

## Premessa

In relazione al sistema di valutazione da voi inviatoci segnaliamo, prima di addentrarci in più dettagliate osservazioni, quanto segue.

La legge 150/2009 ha inteso destrutturare il sistema di relazioni sindacali stabilito contrattualmente, destabilizzandolo per inficiare il rapporto di parità fra le parti.

Si tratta di un intervento legislativo che lascia poco spazio alla contrattazione e si basa su principi autoreferenziali e di unilateralità che la scrivente o.s. ha più volte stigmatizzato con scioperi e altre azioni di contrasto.

Tuttavia in questi anni all'Avvocatura dello stato, grazie ad una azione di impegno costruttivo delle parti, si è sempre riusciti a sottoscrivere accordi condivisi, privi di riferimenti alla legge 150. Ciò ha permesso buone relazioni tra personale amministrativo e dirigenza, garantendo così il buon funzionamento del servizio.

L'attuale momento storico è caratterizzato dalla riapertura delle trattative con il Ministero della Pubblica Amministrazione, al fine di riavviare il percorso segnato e poi interrotto con il protocollo del maggio 2012, che impegnava il governo a ristabilire un sistema condiviso di relazioni sindacali. In tale contesto, l'adesione da parte dell'Avvocatura dello Stato alle norme della legge 150 appare oltremodo intempestiva ed inopportuna.

Un sistema di misurazione e valutazione del tutto unilaterale, non discusso né condiviso con le OO.SS, rappresenta il preludio ad una interruzione delle trattative sul Fua, in quanto sarebbe per noi sindacalmente inaccettabile firmare un accordo in cui i criteri sono stati stabiliti senza il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori.

Tuttavia, per la nostra consueta volontà di perseguire soluzioni partecipate con l'Amministrazione, nell'interesse generale dei lavoratori e del servizio, vi inviamo una serie di osservazioni con l'auspicio che si possa arrivare alla costruzione di un documento condiviso, in grado di rappresentare ancora una volta una volontà delle parti di realizzare un percorso comune.

**A tal fine, nelle more dell'incontro sollecitato dalla scrivente O.S. .**

**SI CHIEDE**

**la sospensione di tutti i termini previsti dalla circolare n. 36/2013 e dalla disposizione n. 74/2013.**

## OSSERVAZIONI

Il Piano della Performance della struttura amministrativa dell'Avvocatura dello Stato per il triennio 2013-2015 ha recepito, con riferimento all'azione amministrativa per il 2013, quanto indicato dalla direttiva 12586/13 emanata lo scorso 04 aprile dall'Avvocato Generale dello Stato, sui cui contenuti la Scrivente O.S. ha fornito le proprie osservazioni e proposte ai vertici istituzionali con apposita nota datata 18/04/2013, che pertanto si intendono qui integralmente richiamati e riaffermati.

Di seguito, si evidenziano nuove osservazioni, di carattere generale, relative al Piano della Performance di cui alla circolare n. 36/2013, valutata anche con riferimento alla comunicazione di servizio n. 74/2013.

## **OBIETTIVI**

- Gli "obiettivi" che l'Avvocatura generale attribuisce del tutto unilateralmente agli uffici periferici vanno inevitabilmente ad incidere sull'organizzazione del lavoro locale, e questo, per la FP CGIL, pone un serio problema politico-sindacale, legato al decreto legislativo n. 150/2009 (c.d. "decreto Brunetta"), e un altrettanto serio problema di applicabilità concreta, come di seguito specificato.
- Il DPR 333/1995, recante norme per l'adeguamento dell'organizzazione e del funzionamento delle strutture amministrative dell'Avvocatura dello Stato alla disciplina di cui all'art. 2 della legge n. 421/1992, ha statuito la classificazione dei servizi amministrativi, articolandoli per uffici, con la testuale previsione che "*tale articolazione trova applicazione presso le avvocature distrettuali entro limiti funzionali alla dimensione di ogni avvocatura*". L'assegnazione di identici obiettivi (anche dal punto di vista numerico) a tutte quante le sedi, comporterebbe dunque un impatto molto diverso su una piccola sede piuttosto che in una di medio/grandi dimensioni, configurando anche una situazione fortemente sperequativa.
- Fermo restando, si ribadisce, che è per noi inaccettabile un atto dell'Amministrazione come quello in oggetto, che va ad incidere unilateralmente sull'organizzazione del lavoro, non sfugge che – comunque – gli obiettivi per l'anno 2013 per la sede centrale sono già definiti, mentre quelli per le sedi periferiche non potrebbero in ogni caso essere avviati così come descritti, in quanto necessitano a loro volta di una disposizione di servizio dell'avvocato distrettuale, impossibile nei fatti, stante il periodo feriale. Il conseguente slittamento, anche solo per la presa visione del materiale da parte dei dirigenti, è collocabile ragionevolmente alla metà di settembre, non prima. Ciò implica una sperequazione dei tempi di avvio (e, in conseguenza, dell'intero "ciclo") della procedura, qualunque essa sia, tra sede centrale e sedi periferiche.
- Sperequativa appare anche la formazione di gruppi di studio e/o lavoro, più volte riferita, nella misura in cui risultano composti sempre e soltanto da personale dell'avvocatura generale; questa scelta, miope sotto l'aspetto dell'utilità (non tiene conto che – almeno su alcuni tematiche – il contributo di chi conosce la realtà periferica è determinante), svantaggia in partenza i lavoratori delle sedi distrettuali anche nella prospettiva di prossime riqualificazioni, poiché

già sappiamo che la partecipazione a gruppi di studio e/o lavoro è valutata utilmente. Ultimo, ma non ultimo, l'istituzione di gruppi di studio e/o di lavoro e l'andamento delle attività di loro pertinenza dovrebbe essere oggetto di maggiore pubblicizzazione e trasparenza.

### **Sistema di misurazione e valutazione della performance**

- La metodologia per la misurazione e valutazione della performance, legando strettamente tra loro la performance collettiva con quella individuale, pone un'irragionevole ipoteca a carico del singolo lavoratore, che – di fronte ad eventuali carenze organizzative della struttura in cui opera – si vedrebbe ingiustamente penalizzato, dall'eventuale incapacità di altri (con particolare riferimento ai capi ufficio/settore). E' quindi da rivedere questo meccanismo di valutazione, in sede di contrattazione integrativa nazionale, nella prospettiva che di fronte al raggiungimento dei propri obiettivi con prestazione di massimo livello il singolo lavoratore sia garantito nella corresponsione del salario accessorio integrale.
- Il calcolo del punteggio corrispondente alla valutazione della performance deve essere diviso in tre fasce suddivise percentualmente in eguale misura, suddivisi in dodicesimi con la seguente denominazione
  - Prestazione massimo livello da 9 a 12
  - Prestazione medio livello da 5 a 8
  - Prestazione insufficiente da 1 a 4
- Nel calcolo delle presenze deve essere considerato anche il permesso sindacale.
- Sui fattori presi a riferimento per la valutazione del contributo individuale, non condividiamo il concetto di “*capacità di adattamento e di relazione*”(cfr. scheda di valutazione), poichè si presta a varie interpretazioni e comunque implica un margine di discrezionalità per noi inaccettabile; anche la “*capacità di iniziativa e di problem solving*” è un parametro di valutazione troppo indefinito, che apre la strada a situazioni di difficile gestione.

### **In conclusione:**

Il piano della performance presenta molti punti di criticità, sia in termini di sperequazione tra livello centrale e periferico, di impossibilità a rispettare i termini assegnati, e di una tendenza a centralizzare la materia, riconducendola ad un unico modello prestabilito, (al quale spesso le attività delle distrettuali risultano strumentali o dipendenti), e risulta quindi concretamente inapplicabile vista la peculiarità di ogni singola sede dell'Avvocatura dello Stato. Peraltro, si ricorda qui per inciso, analogo tentativo di “centralizzare” sta avvenendo anche in materia di orario di servizio e di lavoro, materia che sarà oggetto di apposita nota di questa O.S..

Tutto ciò dimostra, a nostro avviso, il fallimento di qualsiasi tentativo diretto a gestire il rapporto di lavoro in modo unilaterale e non condiviso con le OO.SS.

Si chiede quindi di riportare la materia ad un apposito tavolo nazionale di negoziazione che abbia l'obiettivo di stilare un documento condiviso.

Seguono osservazioni più specifiche sugli obiettivi enunciati nella circolare n. 36/2013, le quali non riguardano il contenuto in quanto tale degli stessi, bensì le conseguenze che si produrrebbero a livello organizzativo-amministrativo.

## **OBIETTIVO A.**

### **MIGLIORARE LE ATTIVITA' DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE.**

Con circolare del Segretario Generale 50/2011 sono state dettate alcune indicazioni da seguire per l'attivazione di nuovi comandi, proprio al fine di assicurare una corretta utilizzazione di risorse umane, e per la successiva stabilizzazione.

Tuttavia, tali indicazioni risultano spesso disattese nei fatti, ed anche in conseguenza di ciò l'organico di fatto risulta superare quello di diritto, secondo i dati forniti recentemente dall'Amministrazione ed aggiornati all'08/07/2013.

Si ribadisce comunque quanto da sempre auspicato da questa O.S., circa l'opportunità – prima di procedere alla stabilizzazione ed a nuove assunzioni – di attuare lo scorrimento delle graduatorie delle procedure di riqualificazione tra le aree, ed aggiornare, attraverso una scientifica distribuzione delle piante organiche nelle diverse sedi, e la successiva distribuzione dei profili all'interno delle aree professionali con i conseguenti organici di profilo, anche nell'ottica di un ampliamento delle dotazioni vigenti prevedendo anche la copertura organica della figura professionale dell'esperto legale.

Per quanto concerne la mobilità, interna ed esterna, occorre individuare regole certe e condivise, come reiteramente chiesto da questa O.S.

Tuttavia, preliminarmente ai nuovi reclutamenti intesi in senso lato, e proprio per centrare l'obiettivo della maggior rispondenza possibile ai reali fabbisogni, si segnala la necessità di procedere ad un esame congiunto con le OO.SS. sui diversi aspetti sin qui toccati.

## **OBIETTIVO B. MIGLIORARE LA GESTIONE DEL BILANCIO E DELLE RISORSE FINANZIARIE.**

### **Obiettivo operativo n.1**

Così come formulato, sembra ricalcare quanto già ordinariamente perseguito nell'ambito del più generale principio di buona amministrazione cui deve ispirarsi l'attività amministrativa.

Peraltro, alla luce dei numerosi e ben noti interventi che negli ultimi anni hanno prodotto tagli, anche indiscriminati, alle risorse della P.A., proporre ulteriori e non meglio definiti risparmi appare poco praticabile e non proficuo al regolare svolgimento di tutte le attività.

Occorrerebbe, almeno, percentualizzare all'interno di una forbice di valore minimo/massimo (dove il valore minimo è posto a garanzia di un accettabile livello di operatività delle strutture) il risparmio cui tendere per considerare realizzato tale obiettivo.

## **OBIETTIVO D. SVILUPPARE LA DIGITALIZZAZIONE E L'USO DELLA PEC NEI PROCESSI DI LAVORO E NELLE COMUNICAZIONI.**

L'obiettivo "fascicolo informatico" continua ad essere trattato dall'Amministrazione con modalità molto contraddittorie.

Non più tardi del 07 maggio u.s., in sede di incontro sindacale (chiesto proprio dalla FP CGIL), la parte pubblica ha escluso che ci fossero sperimentazioni in corso presso gli uffici periferici, informando le OO.SS. di un avanzamento dei lavori presso la sede di Roma (dove, peraltro, sia la scansione che il protocollo in arrivo dei nuovi atti sono affidati a ditta esterna)

L'incontro si era chiuso con il formale impegno dell'Amministrazione a riconvocare le OO.SS. quando il quadro fosse stato più chiaro, e comunque per concordare delle linee guida generali e comuni sui riflessi organizzativi derivanti dall'introduzione di nuove lavorazioni (risultava altresì essere costituito un gruppo di studio, sempre presso la sede romana, che stava valutando le modalità di estensione a livello periferico del processo di digitalizzazione).

Non solo ciò non è avvenuto, (e nonostante una ulteriore richiesta di incontro di questa O.S., avendo appreso successivamente al 07 maggio che di fatto almeno una sede, quella di Milano, era in una fase di sperimentazione già avanzata), ma – ben di più – ci troviamo a leggere di un "*piano di formazione*" avviato "*nel corso del 2013*" dall'Ufficio X CED a favore delle avvocature distrettuali (l'amministrazione non ne era a conoscenza il 07 maggio? E come si è svolto tale corso?), di "*allineamento di tutte le sedi entro il mese di luglio 2013*" (allineamento a che cosa?), di un "*calendario proposto dal CED dell'AGS*" (dov'è?).

Sempre nella circolare n. 36/2013, si legge che "*ciascuna sede, nel programmare l'utilizzazione dei nuovi strumenti informatici, dovrà valutare le necessarie modifiche organizzative, che dovranno essere portate a conoscenza*

delle OO.SS. e della RSU'. Principio indiscutibile, questo, che riconosce l'incidenza delle nuove procedure sull'organizzazione del lavoro, e lascia spazio al confronto con le OO.SS. Peccato, però, che non siano stati lasciati opportuni spazi di tempo rispetto ai termini assegnati per l'obiettivo: la circolare in questione porta la data del 11 luglio, notoriamente periodo feriale estivo, non solo per le OO.SS., ma anche e soprattutto per gli avvocati distrettuali, soggetti necessari del confronto sindacale e dei successivi atti da adottare.

Occorre, inoltre, tenere conto che non tutte le sedi hanno un identico modello organizzativo rispetto agli atti in entrata, e se non sarà possibile anche a livello periferico incaricare una ditta esterna della scansione e del protocollo dei documenti in arrivo – che rappresentano quantitativamente il maggior peso in termini di carico di lavoro -, l'incremento delle attività avrà un impatto di non semplice gestione, soprattutto alla luce della carenza di personale di alcune sedi, e/o della carenza di profili professionali idonei allo svolgimento delle attività in questione.

In conclusione, si chiede di calendarizzare un incontro a livello nazionale, che preceda l'avvio dell'obiettivo D, per individuare in modo condiviso indicazioni organizzative di carattere generale da fornire in modo il più possibile omogeneo agli uffici periferici, con il necessario differimento delle date già previste in scadenza.

## **OBIETTIVO F. MIGLIORARE IL LIVELLO QUALITATIVO DELLA COLLABORAZIONE AL PERSONALE TOGATO.**

Questo obiettivo viene caratterizzato dal termine "collaborazione", utile a ben rappresentare l'ambiente lavorativo dell'Avvocatura dello Stato, dove

convivono due diverse e distinte categorie di lavoratori, il personale togato (in regime di diritto pubblico) ed il personale amministrativo (contrattualizzato).

Volendo quindi utilizzare il termine “collaborazione” riferito a queste due categorie, occorre, secondo noi, utilizzarlo nell’unico senso possibile, quello cioè di “lavorare insieme”, ma senza mai dimenticare che l’obiettivo – comune, ma distinto per ruoli, competenza e professionalità – che è quello di garantire lo svolgimento delle attività istituzionali proprie dell’Avvocatura dello Stato secondo i principi di efficacia ed efficienza.

Valgono per questo obiettivo, in quanto applicabili, le stesse osservazioni fatte per l’obiettivo D.

Con riferimento alle attività di formazione ed aggiornamento professionali, da sempre valutate positivamente da questa O.S., si ritiene che per le avvocature distrettuali sarà di fatto impossibile, per il troppo breve preavviso coincidente con il periodo feriale, rispettare il termine del 10 settembre per comunicare i propri fabbisogni formativi per il 2014. Il rispetto del termine del 10 settembre appare poi di ancor più difficile attuazione laddove si vogliano programmare interventi legati all’introduzione di nuove metodologie di lavoro ed alle nuove soluzioni organizzative che ne deriveranno; è d’obbligo, quindi, prevedere uno slittamento di tale termine, per evitare ingiuste ed ingiustificabili esclusioni a carico di una parte del personale amministrativo (per lo più delle sedi distrettuali).

Infine: circa la possibilità di far tenere i corsi di formazione a personale togato che ne dia disponibilità, si segnala che la formazione deve garantire pari opportunità a tutti i destinatari; difficilmente un corso tenuto da personale togato potrà concludersi con un rilascio di attestato o altro titolo equivalente a quello

che possono rilasciare scuole e/o enti, e la possibilità dei corsi tenuti da personale togato è stata prevista solo per le sedi periferiche; la stessa direttiva n. 10/2010, del resto, prevede che le attività di formazione debbano essere prioritariamente svolte tramite la Scuola superiore della pubblica amministrazione o i suoi organismi di formazione.