



Avvocatura Generale dello Stato

29/07/2015-351362 P

Roma
POSTA ELETTR.CA

Alla delegazione trattante FP CGIL

SEDE

Oggetto: Osservazioni al Piano della performance della struttura amministrativa dell'Avvocatura dello Stato 2015/2017.

Si prende atto delle osservazioni formulate da codesta O.S. sulla bozza di Piano predisposto dall'Avvocatura dello Stato, per le quali si ringrazia.

Si forniscono, in proposito, alcuni chiarimenti.

Per quanto concerne l'applicazione al Nucleo di Valutazione delle norme in materia di pubblicità e trasparenza, il tema – peraltro già all'esame dello stesso Organo – potrà essere approfondito, tenendo sempre in considerazione le sostanziali diversità tra le strutture ministeriali e la struttura organizzativa dell'Avvocatura dello Stato, nonché tra la natura giuridica e le attribuzioni dell'Organismo indipendente di valutazione e il Nucleo di Valutazione.

Per quanto concerne la Conferenza di amministrazione, essa costituisce una sede all'interno della quale si sostanziano le relazioni sindacali, e non si ravvisano – al riguardo – oneri di pubblicazione.

Il Consiglio di Amministrazione non ha prerogative tali da connotarlo quale organo di indirizzo politico amministrativo o di dirigenza, e pertanto – anche in questo caso – non si ravvisano oneri di pubblicazione.

In generale, considerati i molteplici obblighi di trasparenza (che presuppongono la pubblicazione e l'aggiornamento costante – all'interno di una apposita sezione del sito istituzionale la cui struttura è disciplinata dal d.lgs. n. 33/2013 e successive modificazioni ed integrazioni – di informazioni e dati considerati rilevanti dal legislatore), la pubblicazione deve essere pertinente al contesto, salvo che non sia stabilito (nel Programma Triennale di Trasparenza e Integrità) di provvedere ad ulteriori pubblicazioni nella apposita sotto-sezione *Dati ulteriori*.

D'altro canto, come affermato da codesta O.S., costituisce misura di trasparenza l'informazione che costantemente viene garantita dall'Amministrazione nell'ambito della gestione del personale, sia attraverso la Conferenza di amministrazione, sia attraverso la comunicazione dei provvedimenti di gestione del personale di volta in volta adottati.

Per quanto riguarda le misure della formazione e della rotazione nell'ambito della prevenzione della corruzione, il P.T.P.C. ne prevede l'applicazione nell'ambito del periodo di vigenza. Le informazioni sulle misure applicate nel corso del 2014 sono rilevabili dalla Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione, consultabile dalla pagina *Prevenzione della Corruzione*, in *Amministrazione Trasparente*.

Venendo agli obiettivi del Piano della Performance, e agli aspetti critici segnalati da codesta O.S., si fa presente quanto segue.



Avvocatura Generale dello Stato

L'Amministrazione condivide l'interesse per gli argomenti su cui codesta O.S. ha soffermato la propria attenzione, tanto che si ricorda che tra gli obiettivi derivanti dalla direttiva per l'azione amministrativa "Migliorare l'attività di gestione delle risorse umane" il Piano della performance contempla l'obiettivo, di realizzazione triennale, considerato anche l'impatto che le nuove procedure digitali hanno prodotto nell'ambito organizzativo, della verifica dei carichi di lavoro e dei fabbisogni delle sedi finalizzata alla definizione di una nuova pianta organica e, quale specifico obiettivo di realizzazione annuale, la definizione dei criteri generali in tema di orario di lavoro.

Nell'ambito dell'obiettivo triennale "Migliorare il livello qualitativo della collaborazione al personale togato", anch'esso previsto nel Piano della performance, è previsto un programma formativo finalizzato ad accrescere le conoscenze tecnico-giuridiche del personale amministrativo, tenuto conto delle esigenze di carattere formativo già espresse dagli Uffici ed intervenute a seguito dei mutamenti lavorativi o organizzativi, la cui realizzazione – tuttavia – potrà essere garantita solo con risorse interne, mancando pressoché del tutto finanziamenti per la formazione. Peraltro, vale la pena di ricordare che già da tempo la formazione per l'utilizzo dei nuovi applicativi informatici viene impartita dall'Ufficio X° e, per il personale togato, anche dal Responsabile per i Servizi informativi, verso tutte le strutture amministrative interessate che hanno dimostrato anche di avere ben recepito le cognizioni acquisite.

Sull'istituzione della dirigenza, l'Avvocatura ha dimostrato ripetutamente con quale incisività persegue l'allineamento del proprio assetto organizzativo alle esigenze funzionali dettate dagli obiettivi istituzionali e dalla necessità di presidiare adeguatamente settori individuati dal legislatore come nevralgici per l'azione amministrativa; il Piano della Performance richiama in più passaggi tale criticità.

La lamentata disomogeneità organizzativa tra le sedi, che è una scelta di sistema che ha consentito di organizzare con una certa autonomia l'attività amministrativa di uffici di dimensioni molto diverse, si va via via attenuando anche grazie alla disponibilità degli applicativi informatici che implicano procedure lavorative identiche in tutte le avvocature. Anche l'attuazione delle misure di trasparenza e anticorruzione, con una progressiva regolamentazione dei settori a rischio individuati dalla L. n. 190/2012, contribuisce all'attenuazione delle disomogeneità.

Sui profili professionali, a suo tempo pensati anche nella prospettiva della gestione informatizzata e dematerializzata del ciclo lavorativo dei documenti, legali e non, vorrà codesta O.S. fornire indicazioni più precise sugli aspetti che – a proprio giudizio – richiederebbero un aggiornamento.

Infine, sugli aspetti della valutazione dei risultati, si opererà per una maggiore sensibilizzazione al conseguimento degli obiettivi, che costituiscono prevalentemente adeguamento a prescrizioni normative, anche nei confronti del personale togato, e si porrà attenzione anche agli ulteriori aspetti segnalati da codesta O.S.

IL SEGRETARIO GENERALE