

Al Segretario Generale dell'Avvocatura dello Stato  
Avv. Ruggero Di Martino – SEDE

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

Preliminarmente, in ragione delle indicazioni di cui al parere n. 2933/10 del Consiglio di Stato sulla applicabilità della riforma Brunetta all'Avvocatura dello Stato, esplicitate al paragrafo 1 del Piano, si ritiene che il **Nucleo di Valutazione** (art. 11 DPR 333/95) debba opportunamente rispondere in modo più completo ai requisiti di pubblicità e trasparenza, sia rispetto ai componenti che alle loro competenze e curricula, anche attraverso la pubblicazione su intranet delle attività svolte da tale organismo.

Per analogia, si ritiene che quanto appena detto valga per tutti gli organismi che operano a vario titolo e competenza all'interno dell'Istituto, come ad esempio la **Conferenza di Amministrazione** ed il **Consiglio di Amministrazione**.

#### **ASPETTI CRITICI DEL PIANO:**

- problema delle **dotazioni organiche**. Poiché rappresentano uno dei dati fondamentali per la valutazione della performance organizzativa, occorre aggiornarle (le attuali risalgono al 2005). Ovviamente, l'importanza di avere dotazioni organiche aggiornate e corrispondenti a reali esigenze organizzative non si esaurisce in quest'ambito.
- mancanza e/o inadeguatezza della **formazione**, soprattutto con riferimento al processo di informatizzazione in atto ormai dal 2013 e che riguarda trasversalmente un po' tutti gli ambiti dell'istituto
- istituzione della **dirigenza amministrativa**: dovrebbe essere inserito tra gli obiettivi da condividere con i vertici istituzionali
- **orario di lavoro**, criteri generali
- **disomogeneità organizzativa fra sedi**

Affiliata ISP  
(Internazionale dei servizi pubblici)

Alcuni di questi aspetti, peraltro, sono stati inseriti come punti di debolezza – analisi SWOT – all'interno del Piano triennale 2015/2017 (all. 1), ma senza indicare possibili risoluzioni o strumenti utili a gestirli come criticità.

In particolare, la **disomogeneità organizzativa fra sedi**, è il frutto di una totale mancanza, da parte dell'Ufficio centrale, di un'attività di coordinamento del territorio, spesso generata dalla scelta di privilegiare, come forma di comunicazione con le sedi, strumenti informali quali telefonate e messaggi mail anziché circolari o altri atti formali, che invece garantirebbero contestualità e certezza della notizia (ci riferiamo in particolar modo a tutto il processo di informatizzazione, nonché al nuovo programma di gestione delle presenze "Diapason").

Con riferimento all'**informatizzazione**, occorre rivedere ed aggiornare l'accordo integrativo nazionale sui **profili professionali**.

Parte integrante del Piano della Performance è anche il **Piano di Prevenzione della Corruzione e il Piano per la Trasparenza e l'Integrità**.

Non risulta ancora avviata la **formazione** di tutto il personale in materia di prevenzione della corruzione.

Per quanto riguarda la **trasparenza**, con riguardo alla sua valenza di misura di prevenzione della corruzione, si ritiene che una sistematica informazione alle OO.SS. possa contribuire a realizzare pienamente l'obiettivo, con particolare riferimento a tutte le politiche inerenti la gestione del personale (comandi, mobilità, assegnazione agli uffici, attribuzione di incarichi, formazione).

Rimane non affrontato l'aspetto della **rotazione** come misura di prevenzione, e su questa tematica la partecipazione sindacale è ineludibile.

Un accenno infine va fatto sulla **valutazione**, rispetto a quanto emerso per la performance 2014 (cfr. Circolare n. 33/2015).

Premesso che il criterio di valutazione della eccedenza o mancanza di personale utilizzato non offre garanzie di risultati obiettivi, va aggiunto che occorrerebbe tener conto anche di ulteriori fattori, quali l'organizzazione del lavoro delle varie sedi, la tipologia delle cause trattate (ad esempio con riferimento a cause cd. "seriali"), la presenza di supporti esterni quali ad esempio centri stampa che provvedono alla scansione degli atti o addirittura a protocollazione in ingresso, diversamente da chi gestisce tutto con le forze interne alla sede.

Non solo: la realizzazione di alcuni degli obiettivi assegnati non può prescindere dalla fattiva collaborazione, se non addirittura, in alcuni casi, dalla autorizzazione, di

Affiliata ISP  
(Internazionale dei servizi pubblici)

---

Via Leopoldo Serra, 31 – 00153 Roma  
Tel. 06/585441 - Fax 06/58544339  
Indirizzo internet: <http://www.cgil.it/fp> - e-mail: [fp@cgil.it](mailto:fp@cgil.it)

avvocati distrettuali ed avvocati dello stato, come ad esempio la scelta di privilegiare l' utilizzo della posta ordinaria piuttosto che l'invio telematico (vanificando l'obiettivo del risparmio delle spese postali), o le richieste di stampare, comunque, atti e documenti, andando così ad incidere negativamente sul risparmio della carta.

Più in generale, tutto il processo di informatizzazione e realizzazione del fascicolo informatico ha dovuto fare i conti non solo con l'inadeguatezza organizzativa e la mancanza di formazione, ma anche – pur con sfumature diverse – con le resistenze del personale togato e degli avvocati distrettuali. Di ciò non si può non tenere conto ai fini di una valutazione che possa definirsi minimamente corretta.

Roma, 17 luglio 2015.

La delegazione trattante FPCGIL

Affiliata ISP  
(Internazionale dei servizi pubblici)

---

Via Leopoldo Serra, 31 – 00153 Roma  
Tel. 06/585441 - Fax 06/58544339  
Indirizzo internet: <http://www.cgil.it/fp> - e-mail: fp@cgil.it