



ASSOCIAZIONE NAZIONALE AVVOCATI INPS

F.L.E.PAR. - INPS

Segreteria Generale

Via Cesare Beccaria, 29 – 00196 Roma

flepar@inps.it

COMUNICATO 24 FEBBRAIO 2020

- Piano Nazionale Solidarietà

Con il messaggio Hermes del 19/02/2020.0000636 a firma congiunta del Direttore Centrale Pianificazione e Coordinatore Generale Legale, è stato diramato il nuovo Piano Nazionale per la difesa a distanza, quest'anno denominato piano di solidarietà.

Nel salutare con favore l'avvio di un nuovo Piano all'inizio dell'anno e la tendenziale continuazione degli abbinamenti sussidiati-sussidianti in atto, dobbiamo nel contempo rilevare che sarebbe stato senz'altro importante accompagnare la "nuda" tabella dei numeri con una relazione che spiegasse il percorso logico-quantitativo seguito per giungere alle scelte compiute.

Nel nuovo sistema di relazioni sindacali delineato dal CCNL funzioni centrali area dirigenti professionisti e medici stipulato nell'ottobre scorso, ed in attesa di sottoscrizione definitiva, ricordiamo che rientra nelle competenze del nuovo organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art 5 bis, il coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo, mentre la materia dei criteri di valutazione della performance rientra nel confronto ai sensi dell'art.80 lett. c.

Tali previsioni contrattuali, benché non ancora formalmente vigenti (ma lo diverranno in tempi brevi), evidenziano la necessità che le scelte adottate su tale complessa materia, che coinvolge sia l'organizzazione degli uffici legali sia la valutazione della performance, siccome poi trasfusa nel relativo piano, debbano essere effettuate senza poter prescindere dalla preventiva instaurazione di una corretta dialettica sul piano sindacale.

Ma non solo.

Uno dei presupposti fondamentali per la corretta gestione del lavoro a distanza, proprio perché ispirato al principio di solidarietà tra gli uffici legale del territorio, e dunque tra tutti i colleghi, non può non essere l'oggettività e con essa la trasparenza, in modo che ciascun Avvocato possa conoscere le ragioni che hanno indotto ad una soluzione in luogo di un'altra; e ciò, naturalmente, per tutte le Avvocature dell'Istituto.

Ancor prima, dunque, sarebbe stato necessario un più ampio confronto con i Colleghi, anche solo per il tramite dei Coordinatori territoriali, solo parzialmente coinvolti (nell'ultima conferenza dei coordinatori

convocata nel mese di ottobre si è infatti parlato dei dati del piano del 2019, senza tuttavia affrontare compiutamente il tema del piano per il 2020) per ascoltare le esigenze del territorio e, nel contempo, per recepire istanze e suggerimenti che, in quanto provenienti da coloro i quali, ormai da anni, gestiscono il lavoro a distanza, avrebbero senz'altro potuto accompagnare positivamente la redazione del nuovo Piano, favorendone una migliore condivisione da parte di tutti.

D'altra parte, oltre ai richiamati valori dell'oggettività e della trasparenza, solo il confronto, la spiegazione delle ragioni che possono imporre determinate scelte e la reciproca capacità di ascolto, possono tenere insieme la Categoria e garantire l'adozione di misure che siano realmente efficaci e condivise.

E' connaturale al ruolo dell'Avvocato, ancor più se Avvocato di un grande pubblico come l'INPS, il diritto-dovere di partecipare in modo consapevole ai processi decisionali che coinvolgono l'organizzazione degli uffici e la ripartizione dei carichi di lavoro, essendo, al contrario, distonica la mera chiamata alla attuazione di soluzioni imposte e non spiegate.

Continuiamo a richiedere, in uno alle richiamate oggettività, trasparenza e partecipazione dell'analisi dei carichi di lavoro:

1. Misure strutturali – di carattere amministrativo – deflative.
2. Ulteriore Implementazione di procedure informatiche atte a semplificare e velocizzare il lavoro quotidiano.
3. Dotazione di adeguate risorse umane e strumentali.
4. Monitoraggio del Piano e flessibilità nella relativa gestione.

Inoltre auspichiamo che il bando per l'assunzione di nuovi avvocati, dopo l'approvazione della determina presidenziale, venga al più presto pubblicata in G.U., al fine di poter dar corso all'iter concorsuale in tempi brevi; l'immissione in servizio di nuovi avvocati, il cui numero auspichiamo possa superare quello previsto dal bando, potrà senz'altro consentire nel medio periodo, sopperendo alle attuali carenze di organico, una miglior gestione del contenzioso a livello territoriale.

- Progetto Abbattimento giacenze SISCO CV.

Sempre con il messaggio 636/2020 è stato anche comunicato che "... in linea con le linee strategiche e di indirizzo determinate dall'Istituto, oltre ai consueti obiettivi, verrà previsto nel piano Performance, per i Coordinamenti Legali con il maggior carico di giacenze (ovvero quelli appartenenti alle Regioni/DCM che cedono i fascicoli nell'ambito del Piano di solidarietà), un apposito progetto per la riduzione (20%) delle giacenze negli archivi di SISCO CV."

Nel richiamare quanto già detto in ordine alla necessità del rispetto delle prerogative sindacali nella definizione di criteri di valutazione della performance, osserviamo sin d'ora che tale obiettivo, di per sé condivisibile, presenta profili problematici che richiedono una specifica valutazione, rischiandosi altrimenti per fare ricadere sulle sedi, già di per sé critiche, ulteriori attività alle quali non è possibile far fronte. Invero, la chiusura dei fascicoli con codice CV, ove non avvenga anche attraverso la possibilità di una definizione d'ufficio, che richiede una specifica autorizzazione centrale, può comportare una serie di attività (quale, ad esempio, l'acquisizione delle ordinanze di assegnazione) assai complesse e dispendiose, bisognevoli di apposite risorse, umane e strumentali, aggiuntive

- Cruscotto Qualità - Attivazione nuovo indicatore di efficacia dell'Area Legale.

Con messaggio 648 del 20/02/2020 è stata resa nota la implementazione di un nuovo indicatore “% Costituzioni Telematiche/Totale Costituzioni” che sarà strutturato quale rapporto tra le costituzioni effettuate con modalità telematiche nel periodo di osservazione, sia per il primo che per il secondo grado del giudizio, sul totale delle costituzioni (primo e secondo grado) rilevate nel medesimo periodo. L’elaborazione farà riferimento al solo contenzioso ordinario di cui alla procedura SISCO, ed in particolare ai settori CO e AO.

Si tratta di un nuovo indicatore che ben si inserisce all’interno delle nuove modalità telematiche dei processi civili, ormai collaudate e diffuse, oltre che praticate in via esclusiva con riferimento al contenzioso gestito a distanza.

Resta da porre mente alla circostanza secondo cui vi sono Autorità giudiziarie ancora non telematizzate, per cui siamo fiduciosi sul fatto che il nuovo indicatore neutralizzerà il dato relativo ai fascicoli di CO per le ipotesi in cui non è possibile la costituzione telematica; è il caso, ad esempio, di molti Uffici del Giudice di Pace, dove, per altro verso, si radica e si auspica sempre più si radicherà, una parte del contenzioso in materia di surroghe, che, dunque, dovranno essere espunti dal predetto indicatore.

- Situazione Ufficio Legale metropolitano di Roma

I colleghi iscritti in forza a tale ufficio hanno richiesto l’intervento dell’associazione rappresentando la particolare situazione di criticità conseguente alla recente riorganizzazione, alla carenza di organico che ne è derivata in relazione alle competenze attribuite all’ufficio ed ai relativi carichi di lavoro, aggravata dall’assenza prolungata per malattia di alcuni colleghi.

Il delegato territoriale dell’associazione ha avuto un confronto con il coordinamento centrale competente, sollecitando l’adozione di iniziative idonee a risolvere le criticità rappresentate; un primo segnale in tal senso si rinviene nel piano nazionale di solidarietà, che ha previsto la sussidiarietà in Favore del D.C.M Roma per 550 affari, che saranno curati dal Regionale Lazio e Distrettuale Roma.

Tale misura rappresenta una presa d’atto delle condizioni di criticità, ed un primo tentativo di soluzione, anche se si tratta di misura ritenuta insufficiente rispetto alle richieste dei colleghi.

Ci riserviamo di approfondire l’esame della questione e di sottoporre al Coordinamento ulteriori proposte di soluzione.

- Rappresentatività sindacale.

Con msg. N.662 del 21.02.2020 la DCRU , ai sensi del vigente CCNQ di ripartizione dei distacchi e permessi tra le associazioni sindacali rappresentative nei comparti e nelle aree di contrattazione nel triennio 2019 – 2021 del 19 novembre 2019 , ha comunicato il contingente dei permessi sindacali per l’espletamento del mandato assegnato alle Organizzazioni Sindacali, disciplinato dall’art. 33 del CCNQ 4/12/2017, così come sostituito dall’art. 3 del CCNQ 19/11/2019, per il personale Dirigente/Professionista/Medico.

Nel massimo rispetto per le libertà sindacali, e per il pluralismo delle idee e dell’informazione, ma anche della trasparenza e della correttezza delle informazioni, riteniamo utile riportarvi i dati concernenti le sigle rappresentative dell’area Dirigenti, Professionisti e Medici, nonché il monte ore a ciascuna spettante, che è proporzionale alla rispettiva rappresentatività, nonché l’elenco delle sigle prive di rappresentatività nell’area di nostra competenza, affinché ciascuno possa trarne utili indicazioni.

Organizzazione Sindacale	Dirigenti, Professionisti, Medici (Area Funzioni Centrali) ore assegnate
FP CGIL	16
CISL FP	60
UIL PA	25
CONFINTESA FP	Non rappresentativa
USB PI	Non rappresentativa
CONFSAL-UNSA	Non rappresentativa
FLP	Non rappresentativa
CIDA FC	48
ANMI ASSOMED SIVEMP FPM	6
FEMEPA	104
FLEPAR	97
DIRSTAT-FIALP	19
UNADIS	0
ASGB (solo Bolzano)	Non rappresentativa

Attività di Flepar con Codirp nei tavoli Ministeriali

Come già in varie occasioni ricordato, la nostra associazione è presente nei tavoli tecnici di confronto sindacale aperti in sede ministeriale, sia in quello del Ministero del lavoro convocato dalla Ministra Catalfo sul tema della riforma delle pensioni, sia in quello del Ministero della Funzione pubblica convocato dalla Ministra Dadone in tema di riforma della P.A.

In entrambi i tavoli la delegazione Flepar è presente con una propria delegazione unitamente alla Confederazione Codirp, portando il proprio contributo di idee e proposte.

In particolare, l'ultima riunione al Ministero del lavoro ha avuto ad oggetto il tavolo tecnico sui fondi integrativi, mentre l'incontro al Ministero della Funzione Pubblica ha avuto ad oggetto il Memorandum sulla PA, voluto dal Ministro allo scopo di raggiungere degli accordi di base con le sigle sindacali al fine di rendere piu' sereno il clima nel corso della stagione contrattuale che si

andrà ad aprire a breve (e per la quale sono già stati previsti degli stanziamenti, sia pure se giudicati insufficienti da tutte le sigle sindacali), anche con la costituzione di tavoli tecnici monotematici. La delegazione Codirp, premesso di condividere molti dei passaggi di cui al documento sul patto con la p.a e di avere già da tempo affermato la necessità di rigenerare la P.A., ha sottolineato in particolare di apprezzare i nuovi principi sottesi alle valutazioni e la introduzione nella contrattazione collettiva di moderni metodi di valutazione che prevedono il coinvolgimento di ulteriori soggetti valutatori.

A tal proposito è stato evidenziato che la Codirp ha inserito nella propria piattaforma contrattuale per le funzioni centrali la proposta, poi recepita nel CCNL Funzioni Centrali siglato il 9 ottobre u.s. laddove, nella selezione delle figure del coordinatore delle strutture professionali (avvocati e altri professionisti) è stata introdotta in via sperimentale anche la partecipazione dei Colleghi nel processo di valutazione.

Anche in questa sede abbiamo ancora una volta registrato la volontà di UNADIS, sigla sindacale della Dirigenza, che al tavolo contrattuale appoggiava la piattaforma di CGIL, CISLA e UIL, di separare i Dirigenti dai Professionisti, riportando questi ultimi nelle Aree

Continueremo a contrastare fortemente in ogni sede questa posizione (che auspichiamo resti isolata e non sia fatta propria da altre sigle sindacali), appoggiati anche da CIDA, CONFEDIR e COSMED, nella convinzione che i professionisti costituiscono, al pari della dirigenza, una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi degli enti, e che, anche in ragione del duplice profilo di "professionisti" e di "dipendenti" investiti di particolari responsabilità, rappresentano un'area di funzioni di peculiare interesse sotto il profilo contrattuale, che non può che restare inclusa in un'area di contrattazione comune con la dirigenza, ferma restando la fondamentale distinzione di ruoli e di funzioni e la conseguente necessità di una distinta disciplina contrattuale, come espressamente previsto sia dal previgente CCNL sia dal CCNL 2016 – 2018 siglato lo scorso mese di ottobre.

Emergenza Coronavirus

Con messaggio 684 del 23 febbraio la DC Formazione ha disposto la sospensione dell'intervento formativo "L'applicazione Sisco-pec, con approfondimenti sulla rilevazione della performance nell'Area Legale", programmato per il giorno 25 febbraio a Milano, ed il suo rinvio al giorno 30 aprile 2020.

Con ulteriori messaggi alcune direzioni regionali delle zone più colpite dalla diffusione del virus hanno disposto la sospensione dell'attività di sportelleria al pubblico, delle visite mediche, e dell'attività di vigilanza.

Pur prendendo atto che il Ministero della Giustizia non ha ancora ritenuto di adottare alcuna iniziativa in ordine allo svolgimento dell'attività giudiziaria, salvo prevedere l'esenzione dal servizio del personale residente nei comuni più colpiti dal contagio della Lombardia e del Veneto e l'obbligo degli avvocati e delle parti residenti in tali comuni di rispettare le prescrizioni contenute nelle ordinanze restrittive della circolazione, con conseguente giustificazione dell'assenza nei procedimenti che li vedono coinvolti, e pur nella consapevolezza di non dover ingenerare inutili allarmismi, abbiamo chiesto che l'amministrazione, nel valutare l'adozione di iniziative idonee a preservare il personale dal rischio di contagio, tenga conto anche della peculiarità del lavoro che i professionisti legali sono tenuti a svolgere negli uffici giudiziari delle zone più a rischio, anche autorizzando il ricorso straordinario allo smart working.

Un affettuoso saluto
La segreteria

