



AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO

COMITATO UNICO DI GARANZIA

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Verbale n. 1/2025

Il giorno 11.07.2025, alle ore 10,00, si è riunito in video conferenza, tramite la piattaforma Teams, il Comitato Unico di Garanzia - d'ora in avanti "il CUG" o "il Comitato" - convocato a mezzo e-mail dalla Presidente, Avv. Paola Palmieri, in data 3 luglio 2025, per trattare il seguente ordine del giorno:

1. Insediamento del Comitato;
2. Nomina del Vice Presidente;
3. Assegnazione delle funzioni di Segretario
4. Disamina ed eventuali osservazioni in ordine al PIAO 2025-2027.

A seguito della convocazione del 3 luglio u.s. cit. e della successiva convocazione dei supplenti nella successiva data del 10.07.2025, entrambe inviate a tutti i Componenti del CUG, sono stati convocati tutti coloro che hanno dato conferma della propria presenza, quali membri effettivi o supplenti.

Pertanto, risultano presenti alla seduta odierna i componenti elencati nel prospetto che segue:

Rappresentanti dell'Amministrazione Effettivi		
Avv. Paola PALMIERI - Presidente	Avvocato dello Stato	P
Avv. Brunella BORGONI	Avvocato dello Stato	P
Avv. Eva FERRETTI	Avvocato dello Stato	P
Dott.ssa Paola Iandolo, membro supplente, in sostituzione del Dott. Giuliano DE STEFANI (assente giustificato)	Direttore Generale	P
Dott.ssa Giulia PINNA	Dirigente	P
Sig. Priamo MARZANO	Area Funzionari	P
Dott.ssa Cinzia PUZZO	Area Funzionari	P
Sig.ra Giuseppa ERARIO	Area Assistenti	P
Sig.ra Planargia Roberta, membro supplente, in sostituzione Dott. Giuliano GIOVANNUCCI (Assente giustificato)	Area Assistenti	P
Sig.ra Giuseppina CALLARINGI	Area Operatori	P
Sig.ra Angela RADICCHI	Area Operatori	P

Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Effettivi		
Dott.ssa Consolata Antonia LODDO	CISL FP (Dirigenza)	P
Avv.to Giovanna MAUGERI	FLEPAR (Dirigenza)	P
Dott.ssa Mariagrazia Di Iasi, membro supplente, in sostituzione del Dott. Dario QUINTAVALLE (Assente giustificato)	CIDA FC (Dirigenza)	P
Dott.ssa Elena WEBER	DIRSTAT FIALP (Dirigenza)	P
Dott.ssa Lucia LA PORTA	UNADIS (Dirigenza)	P
Dott.ssa Giuseppina D'INTINO (Assente giustificato)	FEMEPA (Dirigenza)	A
Dott.ssa Marika LANGELLA	FP CGIL (Dirigenza)	P
Sig.ra Patrizia VALIANI	CISL FP (Aree)	P
Sig.ra Spadari Maria, membro supplente, in sostituzione della Sig.ra Roberta PROIETTI (Assente giustificato)	FP CGIL (Aree)	P
Sig.ra Maria Teresa TRUCILLO	UIL PA (Aree)	P
Sig.ra Domenica TORRE	CONFSAL UNSA (Aree)	P
Sig. Walter MARUSIC	CONFINTESA FP (Aree)	P
Sig. Raffaele PERI	FLP (Aree)	P

Durante la ricognizione delle presenze interviene la Sig.ra Erario per segnalare l'errore di trascrizione del proprio nome sul decreto di nomina DGS 38/25, evidenziando che il nome corretto non è Erario Giuseppina, bensì Erario Giuseppa.

Il Presidente ne prende atto e chiede di inserire l'intervento nel verbale.

Successivamente, constatata l'esistenza del numero legale, l'Avv. Palmieri dichiara aperta la seduta e, ai sensi del DSG n. 38 del 30.05.2025, dichiara formalmente insediato il nuovo Comitato.

Dopo aver rivolto un saluto ai componenti presenti, il Presidente illustra il ruolo e i compiti del CUG, ai sensi dell'art. 21 della Legge 183/2010 e delle Linee Guida 2011 sulle modalità di funzionamento dei *“Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 4 marzo 2011; l'Avv. Palmieri, richiamando l'attenzione sulle competenze del Comitato, in particolare sui compiti consultivi, propositivi e di verifica attribuiti al suddetto Organo che assomma in sé quelle che erano le funzioni dei due precedenti Comitati, il Comitato paritetico contro il mobbing e il Comitato Pari Opportunità.

In tale direzione, il Presidente raccomanda a tutti i membri di attenersi strettamente alle linee di competenza del CUG nel formulare le eventuali osservazioni e prosegue richiamando il Regolamento interno risalente al 10.04.2014, a cui si affianca anche un Regolamento di consultazione del 15.01.2014, entrambi approvati con decreto del Segretario Generale, valutando l'opportunità, eventualmente già in occasione della prossima sessione, di elaborare una proposta di revisione, ampliamento e unificazione degli stessi, al fine di operare secondo regole più definite ed omogenee.

Passando all'esame dei primi punti all'Ordine del giorno, il Presidente, ai sensi dell'art. 3 del Regolamento interno del Comitato Unico di Garanzia, emesso in data 10.04.2014,

nomina il Vicepresidente, tenendo conto delle competenze e dell'ordine di anzianità, designando l'Avvocato Brunella Borgoni.

Il Presidente, inoltre, sentito il CUG, assegna le funzioni di Segretaria del Comitato alla dott.ssa Cinzia Puzzo.

Chiede la parola la dott.ssa Mariagrazia Di Iasi, Segretario Nazionale CIDA-FC, ponendo l'attenzione sull'opportunità che il Vice Presidente possa essere scelto nell'ambito dei membri CUG rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali, con conseguenti e/o eventuali modifiche all'attuale regolamento vigente, per dare maggiore sostanza al principio di pariteticità di questo Organismo, tenuto anche conto del fatto che alcuni rappresentati sindacali appartengono ai ruoli della stessa Avvocatura dello Stato.

Interviene il Presidente, evidenziando che è il regolamento stesso che rimette la scelta di natura fiduciaria al Presidente, il quale sceglierà il componente più vicino alla propria sensibilità, sia personale che giuridica. Continua evidenziando che il Vice Presidente ha il compito di sostituire il Presidente e, per questo, deve essere non solo in possesso di competenze giuridiche specifiche, ma essere affine alle caratteristiche e alle qualità del Presidente stesso, il quale, essendo un Avvocato dello Stato anche per prassi ormai risalente, in genere sceglie il membro più anziano tra il personale togato.

Prende la parola l'Avv. Borgoni, la quale rappresenta che il Presidente e il Vice Presidente non svolgono una funzione apicale, in senso gerarchico, ma hanno il compito di coordinare e moderare le attività del Comitato e le relative riunioni, il secondo solo in caso di assenza o impedimento del primo.

Per queste ragioni la scelta, di carattere strettamente fiduciario, è rimessa dal regolamento alla discrezionalità del Presidente e può essere dettata anche da ragioni di carattere pratico, quali la facilità e la rapidità dei contatti con il sostituto, nell'eventualità in cui si verifichi un improvviso o temporaneo impedimento del primo.

Chiede la parola la Sig.ra Domenica Torre, la quale chiede, allora, la possibilità di nominare il Segretario fra i componenti dei rappresentanti sindacali per una questione di parità di ruoli all'interno dell'Organo.

Interviene l'Avv. Ferretti la quale chiarisce che il Vicepresidente non è un organo e neanche un soggetto che si pone in un ruolo dialettico con il Presidente, ma è un sostituto in caso di impedimento o in ambito organizzativo. Il segretario, invece, ha funzioni meramente operative, quindi, non assume un ruolo di rilevanza in termini di rappresentatività di una determinata categoria. Quindi, l'Avv. Ferretti sottolinea che le mancate nomine nell'ambito di una determinata categoria non sono da considerare un "*minus*", ossia come un qualcosa che va ad intaccare la rappresentatività delle stesse, in quanto tale aspetto è già stato preso in debita considerazione all'atto della nomina del Comitato ed è, quindi, insito nella scelta dei membri operata dall'Amministrazione che, nella nomina, ha tenuto conto di tutte le esigenze, a prescindere dai ruoli, in modo tale che tutti i membri lavorino nell'interesse delle categorie rappresentate.

In risposta, la Sig.ra Domenica Torre ribadisce che, siccome il Segretario viene scelto dal Comitato, nulla impedisce che la scelta possa ricadere tra le componenti sindacali; quindi propone di valutare questo indirizzo per il futuro.

Riprende l'Avv. Ferretti, sottolineando di aver espresso il proprio pensiero in ordine all'equidistanza di tutti, ribadendo che si è tutti parte in egual modo dello stesso organo e si rimette alla valutazione della Presidente e dell'Organo.

Prende la parola il Presidente, al fine di evidenziare che la rappresentatività della parte sindacale è ben presente all'interno del Comitato, tanto che il numero di tali componenti, in occasione della recedente ricostituzione del CUG è stato previsto anche in misura superiore agli stessi rappresentanti dell'Amministrazione.

La rappresentatività del Sindacato come componente fondamentale del Comitato, dunque, non è in discussione e la sua presenza all'interno Comitato ben consente di esprimere il proprio punto di vista nella trattazione delle tematiche che verranno discusse.

Il segretario ha funzioni operative volte a curare l'invio delle convocazioni, e a registrare quanto è stato discusso al fine di redigere il verbale. La scelta è influenzata anche dal concetto di "*vicinitas*", affinché i contatti siano più facili e immediati, oltre che dalle qualità del prescelto.

Interviene la Dott.ssa Mariagrazia Di Iasi evidenziando che ci sono componenti sindacali che sono dell'Avvocatura, sono funzionari e possono avere la stessa valenza della Dottoressa Puzzo e che, avendo nominato Vicepresidente l'Avv. Borgoni in quanto la più anziana in ordine di ruolo e per un rapporto di fiducia, ritiene opportuno che possa essere scelta una componente sindacale almeno come segretario.

Il Presidente, in risposta, rappresenta che la scelta potrebbe essere in astratto diversa, ma che in questo caso la preferenza, per i motivi sopra esposti, ricade sulla dott.ssa Puzzo. Ribadisce che è stato comunque sentito il Comitato come richiesto dal Regolamento interno e prende atto delle osservazioni esposte. Evidenzia altresì che ai sensi dell'art. 3 del Regolamento interno l'assegnazione delle funzioni di segretario è disposta annualmente e non esclude la possibilità di una alternanza, fermo restando che, da regolamento, rimane una scelta del Presidente.

Riprende la parola la Dott.ssa Mariagrazia Di Iasi, la quale aggiunge che è importante fare questa riflessione, magari in sede di modifica del Regolamento, in particolare per quanto riguarda la figura del Vice Presidente, in quanto per esperienza avuta in altri organismi la figura del presidente non sempre è stata neutra, quindi auspica un potenziamento, oltretutto un modo per rafforzare la garanzia della parità e della pariteticità.

Il Presidente chiede di chiarire quale sarebbe la proposta avanzata.

La Dott.ssa Mariagrazia Di Iasi ribadisce la possibilità che il Vice Presidente sia scelto nell'ambito della componente sindacale e che tale decisione sia rimessa alla volontà dell'organo e non da parte del presidente. E' l'organismo collegialmente a decidere.

Chiede di avanzare questa proposta in sede di modifica del regolamento.

Interviene l'Avv. Brunella Borgoni, la quale chiede se qualche altro componente si associ alla summenzionata richiesta.

La dott.ssa Di Iasi ribadisce che le sue osservazioni erano comunque riferite a possibili modifiche future.

Il Presidente ritiene opportuno che, al momento, si prenda atto dell'osservazione, che verrà valutata in sede di riedizione del regolamento. Nelle prossime sedute si potrebbe ipotizzare un gruppo di lavoro congiunto per elaborare una bozza di nuovo regolamento, che sarà poi esaminato dal "*plenum*" dei componenti e oggetto di specifica votazione, per poi essere trasfuso in una proposta concreta da sottoporre al Segretario Generale.

Il Presidente ritiene esaurite tutte le argomentazioni in merito alle nomine e passa all'esame del punto n. 4 dell'ordine del giorno “*Disamina ed eventuali osservazioni in ordine al PIAO 2025-2027*”.

Chiede la parola la dott.ssa Elena Weber, la quale lamenta di non aver mai ricevuto la nomina formale e neanche il link con il quale poter eventualmente visionare il CUG nella sua completezza. Inoltre, evidenzia di non essere informata in merito ai regolamenti sopra citati e chiede se ci sono dei canali ai quali attingere o se fosse possibile inserire tutta questa documentazione utilizzando lo stesso teams.

L'Avv Palmieri rileva che la documentazione alla quale fa riferimento la dott.ssa Weber può essere diramata a tutti i componenti, ma segnala che, per quanto riguarda la composizione, il relativo decreto risulta già allegato nella seconda mail di convocazione ed inviata all'intero CUG. Tutta la documentazione di interesse può essere consultata sul sito dell'Avvocatura, sotto la sezione *Comitati*. Poiché non è certo che la Intranet sia accessibile a tutti i Componenti suggerisce al Segretario di predisporre una e-mail di diramazione della normativa rilevante.

Il Presidente passa, quindi, all'argomento di merito della seduta odierna, ovvero la consultazione sugli obiettivi prioritari e operativi riassunti nella proposta di Piano integrato attività e organizzazione per il prossimo triennio 2025-2027 e, in particolare, come evidenziato nella nota di trasmissione a firma del Segretario Generale, in merito alle Sezioni performance e organizzazione del lavoro, ovvero in relazione alle problematiche che toccano da vicino le competenze del CUG.

Prima di dare la parola a tutti i componenti interessati il Presidente esprime un'osservazione di carattere generale sull'impostazione del PIAO, evidenziando che tra le varie sezioni elencate non è prevista quella dedicata alle pari opportunità, nonostante si tratti di materia oggetto degli obiettivi generali posti all'attenzione dall'articolo 6 che disciplina i contenuti del PIAO.

Da chiarimenti assunti per le vie brevi è emerso che il PIAO viene stilato sulla base di un modello diramato dalla PCM- Dipartimento della Funzione Pubblica. Si tratta, in ogni caso, di un modello non vincolante e, considerato che il Piano viene aggiornato annualmente segnala l'opportunità che in futuro sia dedicata una sezione *ad hoc* agli obiettivi dedicati, in particolare, al raggiungimento delle pari opportunità che, per quanto emerge dalla lettura del PAO, vengono richiamate e tenute presenti all'interno del PIAO ma non in modo esplicito senza fissare degli obiettivi concreti come è stato fatto per altri specifici profili.

Chiede la parola la Signora Maria Spadari, la quale comunica di aver condiviso sulla piattaforma teams un documento della propria organizzazione sindacale con delle osservazioni che intende sottoporre all'attenzione del CUG.

Trattandosi di documento complesso, il Presidente ritiene opportuno riportarlo integralmente nel presente verbale, invitando comunque la Sig.ra Spadari a sintetizzarne i punti principali in modo che possano essere esaminati singolarmente.

Osservazioni FP CGILCUG

“Proposte per l'equità e l'ottimizzazione del lavoro agile tra le sedi

1. Equità di trattamento tra sedi di Avvocatura Generale dello Stato

Garantire pari opportunità nell'accesso alle giornate di lavoro agile tra le sedi Portoghesi e Clementino, promuovendo una gestione uniforme e trasparente.

2. Lavoro agile come modalità ordinaria

Sollecitare l'adozione del lavoro agile come modalità ordinaria, soprattutto nei servizi in cui le attività risultano completamente "smartabili", ovvero gestibili da remoto senza impatto sull'efficienza del lavoro da svolgere.

3. Deroga per i neoassunti

Consentire l'accesso al lavoro agile anche ai neoassunti, in deroga ai tempi previsti, qualora il responsabile del servizio ne valuti l'idoneità operativa.

4. Tutela dei regionali e pendolari

Prestare particolare attenzione ai dipendenti regionali e pendolari, autorizzando deroghe per l'accesso anticipato al lavoro agile. Questi lavoratori affrontano disagi significativi, come lunghi tempi di attesa e condizioni climatiche estreme (es. ondate di calore), che incidono sul benessere e sulla produttività.

5. Gestione delle postazioni e turnazioni

Considerata la carenza di postazioni fisiche, che comporta turnazioni nella sede Portoghesi, e l'aumento delle giornate in modalità agile nella sede Clementino, si propone di consolidare e ampliare l'utilizzo del lavoro agile come soluzione strutturale.

6. Dotazione tecnologica e inclusione

Garantire le giornate di lavoro agile anche al personale addetto allo smistamento/operatori, fornendo dispositivi informatici (PC) a chi ne è sprovvisto, per assicurare pari condizioni operative".

Con riferimento alle criticità esposte – che fanno riferimento a particolari situazioni presso la sede del Clementino - l'Avv. Ferretti, formula le seguenti osservazioni: la prima che il PIAO è un documento programmatico che riguarda l'intera Amministrazione, quindi non sarebbe opportuno fare distinzioni all'interno del Piano limitatamente all'Avvocatura Generale; inoltre, fermo restando la rilevanza delle istanze esposte, non ritiene siano pertinenti con il PIAO. Inoltre, fa presente che i primi tre o quattro punti proposti dalla Sig.ra Spadari sono già regolamentati da norme primarie, quindi, sostiene che non si possa in un documento programmatico dell'Amministrazione derogare. Sulle situazioni particolari, in questo caso l'emergenza emersa a Palazzo Clementino a causa di un malfunzionamento dell'impianto di aria condizionata - da cui è derivato un diverso uso, soprattutto per il personale amministrativo, del lavoro agile – può soccorrere lo strumento dell'ordine di servizio. La problematica esposta non pare, in ogni caso, compatibile con le richieste osservazioni al PIAO in quanto, oltre il fatto che per alcuni profili non è possibile rimodulare a fronte di una normativa primaria che si pone come limite, le altre forse appaiono troppo specifiche per un documento dell'intera Amministrazione.

Interviene il Presidente, ricollegandosi a quanto appena detto dall'Avv. Ferretti, condividendo l'intervento e rilevando che per quanto emerge dalla lettura della sezione del PIAO la parte dedicata al lavoro agile ha lo scopo di realizzare un corretto equilibrio tra il lavoro agile e il lavoro in presenza specificando, attraverso una esposizione in Tabella, i casi in cui il lavoro agile sia realizzabile e casi per il quale non sia adatto e comunque di conciliare il più possibile il lavoro in presenza con il lavoro in smart working.

Peraltro, le linee guida per lo svolgimento del lavoro agile presso gli uffici dell'Amministrazione sono state concordate tutte con le OO.SS come evidenziato a pag. 124 del PIAO, quindi occorre tenere conto, da un lato, della sussistenza di vincoli

normativi, dall'altro, delle ricadute organizzative all'interno dell'Avvocatura dove c'è stato un percorso di confronto anche con le organizzazioni sindacali come appunto riportato nel PIAO. Pertanto, rimettere il tutto in discussione non pare né consentito né opportuno.

Chiede la parola la dott.ssa Paola Iandolo che interviene per precisare che le eventuali disparità di trattamento tra la sede di via dei Portoghesi e la sede del Clementino non sono dovute a ragioni ordinarie, ma eccezionali perché, come rappresentato dall'Avvocato Ferretti, nella sede del Clementino è rotto l'intero impianto e pertanto, che fino a che la ditta non interviene a ripristinare il guasto, in un'ottica di benessere organizzativo, sono stati adottati dai Dirigenti e dalla medesima, Direttore Generale, provvedimenti ad hoc per garantire l'incremento del lavoro agile affinché le condizioni di lavoro siano ottimali; tali provvedimenti sono stati assunti nell'interesse specifico dei lavoratori, senza che ciò comporti una disparità di trattamento. Il PIAO, riprendendo quanto detto dall'Avv. Palmieri, è un documento che include in sé una serie di indicazioni che sono contenute in altri provvedimenti; in particolare sulla disciplina del lavoro agile è stato adottato un apposito documento, già oggetto di confronto sindacale sul tema del lavoro agile. Anche sull'utilizzo e sull'impiego della dotazione tecnologica la stessa viene fornita, dove l'attività sia "smartabile". Per maggiore chiarimento rappresenta che non vengono fornite dotazioni informatiche per attività che non sono state considerate idonee per lo svolgimento di attività da remoto.

Prende la parola il Sig. Raffaele Peri ricollegandosi a quanto già illustrato dalla dott.ssa Iandolo, precisando che le problematiche che ha elencato la collega Sig.ra Spadari riguardano più che altro l'attività sindacale delle RSU locale e non rientrano nel PIAO. Al riguardo, per quanto detto, ci sono regolamenti precedenti specifici.

Il Presidente dà la parola alla Sig.ra Domenica Torre, la quale riferisce che, per quanto riguarda il lavoro agile, sia la circolare che l'ordinamento del lavoro dell'Avvocatura sono stati già definiti con i sindacati quindi non ritiene opportuno andare a cambiare quanto in precedenza già approvato. Per quanto concerne la problematica riferita alle due distinte sedi dell'Avvocatura, concorda che sia una materia di competenza delle RSU perché il benessere dei lavoratori ha un'estrema rilevanza e ritiene che l'intervento della dirigenza sia stato prevalentemente finalizzato per garantire le condizioni migliori per un lavoro più efficiente.

Chiede la parola la Sig.ra Patrizia Valiani che concorda con quanto già osservato e sottolinea come nel PIAO siano riportate in linea di massima situazioni già concordate e già sottoscritte. In qualità di RLS riferisce che i relativi rappresentanti sono stati chiamati alla sede di via del Clementino per verificare la situazione e, in merito, sono state adottate azioni volte a risolvere il problema. Ci tiene a puntualizzare che il lavoro agile nell'Avvocatura è molto ben organizzato ed ha degli effetti positivi anche sull'attività lavorativa.

La Sig.ra Maria Spadari interviene al fine di chiarire che le osservazioni che ha proposto sono state redatte su segnalazioni che pervengono direttamente dai lavoratori. Continua ribadendo che ha voluto comunque evidenziare la problematica al Comitato, spinta da sollecitazioni dei dipendenti che notano comunque delle differenze di trattamento. Inoltre, chiede al Presidente, per la prossima seduta, l'opportunità, di affrontare la tematica sul *body shaming*, segnalando che a volte capita che venga utilizzato un linguaggio poco consono al contesto lavorativo.

Interviene il Presidente dicendo che la problematica del c.d. *body shaming* è da ritenersi riconducibile al tema delle pari opportunità, materia alla quale per quanto già sopra rilevato, va data particolare attenzione anche formale, nella redazione del PIAO e ciò con riferimento a qualsiasi tipologia di discriminazione, anche a livello di linguaggio che, in alcuni casi, può raggiungere livelli critici. Sebbene al momento non risultino pervenute al CUG segnalazioni particolari, in ogni caso è opportuno sensibilizzare l'Istituto per dare attenzione a politiche di promozione di un linguaggio esente da sfumature dispregiative e/o discriminatorie di qualsiasi tipo, trattandosi di competenza che sicuramente rientra nei compiti del Comitato.

Il Presidente dopo avere verificato che non sono presenti richieste di interventi in merito prosegue riassumendo che, riguardo al lavoro agile, non ci sono osservazioni da sottoporre al Segretario Generale visto che queste sono state considerate e assorbite in documenti già adottati in altre sedi. Per quanto riguarda, invece la realtà particolare della sede romana del Clementino afferma che trattasi di tematiche che non rientrano nelle competenze della RSU locale e non del Comitato.

Chiede la parola il Sig. Priamo Marzano, il quale mette in evidenza che, pur essendo stato approvato il riconoscimento dei buoni pasto durante il lavoro svolto in modalità agile attraverso lo strumento dello smart working da gennaio 2025, la loro erogazione resta problematica. Fa presente che nonostante siano disponibili, gli stessi non sono stati ancora erogati.

A domanda del Presidente di far emergere il collegamento tra i buoni pasto e la problematica del lavoro agile il Sig. Marzano chiarisce che, pur essendo stato riconosciuto questo benefit da gennaio scorso, ad oggi sono stati liquidati i buoni pasti arretrati solo in una forma parziale.

Interviene il Presidente che rappresenta che il CUG nella presente sede dovrebbe formulare osservazioni sugli obiettivi generali e sul loro raggiungimento e non esaminare problemi meramente operativi.

Riprende la parola il Sig. Marzano il quale sostiene che trattasi di un argomento incluso nella tematica dello smart working e, parlando di benefici e del benessere del personale il buono pasto può rappresentare un valore aggiunto. Con questo non intende sollevare osservazioni in relazione allo strumento dello smart working in quanto, come già fatto presente, si tratta di modalità di lavoro che, all'interno dell'Avvocatura, viene erogata con le corrette modalità, con i Dirigenti che verificano l'attività svolta sottolineando che lo strumento funziona benissimo e che la dott.ssa Giulia Pinna, in qualità di Dirigente, può darne conferma.

Interviene la Sig.ra Domenica Torre la quale fa presente che forse il problema si manifesta più nelle Distrettuali in quanto, a causa del numero esiguo dei dipendenti, lo strumento dello smart working non viene applicato come dettato dalla circolare. Nella realtà dove lei lavora lo smart working viene concesso una volta a settimana o a settimane alterne.

Per questo propone che sia il CUG a sensibilizzare i Dirigenti, anche se il Direttore Generale li ha interessati più volte, ad applicare in modo corretto la circolare nella misura del 50% tra lavoro in presenza e lavoro in smart.

Chiede la parola l'Avv. Ferretti la quale pur nella consapevolezza che in una riunione di insediamento possano emergere innumerevoli problematiche, ribadisce che il Comitato è chiamato a formulare osservazioni rispetto all'ordine del giorno ossia rispetto al PIAO

che è un documento programmatico per cui la singola problematica di ordine pratico deve trovare spazio in un altro ambito di trattazione. L'arretrato dei buoni pasti e il conseguente ritardo nell'elargizione sono questioni di ordine fattuale che riguardano il quotidiano e che, eventualmente, possono essere trattate nelle varie ed eventuali.

Il Presidente, propone di mettere comunque a verbale quanto osservato dal Sig Marzano, ma concorda con l'Avv. Ferretti di attenersi più da vicino alle osservazioni del documento inviato in consultazione e, quindi, di intervenire eventualmente sul raggiungimento di determinati obiettivi o, ad esempio, sui relativi targets infrannuali. Fa presente che la parte del Piao relativa al lavoro agile appare particolarmente apprezzabile per i risultati raggiunti. Per quanto evincibile dai dati esposti nel documento sottoposto a consultazione, il trend del lavoro agile sicuramente è chiaramente in crescita ed è positivo, fermo restando che poi nel singolo rapporto di lavoro ci debba essere anche una alternanza con il lavoro in presenza anche tenuto conto delle peculiarità dell'Istituto per cui, in relazione a determinate attività la presenza risulta indispensabile. Si passa quindi all'esame del PIAO relativamente alla Sezione sulla "Performance".

Interviene il Signor Priamo Marzano rilevando che nella descrizione in Tabella degli indicatori comuni, alla pag. 24 del PIAO, ci sono quattro voci dove i target non sono considerati.

Al punto 1.4 per esempio quanto al grado di copertura delle procedure di valutazione del personale il Sig. Marzano rileva che su quest'ultima viene riportato un valore molto basso -tenendo presente che riguarda i dipendenti che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione ad "*personam*" - e che non sono presenti target per il triennio 2025/2027, per cui non è possibile capire quale possa essere l'eventuale incremento. Lo stesso per quanto concerne il tasso di mobilità interna; argomento delicato in relazione ad alcuni uffici all'interno dei quali non c'è mai stato se non raramente un certo interscambio tra il personale e la conoscenza attiva di certi uffici e di cosa svolgono al loro interno. Sarebbe opportuno collegare tale aspetto con il profilo della formazione tenuto conto che in relazione ai tre servizi (Ufficio Quinto, la Collaborazione Professionale e il Servizio Esterno) costituiscono tre uffici cardine per il funzionamento dell'Avvocatura, si è riscontrato a volte che alcuni colleghi non hanno cognizione di quali siano le loro funzioni. Pertanto, una formazione anche all'interno di tali uffici forse potrebbe portare ad un incremento della performance.

La stessa mancanza di indicatori dei target è rilevabile quanto alla voce relativa alla tempestività dei pagamenti come pure al punto 3.5, inerente la disponibilità delle varie banche dati aperte. Proprio in merito alle banche dati, fa presente che ci sono state delle notevoli difficoltà ad accedervi ed è stato necessario ricreare tutta una serie di registrazioni utente per poter di nuovo avere l'accesso. Lamenta, quindi, che sulle banche dati non si hanno dati ottimali e il fatto che non siano presenti i target per il prossimo triennio desta preoccupazione. Il presente discorso vale anche per la gestione delle risorse umane ricollegandosi a quanto detto in precedenza per quanto riguarda la formazione e la tecnologia ovvero tutta l'innovazione che ci ha portato – anche "grazie" al Covid -ad essere oggi un'Amministrazione che lavora in remoto e digitale su circa il 90% della sua documentazione cartacea con notevoli risultati.

L'intervento prosegue sul sistema Extranet che, nell'ottica della trasparenza e del miglioramento dell'accesso alle informazioni e delle interconnessioni con le Amministrazioni patrocinate, non risulta essere pienamente funzionante e utilizzabile.

Di conseguenza le informazioni che potrebbero essere direttamente consultate dal sito vengono richieste agli Uffici, aggravando notevolmente la mole di lavoro del singolo dipendente, con possibili riflessi sulla performance. Per contro, un servizio Extranet completamente funzionante e accessibile alle nostre Amministrazioni permetterebbe di ridurre quasi a zero anche questo gap e non andrebbe ad incidere sulla performance finale degli Uffici.

Interviene il Presidente che riassume le tematiche così sollevate. Quanto alle banche dati segnala che al paragrafo 2.2 del Piano, si espone che alcuni indicatori non possono essere applicati come per es. l'indicatore 3.5 (percentuale di banche dati pubbliche disponibili in formato aperto) in quanto, per quanto si legge, il paniere dinamico dataset non prevede alcuna pubblicazione per l'Avvocatura dello Stato, punto questo non del tutto chiaro.

Risponde il Sig. Marzano il quale puntualizza che l'Avvocatura dello Stato ha una banca dati rappresentata dal sistema NSI e che, se fosse disponibile con la ricerca per nominativo della parte oppure col numero di ruolo, anche i soggetti esterni che chiamano per avere un'informazione sulla parte della liquidazione, dei pagamenti PA che riguardano il recupero degli onorari potrebbero accedere liberamente senza interferire con il lavoro dei dipendenti. Non sa quanto la nostra banca dati possa essere divulgabile ma, con le opportune compartimentazioni, potrebbe essere tranquillamente accessibile. Risponde il Presidente precisando che occorre fare una distinzione e chiarire a quali banche dati ci si riferisce.

Alcune informazioni sono disponibili anche a soggetti esterni, con conseguente possibilità di lettura da parte di chiunque.

Quanto alle informazioni sui contenziosi, può sussistere un limite di riservatezza per cui si deve valutare la necessità di dare queste informazioni e distinguere tra terzi e Amministrazioni abilitate.

Nel caso di abilitazione al servizio Extranet la singola Amministrazione abilitata dovrebbe interfacciarsi direttamente attraverso tale sistema traendo già in via diretta le informazioni disponibili. Tuttavia, anche sulla base dell'esperienza personale, riscontra che spesso tale l'iter non viene seguito o perché non si conosce l'Extranet o per altri motivi. A fronte di ciò si potrebbe senz'altro implementare le modalità di conoscenza del servizio Extranet oltre a sollecitare le Amministrazioni ad avvalersene al fine di provocare un minore aggravio possibile su altri Uffici.

Il Presidente prosegue poi chiedendo chiarimenti sulla tipologia di pagamenti cui si riferisce l'indicatore di cui parlava il Sig. Marzano.

Al riguardo la Dott.ssa Paola Iandolo precisa che i buoni pasto sono estranei all'indicatore di tempestività dei pagamenti che, diversamente, concerne il pagamento delle fatture commerciali legate ai contratti stipulati dall'Avvocatura sia per la Avvocatura Generale che per le Distrettuali.

Tenuto conto delle tempistiche attualmente poste anche come obiettivo di PNRR il dato riportato è in realtà positivo, pur rimanendo estraneo alla problematica dei buoni pasto, così come a quella degli onorari. Lo specchietto riportato nel PIAO, quindi, non è manchevole. Gli obiettivi reali di quest'anno sono indicati successivamente dove, attraverso il confronto tra gli obiettivi che erano stati indicati nel precedente PIAO, quali valori sono stati raggiunti, quali di quegli obiettivi si è deciso di confermare nella nuova programmazione e quali sono gli obiettivi sfidanti. L'unico obiettivo che troviamo

presente sia l'anno scorso che quest'anno è l'indice di tempestività che tuttavia è legato a meccanismi di attribuzione disciplinati con apposita circolare.

Quindi, in realtà, la mancanza di alcune percentuali è determinata o dal fatto che il dato non è misurabile con percentuali o perché l'obiettivo in qualche modo è stato abbandonato. Rispetto, invece, al problema più legato alla piattaforma e alle piattaforme informatiche chiarisce che per quanto riguarda l'Extranet la scelta di esposizioni di determinati dati è stata concordata con l'Amministrazione, in particolare con il personale togato, su quali dati potevano essere inseriti per l'accesso esterno. Rispetto invece ai dati presenti su NSI, fa presente che gli stessi rappresentano informazioni per le quali non si ha l'obbligo di pubblicazione e se l'Amministrazione decidesse di rendere pubbliche alcune informazioni legate ai contenziosi la problematica dovrebbe essere oggetto di altro tavolo. Rispetto ai rallentamenti che si riflettono sull'Archivio, anche in questo caso degli ultimi giorni, si tratta di problematica riconducibile ad un guasto temporaneo che ha interessato tutte le pubbliche amministrazioni gestite dal medesimo Operatore e sul quale l'assistenza tecnica sta lavorando. Trattasi in ogni caso, di problematica estranea alla presente sede

Alle ore 11.34 il Dott. Walter Marusic lascia la riunione.

Il Presidente ringrazia e chiede chiarimenti alla Dott.ssa Iandolo in merito alle osservazioni appena esternate sul fatto che non c'è stata la possibilità per alcune voci di stabilire i target, se gli stessi riguardano anche al punto uno 1.4. e al punto 1.5, cioè il grado di copertura delle procedure di valutazione e il tasso di mobilità interna.

Risponde la Dott.ssa Iandolo dicendo che probabilmente essendoci l'indicazione di risultato fa pensare che il target sia stato abbandonato e che, pertanto, che l'obiettivo non era o non è stato considerato dagli obiettivi oggetto di valutazione.

Interviene la Dott.ssa Consolata Antonia Loddo che in merito all'obiettivo sopra esposto precisa che solo a partire dal 2025 il nuovo sistema di valutazione contempla lo svolgimento di colloquio formali, quindi, probabilmente l'indicatore del 39 % è relativo a chi ha spontaneamente lo ha sostenuto; di qui la specifica ove si precisa che da quest'anno è richiesto il colloquio.

Chiede la parola la Sig.ra Patrizia Valiani che, ritornando all'argomento già trattato sull'Extranet, sostiene sia uno strumento fondamentale anche perché, forte della propria esperienza lavorativa, facendo parte di un servizio che è sempre interessato da numerose telefonate e richieste dall'esterno, crede che uno degli obiettivi del presente PIAO riferito al triennio 2025-2027 sia proprio questo. Richiama l'attenzione, quindi, sulla pag. 10 del documento dove accanto a tutta una serie di risultati finalizzati a misurare gli obiettivi è presente anche l'abilitazione ulteriore delle Amministrazioni patrocinate ampliando la possibilità, attraverso extranet, di controllare le loro pratiche, le loro attività. Trattasi dunque, di obiettivo di questo Piano.

Concorda con il Presidente, poi, circa l'assenza nel PIAO degli obiettivi e il tipo di partecipazione dell'Amministrazione per le pari opportunità.

Interviene il Presidente sul discorso dell'Extranet, visto che la problematica è stata più volte giustamente evidenziata. L'inefficienza di questo strumento si riflette sul funzionamento dell'archivio che a sua volta costituisce il motore di tutta la nostra attività legale, da cui l'importanza di non opprimere l'archivio con attività che assorbono inutilmente energie rispetto a compiti più importanti. Di qui l'opportunità di segnalare la delicatezza del problema, la sensibilità dell'obiettivo e le ricadute su tutta l'attività

istituzionale nonché l'esigenza di implementare la ulteriore diffusione dello strumento con le amministrazioni che spesso non conoscono il sistema o lo utilizzano poco, attraverso una maggiore comunicazione che li incentivi ad utilizzarlo.

Il Presidente chiede al Comitato se concorda su quanto appena detto anche ai fini di una possibile osservazione da formulare sul Piano.

Oltre alla problematica Extranet una possibile ulteriore osservazione concerne l'auspicio di inserire un'ulteriore sezione dedicata particolarmente alle pari opportunità. Il che potrebbe avvenire anche in occasione dell'aggiornamento annuale.

Sottopone la tematica al Comitato in quanto tutto ciò che riguarda il controllo e l'osservazione deve essere largamente condiviso con una maggioranza assoluta. Il Comitato concorda.

Chiede la parola il Sig. Marzano il quale chiede di poter chiudere l'intervento con due cose che erano rimaste in sospeso. Nel ringraziare per il supporto di questa informativa fa anche presente che in merito erano state avanzate anche delle proposte -tra cui una sorta di servizio informativo unico al quale inoltrare le richieste di informazione - con delle persone adeguatamente istruite ma purtroppo non è stato fatto nulla in tal senso. Prosegue in merito ad un'altra tematica anch'essa importantissima, in merito alla quantità di produzione di documenti in corso di digitalizzazione da parte del personale. In merito fa presente che c'è un magazzino esterno che contiene oltre un milione e mezzo di fascicoli dell'Avvocatura, attualmente sotto contratto con la società De Vellis, che potrebbe essere oggetto di digitalizzazione stante l'utilità in caso di richiamo del fascicolo agli ove di utilità per una determinata causa.

Quindi cercare di implementare ulteriormente anche questa funzionalità significherebbe dare un ulteriore incremento alla digitalizzazione di tutto ciò che riguarda la documentazione dell'Avvocatura con evidente riflesso in termini migliorativi rispetto al profilo della Performance. A tal fine sarebbe necessario agire in ampliamento del contratto già esistente e fare in modo che non ci si limiti solo alla richiesta del fascicolo o alla scansione dello stesso ma che tutte le operazioni diventino creazioni di vere e proprie banche dati nell'ottica del miglioramento e dell'efficienza del servizio.

Il Presidente chiede l'intervento della Dott.ssa Iandolo per avere maggiori chiarimenti in merito soprattutto con riferimento ai possibili profili finanziari.

La dott.ssa Iandolo la quale rappresenta che in questi giorni si sta per stipulare una convenzione con il Poligrafico grazie al finanziamento dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Trasformazione Digitale destinato sia alla dematerializzazione di parte dell'archivio esterno, di cui parlava il Sig. Priamo Marzano sia dell'archiviazione digitale dei fascicoli amministrativi del personale, per es. dei fascicoli personali ancora cartacei. Fa presente che è all'attenzione un progetto ambizioso perché ha lo scopo di digitalizzare quasi la totalità dei documenti ancora soggetti ad obbligo di conservazione, anche con l'ausilio di una Commissione di scarto che dovrà valutare nell'ambito di quell'archivio quali sono i documenti da digitalizzare. In tale direzione occorrerà la collaborazione degli Avvocati che dovranno lavorare in formato digitale e che in parte lavorano ancora su materiale cartaceo.

Il progetto dovrebbe iniziare a settembre e con esso si arriverebbe ad una massima digitalizzazione di tutta la documentazione dell'Avvocatura, liberando anche il magazzino esterno che attualmente è completamente saturo.

Il Presidente chiede di prendere atto di quanto evidenziato.

Chiede la parola la dott.ssa Marika Langella la quale chiede se il progetto è previsto solo per l'Avvocatura Generale o anche per le Distrettuali

La dott.ssa Iandolo evidenzia che il progetto allo stato, per limiti di finanziamento, riguarda solo l'Avvocatura Generale per i quantitativi di fascicoli presenti nel magazzino esterno.

Riprende la parola la dott.ssa Langella, la quale chiede comunque in un immediato futuro di prevedere la digitalizzazione anche per le Distrettuali.

Il Presidente accoglie la richiesta della Dott.ssa Langella, evidenziando che, purtroppo, si è sempre vincolati da risorse scarse, ma che sicuramente il processo, in prospettiva, dovrà sicuramente interessare anche le Distrettuali per arrivare alla digitalizzazione di tutti i documenti sia per l'Avvocatura Generale che per le Distrettuali.

Chiede la parola la Sig.ra Spadari la quale in merito all'argomento sulla digitalizzazione espone la sua precedente positiva esperienza lavorativa presso il Ministero della Difesa.

Interviene il Presidente affermando che il percorso sia ormai segnato e che anche nel PIAO si dà atto di un livello di digitalizzazione elevatissimo, con una digitalizzazione di posta in entrata in uscita che è pervenuta ad una percentuale elevatissima.

Chiede la parola la Dott.ssa Langella ricollegandosi alla tematica sulla formazione in house per ribadire il problema di accesso alla formazione prevista nel PIAO. A parte i corsi Syllabus che hanno una qualità contenutistica discutibile, gli stessi si possono utilizzare ma non rispondono in pieno alle esigenze formative dell'Avvocatura. Per quanto riguarda i corsi SNA e valore PA, questi sono a numero chiuso e quindi di fatto i dipendenti si candidano ma non sempre vengono ammessi. Quindi è presente il problema di accesso alla formazione per tutti. Sostiene che è importante poter inserire e introdurre nell'Avvocatura dello Stato, una formazione specialistica citata nel PIAO ma in House in maniera strutturata e permanente.

Il Presidente ringrazia per l'intervento e concorda pienamente su quanto evidenziato sottolineando che, con particolare riferimento ai servizi legali e di supporto all'attività affidata agli avvocati(in particolare al servizio di collaborazione professionale), sarebbe richiesta una formazione specialistica appropriata e centrata sulle particolarità del servizio svolto.

La Dott.ssa Langella interviene che appunto sarebbe opportuno inserire la formazione in via strutturale.

Il Presidente ribadisce l'importanza dell'intervento sulla formazione e fa presente che per quanto consta la formazione è spesso effettuata in via di fatto, per affiancamento dei nuovi assunti con Colleghi più anziani spesso lasciata all'iniziativa personale, mentre per il personale non togato risulta che per i nuovi assunti, in particolare per il servizio di collaborazione professionale, di recente sono stati in qualche organizzati brevi percorsi di formazione interni, ma non di certo strutturati come definiti dalla Dott.ssa Langella.

Il Presidente, quindi ritiene sia opportuno inserire l'argomento a livello di osservazioni. Il Comitato concorda.

Chiede la parola la Dott.ssa Giulia Pinna la quale concorda in merito al fatto che i percorsi formativi dovrebbero essere variegati e di più rispetto a quelli presenti attualmente. In proposito però riferisce di essere a conoscenza che il Direttore Generale per le risorse umane si sta già attivando in questo senso, anche se sembra alquanto ambiziosa la percentuale prevista per il prossimo triennio dove si vede una partenza al 39% per arrivare ad un miglioramento del 70% e 80%.

Prende la parola la dott.ssa Iandolo nel concordare con quanto espresso precedentemente sulla tematica della formazione segnala che in questi anni vi sono stati notevoli problemi di accesso alla formazione, in considerazione delle specifiche materie e per la specialità della formazione del personale dell'Avvocatura ma anche perché la SNA mette a disposizione dei corsi a numero chiuso ai quali molto spesso l'Avvocatura non viene inclusa. Oltretutto, pur volendo ricorrere a formule diverse da quelle che vengono messe a disposizione dallo Stato, non è possibile sostenere dei costi per la formazione in quanto il capitolo di spesa che riguarda la formazione è uno dei pochi capitoli che ha un ristretto limite di spesa. Quindi, oltre al tema relativo alla difficoltà di accesso, c'è proprio una difficoltà di trovare anche soluzioni alternative. Se da un lato la Funzione Pubblica ha messo in evidenza la necessità di alta formazione quale obiettivo di performance, poi però non vengono forniti adeguati strumenti affinché questo obiettivo possa essere raggiunto, in primis, quelli economici, con la conseguenza che ci sono moltissime università ed enti formatori ai quali l'Istituto non può accedere per carenza di risorse. In ogni caso, come ha detto correttamente la dottoressa Pinna, il Direttore Generale del personale sta avviando un programma di formazione che mira ad utilizzare le figure degli stessi Avvocati di stato, e quindi cercare di creare, con la collaborazione del personale togato, dei corsi interni. Per altro verso, si cerca attraverso la SNA, di creare anche dei corsi che possono essere dedicati al personale dell'Avvocatura in modo da cercare di eliminare questo gap che purtroppo è presente come visibile anche nella performance del 2024 da cui emerge la scarsità dei dipendenti dell'Avvocatura che hanno avuto accesso.

Interviene il Presidente che rappresenta l'opportunità di segnalare anche questo punto pur prendendo atto degli sforzi che si stanno facendo soprattutto sulla tipologia di formazione specifica e più mirata, ritenendo che sullo specifico tema, il CUG lo possa dare delle indicazioni in merito.

Prima di chiudere la seduta il Presidente ritiene opportuno ricapitolare i singoli punti che possono essere oggetto di osservazioni. Nello specifico:

1. Suggestire di creare una sezione dedicata alle pari opportunità per valorizzare questo aspetto;
2. In ordine ai profili relativi alla performance segnalare l'opportunità di una maggiore diffusione dell'accesso ad extranet in modo da incoraggiare le Amministrazioni al relativo utilizzo e garantire che l'attività informativa non ricada e non assorba energie dell'archivio o di altri uffici dedicati più specificamente ad altri obiettivi;
3. Segnalare il rilievo della tematica relativa alla formazione, presupposto fondamentale per l'organizzazione dell'Amministrazione, per l'ottimizzazione del lavoro, per l'efficienza e per la produttività. E ciò sia con riferimento al personale togato che non togato, con particolare riferimento agli uffici di collaborazione degli avvocati, con possibilità di attivare percorsi più specifici e in futuro anche di implementare le risorse economiche per quanto possibile.
4. Segnalare l'opportunità di implementare per quanto possibile il percorso della digitalizzazione anche con riferimento alla digitalizzazione dell'archivio esterno ancora cartaceo e con estensione alle Avvocature Distrettuali e tentativo di implementare le relative risorse.

Per quanto riguarda il lavoro agile, in base a quanto detto, al di là di varie problematiche di tipo pratico non sembrano siano emerse osservazioni di rilievo. Per il resto nel complesso il giudizio sul Piano proposto in consultazione è positivo.

Chiede la parola l'Avv. Brunella Borgoni, la quale riprendendo la proposta che, a suo avviso, sembra tra le più importanti, ossia quella di integrare il PIAO con una sezione specificamente dedicata alle pari opportunità, si potrebbe ipotizzare di inserire in questa sezione anche dei canali istituzionali per segnalare e eventualmente risolvere le criticità che sono emerse anche oggi in tema di *body shaming*, che rientrano proprio nell'ambito delle materie del CUG; la tematica potrebbe essere considerata una sottocategoria del whistleblowing, ma certamente l'inserimento all'interno di una sezione specificamente dedicata alle pari opportunità potrebbe essere la sede naturale, anche perché la possibilità di segnalazione potrebbe fungere da deterrente per tutto il personale, che potrebbe astenersi da commenti sgradevoli in grado di inficiare il benessere lavorativo, soprattutto delle donne. Sarebbe preferibile creare un ambiente di lavoro più formale.

Interviene il Presidente dicendo che la possibilità di segnalazione al comitato unico di garanzia già esiste. Sicuramente nell'ambito di una sezione delle pari opportunità possiamo anche inserire un accenno alla problematica del body shaming, oppure del livello di linguaggio visto che è un problema che è stato comunque sollevato nella riunione è quindi possibile attenzione a tutti i temi delle pari opportunità perché la sezione deve essere completa il più possibile segnalando che comunque c'è anche questa e che è stata sollevata proprio anche questa problematica.

L'Avv. Brunella Borgoni riprende poi l'argomento relativo alla formazione, sottolineando la necessità di porre particolare attenzione agli ultimi ingressi in Avvocatura di persone con disabilità, sia tra personale togato che non, segnalando l'opportunità di dotare questi dipendenti degli strumenti necessari per sopperire alle oggettive difficoltà pratiche che gli stessi possono incontrare, più di altri, nello svolgimento del proprio lavoro.

Prosegue sostenendo che potrebbe essere utile un aggiornamento periodico, in modo tale che a colleghi o comunque dipendenti con particolari necessità, in considerazione proprio dell'uso richiesto delle piattaforme digitali, la formazione sia fornita correttamente e costantemente, in modo tale da rendere autonomi quanti siano interessati da difficoltà o disabilità certificate. Sarebbe opportuno ricorrere, in particolare, ad una formazione dedicata per quanto riguarda gli strumenti informatici, che contengono percorsi e procedure peculiari per l'Avvocatura dello Stato (PAT, PCT, banche dati professionali) non note all'esterno, anche per chi già possiede competenze forensi; il tutto anche al fine di evitare l'intervento di soggetti esterni, ad eccezione di eventuali car giver personali, per ovvie ragioni di privacy e segretezza professionale.

Trattasi di una problematica nuova per l'Avvocatura, almeno per quanto riguarda il personale togato e che quindi richiede soluzioni nuove orientate al rispetto del principio di uguaglianza sostanziale e della necessità di garantire pari condizioni di lavoro a tutti.

Il Presidente condivide l'opportunità di fare riferimento a tale problematica in sede di osservazioni sul tema della formazione.

A questo punto, constatato che non ci sono ulteriori osservazioni, ringrazia tutti i presenti per i contributi augurando a tutti un buon proseguimento e un buon lavoro. Dà mandato al segretario di compilare il verbale.
La seduta termina alle ore 12,25

Il Segretario
Dott.ssa Cinzia Puzzo

Il Presidente
Avv. Paola Palmieri



AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO

COMITATO UNICO DI GARANZIA

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

*

Osservazioni

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Avvocatura Generale dello Stato costituito con DSG n.38/25 si è riunito in data 11 luglio 2025, con modalità in videoconferenza a mezzo piattaforma Teams, per la consultazione sull'argomento all'ordine del giorno:

“Consultazione in ordine agli obiettivi prioritari e operativi nonché sugli interventi di conciliazione vita professionale-vita lavorativa, sulle forme di flessibilità lavorativa e sulle azioni per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, contenuti nella proposta di Piano Integrato Attività e Organizzazione per il triennio 2025 - 2027, Sezioni performance e Organizzazione del lavoro Agile”, proposta inviata con nota del 27 giugno 2025, a firma del Segretario Generale.

Esaminato il testo diramato, all'esito della discussione, come da verbale redatto in pari data, esprime parere favorevole sulla proposta di Piano con le seguenti Osservazioni:

- 1) In linea generale, si rileva la mancata previsione, all'interno del documento sottoposto a consultazione, di una sezione dedicata alle pari opportunità ed equilibrio di genere. Pur risultando presenti all'interno del Piano e su specifici profili alcuni riferimenti alla necessità di garantire tali principi, tuttavia, la previsione di un'apposita sezione espressamente dedicata agli obiettivi posti per il triennio 2025-27 si porrebbe quale tangibile riscontro delle azioni intraprese dall'Amministrazione al fine di assicurare effettive condizioni di parità sostanziale all'interno del personale togato e non togato e della definizione degli obiettivi diretti a rimuovere qualsivoglia forma di discriminazioni diretta o indiretta. La previsione di una sezione dedicata, da inserire auspicabilmente, in occasione dell'aggiornamento annuale, si porrebbe, inoltre, quale segno tangibile dell'attenzione rivolta dall'Istituto a tali problematiche.
Nell'ambito degli obiettivi di cui all'art. 6, comma 2, del decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021 dedicati allo specifico tema delle pari opportunità, si suggerisce di prestare attenzione anche alla tematica del c.d. *body shaming* al fine di attivare politiche di sensibilizzazione e di promozione di un linguaggio, all'interno del contesto lavorativo, esente da sfumature dispregiative e/o discriminatorie.
- 2) Con riferimento alla sezione relativa al profilo della Performance, nel prendere atto che l'implementazione del sistema Extranet rientra a pieno titolo negli obiettivi del Piano, tuttavia, si sottolinea l'esigenza di dare ampia diffusione tra le Amministrazioni interessate delle opportunità offerte da tale strumento che non sempre risulta adeguatamente

utilizzato dagli stessi soggetti istituzionali abilitati, con conseguenti critiche ripercussioni, in termini di aggravio di lavoro e di minore efficienza, sugli Uffici di fatto coinvolti dalle richieste informative, i cui addetti si trovano a dover fornire informazioni al di fuori del canale che dovrebbe essere il mezzo privilegiato a tale scopo.

- 3) Con riferimento allo specifico profilo della formazione, pur nella consapevolezza delle limitate risorse finanziarie allo stato disponibili, si ritiene opportuno sottolineare la rilevanza della stessa quale specifico strumento di valorizzazione, di crescita del personale nonché di generale efficienza dell'azione amministrativa. La peculiarità dell'Avvocatura dello Stato, la cui missione istituzionale si sostanzia nell'attività professionale di consulenza e difesa in giudizio delle Amministrazioni statali e delle numerose altre Amministrazioni autorizzate ad avvalersi del patrocinio dell'Avvocatura, richiede una formazione di carattere strutturale e, soprattutto, specifica, sia del personale togato che del personale non togato, specie se di supporto ai servizi legali, non sempre raggiungibile attraverso i corsi esterni solitamente attivati (corsi SNA, Syllabus). In tale ambito, il Comitato segnala, altresì, l'opportunità di considerare situazioni peculiari di dipendenti anche tomati con disabilità certificate, i quali vanno ulteriormente supportati in modo da consentire lo svolgimento delle relative funzioni in via autonoma e senza ricorrere a supporti esterni.
- 4) Quanto al percorso di digitalizzazione già intrapreso sotto diversi profili, nel prendere atto dei risultati raggiunti, si segnala l'opportunità di digitalizzare l'archivio esterno dei documenti cartacei, relativi a giudizi risalenti ma tuttora utilizzabili nei giudizi in corso, nonché della documentazione afferente il personale (per es. fascicoli personali), affinché il percorso di digitalizzazione sia completato in tempi brevi sia all'interno dell'Avvocatura Generale che delle Distrettuali, con evidenti riflessi in termini di maggiore efficienza generale.

Roma 15 luglio 2025

Il Segretario

dott.ssa Cinzia Puzzo

Il Presidente

Avv Paola Palmieri