



## ANALISI DEL PTA-PTF 2020-2022

Il **Piano triennale delle attività** dell'Istat per gli anni 2020-2022 è molto articolato. Senza entrare nei dettagli, vengono individuati 7 Obiettivi strategici e 11 Obiettivi di portfolio con linee di indirizzo triennali e programmi di attuazione annuali.

La prima **criticità** che emerge con prepotenza riguarda le **risorse umane**, come si evince da una sintesi della Tavola 15 qui riportata, che utilizza la misura del Full Time Equivalent (FTE).

*Tavola 15 PTA Istat 2020-2022: FTE previsti - Anni 2017-2020 (valori assoluti)*

Anno	2020	2019	2018	2017
<b>Totale FTE</b>	<b>1.983,6</b>	<b>2.053,3</b>	<b>2.112,6</b>	<b>2.132,0</b>

In generale si rileva l'esistenza di una correlazione inversa: **all'aumentare degli obiettivi, diminuiscono le risorse umane che devono realizzarli.**

In prima battuta, esistono delle norme contrattuali che prevedono la remunerazione del maggiore impegno lavorativo (art. 4 e art. 9 Ccnl 1998-2001), già applicate e che hanno riconosciuto risorse per 872 mila euro per i maggiori obiettivi conseguiti nel 2015. Questa era l'occasione, persa, per incrementare tali risorse a fronte di un aumento del carico di lavoro sostenuto dai dipendenti. Al danno del mancato incremento si unisce la beffa: le risorse valorizzate nel 2015 sono state assoggettate al taglio proporzionale alla diminuzione del personale.

Passando al **Piano di fabbisogno del personale** (PTA parte II sezione 2), si deve rilevare che l'Amministrazione manipola i numeri per adattare la realtà alle proprie scelte, senza alcuna visione strategica per lo sviluppo dell'Istat, al di là delle esternazioni della Convention.

### Andamento del personale

Nell'andamento della consistenza del personale negli anni 2016-2020 (Tavola 20) elaborata al 1 ottobre 2019, sono stati conteggiati tutti i posti messi a concorso, anche se non espletati; la stessa cosa è fatta per quelli da I, II e III livello, recentemente ribanditi<sup>1</sup> e che hanno la riserva del 50% dei posti per gli interni: ciò comporta un doppio conteggio. Inoltre, per l'anno 2016 il personale a tempo determinato è stato conteggiato su un'unica categoria, ma non per livello.

Di conseguenza, **l'andamento oggettivo del personale non è quello prospettato**, cioè una diminuzione di 114 unità nel quinquennio, ma quello che abbiamo rielaborato nella Tavola che segue.

---

<sup>1</sup> Le delibere Istat sui recenti nuovi bandi dei concorsi da I, II e III livello, in sostituzione di quelli del 2018, riportano come giustificazione le variazioni apportate dal Consiglio Istat al Piano di fabbisogno 2018-2020, approvato nel luglio 2019. Questo aggiornamento non è mai stato reso pubblico nell'area Amministrazione Trasparente, come previsto dalla legge. L'Istat non ha neanche mai spiegato perché l'annullamento dei precedenti bandi e la pubblicazione dei nuovi sia stata fatta per via di un aggiornamento del Piano 2018-2020 e non del più recente allora in vigore: il Piano di fabbisogno 2019-2021 approvato nel gennaio 2019.

Rielaborazione USB-PI della Tavola 20 PTA Istat 2020-2022

Saldi attuali rispetto al 2016 senza quota 100				
Livelli	Anni			Totale
	2020	2021	2022	
I-III	49	-11	-8	30
IV-VIII	-201	-20	-41	-262
<b>Tot</b>	<b>-152</b>	<b>-31</b>	<b>-49</b>	<b>-232</b>

Si tratta peraltro di un conteggio sottostimato, perché non contempla gli effetti futuri dei pensionamenti legati al provvedimento di quota 100. Presumibilmente, rispetto al 2016, nel 2022 avremo un saldo negativo di personale di 280 unità, che per i livelli IV-VIII supererà le **300 unità**.

### Risorse assunzionali disponibili

Nei tre anni considerati dal Piano, la spesa prevista per le assunzioni è di **9,6 milioni di euro** (Tavola 35).

Tavola 35 PTA Istat 2020-2022: Riepilogo assunzioni 2020-2022

Riepilogo assunzioni triennio 2020-22		
Livello e Profilo	UNITA'	Onere Totale
Applicazione art. 15 - 2020	56	1.491.138,50
Responsabile Ufficio Stampa	1	100.000,00
Mobilità V/VIII livello - 2020/2021	3	127.918,53
Applicazione art. 22 c. 15 d. lgs. 75/2017	14	87.589,48
C.T.E.R. VI livello - 2021	100	4.156.600,10
III livello - 2022	70	3.700.599,90
<b>Totale</b>	<b>244</b>	<b>9.663.846,51</b>

Le risorse assunzionali disponibili, a norma dell'art. 9 comma 2 del d.lgs. 218/2016, sono espone nella **Tavola 38**: nel 2022 l'Istituto disporrebbe di **54,2 milioni di euro** da dedicare a tale scopo. Tali numeri evidenziano una distanza siderale tra le assunzioni previste dal Piano e il potenziale incremento che, in tutta sicurezza economica e finanziaria, si potrebbe realizzare per sanare le forti deficienze occupazionali e raggiungere gli ambiziosi obiettivi programmati.

Tavola 38 PF Istat 2020-2022: Indicatore per limite di spese di personale

#### IPOTESI DI CALCOLO DELL'INDICATORE DI CUI ALL'ART. 9, COMMA 2, d.lgs. 218/2016

ANNO DI RIFERIMENTO	VALORE MASSIMO SPESA PERSONALE PER L'ANNO DI RIFERIMENTO*	INDICATORE**	MARGINE DISPONIBILE
2020	167.287.917,95	68,79%	23.436.098,12
2021	181.465.628,53	61,74%	41.422.837,63
2022	194.323.146,67	57,65%	54.280.355,77

\* 80% della media entrate triennio precedente  
 \*\* spese personale anno precedente /media entrate triennio precedente

SPESE DI PERSONALE	IMPEGNATO 2019***	PREVISIONI 2020	PREVISIONI 2021
	143.851.819,83	140.042.790,90	140.042.790,90

\*\*\* dati da preconsuntivo al 30/09/2019

MEDIA ENTRATA	
2017-2019	209.109.897,44
2018-2020	226.832.035,67
2019-2021	242.903.933,33

### Bando VI livello Cter

Anche senza considerare che nel biennio 2023-2024 andrà in pensione la numerosa coorte dei dipendenti assunta per il Censimento 1981, per quanto appena evidenziato la prevista assunzione entro il 2021 di 100 unità nel profilo Cter di **VI livello** è assolutamente insufficiente, se non miope, stante i numeri di cui sopra: dovrebbe essere almeno di **200 unità**.

### Progressioni art. 53 e art. 54 dei livelli IV-VIII

L'espletamento delle nuove procedure per le progressioni di livello ed economiche è solo accennato. Il Piano di fabbisogno non riporta alcuna stima delle risorse che verranno dedicate ad art. 53 e 54. Facile dunque prevedere che si voglia continuare con la politica di risparmi illegittimamente praticata dallo sblocco normativo in poi.

### Bando art. 42

Nel Piano di fabbisogno non è previsto alcun bando ai sensi dell'art. 42 del Ccnl 1994-1997 (indennità di valorizzazione professionale per il personale appartenente al IV livello del profilo Cter). L'ultimo è stato bandito nel luglio 2015 e, dopo un lungo e tormentato percorso, si è concluso a dicembre 2017. Dato l'elevato numero di pensionamenti e la riacquisizione delle risorse necessarie, si ritiene indispensabile che vada espletato nuovamente.

### Bando III livello

Nel Piano si prevede l'acquisizione, entro il 2022, di 70 unità di **III livello**. Oltre a consentire l'ingresso di specifiche professionalità esterne, necessarie ai processi produttivi dell'Istat e alla nuova organizzazione adottata, tali procedure possono offrire altresì un'opportunità di sviluppo di carriera anche al personale interno.

Si ritiene che, per tali esigenze, le unità debbano aumentare fino a **100 unità** (si veda anche punto successivo).

Si apprende che verranno attivate nel 2020 anche **selezioni interne** ex art. 22, comma 15 del decreto legislativo n. 75/2017. Tale disposizione consente ad una limitata percentuale di personale inquadrato nei profili dei livelli IV-VIII (20%) di partecipare a selezioni per accedere al III livello, con alcuni vincoli.

Stupisce invece l'approssimazione giuridica della sua futura applicazione operata dall'Amministrazione, come si evince dalla Tavola 31 sotto riportata. Sembrerebbe che a questi passaggi siano interessati solamente i lavoratori Cter/Funziionario/Cam di V livello, in palese contraddizione con la suddetta norma. **Devono essere ammessi tutti i lavoratori nei profili e nei livelli dal IV all'VIII, senza esclusione alcuna.**

Tavola 31 PTA Istat 2020-2022: Applicazione art. 22 comma 15 d.lgs. 75/2017

Passaggi tra Profili Amministrativi e Tecnici						
Profilo attuale	Livello attuale	Nuovo profilo	Nuovo livello	Differenziale	n. unità	Totale
C.T.E.R./Funziionario/C.A.M.	V	Ricercatore	III	6.686,22	8	<b>53.489,76</b>
C.T.E.R./Funziionario/C.A.M.	V	Tecnologo	III	5.683,29	6	<b>34.099,72</b>
<b>Totale</b>					<b>14</b>	<b>87.589,48</b>

### Costi di assunzione bandi I-III livello

Riguardo ai bandi di I, II e III livello per complessivi 74 posti, gli oneri vengono calcolati come fossero tutte assunzioni di personale esterno, nonostante la **riserva del 50%** per gli interni. Con la

somma stanziata, 5,2 milioni di euro, è possibile bandire un numero significativamente più alto di posti rispetto a quanto previsto.

#### Applicazione art. 15 per progressioni interne livelli I-III

Si stima che le risorse effettivamente disponibili siano 1,86 milioni di euro e non a 1,5 milioni, come preventivo nel Piano. Si ritiene inoltre che il calcolo dei differenziali dei costi sia troppo elevato e quindi i posti a bando possano essere certamente significativamente superiori, a parità di stanziamento.

#### Altre iniziative per la valorizzazione professionale dei livelli I-III

Il Piano di fabbisogno non prevede altre iniziative, oltre alle procedure art. 15 appena citate. Nessuna previsione di nuovi bandi per anticipi di fascia (in attesa di quelli già deliberati e mai avviati); nessun intervento su Indennità di Valorizzazione Professionale o su Indennità di Oneri Specifici, destinate dunque a rimanere tra le più basse fra tutti gli Enti di Ricerca.

#### Assunzione di una unità di Dirigente Amministrativo di II fascia

Si legge che la vacanza nei ruoli della dirigenza amministrativa di II fascia dell'Istat determina la necessità di attivare una procedura per l'assunzione di 1 unità di personale nei ruoli di Dirigente Amministrativo di II fascia. **Ma le 8 posizioni in pianta organica non sono state mai riempite a causa di un elevato tasso di turn over composto da comandi, cessazioni, incarichi a interim, tanto che attualmente sono in servizio solamente 3 degli 8 vincitori del relativo concorso.** Si ritiene invece che tali posizioni vadano decurtate.

Vanno inoltre corretti al ribasso, anche a ritroso nel tempo, gli stanziamenti annuali per la remunerazione delle voci accessorie di questa parte del personale dirigenziale, non essendo state rispettate le norme di legge per il loro contenimento.

#### Dirigente Amministrativo di I fascia: arriva la terza unità

Sebbene non gli venga dedicato un paragrafo apposito, dalla Tavola 20 si evince che la consistenza di unità di dirigenti amministrativi di I fascia passa da 2 a 3 a partire dal 2019.

#### Acquisizione risorse per l'Ufficio Stampa

A seguito del processo di riorganizzazione con cui è stato collocato presso la Presidenza l'Ufficio Stampa, si intende acquisire una risorsa cui affidare l'incarico di Responsabile della struttura, di natura non dirigenziale. Prudenzialmente viene ipotizzato l'ingresso di una professionalità esterna il cui onere annuo viene stimato in circa 100 mila euro.

Tale decisione è inammissibile, poiché le funzioni dell'ufficio stampa sono state sempre svolte all'interno della Direzione della Comunicazione. La separazione artificiosa di tale ufficio e la connessa acquisizione di una **professionalità esterna del costo di 100 mila euro** annui farebbero configurare l'ipotesi giuridica di danno erariale.