COMUNICATO FP CGIL AVVOCATURA DELLO STATO

Nella giornata del 9 novembre 2026 alle ore 10 si è svolto l'incontro con l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL 2025-2027.

In merito al Fondo Risorse Decentrate, abbiamo evidenziato preliminarmente che, non essendo stata garantita un'effettiva possibilità di contrattazione sui contenuti proposti, allo stato non sussistevano le condizioni per procedere alla sottoscrizione definitiva dell'accordo.

Per quanto concerne il sistema della performance e l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale, riteniamo che l'assegnazione del bonus premiale debba essere oggetto di un preventivo confronto con le Organizzazioni Sindacali. La disciplina proposta lascia infatti un margine eccessivamente ampio alla discrezionalità valutativa, in assenza di criteri sufficientemente oggettivi, trasparenti e preventivamente conosciuti da tutto il personale. Riteniamo pertanto necessario che l'Amministrazione individui e proponga criteri chiari, misurabili e verificabili, che non possano essere modificati o applicati unilateralmente, salvo casi eccezionali e comunque previo confronto con le rappresentanze sindacali. Sia per la maggiorazione del premio sia per la premialità in generale devono quindi essere definiti parametri di valutazione maggiormente oggettivi. L'Amministrazione ha richiamato i criteri già previsti nel testo definitivo proposto; tuttavia, abbiamo confermato le nostre perplessità circa l'ampia discrezionalità che permane nell'attribuzione dei riconoscimenti economici.

Con riferimento alle Progressioni Economiche all'Interno delle Aree (PEO), riteniamo necessario procedere ad una revisione complessiva dei criteri di attribuzione dei punteggi. In particolare, riteniamo che il punteggio riconosciuto per gli incarichi debba essere profondamente rivisto, attribuendo un peso differente alle diverse tipologie di incarico valutando l'opportunità di eliminare del tutto o in parte il punteggio attribuito ai singoli incarichi.

Con riferimento alle Posizioni Organizzative, riteniamo opportuno mantenere una valorizzazione specifica dell'incarico, prevedendo eventualmente una differenziazione tra Posizioni Organizzative di fascia A e di fascia B, sia sotto il profilo del punteggio sia sotto quello economico, in relazione al grado di complessità, responsabilità, specializzazione professionale e carico di lavoro effettivamente sostenuto. Riteniamo che tale impostazione sia coerente con le previsioni del CCNL che prevedono una graduazione degli incarichi in ragione delle relative responsabilità e caratteristiche. In tale contesto riteniamo inoltre che possa essere valutato un ampliamento della platea delle Posizioni Organizzative. L'Amministrazione ha dichiarato la disponibilità ad avviare un successivo confronto sui criteri di pesatura delle Posizioni Organizzative e sulla loro valorizzazione.

Vorremmo che ci sia la massima trasparenza nelle procedure di attribuzione degli incarichi e l'applicazione di adeguati criteri di rotazione, al fine di garantire pari opportunità a tutto il personale.

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL
VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA
Tel. +39 06 585441 | PEC: organizzazione@pec.fpcgil.net | posta@fpcgil.it |

Per quanto riguarda il punteggio per la formazione, qualora parte del personale non abbia avuto la concreta possibilità di partecipare alle attività formative per motivazioni indipendenti dalla propria volontà, riteniamo opportuno eliminare il relativo punteggio. L'Amministrazione ha precisato che il riferimento è al completamento dei percorsi formativi obbligatori e dei percorsi erogati o autorizzati dall'Ente (40 ore annuali). Riteniamo comunque che tale elemento risulti già considerato nell'ambito della valutazione della performance e rischi di determinare una duplicazione della valorizzazione dello stesso requisito.

Riteniamo altresì necessario rivedere il punteggio attribuito ai cassieri, comprese le sedi territoriali, tenendo conto dell'effettivo volume di valori e risorse economiche gestite, fino al raggiungimento di un massimo di un punto, analogamente a quanto previsto per l'Avvocatura Generale dello Stato.

Abbiamo inoltre proposto un riequilibrio complessivo dei punteggi attribuiti all'anzianità di servizio e ai titoli di studio posseduti dai dipendenti. Relativamente all'anzianità, abbiamo suggerito di ridurre il punteggio attribuito per ogni anno di servizio a 2 punti consentendo il riconoscimento dell'esperienza maturata nella Pubblica Amministrazione fino ad un massimo di venti anni. Per quanto concerne i titoli di studio, abbiamo proposto di elevare il punteggio massimo attribuibile (7,5-8 punti), riconoscendo maggiormente il dottorato di ricerca (3,5) e ridefinendo il punteggio attribuito ai master universitari (2).

Abbiamo proposto altresì, per il futuro, l'introduzione di una moratoria di almeno quindici giorni nel mese di gennaio ai fini della maturazione dei requisiti per la partecipazione alle procedure di progressione economica. Tale misura consentirebbe di evitare penalizzazioni nei confronti di dipendenti, i quali hanno la decorrenza della loro assunzione fissate nei primi giorni dell'anno, perché previste nei bandi predisposti e quindi non riescano a maturare il requisito richiesto al 1° gennaio, dovendo così rinviare all'anno successivo la domanda di progressione.

Resta fermo il riconoscimento del punteggio aggiuntivo previsto per il personale che non abbia mai beneficiato, nel corso della propria carriera, di una progressione economica all'interno della medesima area.

Tra i punti che porteremo avanti, soprattutto nei tavoli per le future progressioni tra le aree, come non risulti valorizzata l'attività svolta dagli assistenti ai quali siano stati affidati, mediante specifico incarico, compiti e responsabilità riconducibili all'Area dei Funzionari. Riteniamo che tale esperienza professionale debba trovare adeguato riconoscimento sia nelle PEO sia, soprattutto, nell'ambito delle future progressioni verticali tra aree.

Con riferimento alle ulteriori materie che potranno essere approfondite nei successivi tavoli di confronto, abbiamo ritenuto necessario rappresentare di adottare uniformemente a tutto il personale le migliori prassi già presenti sul territorio nazionale, evitando differenziazioni tra sedi che determinano

disparità di trattamento. Tale uniformità consentirebbe anche una gestione più semplice ed efficiente dei sistemi delle risorse umane, riducendo complessità e costi amministrativi.

In tale ambito riteniamo opportuno prevedere una maggiore flessibilità dell'orario di ingresso, una disciplina uniforme del lavoro agile con un numero massimo di giornate riconosciute a tutti i dipendenti impiegati in attività compatibili con tale modalità lavorativa e attivabile su richiesta del lavoratore, nonché l'apertura di uno specifico tavolo di confronto finalizzato alla ridefinizione della disciplina del lavoro agile alla luce delle previsioni del CCNL 2025-2027. Sul punto l'Amministrazione ha ribadito la presenza di linee guida nazionali ma ha sostenuto la necessità di contemperare l'applicazione uniforme degli istituti con le specifiche esigenze organizzative delle diverse sedi territoriali. Abbiamo pertanto ribadito la necessità di ridurre le attuali disparità di trattamento.

Riteniamo inoltre necessario procedere ad una revisione dell'istituto del turno del sabato che, alla luce dell'evoluzione tecnologica e dell'introduzione delle notificazioni telematiche, appare ormai ampiamente superato. Proponiamo pertanto la sua abolizione o, in subordine, una significativa riduzione del suo utilizzo, favorendo parallelamente la progressiva riduzione delle attività basate sull'utilizzo della documentazione cartacea.

Abbiamo altresì chiesto che sia garantita la partecipazione di tutte le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL ai tavoli di contrattazione integrativa locale. Su questo punto l'Amministrazione ha confermato che tutte le organizzazioni firmatarie dovranno essere convocate e che verrà diramata una specifica comunicazione alle sedi territoriali per garantire il rispetto delle corrette relazioni sindacali.

Abbiamo inoltre chiesto la predisposizione e la diffusione di una apposita circolare destinata a tutto il personale, aggiornata alle disposizioni del CCNL vigente e alle più recenti evoluzioni normative e contrattuali, al fine di garantire indirizzi applicativi uniformi su tutto il territorio nazionale e alleggerire il carico di attività degli uffici del personale.

Riteniamo che particolare attenzione debba essere dedicata alla disciplina dei permessi previsti dalla Legge n. 104 del 1992, con specifico riferimento alle modalità di presentazione delle relative istanze e alla decorrenza della fruizione dei benefici, nonché ai permessi per visite, terapie, prestazioni specialistiche, esami diagnostici e terapie salvavita. Su tali materie si registrano infatti interpretazioni difformi tra le diverse sedi territoriali che generano incertezza applicativa e possibili disparità di trattamento tra i lavoratori (in particolare, per i permessi visita medica, non è considerato a livello di contratto la clausola della metà dell'orario pertanto non possono essere applicati limiti alla fruizione oraria).

Riteniamo infine che, tale circolare vada preventivamente condivisa con le Organizzazioni Sindacali e, una volta approvata, costituire il riferimento ufficiale per i vertici istituzionali delle sedi e per gli

uffici del personale, garantendo uniformità di interpretazione e applicazione sull'intero territorio nazionale.

L'Amministrazione ha affrontato il tema degli strumenti a supporto dell'attività sindacale che avevamo richiesto. L'Amministrazione ha comunicato la disponibilità di spazi condivisi per lo svolgimento delle attività sindacali, la possibilità di utilizzare la piattaforma Teams per le assemblee del personale e l'attivazione di specifici spazi dedicati alle Organizzazioni Sindacali all'interno del forum per gli amministrativi presente nella intranet dell'Avvocatura dello Stato. Pur apprezzando tali aperture, verificheremo che tali strumenti siano concretamente accessibili.

Come da nostra richiesta, nel corso dell'incontro è stato inoltre illustrato il nuovo sistema di whistleblowing che sarà integrato con una modalità di segnalazione vocale anonima. Abbiamo richiesto specifiche garanzie in merito all'anonimato, alla tracciabilità (anche informatica) e alla gestione delle segnalazioni. L'Amministrazione ha dichiarato che la piattaforma adottata garantisce la tutela dell'identità del segnalante.

Durante l'incontro, l'Amministrazione ha inoltre illustrato una nuova proposta di assistenza sanitaria integrativa, dopo che la precedente iniziativa non aveva raggiunto il numero minimo di adesioni richiesto. In tale ambito abbiamo suggerito l'applicazione delle agevolazioni fiscali previste dall'articolo 51 del TUIR per gli strumenti di welfare aziendale.

Continueremo a sostenere in tutte le sedi competenti le proposte avanzate nel corso dell'incontro, con l'obiettivo di garantire maggiore trasparenza, uniformità di trattamento, valorizzazione delle professionalità e miglioramento complessivo delle condizioni di lavoro di tutto il personale.

Roma, 10 novembre 2026

Il Coordinatore nazionale Avvocatura
dello Stato FP CGIL
Franco Conte

p. la FP CGIL Nazionale

Matteo Ariano

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL
VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA
Tel. +39 06 585441 | PEC: organizzazione@pec.fpcgil.net | posta@fpcgil.it |