

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 2016/2018.

Di seguito trasmettiamo alcune osservazioni al Piano indicato in oggetto.

Rispetto agli obiettivi di miglioramento dell'azione amministrativa.

#### **-Gestione delle risorse umane.**

Il trasferimento di personale in mobilità (l. 190/14) richiede, a nostro avviso, una verifica del fabbisogno effettivo dell'Avvocatura, riferito all'ufficio centrale e ai singoli uffici periferici; quindi occorre, finalmente, rideterminare le dotazioni organiche, valutata anche l'incidenza delle nuove modalità operative introdotte dal processo di informatizzazione. Si tratta di un'attività di razionalizzazione, diretta a migliorare l'efficienza dell'attività istituzionale.

Il coinvolgimento delle OO.SS. in tale percorso, quale forma di partecipazione prevista in materia, contribuisce altresì a soddisfare l'esigenza di massima trasparenza in materia di assunzioni di personale, quale area "sensibile" rispetto al rischio corruzione.

A tal proposito, dobbiamo qui sottolineare un difetto di informazione, del tutto omessa in via preventiva, in occasione della recente pubblicazione di fabbisogno sul portale della mobilità della Funzione Pubblica, che ha portato al trasferimento nei ruoli di personale proveniente dalle province, già in posizione di comando, presso le sedi di Lecce, Torino e di Roma.

Pertanto, gli obiettivi operativi A.1 e A.2 dell'allegato 2, del tutto condivisibili, non possono rimanere un'enunciazione di intenti, ma debbono tradursi in fatti concreti.

In aggiunta a ciò, a nostro avviso sarebbe coerente e funzionale alla realizzazione degli obiettivi in questione, un aggiornamento mirato dei profili professionali, reso necessario dal processo di smaterializzazione delle procedure cui si faceva riferimento sopra. In particolare, sempre più è importante un

raccordo tra l'ufficio X CED di Roma con figure professionali a livello periferico in grado di coadiuvare l'introduzione e la prima gestione delle nuove funzionalità dirette a supportare l'informatizzazione delle procedure.

<

- Per quanto concerne l'obiettivo **Determinazione di criteri generali in materia orario.**

E' stata di recente emanata la Circolare n. 33/16, "Orario di servizio e di lavoro. Criteri generali art. 7, 2° co., DPR 333/1995", preceduta dall'invio, in forma di bozza, alle OO.SS. a titolo di informazione preventiva.

La FP CGIL ha formulato con apposita nota le proprie osservazioni e proposte, chiedendo contestualmente all'Amministrazione un incontro finalizzato a condividere l'individuazione di criteri generali, utili a salvaguardare le esigenze delle realtà locali attraverso un successivo confronto a livello decentrato tra dirigenti e rappresentanze sindacali. Purtroppo, l'atteggiamento dell'Amministrazione è stato di chiusura, tanto che la circolare n. 33/16 è identica alla bozza che l'aveva preceduta.

Fermo restando che tenteremo ancora ogni utile intervento rispetto a quanto sancito con la Circolare n. 33/16, vogliamo qui evidenziare che ignorare le esigenze delle realtà locali, evidentemente diverse una dall'altra, oltre che andare contro le previsioni contrattuali e normative vigenti, rende irrealizzabile l'obiettivo di coniugare le esigenze istituzionali con necessità di conciliazione vita privata-vita lavorativa, e tantomeno può garantire il benessere organizzativo.

- Valutiamo di grande importanza l'obiettivo di **emanazione di disposizioni volte ad assicurare la certezza dei tempi dei procedimenti amministrativi**, con la loro individuazione e descrizione, poiché rappresenta, allo stato, una lacuna importante all'interno dell'Avvocatura dello Stato, anche con riguardo alla trasparenza e prevenzione della corruzione.

\*\*\*\*\*

Per quanto riguarda **la trasparenza**: si riporta l'attenzione dell'Amministrazione sull'opportunità di pubblicare sulla rete intranet l'attività svolta dal Nucleo di Valutazione, ricordando che già lo scorso anno ci era stato comunicato che il Nucleo stesso aveva avviato un esame su questo specifico aspetto, il cui esito è di nostro interesse.

Chiediamo altresì di conoscere se quanto previsto dal DPR 105/2016 in punto di OIV incida, ed eventualmente in che termini, sul ruolo e sulle funzioni attualmente propri del Nucleo di Valutazione.

Infine, evidenziamo che il Piano della Performance, anche per il suo stretto collegamento con il Piano di prevenzione della Corruzione ed il Programma per la trasparenza e l'integrità, richiede, non solo all'Amministrazione che lo elabora,

ma anche alle OO.SS, interessate a fornire il proprio contributo ad un'attività tanto interessante quanto impegnativa, dei tempi di valutazione ed elaborazione un po' più adeguati rispetto a quelli accordati, soprattutto considerato il periodo feriale in corso.

Ulteriore punto di debolezza derivante dalla tempistica è, a nostro avviso, determinato dalla difficoltà di recepire ed organizzare a livello locale gli obiettivi individuati nel Piano della Performance divulgato nel corso dell'estate, che pur collocati in un quadro di programmazione triennale, comportano ogni anno una specifica individuazione, attribuzione e gestione.

Per FP CGIL Funzioni Centrali

Nicoletta Grieco

Roma, 29/07/2016.