

FUNZIONE  
PUBBLICA



FEDERAZIONE  
ITALIANA  
LAVORATORI  
FUNZIONE  
PUBBLICA

Protocollo n.59/U-FP 2017

Roma, 3 febbraio 2017

All'Autorità Nazionale  
Anticorruzione  
[protocollo@pec.anticorruzione.it](mailto:protocollo@pec.anticorruzione.it)

All'Aran  
[protocollo@pec.aranagenzia.it](mailto:protocollo@pec.aranagenzia.it)

Al Dipartimento della Funzione Pubblica  
[segreteria.ucd@governo.it](mailto:segreteria.ucd@governo.it)

Facciamo riferimento al Protocollo d'intesa per gli sviluppi economici all'interno delle aree sottoscritto il 21/11/2016 all'Avvocatura dello Stato dal Segretario Generale e della OO.SS. CISL FPS, UIL PA, CONFSAL UNSA, FLP. (All. 1).

La scrivente FP CGIL non ha sottoscritto il protocollo d'intesa, ritenendolo in alcune sue parti non conforme alle disposizioni contrattuali che regolamentano le progressioni economiche, e ravvisandovi altresì aspetti ritenuti illegittimi rispetto alla normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza ed integrità.

In dettaglio: Nell'ambito dell'**esperienza professionale** (art. 2, paragrafo I del Protocollo di intesa) la valutazione dell'esperienza lavorativa, a causa del meccanismo previsto, porta a risultati distorti: fissando a 18 punti il massimo del punteggio valutabile, tutti gli anni superiore ai 33 di servizio effettivo risultano, di fatto, "non utili" e pertanto azzerati, da un lato producendo un danno ingiusto ad una vasta platea di lavoratori, anche a fronte all'età media anagrafica elevata; dall'altro va ad attribuire una eccessiva ai titoli di studio, culturali e professionali, e agli "incarichi" conferiti da parte dalla dirigenza dell'ufficio, rispetto ai quali esprimeremo più avanti tutte le nostre riserve.

Con riferimento ai **titoli di studio, culturali e professionali** (art. 2, paragrafo III lett. E, del Protocollo di intesa).

In linea di principio, appare inaccettabile che possano essere inseriti tra i criteri valutabili, e con un punteggio sostanziale, gli incarichi di posizione organizzativa (già retribuiti) **ed altri incarichi assegnati dalla dirigenza in base a criteri fiduciari e, quindi, non oggettivi**. Ciò provoca una chiara discriminazione tra il personale e rende le procedure finalizzate a favorire chi già gode ed ha goduto in passato di queste posizioni. Tale criterio è una novità assoluta, non è previsto dal CCNL, crea un pericoloso precedente e favorisce lo svolgimento di una **procedura in cui si progredisce in base alla decisione della dirigenza**.

In dettaglio:

- Il protocollo di intesa del 21/11/16 stabilisce la valutazione degli **incarichi di posizione organizzativa (lett. E, punto 1)**,. attribuiti a partire dal 1° gennaio 2010, senza tener conto che nel 2014 è stato sottoscritto in Avvocatura un accordo tra Amministrazione e OO.SS. che ha individuato, nell'ambito della disciplina contrattuale, criteri condivisi per l'attribuzione delle p.o., da cui è scaturita la Circolare n. 45/14. L'accordo in questione si era reso necessario a seguito delle modalità, non rispondenti alle caratteristiche dell'istituto contrattuale, con cui molto spesso, all'interno dell'unico Istituto della Pubblica Amministrazione privo di dirigenza amministrativa, venivano assegnate le posizioni organizzative (per lo più **secondo un principio di automatismo direttamente legato all'inquadramento in terza area professionale**). Pertanto, la valutazione delle posizioni attribuite prima di tale data, rappresenta una sorta di "sanatoria" inaccettabile, che peraltro si lega a quanto emerso al tavolo contrattuale, circa il fatto che, ancora oggi, procedure e modalità di conferimento delle posizioni organizzative non sono affatto in linea con la disciplina vigente. Ragione in più per non inserire tra i criteri valutabili gli incarichi di posizione organizzativa.
- Sugli **altri incarichi previsti da disposizioni normative o contrattuali (non di nomina sindacale) conferiti con provvedimenti dell'Avvocato Generale, del Segretario Generale o dell'Avvocato distrettuale (lett. E, punto 2)**.

La definizione di INCARICHI utilizzata nel Protocollo di Intesa è estremamente generica, **né consente di appurare se davvero esistano o siano individuabili disposizioni normative o contrattuali alle quali ricondurre la fattispecie "incarico", in modo da fornire almeno una garanzia di certezza e di trasparenza.** Viceversa, si è aperta la strada alla più ampia, incontrollata soprattutto incontrollabile **discrezionalità** da parte dell'amministrazione nell'attribuire punteggi anche ad attività del tutto improbabili ai fini delle progressioni. **Occorre evidenziare, peraltro, che gli incarichi sono conferiti in maniera del tutto discrezionale dalle figure summenzionate, e non secondo una procedura oggettiva, e ciò rende ancora più grave la attribuzione di punteggi nell'ambito di progressioni professionali rivolte a tutto il personale.**

Inserendosi all'interno di una procedura selettiva, occorre poi **valutare il Protocollo di Intesa alla luce del Piano triennale di prevenzione della corruzione adottato dall'Avvocatura dello Stato**, che per il triennio 2016/2018 ha effettuato una prima mappatura dei processi con annessa individuazione dei rischi, tra cui risulta proprio (area gestione del personale, macroprocesso "progressioni di carriera e progressioni economiche personale contrattualizzato") il processo **"valutazione di titoli se previsti"**. Due elementi, a questo punto, vengono in evidenza: l'ufficio amministrativo responsabile, ovvero la COMMISSIONE ESAMINATRICE, e la descrizione del rischio: VALUTAZIONE NON CONFORME AI CRITERI PRESTABILITI ALLO SCOPO DI RECLUTARE CANDIDATI PARTICOLARI (si veda **All. n. 2** alla pagina 3).

- 1) **commissione esaminatrice:** all'interno dell'accordo ne è stata prevista già la composizione: avvocati e procuratori dello stato, dipendenti con funzioni di segreteria. E' facile intuire che tutti i componenti saranno scelti all'interno della sede di Roma, dove è scontata la conoscenza diretta dei candidati che hanno presentato i titoli da valutare, con un **maggiore condizionamento** (in positivo ma anche in negativo) dei componenti; di altrettanto dubbia trasparenza appare la presenza in commissione di dipendenti amministrativi (pur con funzioni di segreteria) che avranno presentato la propria domanda di progressione.
- 2) **valutazione non conforme ai criteri prestabiliti** questo aspetto ci riporta a quanto osservato all'inizio, e cioè la **NECESSITA' di criteri oggettivi ed individuabili** con certezza, proprio per consentire la prevenzione del rischio specifico. E' evidente che la formulazione contenuta nell'accordo non presenta tale caratteristica.

Inoltre, come è noto, parte integrante della prevenzione della corruzione è il piano di trasparenza, con annesso obbligo per ciascuna amministrazione di pubblicazione sul proprio sito istituzionale. Se si accede alla Rete Intranet dell'Avvocatura dello Stato, infatti, alla

Sezione Amministrazione trasparente, Personale, si trovano elencate una serie di voci riconducibili agli incarichi, ma rispetto al personale amministrativo l'unico riferimento, intitolato "Incarichi conferiti e autorizzati al personale amministrativo, anni 2014-2015-2016" comprende tutt'altro, facendo così cadere un'altra possibile garanzia. (che alleghiamo a mero titolo esemplificativo, *cfr. All. n. 3*).

Tutto ciò, a nostro avviso, merita di essere valutato sotto l'aspetto della legittimità. Secondo la normativa vigente, sarebbe naturale agire attraverso una segnalazione al Responsabile della Prevenzione. Senonché si presenta un ulteriore problema: **il Responsabile dell'Avvocatura è il medesimo funzionario che costantemente presenzia alle riunioni sindacali quale componente della delegazione di parte pubblica**, e - nello specifico dell'accordo in esame - ha contribuito in prima persona alla sua costruzione. Di questo ruolo (di componente delegazione parte pubblica) non risulta peraltro menzione alcuna nei vari programmi triennali di prevenzione corruzione/trasparenza, ma ci orienta **a presentare la nostra segnalazione direttamente all'ANAC, nonché agli altri Organismi di Controllo in indirizzo**, non già a scopo di rivendicazione sindacale, bensì di vera e propria segnalazione di violazione della normativa.

Infine: tra le misure di prevenzione da applicare ed inserite nel piano triennale, troviamo il *"divieto di ammissione di titoli che, se non previsti dalla legge o altre norme giuridiche, non risultino da registri ufficiali dell'ufficio (normativa interna, protocollo) o che non siano riconducibili ad alcun procedimento amministrativo"*. Anche in questo caso, la previsione risulta di difficile interpretazione, e meriterebbe almeno un chiarimento, a garanzia del principio di trasparenza.

Si comunica, per opportuna conoscenza, che tutti i documenti allegati (1, 2, 3) sono accessibili da chiunque poiché pubblicati sul sito della Avvocatura o regolarmente inviati in via ufficiale alla scrivente O.S.

Nell'attesa di ricevere riscontri in merito a questa segnalazione si porgono distinti saluti.

Il Segretario Nazionale FPCGIL  
Salvatore Chiaramonte