di questo istituto nel medio e lungo periodo: quello delle **competenze**.

Riteniamo necessario soprattutto in campo sociale ed economico **recuperare le competenze** professionali presenti nell'Istituto, tornando ad investire in esse proprio per garantire quel macro tema che è la qualità del dato sopra citata, "richiamando" quelle disperse in questi ultimi anni e valorizzando quelle attualmente presenti e schiacciate in termini di progressione di carriera, a causa di anni di blocco contrattuale.

---

Infatti è mancata soprattutto la volontà - piuttosto che le risorse economiche - di riconoscere le infinite capacità professionali presenti all'interno di Istat (del resto testimoniate da indagini sulle competenze professionali presenti in Istat fatte in questi anni dalla Direzione Generale!), in cui vi è uno smisurato numero di lavoratori sottoinquadriati con skill professionali di eccellenza (Master, Dottorati, collaborazioni scientifiche, docenze universitarie, incarichi di capi iniziativa ecc. ecc.), che non hanno avuto occasione di vedersi riconosciuto e valorizzato il loro impegno. Questo argomento colpisce indistintamente i lavoratori di tutti i livelli e profili.

La stessa vicenda del precariato, risolta grazie all'impegno in ambito nazionale delle Organizzazioni Sindacali rappresentative, ha comportato tra i vari effetti l'immissione in ruolo di 325 lavoratori di VI e III livello, fortemente preparati professionalmente e con un'esperienza acquisita sul campo (molti di loro prima di essere assunti a tempo determinato avevano precedentemente collaborato come consulenti esterni e/o borse di studio/assegni di ricerca), che assieme ai colleghi di ruolo "sottoinquadriati" attendono ora un riconoscimento di professionalità.

Nel 2018 sono stati Banditi dei concorsi da I, II e III livello non in grado però di soddisfare l'esigenza di crescita professionale dei lavoratori, che continuano a soffrire il blocco delle progressioni di carriera voluto dagli ultimi Governi.

I recenti concorsi "balneari", così chiamati perché banditi in piena calura estiva di ferragosto a pochi giorni dalla scadenza del mandato del suo predecessore, hanno rappresentato un'occasione perduta e un ulteriore segnale di voler deludere i lavoratori nella loro legittima aspettativa di sviluppo di carriera, attraverso dei requisiti di accesso ai concorsi non certamente collegati alle competenze. Sarebbe utile una sua valutazione circa l'opportunità di rivedere le decisioni su queste procedure concorsuali prese dall'amministrazione in tempi e condizioni diversi dalle attuali.

La particolarità di questa vicenda è che la posizione rigida assunta dall'Amministrazione ha portato i lavoratori a promuovere, assistiti da ben Quattro Organizzazioni Sindacali (CGIL - CISL - UIL - ANPRI), un ricorso, che va ad aggiungersi a quello già avviato sullo Statuto (ricorso fatto da quattro sigle sindacali: CGIL - CISL - UIL - ANPRI).

Riteniamo si debba intervenire su un avvio immediato dell'avanzamento di carriera attraverso opportune selezioni (vi sono graduatorie di cui all'art. 15 del CCNL di lavoro esistenti da poter scorrere in termini brevissimi) e passaggi di fascia per i livelli I - III oltre che risolvere e procedere celermente con gli anticipi di fascia che da molti anni attendono.

Vi sono poi le progressioni di carriera dei lavoratori di livello IV - VIII che ad oggi non sono state sufficienti a riconoscere un avanzamento di carriera a tutti i lavoratori dopo circa 10 anni di blocco !

Ci auguriamo dunque che su questa vicenda lei voglia intervenire positivamente dando un cambio di passo e tornando ad investire nelle competenze presenti in questo istituto con nuovi bandi che mirino a riconoscere il diritto alla progressione di carriera di TUTTI i lavoratori dell'Istat.

Anche sul **modello organizzativo** desideriamo richiamare la sua attenzione.

L'introduzione dell'attuale modello ha organizzato la filiera del processo produttivo spezzandola in settori distinti che hanno perso necessità e spinta al dialogo; ciò ha favorito un clima autoreferenziale in cui ogni unità del processo, chiusa verso l'esterno, si rapporta al resto dell'Istituto come un "fortino". Questo ha generato non solo consistenti ritardi nel processo produttivo (vedasi censimento permanente ed alcune indagini che sono partite in ritardo o non sono partite proprio!) ma anche molto malcontento e malumore tra i dipendenti che si ritrovano loro malgrado divisi. Ciò che è veramente assente a nostro avviso è dunque una Governance che sia in grado di verificare nel mentre e nel merito il processo produttivo relativo ad ogni

singola indagine e di individuare le responsabilità. Il livello di Governance attuale è infatti troppo distante rispetto a quello che dovrebbe essere il suo ruolo di guida.

L'effetto perverso che si è inoltre generato è stato un peso maggiore della Direzione Generale che, a seguito di una serie di modifiche regolamentari - l'ultima approvata nella seduta del Consiglio del 30 gennaio 2019 ovvero a ridosso del suo arrivo alla Presidenza - si è vista attribuire un potere di interdizione nel settore tecnico, diversamente da quelli che dovrebbero essere i ruoli e le competenze in un Ente Pubblico di Ricerca, nel quale sono le Direzioni Tecniche ad avere un ruolo di indirizzo.

L'assenza invece di una Governance in grado di "accorgersi" delle criticità ed intervenire incisivamente ha invertito gli equilibri generando un effetto perverso e pericolosissimo che se non affrontato con determinazione sta producendo una sempre più forte burocratizzazione dell'Istituto che in un disegno organizzativo così concepito risponderà più alle esigenze del settore amministrativo giuridico che a quello tecnico.

Desideriamo poi sottoporle un focus su quello che è il pezzo di filiera di processo relativo alla raccolta dei dati, divenuto a torto in questi anni il capro espiatorio delle inefficienze di cui è portatore il nuovo modello organizzativo.

Il modello non è stato metabolizzato dall'Istituto. Alle strutture produttive sono rimaste molte funzioni di raccolta dati (specialmente quelle connesse alle relazioni istituzionali necessarie all'innovazione dei processi di acquisizione delle informazioni), e conseguentemente hanno avuto necessità di adeguate risorse specializzate destinate invece nella raccolta dei dati. Ciò ha evidentemente generato un circolo vizioso: con poche risorse la Raccolta Dati non ha potuto seguire tutti i processi, e quindi questi stessi sono rimasti nelle strutture produttive.

Una Raccolta Dati "debole" è divenuta funzionale quindi alla delega delle funzioni più strumentali ed esecutive, sacrificando in tal modo il portato innovativo che la valorizzazione delle specializzazioni presenti in Raccolta Dati (in termini di know how specialistico sulle metodologie di Raccolta Dati) avrebbero invece potuto produrre.

Risiedono in quell'ambito organizzativo però enormi professionalità riconosciute e sottodimensionate numericamente che hanno tenuto e sostenuto lo sforzo di dare equilibrio al processo produttivo. Rispetto ai compiti assegnati infatti le risorse assegnate sono state fortemente inferiori alle necessità operative che quel pezzo di filiera avrebbe richiesto. Da qui la forte evidenziazione di "salvaguardare" queste professionalità nel momento in cui si decida di passare ad altre scelte organizzative che non devono "sacrificare" coloro che si sono spesi in questi anni in quel settore.

Vi è poi il capitolo degli **Uffici Territoriali**.

Riteniamo che soffrano di due forti criticità: un mancato coinvolgimento nelle dinamiche metodologiche e produttive dell'Istituto ed un modello organizzativo che ha visto depauperarsi il Know How dei dirigenti e dei lavoratori delle sedi regionali.

L'attuale assetto che unisce tra di loro sedi non contigue territorialmente obbliga il dirigente a dividersi su tre UU.TT. con relative conseguenze in termini di efficienza dell'ufficio territoriale, di sacrificio "umano" che il dirigente preposto è costretto a sostenere e di carenza di coordinamento, che si ripercuote sui lavoratori in termini di assenza di un punto di riferimento stabile.

Riteniamo che in una situazione di così tale incertezza e diffidenza tra le sue diverse componenti, l'Istituto stia imboccando la strada della burocratizzazione che porta anche alla irresponsabilità dell'alta dirigenza.

Ne sono dimostrazione i ritardi inaccettabili nella realizzazione delle gare per le indagini, ma anche, su un piano più strettamente sindacale, il tentativo di irrigidire un orario di lavoro che invece dovrebbe essere maggiormente flessibile - anche nel pieno rispetto della nuova normativa contrattuale nazionale 2016/2018 -

per permettere non solo una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i lavoratori ma innanzitutto per assicurare anche maggiore efficienza organizzativa con un impegno dei lavoratori più sereno e collaborativo.

Gli ultimi tentativi invece da parte dell'amministrazione sono quelli di burocratizzare l'orario di lavoro inasprendo inevitabilmente la conflittualità all'interno dell'Istituto, dimostrati del resto da un aumento vertiginoso del contenzioso tra amministrazione e lavoratori Istat.

I lavoratori si sono ritrovati obbligati al contenzioso addirittura al fine di tutelare l'accesso al diritto di carriera delle persone con disabilità in occasione dei bandi per categorie protette anno 2019 !

Del resto le stesse politiche di indirizzo in tema di "gestione del personale" del mondo produttivo industriale Europeo promuovono e raccomandano, in carenza di risorse finanziarie da destinare agli aumenti contrattuali, di investire in strumenti di benessere organizzativo, welfare e orario di lavoro che rasserenino il clima e conseguentemente assicurino maggiore produttività.

In tale senso le vicende relative al lavoro agile sono emblematiche di un settore nel quale il dialogo con l'amministrazione è pressoché assente. Sul telelavoro, a differenza di quanto accade in altri EPR, questa amministrazione ha voluto procedere unilateralmente alla redazione di un regolamento, poi approvato dal Consiglio, che sta generando non poche rimostranze da parte dei lavoratori, i quali si sono ritrovati penalizzati da una regolamentazione volta più a rassicurare l'apparato burocratico dell'Istituto che a garantire accesso a questo strumento che la normativa attuale propone di aumentare fortemente.

Lo stesso Smart Working altro strumento previsto dalla normativa sul lavoro agile e incoraggiato in chiave di tutela delle madri con figli minori dall'ultima finanziaria del Governo Conte è fermo al palo nonostante le innumerevoli richieste fatte da tutte le OO.SS. rappresentative e presenti al tavolo di contrattazione. In altri EPR questo strumento sta partendo e in Istat invece dopo Task Force, Gruppi di lavoro, giornate sperimentali, incontri di contrattazione non viene ancora avviato ! E' dunque su questo fronte necessario intervenire al fine di riorientare le relazioni sindacali in un'ottica di costruzione e realizzazione delle proposte che vengono dal mondo sindacale.

Riteniamo poi necessario dare seguito agli impegni già presi da questa amministrazione ma che attendono un suo input per avviarsi concretamente circa l'attenzione verso le lavoratrici con figli minori che attendono da tempo la modifica della regolamentazione Istat circa i **congedi parentali** da autorizzarsi ad ore anziché ad intera giornata o metà giornata. Questa semplice modifica che tutti i settori tecnico amministrativi hanno esaminato e affermato essere possibile, permetterebbe a questa fascia di lavoratrici di ridurre il ricorso al part-time attraverso un più efficiente utilizzo dello strumento dei congedi parentali. Una richiesta del resto proveniente dallo stesso CUG e da moltissimi lavoratori che hanno organizzato una raccolta firme che ha raccolto l'adesione di più di 400 lavoratori di tutto l'Istituto.

Le chiediamo su questo fronte dunque di non ascoltare le voci a favore dell'inasprimento del conflitto che il suo predecessore ha inaugurato con il risultato di un aumento del contenzioso tra lavoratori e parte datoriale invece di aprire il dialogo alle organizzazioni sindacali, le sole in grado di mediare in modo costruttivo evitando di generare maggiore conflittualità, come del resto il caso francese del governo Macron dimostra ampiamente con i gilet gialli che altro non sono che la manifesta conseguenza di un mancato ascolto delle richieste provenienti dal mondo sindacale.

Federazione UIL SCUOLA RUA  
"Ricerca Università Afam"  
I S T A T  
Il Segretario