

AVVOCATURA DELLO STATO

IPOTESI DI PIATTAFORMA NUOVO C.C.N.I.L.

PREMESSA

Il nuovo contratto integrativo di lavoro si propone di rappresentare uno strumento più adeguato alle necessità di valorizzazione professionale dei lavoratori e delle lavoratrici dell'Avvocatura dello Stato e contemporaneamente di meglio interpretare i cambiamenti e le esigenze di una istituzione come l'Avvocatura dello Stato.

PROTOCOLLO DI INTESA SUI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO.

Occorre procedere ad un nuovo accordo, sostitutivo di quello in atto sottoscritto nel 1995, al fine di adeguare la materia a quanto statuito dalla legge 12/06/1990 n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000 n. 83, individuando le prestazioni indispensabili e fissando i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.

La FP CGIL ritiene che l'unico servizio essenziale da individuarsi all'interno dell'avvocatura dello stato è il servizio ricezione notifiche.

Il contingente numerico del presidio, quindi, potrà essere individuato, nelle singole sedi, secondo i seguenti parametri:

- sedi con numero di dipendenti non superiore a 40 unità: 1 unità di presidio;
- sedi con numero di dipendenti non superiore a 100 unità: 2 unità di presidio;
- sedi con numero di dipendenti oltre le 100 unità: 3 unità di presidio.

RELAZIONI SINDACALI

Il sistema di partecipazione sindacale descritto dal CCNL e dal precedente CCNIL non ha ancora trovato una sua piena e completa attuazione all'interno dell'Avvocatura dello Stato. Occorre quindi rafforzarlo attraverso un più forte impulso e una maggiore garanzia dei vari livelli e forme. Da qui la necessità: a) di rafforzare la funzione di garanzia "preliminare" a tutte le altre forme di partecipazione che è costituita dalla INFORMAZIONE PREVENTIVA (da fornire prioritariamente per posta elettronica e sempre contestualmente alle convocazioni delle sedute di concertazione o contrattazione, per favorire un più rapido e proficuo evolversi del confronto; b) il rispetto più puntuale e sistematico dei casi di informazione successiva previsti dal CCNL, con particolare riferimento: 1. alle leggi di garanzia del lavoratore (a titolo esemplificativo, applicazione della legge 104/1992, applicazione della legge n. 53/2000); 2. alle scelte operate dall'Amministrazione in materia di esternalizzazioni, appalti, ecc.

Altro punto debole nel sistema di partecipazione riguarda l'istituzione e il funzionamento dei Comitati (Conferenza di Amministrazione, Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing, Comitato pari opportunità)

Per l'approfondimento di specifiche problematiche concernenti il rapporto di lavoro, il sistema della partecipazione è da completarsi con la possibilità di costituire Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie, che l'Avvocatura è tenuta a fornire, e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. All'interno di tali organismi, che non hanno funzioni negoziali, dev'essere compresa un'adeguata rappresentanza femminile.

Occorrerà poi regolamentare meccanismi di composizione dei conflitti che insorgano su materie di cui agli accordi e contratti collettivi, nonché su atti unilaterali dell'Amministrazione.

Nell'applicazione del precedente CCNIL, sono state istituite due commissioni paritetiche: la prima con il compito di esaminare le problematiche relative alla rilevazione dei

carichi di lavoro per sede e alla determinazione degli organici di sede, che però non ha ancora formalizzato l'esito dei lavori svolti;

l'altra, con il compito di esaminare le problematiche relative alla individuazione di nuovi profili professionali, ha regolarmente chiuso il proprio lavoro su cui però il tavolo sindacale non ha mai avviato la necessaria seduta di contrattazione integrativa.

E' questo un punto che ben rappresenta, fra i tanti, il livello di criticità del sistema di relazioni sindacali nell'avvocatura dello stato, che secondo la FP CGIL deve essere superato, nello specifico, portando a compimento entrambi i lavori svolti dalle due commissioni.

Un ulteriore punto di criticità registrato consiste in un insoddisfacente rispetto dei livelli di contrattazione, specialmente sulle materie del F.U.A. e dell'orario di lavoro, che pertanto dovranno essere rafforzati nell'ottica della più piena e completa attuazione dell'autonomia delle sedi periferiche.

Disciplina della trasmissione telematica di documenti sindacali ai lavoratori:

L'uso della telematica si sta rivelando un importantissimo strumento per la diffusione dei documenti sindacali fra i lavoratori che sta sostituendo il più comune mezzo della bacheca, è necessario introdurre una disciplina che garantisca parità di accesso e di trattamento fra tutte le OO.SS. e le RSU.

Occorre poi che tale strumento sia ordinariamente esteso nella corrispondenza fra amministrazione e OO.SS. sia sul piano nazionale che su quello locale.

IL SISTEMA CLASSIFICATORIO

Alla luce del nuovo ordinamento professionale introdotto con il CCNL firmato il 14 settembre 2007 vanno rivisti i processi lavorativi all'interno delle aree per la preparazione di un nuovo modello organizzativo compatibile con le esigenze di maggiore flessibilità e responsabilità richieste dalle riforme strutturali e dall'intervento delle nuove tecnologie.

Va prima di tutto riconosciuto che il lavoro all'interno dell'Avvocatura dello Stato si è profondamente modificato e la forte carenza di organico ha provocato un innalzamento dell'attività lavorativa fino ad oggi svolta da ogni singolo lavoratore.

Occorre in via prioritaria avviare la contrattazione sulla definizione dei profili professionali, anche per tentare di arginare il danno già provocato a tutti i lavoratori dell'istituto dall'inadempienza – da parte dell'Amministrazione – di quanto prescritto dal precedente CCNL su questo tema; e ciò nonostante un'organica proposta presentata da questa O.S. sin dal 2001, seguita da un ulteriore lavoro, realizzato nel 2004 da un'apposita Commissione paritetica, consistente nella descrizione analitica delle varie attività espletate dai singoli uffici dell'avvocatura, come individuati del DPR n. 333/1995.

I profili professionali vanno ridefiniti prevedendo la ricomposizione in un unico profilo collocato in un'unica area per quei processi lavorativi riconducibili a una medesima tipologia lavorativa attualmente articolati tra più aree, secondo quanto stabilito dal CCNL art. 8 comma 3. Ciò va posto come priorità anche rispetto ai processi di razionalizzazione organizzativa secondo quanto stabilito dall'art. 10 comma 6 CCNL 14 settembre 2007.

Già con il precedente CCNIL le parti avevano convenuto sulla opportunità di creare, all'interno delle aree professionali, dei "percorsi" di specializzazione, fondati sulla struttura dell'Avvocatura dello Stato, che si articola su attività tipicamente amministrativo-contabili, proprie della generalità degli uffici della P.A., ma anche su

attività più specificamente tecnico-legali (legate alla funzione istituzionale dell'A.d.S.), nonché su attività tecnico-informatiche, legate al processo di modernizzazione della P.A. attraverso l'introduzione di sempre più avanzate tecnologie e metodi di lavoro. Su tale impostazione si sono svolte anche le procedure di riqualificazione interna. Riteniamo tale impostazione ancora attuale, rappresentando i *settori di attività* di cui al nuovo CCNL; all'interno di tali settori, si andranno a collocare i profili professionali.

Vanno poi ridefiniti, a seguito di questa prima operazione, i passaggi all'interno delle aree e fra le aree alla luce delle nuove disposizioni di cui al CCNL. Va definito il meccanismo di passaggi orizzontali tra figure professionali della medesima area con presupposti come il titolo di studio o specifici corsi di formazione con esame finale.

Al fine di riconoscere e valorizzare la crescita di competenza professionale nell'espletamento dei vari mestieri, è data a tutti l'opportunità di accedere a percorsi formativi con esame finale, i cui contenuti sono correlati al mestiere svolto, ai sensi dell'Art. 18, comma 6, lett. c), del CCNL (sviluppi economici all'interno dell'area).

Sulla formazione va operato il rinvio ai contenuti degli artt. 24 e 25 del CCNL 2006-2009 con particolare riferimento alla formazione finalizzata all'arricchimento delle professionalità specifiche; vanno varati speciali piani annuali da prevedere insieme alle OO.SS a seconda delle necessità del servizio e del personale.

PIANTE ORGANICHE

La pianta organica attuale risulta “sbagliata”, nel senso che si presenta piramidale, ampia sull’area A e sull’area B (fino alla posizione economica B2), riducendosi via via verso l’alto. Occorre intervenire nella direzione inversa, cominciando con il riassorbimento di tutta l’area A alla posizione economica iniziale dell’area successiva; ciò in considerazione del fatto che le mansioni di competenza dell’area A sono obsolete e gli attuali “commessi” svolgono mansioni diverse (superiori) ormai da tempo.

Gli organici di sede attuali sono il risultato di una scelta arbitraria dell’Amministrazione, che nel 2005 ha proceduto in tal senso, ricorrendo a criteri sconosciuti alla logica sindacale; occorre pertanto rimodulare le piante organiche attuali allo scopo di:

- a) migliorare l’attività istituzionale;
- b) garantire opportunità di crescita professionale ai lavoratori, nel rispetto delle professionalità di ciascuno.

Su questa materia, resta fermo quanto già evidenziato nel paragrafo dedicato alle relazioni sindacali in merito alla commissione paritetica istituita nel marzo 2004.

Per rendere possibile l’inquadramento del personale nel nuovo sistema di classificazione voluto dal CCNL del 14/09/2007, occorre – ferma restando la dotazione organica complessiva – portare i contingenti delle ex posizioni economiche alla posizione di accesso di ogni profilo professionale (*cf.* art. 10 c. 3).

ORARIO DI LAVORO.

Premesso che l’orario di lavoro è funzionale all’orario di servizio, occorre dare piena attuazione a tutte le possibili forme di articolazione e flessibilità, mirando da un lato a garantire meglio le esigenze di servizio, dall’altro ad agevolare le esigenze personali e familiari dei singoli lavoratori, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di servizio. Inoltre andranno favoriti, nell’utilizzo delle varie tipologie di lavoro adottate, i lavoratori che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari.

Con specifico riferimento all'istituto del part time, occorre che l'amministrazione, in ottemperanza alle disposizioni legislative in vigore, proceda a nuove assunzioni attraverso l'utilizzo dei risparmi derivanti dal personale in regime di part time.

FORMAZIONE.

La formazione, intesa come una risorsa di interesse generale, necessita di un forte impulso all'interno dell'avvocatura dello stato, in quanto fin qui scarsamente utilizzata.

Nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa occorrerà concordare le linee di indirizzo per la definizione dei percorsi formativi, da distinguersi in:

- a) percorsi di qualificazione e di aggiornamento professionale collegati alle progressioni all'interno del sistema classificatorio;
- b) corsi di aggiornamento finalizzati a far conseguire agli operatori il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni assegnate, che tengano conto della normativa vigente da applicare, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'ambiente di lavoro, nonché delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane, organizzative e tecnologiche;
- c) formazione del personale di nuova assunzione e del personale comandato utilizzato dall'Avvocatura.

A tutti dovrà essere garantita pari opportunità di partecipazione.

(organismi di supporto, risorse)

In sede di predisposizione del bilancio annuale di previsione, si propone che l'amministrazione destini uno stanziamento congruo per la concreta attuazione degli indirizzi di cui sopra, impegnandosi a confronti semestrali con le OO.SS. sulla programmazione delle attività di formazione previste e sulla verifica dell'attuazione dei programmi già stabiliti.

L'individuazione dei dipendenti da avviare alle attività di formazione viene effettuata dall'Amministrazione sulla base di criteri generali definiti ai sensi dell'art. 4 comma 3 lett. A del ccnl 16/02/1999 (contrattazione collettiva integrativa) e verificati ai sensi dell'art. 6 lett. A del medesimo CCNL (informazione).

MOBILITA'.

Mobilità interna.

Va disciplinata con riferimento alle sedi dell'Avvocatura, rispetto alle quali è necessario che l'amministrazione pubblichi annualmente i posti disponibili.

Accordi di mobilità.

Nei casi richiamati dall'art. 28 bis del CCNL integrativo del CCNL 1994/1997, al punto 2, si procederà alla stipulazione di accordi di mobilità secondo le procedure ed i criteri indicati dallo stesso articolo.

Tale fattispecie di mobilità può essere realizzata anche fra amministrazioni di comparti diversi.

Mobilità volontaria all'interno del comparto.

L'Avvocatura dello stato, nell'ambito dello stesso comparto (stato), può coprire i posti vacanti in organico destinati all'accesso dall'esterno, mediante il passaggio diretto, a domanda, di dipendenti in servizio presso altra amministrazione del comparto stato che rivestano la posizione corrispondente nel sistema classificatorio, previa pubblicazione annuale dei posti disponibili in entrata e in uscita.

Il dipendente è trasferito, previo consenso dell'amministrazione di appartenenza, entro 15 gg. dall'accoglimento della domanda.

Analogamente, si chiede di disciplinare questa forma di mobilità anche "in uscita".

Assegnazione temporanea presso o da altra amministrazione (comando).

Sui comandi in entrata e in uscita si chiede la massima trasparenza, attraverso l'informazione successiva alla fine di ogni anno.

Tutta la disciplina dell'assegnazione temporanea è quella contenuta nell'art. 4 del CCNL integrativo del CCNL 1998/2001.

CARICHI DI LAVORO.

Attualmente, il criterio è quello dettato dall'art. 3, punto 2, d.p.r. n. 333/1995.

Tuttavia, il riferimento al numero di affari contenziosi e consultivi aperti nell'ultimo triennio non è in sé sufficiente a garantire una valutazione esauriente, né si è dimostrato attendibile in mancanza di criteri uniformi ed omogenei seguiti da tutte le sedi dell'avvocatura per l'apertura di un nuovo affare; occorre quindi cominciare con l'individuazione di tali criteri e dei meccanismi per verificarne la corretta applicazione; successivamente, la valutazione dei carichi di lavoro andrà integrata con l'individuazione di ulteriori parametri di riferimento da concordare fra le parti.

Su questa materia, si chiede che vengano chiusi i lavori della Commissione paritetica a suo tempo istituita, e che si provveda alla pubblicazione dei relativi risultati.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.

Anche qui, si muove dal DPR n. 333/1995, nella parte in cui descrive i servizi amministrativi dell'avvocatura, la loro articolazione per uffici, la descrizione sintetica delle rispettive attività. Non si può tuttavia ignorare che dall'emanazione di tale DPR tutte le attività istituzionali e amministrative sono state interessate da un profondo cambiamento apportato dall'introduzione di nuove tecnologie e dall'uso di strumenti informatici. Né si può ignorare che l'attività istituzionale dell'avvocatura dello stato è inevitabilmente interessata dalle numerose e frequenti riforme che interessano il mondo della giustizia, modificando anche le incombenze del personale amministrativo più direttamente collegate all'attività giuridico-legale. In questo lavoro di "aggiornamento" potrà essere di utilità il più recente e già citato lavoro svolto nel 2004 dal "comitato paritetico per la disamina delle problematiche relative alla individuazione di nuovi profili professionali", il quale ha prodotto un documento analitico di descrizione delle mansioni svolte dai singoli uffici dell'avvocatura.

Comunque, almeno due dovranno essere i principi ispiratori per la definizione di criteri per l'organizzazione del lavoro: il primo, diretto ad omogeneizzare il più possibile i vari processi di lavorazione al fine di evitare inutili duplicazioni nell'attività amministrativa; il secondo, la formalizzazione definitiva e completa dei tre settori di "specializzazione" di cui all'art. 1 della L. n. 664/1986, già richiamati dal CCNIL del 10/10/2000 (sulla cui base si sono peraltro svolte le procedure di riqualificazione interna del personale amministrativo).

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO.

Per tutte le controversie individuali è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione, secondo le procedure previste dall'art. 66 del d.lgs. 165/2001.

Le sanzioni disciplinari sono impugnabili dinanzi all'organismo di cui all'art. 55, commi 8 e 9 del D.lgs. 165/2001, previa valutazione dell'opportunità di superare l'attuale Collegio arbitrale di disciplina.

INTERVENTI A FAVORE DEI LAVORATORI.

- A) Copertura assicurativa: applicazione della normativa vigente attraverso stipulazione di apposite polizze in favore di dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori sede del proprio mezzo di trasporto, per il tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio, dirette alla copertura di rischi non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto;**
- B) Impegno dell'Amministrazione a migliorare le condizioni psico-fisiche del dipendente, la sua qualità di vita attraverso il miglioramento del benessere organizzativo, come previsto dalla direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 24/03/2004. In particolare, pensiamo alla prevenzione dei rischi psico-sociali di cui al d.lgs. n. 626/1994 e – con riferimento al benessere organizzativo – alla definizione da parte dell'amministrazione di obiettivi espliciti e chiari, e coerenza tra enunciati e prassi operative. Altrettanto fondamentali per questa O.S. sono il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze professionali dei dipendenti.**

FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE.

La consistenza del fondo sarà stimata entro il mese di _____ di ogni anno.

Le OO.SS. riceveranno una tabella analitica delle fonti di finanziamento che concorrono alla costituzione del fondo, quindi sarà individuato, in sede di contrattazione integrativa, l'utilizzo delle risorse ai sensi dell'art 32 CCNL 98/01.

Questa O.S. ritiene comunque ininfluyente, ai fini dell'avvio della contrattazione del F.U.A., la certezza della quantificazione delle risorse annualmente assegnate, in quanto è possibile ugualmente decidere la destinazione del fondo, considerandolo in quote percentuali rispetto al 100% del totale che sarà effettivamente attribuito; ciò consentirà di ristabilire la funzione di compenso incentivante la produttività che è propria di questo istituto.

Occorre riaffermare in tutta la sua pienezza l'autonomia della contrattazione decentrata di singolo posto di lavoro e il ruolo delle RR.SS.UU., alle quali, in linea con il nuovo CCNL, devono essere attribuite risorse non inferiori al 20% della consistenza annuale del F.U.A., in tempi utili a renderne possibile il concreto utilizzo.

Vanno aggiornate ed integrate le indennità per particolari posizioni prevedendone un aumento complessivo per tutte le voci; per quanto riguarda l'istituto delle posizioni organizzative, la FP CGIL ribadisce la necessità di rendere operativo il nucleo di valutazione, secondo quanto disposto dalla legge.

Si propone poi di procedere prima all'individuazione degli incarichi da assegnare, e successivamente, in sede di contrattazione integrativa nazionale, quantificare il numero di posizioni organizzative da assegnare compatibilmente con le risorse economiche annualmente disponibili.

I progetti e i risultati raggiunti - di tutte le sedi - dovranno essere puntualmente oggetto di informazione alle OO.SS.

Accrescimento delle risorse.

STRAORDINARIO.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

E' esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione, essendo la prestazione fondata su esigenze organizzative e di servizio individuate dall'amministrazione.

Su richiesta del dipendente, la prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzata può dar luogo a riposo compensativo, da fruire secondo tempi e modalità prestabilite.

Occorre assicurare una gestione trasparente e razionale degli straordinari, anche attraverso un fattiva partecipazione delle OO.SS. e R.S.U. in sede di negoziazione decentrata sia per quanto concerne l'accertamento e richiesta del fabbisogno di ore sia in sede di successiva informazione e verifica dello straordinario ripartito.