

16 ottobre 2019

Piano di Fabbisogno & Lavoro Agile

Resoconto dell'incontro con l'Amministrazione del 10 ottobre 2019

- Piano di Fabbisogno

Sul piano di fabbisogno l'Amministrazione ha parlato di "foglio bianco" sul quale iniziare a scrivere, insieme alle parti sociali, una proposta per il reclutamento e l'ampliamento delle professionalità Istat "che sappia cogliere le trasformazioni che provengono dall'innovazione".

Sono state consegnate due tabelle alle OO.SS (vedere allegato) che riassumono:

- *l'andamento della consistenza del personale nel quinquennio 2015 – 2019* nel quale risulta una perdita di complessive **104 unità**;

- *l'andamento delle cessazioni dal 2019-2022* che prevede una perdita di ulteriori **209 unità**, stima evidentemente ottimistica perché non tiene conto dell'effetto "Quota100", ma considera solamente cessazioni per raggiunti limiti di età e di contribuzione.

A questi numeri di decrescita del personale, va aggiunta inevitabilmente, un'altra "Quota 100", quella che corrisponde al **contingente di ben 100 consulenti ormai in pianta stabile in Istat. Consulenti voluti dalla DCIT i quali prestano servizio in modalità continuativa e che SNALS considera vero e proprio "affitto di mano d'opera"!**

[Per tale questione abbiamo chiesto un incontro ufficiale con l'Amministrazione!](#)

Risulta quindi chiaro ed evidente il depauperamento in termini di risorse umane a cui assiste il nostro istituto dal 2015 e che si protrarrà fino al 2022.

Secondo i numeri sono 413 le unità di personale da considerare nel Piano di Fabbisogno, che corrispondono precisamente ai numeri forniti dall'Amministrazione.

$$**104+209+100=413**$$

Questo numero non tiene conto della riduzione di personale creatasi a seguito del blocco del turn-over che per ben 10 anni ha impedito il reintegro e il normale avvicendamento del personale Istat.

Per i motivi su esposti lo SNALS ha chiesto un atto di coraggio da parte dell'Amministrazione, richiedendo un massiccio intervento di reclutamento di almeno

500 unità di personale,

allo scopo di inserire in pianta organica profili tecnici, statistici e amministrativi in tutti i livelli, IV°-VIII° e I°-III°.

Ultimo in ordine di esposizione ma assolutamente non ultimo in ordine di importanza

il reclutamento di nuove risorse dovrà tenere conto del **“sotto-inquadramento” del personale già in forza in Istituto.**

Si dovranno recuperare molte posizioni per quel personale interno che da tempo immemore è ingessato negli stessi profili e livelli.

Per SNALS è necessario un riconoscimento della professionalità maturata in Istituto, attraverso specifici concorsi interni, destinando risorse economiche adeguate alle progressioni di livello art.15 e 54, ma anche predisponendo un numero adeguato di posti di riserva dedicati al personale interno, in occasione delle prossime procedure concorsuali a livello nazionale.

- Lavoro Agile:

La richiesta dello SNALS espressa al tavolo di contrattazione:

- **almeno 8 giorni al mese di lavoro agile;**
- **sperimentazione per tutto il personale (non solo una direzione);**
- **eliminazione di ogni sorta di vincolo “spazio-temporale” presente nella proposta;**
- **una minore discrezionalità da parte dei direttori nel poter decidere “chi e quando potrà aderire al lavoro agile”.**

La proposta dell'Amministrazione presentata alle OO.SS., pur raccogliendo parte delle questioni sollevate nella precedente riunione, mantiene un impianto “ingessato”, che somiglia più a una sorta di “telelavoro agile” piuttosto che una modalità totalmente diversa qual è nella realtà.

Le “preoccupazioni” infatti avanzate ricordano quelle che furono adottate quando appunto si introdusse in Istat l'istituto del telelavoro.

Forse è utile ricordare quanto riportato sul sito del Ministero del Lavoro

(<https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/smart-working/Pagine/default.aspx>)

<< Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. La definizione di smart working, contenuta nella [Legge n. 81/2017](#), pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come ad esempio: pc portatili, tablet e smartphone). >>

Nulla di tutto ciò è presente nell'ultima proposta dell'Amministrazione che prevede “fasce orarie di presenza”, assimilabili più ad un servizio di reperibilità piuttosto che allo smart working, nonché l'utilizzo di una postazione di lavoro non ben definite. Tutti questi, elementi che non si conciliano con quanto stabilito dalla normativa. **Per dirla con una parafrasi, tale modello lavorativo non è né “agile”, né “smart”.**

Snals ha ricordato, insieme a tutte le altre OO.SS., che 413 domande pervenute per il telelavoro ordinario (a fronte di un deludente 10% della forza lavoro totale messa a

disposizione e cioè il minimo di legge) danno chiaro e forte il segnale che l'Amministrazione non può ignorare, di una forte richiesta da parte del personale di poter conciliare i "tempi di vita" con i "tempi di lavoro".

SNALS, pur auspicando da sempre un aumento consistente delle posizioni telelavorabili, ritiene 8 giorni di lavoro agile al mese un numero sufficiente per poter avviare la sperimentazione. Per poter verificare quanto riportato nella norma pur nella considerazione degli impegni istituzionali dell'Ente.

Siamo certi altresì che tale istituto potrà venire incontro ai lavoratori che hanno difficoltà a conciliare i tempi famiglia e di lavoro; ad affrontare le difficoltà di spostamento soprattutto in una Capitale che non brilla per gestione della mobilità; e potrebbe dare importanti benefici in termini di riduzione del sovraffollamento di alcune sedi.

SNALS è comunque ottimista perché riconosce all'Amministrazione la volontà di "chiudere la partita" ed ascoltare i pareri dei sindacati tutti.

SNALS auspica che già nel prossimo tavolo di contrattazione si raggiunga un accordo per iniziare finalmente una seria sperimentazione sul lavoro agile, ultimata la quale, si potranno definire tutte le migliorie del caso.

SNALS-CONFSAI

Sezione RICERCA

e-mail: snals-ricerca@istat.it