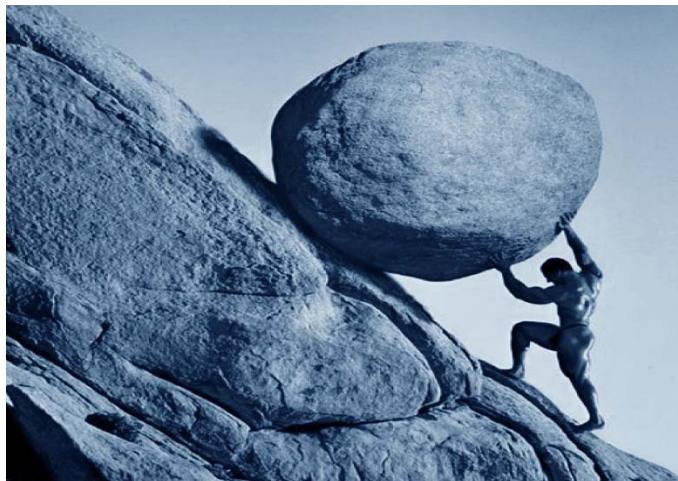


Resoconto incontro del 20 aprile



Nella giornata di mercoledì 20 aprile si è svolto l'incontro tra amministrazione e OO.SS. con all'ordine del giorno:

- Informazioni sull'aggiornamento del Piano triennale di fabbisogno del personale;
- Accordo integrativo per il salario accessorio dei livelli IV VIII per l'anno 2022 (cfr. allegata bozza di ipotesi di accordo);
- Varie ed eventuali

Piano triennale di fabbisogno del personale

L'amministrazione ha fornito alcune informazioni sul nuovo Piano di fabbisogno che il Consiglio intende approvare nella seduta del 22 aprile.

La UIL, già con due note inviate al Consiglio lo scorso anno, ha da tempo evidenziato le fortissime criticità riguardo alle risorse umane dell'Istituto, dovute all'esodo dei lavoratori generato dai pensionamenti. Il piano assunzionale presentato **ripropone sostanzialmente i numeri delle mancate assunzioni del 2021** e, nonostante preveda un incremento del personale, non risolve le criticità. Avevamo detto, inascoltati, che i 100 posti del bando da VI Cter erano assolutamente insufficienti. Tanto è vero che adesso l'amministrazione intende assumere altro personale dei livelli in mobilità o dalle graduatorie di altri enti, e non solo, anche due ricercatori **invece di scorrere le liste degli idonei dei concorsi Alleva da III livello**. È inaccettabile che si pensi di assumere personale nei livelli più alti a fronte del grande serbatoio di aspettative che il personale avanza nei confronti dell'amministrazione! Non da ultima la nota dei colleghi che non sono risultati neanche idonei all'orale nel concorso pubblico, per titoli ed esami, a 6 posti di Primo Tecnologo di secondo livello professionale (Deliberazione n. DOP/934/201 del 27/08/2018, area A) o al caso dei colleghi interessati all'idoneità per il concorso da III livello 2018 o per i colleghi che sono idonei nelle graduatorie da II e I livello R&T che attendono lo scorrimento di queste graduatorie. Si continua cioè a ignorare le aspettative di carriera del personale Istat favorendo l'ingresso di personale a livelli alti dall'esterno.

Le risorse finanziarie per il 2022 ammontano a soli 850 mila euro. Questo nonostante gli oltre 15 milioni di euro risparmiati nel 2021 con le mancate assunzioni e i risparmi che si produrranno in corso d'anno con le riserve interne sui vari concorsi. La giustificazione è il passaggio al nuovo schema di bilancio economico patrimoniale, la verità è che non hanno voluto appostare risorse adeguate e che **ad oggi non si procede alla predisposizione dello Stato patrimoniale atto attraverso il quale salvaguardare tutti i residui** che altrimenti andrebbero persi o dimenticati chissà dove.

La UIL non asseconda chi avanza come scusa il cambio di contabilità per eliminare i residui anno 2021 per quanto di competenza dei lavoratori!

Quindi ci saranno solo piccoli aggiustamenti con entrate in mobilità esterna e 4 scorrimenti nel profilo tecnologo sull'art. 15. I conteggi sulle consistenze del personale, poi, sono imprecisi e confusi.

In definitiva, si prosegue con la scarsa capacità di progettazione e di visione del futuro per il nostro Istituto e per le sfide che lo aspettano, che intanto sono affrontate e risolte con grande responsabilità e professionalità dai lavoratori rimasti con un aggravio di carichi di lavoro che hanno come conseguenza la giustificazione di esternalizzazioni che nulla hanno a che vedere con l'autonomia e l'indipendenza dell'ISTAT.

Accordo integrativo per il salario accessorio dei livelli IV VIII per l'anno 2022

È un accordo complesso con all'ordine del giorno vari elementi alcuni dei quali sono stati risolti ma altri ne rimangono sospesi.

Aumenta la IEM chiesta e ottenuta dalla UIL e viene finalmente introdotta l'indennità di posizione di cui all'art. 46 del CCNL 1994/1997 che viene attribuita al personale cui sia affidata la responsabilità esclusiva di settori o presidi, sia tecnici che amministrativi, che comportino il coordinamento, di almeno tre unità di personale.

Tabella 1 – Aumento IEM 2022

LIV.	IMPORTO MENSILE	IMPORTO ANNUO
4	626,29	7.515,48
5	563,70	6.764,40
6	480,07	5.760,84
7	417,48	5.009,76
8	354,93	4.259,16

Rimane purtroppo **la reperibilità** che oltre ad essere il veicolo attraverso il quale nei prossimi mesi verranno razionalizzati i turni appare sempre più su richiesta esplicita di un'altra OS un accumulo di indennità in capo ad alcuni a scapito di tutti i lavoratori. Proprio per evitare che diventi un assegno ad personam abbiamo chiesto che vengano da subito avviati corsi di formazione per le strutture informatiche volte a rendere più vasta la platea dei soggetti potenzialmente interessati. Anche questa proposta è stata ignorata a testimonianza che questa della reperibilità assume sempre più la forma di una richiesta di un assegno ad personam per qualcuno ai danni di tutti i lavoratori IV VIII portato avanti da un'altra OS.

C'è poi la proposta dell'amministrazione di **introdurre l'indennità di responsabilità**. Al di là del fatto che questa indennità a parere della UIL venga previsto essere erogabile con le fonti di finanziamento del Conto terzi che l'amministrazione da anni ignora di voler costituire, abbiamo fatto presente che si tratta di una indennità che va ragionata e attuata con attenzione e ragionevolezza onde evitare di duplicare proprio quanto sta accadendo con la reperibilità. **Per questo abbiamo chiarito una volta per tutte che non firmeremo alcun accordo 2022 se l'amministrazione persevera nel ripresentare una bozza di accordo dove viene inserita questa indennità.**

C'è poi la questione della **produttività individuale** che come ben noto la UIL ritiene che vada alimentata con risorse aggiuntive e non con risorse accessorie dei lavoratori. È come se si volesse dire che per premiare il Direttore Generale si deve diminuire lo stipendio del Direttore del Personale. Dato che per queste due figure dirigenziali non accade chiediamo pari trattamento per il resto dei lavoratori. La Individuale va fatta con le risorse aggiuntive e non con quelle accessorie. La Uil non accetterà quindi diminuzione della busta paga di nessun lavoratore. Nello specifico abbiamo individuato una soglia massima dell'importo della individuale. Abbiamo poi chiesto ed ottenuto una tabella di distribuzione delle quote individuali che verrà effettuata secondo i seguenti parametri e che ripercorre quanto concordato negli anni addietro:

Tabella 2 – parametri distribuzione quote individuali

Risultato della iniziativa	Valutazione dell'apporto individuale	Quote spettanti al personale assegnato alla Iniziativa
=>75	Alta	100
	Media	85
	Bassa	70
=>50 e < 75	Alta	90
	Media	75
	Bassa	60
< 50	Alta	80
	Media	65
	Bassa	0

Proprio in merito a questo tema abbiamo chiesto di capire cosa accade per gli anni precedenti e se tutte le iniziative si attestano sopra i 75 punti. Attendiamo queste proiezioni.

Circa la differenziazione dei proemi individuali la UIL ha chiesto di aumentare la platea dei destinatari dal 20% al 30%

Infine abbiamo esortato l'amministrazione a prevedere il Bando art. 53 entro e non oltre il mese di maggio e contemporaneamente abbiamo chiesto di darci informativa sul bando Art. 42.

Varie ed Eventuali – Lavoro Agile

L'amministrazione di fronte alle sollecitazioni delle OO.SS. rappresentative e dei lavoratori riuniti in assemblea ha comunicato l'intenzione di modificare il modello di Lavoro Agile Ordinario da inserire nel PIAO che sarà presentato in Consiglio il 22 aprile. L'intenzione è quella di prevedere un modello su base bimestrale della durata di otto mesi (la UIL chiede che sia prorogabile) dove **viene assicurato il minimo dei 10 giorni per tutti i lavoratori** al mese con una **soglia massima** di giorni spendibili in lavoro agile **di cui abbiamo chiesto la sua eliminazione e alcuni giorni dei 10 da potersi utilizzare in maniera frazionabile**. Viene poi confermato che per il personale in turno si troverà la soluzione con l'accordo accessorio IV VIII 2022 per l'erogazione delle indennità anche nei giorni di lavoro da remoto e la Uil ha chiesto che venga assicurata la validità retroattiva al 1° aprile. C'è stata poi l'assicurazione da parte del DG che si **accelera sulla mobilità di tutti coloro che stanno chiedendo i trasferimenti presso gli UU.TT.** e che la Uil chiede venga avviata a partire dal 1° maggio vista l'urgenza di molti colleghi che si trovano in grosse difficoltà logistiche e personali. Abbiamo inoltre **sollecitato l'inserimento nel PIAO di un numero aggiuntivo di giorni di lavoro agile (17 giorni) per i caregivers e i pendolari** che ad oggi si ritrovano senza tutela alcuna e che la UIL chiede con forza di non ignorare né dimenticare. Il DG su questo punto si è dimostrato possibilista ma non sembra ancora aver compreso l'urgenza e l'indifferibile attuazione di questa previsione che, come per la mobilità verso gli UUTT, l'attuale bando di telelavoro 2019 non ha saputo né voluto considerare. Rimangono quindi ancora molti punti migliorabili e che riteniamo **il Consigliere Eletto** debba far valere in sede di Consiglio. Apprendiamo poi in queste ore che il Consigliere eletto ha inviato una nota al personale dove comunica che ha deciso di chiedere il rinvio del PIAO. Una decisione questa che rischia di causare ancora una volta una situazione di indecisione per il mese di maggio. Chiediamo al Consigliere Eletto di battersi oggi nel corso del Consiglio sulle ragioni di un lavoro agile utile per tutti anziché proporre rinvii.

ISCRIVITI ALLA UIL! AIUTACI AD AIUTARTI!

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