

Roma 8 gennaio 2019

Al S.G. Avv. Paolo Grasso
Roma – SEDE

segreteria.generale@mailcert.avvocaturastato.it
segreteria.generale@avvocaturastato.it

Ufficio II Organizzazione e Metodo
ufficio2.organizzazione@mailcert.avvocaturastato.it
ufficio2.organizzazione@avvocaturastato.it

In riferimento all'aggiornamento, a seguito confronto con le OO.SS. e con il Comitato Unico di Garanzia; della proposta del nuovo sistema di Misurazione e Valutazione della performance del personale amministrativo dell'Avvocatura dello Stato, inviata il 27.12.2018, la scrivente O.S. pur apprezzando le variazioni apportate riscontra ancora alcune seguenti criticità:

- Inadeguato coinvolgimento delle OO.SS. per quanto riguarda l'informativa dei risultati conseguiti dalle sedi, con il relativo punteggio assegnato (paragrafo 3, lettera I); nonché sull'assegnazione degli obiettivi ai titolari di posizione organizzativa (informazione preventiva) e sul raggiungimento o meno degli obiettivi stessi (informazione successiva).
- Al paragrafo 4, si ritiene che tra i soggetti/strutture responsabili nel processo di misurazione e valutazione della performance, debba essere incluso anche l'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 CCNL vigente.
- Per quanto concerne l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa, si ritiene opportuno individuare un termine entro cui l'incarico debba essere assegnato, premesso che l'arco temporale della valutazione della performance individuale coincide, per tutto il personale, con l'anno solare.
- Non è chiaro, e di ciò si chiede un chiarimento, cosa si intenda per valutazione da parte del dirigente della "modalità di esecuzione" dei compiti assegnati ai funzionari titolari di posizione organizzativa (paragrafo 7.2)
- Rispetto alla valutazione della performance, (punto 2 paragrafo 6) si osserva che è stata apportata una riduzione molto sensibile della forbice tra i diversi gradi di raggiungimento degli obiettivi; una maggiore gradualità sarebbe a nostro avviso preferibile.
- Tra i fattori endogeni da valutare in caso di scostamento rispetto al raggiungimento degli obiettivi, torniamo a segnalare la carenza di personale come elemento da valutare. Chiediamo altresì di

esplicitare meglio come concretamente incidano sulla valutazione la presenza di fattori esogeni ed endogeni.

- Infine si ritiene opportuno che venga specificato meglio, anche alla luce della recente comunicazione dell'Avvocato Distrettuale dello Stato di Milano, che il Nucleo di Valutazione per il controllo interno è istituito esclusivamente presso l'Avvocatura Generale dello Stato con i compiti previsti dalla normativa vigente. A tal proposito è necessario che venga esplicitato con chiarezza che il processo di valutazione della performance individuale è materia esclusiva dirigenziale e non può essere devoluto (anche ai soli fini di proposta) ad organismi pseudo tecnici.

Si resta in attesa di riscontro.

Il Coordinatore Nazionale Fp CGIL Avvocatura Stato
Vincenzo Malatesta