



Portale CUG

Relazione CUG

# Uffici Amministrativi del Consiglio di Stato e dei Tribunali Amministrativi Regionali 'non abilitato a ricevere atti giurisdizionali e ricorsi straordinari al Presidente della Repubblica' - 2021

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Uffici Amministrativi del Consiglio di Stato e dei Tribunali Amministrativi Regionali 'non abilitato a ricevere atti giurisdizionali e ricorsi straordinari al Presidente della Repubblica'

|   |   |
|---|---|
| Regione:                                | Lazio   |
| Provincia:                              | RM  |
| Comune:                                 | Roma  |
| CAP:                                    | 00186   |
| Indirizzo:                              | Piazza Capo Di Ferro, 13                          |
| Codice Amministrazione:                 | cds   |
| Tipologia Amministrazione:              | Pubbliche Amministrazioni                         |
| Categoria:                              | Organi Costituzionali e di Rilievo Costituzionale |
| Numero dipendenti dell'Amministrazione: | Oltre i 500                                       |

Piano Triennale di Azioni Positive

|   |   |
|---|---|
| 2021  | <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cds-triennio_-anno_.pdf">piano_azioni_positive_cds-triennio_-anno_.pdf</a>  |
| 2021 - 2023   | <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cds-triennio_-anno_0.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cds-triennio_-anno_0.pdf</a> (1.05 MB) |
| <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cds-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf">piano_azioni_positive_cds-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf</a><br>( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cds-triennio_2021-2023-anno_2021_1.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cds-triennio_2021-2023-anno_2021_1.pdf</a> ) (910.51 KB) |   |
| 2024-2026   | 2025  |
| <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cds-triennio_2024-2026-anno_2024_1.pdf">piano_azioni_positive_cds-triennio_2024-2026-anno_2024_1.pdf</a>  | 2025-2027   |

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-uffici-amministrativi-del-consiglio-di-stato-e-dei-tribunali-amministrativi>

---

|  |  |
|--|--|
| <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cds-triennio_2024-2026-anno_.pdf">piano_azioni_positive_cds-<br/>triennio_2024-2026-anno_.pdf</a>  | <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cds-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf">piano_azioni_positive_cds-<br/>triennio_2025-2027-anno_2025.pdf</a>  |
| <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cds-triennio_2024-2026-anno_.pdf">no-<br/>triennale/cds/2024-2026/piano_azioni_positiv<br/>e_cds-triennio_2024-2026-anno_.pdf</a> (712.46<br>KB) | <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cds-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf">no-<br/>triennale/cds/2025-2027/piano_azioni_positiv<br/>e_cds-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf</a><br>(1.03 MB) |

---



# Relazione CUG - Uffici Amministrativi del Consiglio di Stato e dei Tribunali Amministrativi Regionali 'non abilitato a ricevere atti giurisdizionali e ricorsi straordinari al Presidente della Repubblica' - 2021

12 June 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-uffici-amministrativi-del-consiglio-di-stato-e-dei-tribunali-amministrativi>

---



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

| Tipologia di personale                    | Inquadramento | Uomini      |             |             |              |             | Donne       |             |              |              |              |
|---|---------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
|   |               | < 30        | da 31 a 40  | da 41 a 50  | da 51 a 60   | > 60        | < 30        | da 31 a 40  | da 41 a 50   | da 51 a 60   | > 60         |
| Dirigente di livello generale             |               | 0           | 0           | 1           | 0            | 0           | 0           | 0           | 0            | 1            | 0            |
| Dirigente di livello non generale         |               | 0           | 0           | 2           | 10           | 3           | 0           | 1           | 6            | 10           | 1            |
| Personale non dirigente                   |               | 0           | 25          | 61          | 114          | 72          | 0           | 23          | 80           | 261          | 109          |
| <b>Totale personale</b>                   |               | <b>0</b>    | <b>25</b>   | <b>64</b>   | <b>124</b>   | <b>75</b>   | <b>0</b>    | <b>24</b>   | <b>86</b>    | <b>272</b>   | <b>110</b>   |
| <b>Totale % sul personale complessivo</b> |               | <b>0,00</b> | <b>3,21</b> | <b>8,21</b> | <b>15,90</b> | <b>9,62</b> | <b>0,00</b> | <b>3,08</b> | <b>11,03</b> | <b>34,87</b> | <b>14,10</b> |

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

| Permanenza nel profilo e livello | Uomini      |             |             |              |             |              |                         |                            | Donne       |             |              |              |              |              |                         |                            |
|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------------------|----------------------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------------------|----------------------------|
|                                  | < 30        | da 31 a 40  | da 41 a 50  | da 51 a 60   | > 60        | Totale       | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30        | da 31 a 40  | da 41 a 50   | da 51 a 60   | > 60         | Totale       | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Inferiore a 3 anni               | 0           | 6           | 12          | 13           | 2           | 33           | 49,25                   | 11,66                      | 0           | 4           | 17           | 11           | 2            | 34           | 50,75                   | 6,91                       |
| Tra 3 e 5 anni                   | 0           | 6           | 16          | 10           | 1           | 33           | 50,00                   | 11,66                      | 0           | 6           | 11           | 15           | 1            | 33           | 50,00                   | 6,71                       |
| Tra 5 e 10 anni                  | 0           | 11          | 11          | 10           | 6           | 38           | 35,51                   | 13,43                      | 0           | 12          | 24           | 23           | 10           | 69           | 64,49                   | 14,02                      |
| Superiore a 10 anni              | 0           | 2           | 21          | 89           | 67          | 179          | 33,46                   | 63,25                      | 0           | 1           | 28           | 212          | 115          | 356          | 66,54                   | 72,36                      |
| <b>Totale</b>                    | <b>0</b>    | <b>25</b>   | <b>60</b>   | <b>122</b>   | <b>76</b>   | <b>283</b>   |                         |                            | <b>0</b>    | <b>23</b>   | <b>80</b>    | <b>261</b>   | <b>128</b>   | <b>492</b>   |                         |                            |
| <b>Totale %</b>                  | <b>0,00</b> | <b>3,23</b> | <b>7,74</b> | <b>15,74</b> | <b>9,81</b> | <b>36,52</b> |                         |                            | <b>0,00</b> | <b>2,97</b> | <b>10,32</b> | <b>33,68</b> | <b>16,52</b> | <b>63,48</b> |                         |                            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

|  | Uomini | Donne | Totale |
|--|--------|-------|--------|
|--|--------|-------|--------|

|  |  | Uomini | Donne | Totale |
|--|--|--------|-------|--------|
|--|--|--------|-------|--------|

| Inquadramento                      | Titolo di studio               | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
|------------------------------------|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|                                    | Laurea magistrale              | 94              | 36,72            | 162             | 63,28            | 256             | 32,82            |
|                                    | Laurea                         | 4               | 57,14            | 3               | 42,86            | 7               | 0,90             |
|                                    | Diploma di scuola superiore    | 123             | 32,80            | 252             | 67,20            | 375             | 48,08            |
|                                    | Inferiore al Diploma superiore | 67              | 47,18            | 75              | 52,82            | 142             | 18,21            |
| Totale personale                   |                                | 288             |                  | 492             |                  | 780             |                  |
| Totale % sul personale complessivo |                                | 36,92           |                  | 63,08           |                  | 100,00          |                  |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il personale amministrativo in ruolo presso la giustizia amministrativa alla data del 31 dicembre 2020 è pari a 780 unità, a fronte delle 814 al 31 dicembre 2019. L'immissione in ruolo conseguita all'espletamento di una procedura concorsuale condivisa con la Corte dei conti e l'Avvocatura generale dello Stato (Bando del 19 luglio 2019) pari a 159 unità di cui 88 per la giustizia amministrativa, considerate le prime assunzioni in data 4 gennaio 2021, è riuscita a garantire in pieno il *turn over*, anche a fronte della forbice negativa pari a 34 unità. Nel corso del 2019, invece, si era conclusa la procedura per il reclutamento di 24 posti di personale informatico (Area III -Fascia retributiva F1), sempre indetta di concreto con la giustizia contabile e l'avvocatura dello Stato, con l'assunzione di n. 17 informatici, la cui presenza è stata di particolare importanza per fronteggiare le emergenze del settore durante la pandemia. La dotazione dirigenziale, dunque, consta di 35 dipendenti, dei quali due (un uomo e una donna) con inquadramento da dirigente generale e gli altri 33 con inquadramento non generale. Tra questi, 15 sono uomini e 18 donne. Il dirigente generale di sesso maschile si colloca nella fascia di età più bassa (tra i 41 e i 50 anni), mentre quella di sesso femminile in quella dai 51 ai 60. La percentuale femminile tra i dipendenti è comunque molto elevata. Sui 745 dipendenti con qualifica diversa da quella dirigenziale, 492 sono donne e 298 uomini (66,04%). I dati continuano a segnalare l'invecchiamento della popolazione complessiva, in quanto gli ultracinquantenni sono pari a 543, ovvero il 72,88% del totale. Tra questi, ben 397 sono donne. Elevato è anche il numero di dipendenti di età superiore ai 60 anni, ovvero 88 (qui il numero maggiore, pari a 69, sono uomini, pari al 78,40%).

I dipendenti con età compresa tra i 30 e i 40 anni sono solo 46, equamente distribuiti per genere (22 uomini e 24 donne). Certamente lavoratori stanchi ed invecchiati aumentano il rischio di infortuni ed episodi di malattia.

Non si rilevano problematiche di disparità retributive, in quanto dalla comparazione delle retribuzioni emerge una sostanziale omogeneità della stessa con riferimento al genere (differenze minime, peraltro per lo più a beneficio del personale femminile, salvo che con riferimento all'Area I (ausiliari).

La maggior parte del personale laureato (pari al 32,82 % del totale) è di sesso femminile (pari al 63,28%). Il dato costituisce un'inversione di tendenza rispetto all'anno 2019, che vedeva una maggior percentuale di laureati uomini, che donne. La percentuale più alta dei dipendenti ha un diploma di scuola media superiore (48,08 %), mentre solo il 18,21 % ha un diploma di scuola media inferiore.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

### 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

| Tipo presenza  | Uomini |            |            |            |      |        |                         |                            | Donne |            |            |            |       |        |                         |                            |
|----------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|
|                | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Tempo Pieno    | 0      | 25         | 63         | 122        | 75   | 285    | 38,20                   | 98,96                      | 0     | 24         | 83         | 250        | 104   | 461    | 61,80                   | 92,94                      |
| Part Time >50% | 0      | 0          | 1          | 2          | 0    | 3      | 8,33                    | 1,04                       | 0     | 0          | 4          | 24         | 5     | 33     | 91,67                   | 6,65                       |
| Part Time ≤50% | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         | 0     | 0          | 0          | 1          | 1     | 2      | 100,00                  | 0,40                       |
| Totale         | 0      | 25         | 64         | 124        | 75   | 288    |                         |                            | 0     | 24         | 87         | 275        | 110   | 496    |                         |                            |
| Totale %       | 0,00   | 3,19       | 8,16       | 15,82      | 9,57 | 36,73  |                         |                            | 0,00  | 3,06       | 11,10      | 35,08      | 14,03 | 63,27  |                         |                            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

#### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

| Tipo misura conciliazione                                  | Uomini |            |            |            |      |        |                         |                            | Donne |            |            |            |       |        |                         |                            |
|--|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|
|  | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta | 0      | 0          | 1          | 1          | 0    | 2      | 6,90                    | 66,67                      | 0     | 0          | 4          | 19         | 4     | 27     | 93,10                   | 77,14                      |
| Personale che fruisce di part time verticale a richiesta   | 0      | 0          | 0          | 1          | 0    | 1      | 14,29                   | 33,33                      | 0     | 0          | 0          | 5          | 1     | 6      | 85,71                   | 17,14                      |
| Personale che fruisce di part time misto a richiesta       | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         | 0     | 0          | 1          | 1          | 0     | 2      | 100,00                  | 5,71                       |
| Totale   | 0      | 0          | 1          | 2          | 0    | 3      |                         |                            | 0     | 0          | 5          | 25         | 5     | 35     |                         |                            |
| Totale %   | 0,00   | 0,00       | 2,63       | 5,26       | 0,00 | 7,89   |                         |                            | 0,00  | 0,00       | 13,16      | 65,79      | 13,16 | 92,11  |                         |                            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Le misure di conciliazione adottate dall' Amministrazione già dal 2019 sono lo *smart working*, il *part-time*, la flessibilità oraria, i congedi parentali, i permessi ex L. n. 104/1992.

La percentuale di lavoratori che hanno fruito del part time orizzontale o verticale è molto bassa e esclusivamente di sesso femminile.

In particolare, già nel 2019 83 unità di personale hanno usufruito della modalità di lavoro agile per un giorno a settimana, di cui 56 donne (tra le quali 1 dirigente) e 27 uomini (tra i quali un dirigente).

Il CUG ha avuto un ruolo attivo sia in fase propositiva funzionale all'individuazione delle figure inizialmente destinatarie della fruizione dell'istituto, in ragione dell'analisi delle peculiarità lavorative, sia in fase di monitoraggio, per il quale è stato formalmente istituito apposito gruppo tecnico di supporto e monitoraggio per la verifica degli esiti raggiunti nel periodo di sperimentazione del lavoro agile presso la giustizia amministrativa (decreto del Segretario Generale n. 162 in data 21 giugno 2018 e n. 197 in data 27 settembre 2018). Nel 2020 il lavoro agile è stato ovviamente implementato a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid 19, passando da una percentuale del 10% ad una del 60% di personale che ne ha usufruito.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

| Tipo permesso                                      | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|  | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti      | 590             | 45,91            | 695             | 54,09            | 1285            | 59,49            |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti    | 53              | 6,39             | 776             | 93,61            | 829             | 38,38            |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 18              | 39,13            | 28              | 60,87            | 46              | 2,13             |
| Totale permessi                                    | 661             | 30,60            | 1499            | 69,40            | 2160            |                  |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La fruizione di permessi giornalieri e orari ai sensi della l. n. 104 del 1992 o parentali vede ancora una volta maggiormente coinvolte le donne. Nell'anno 2019 solo con riferimento ai permessi orari si era riscontrata una prevalente fruizione da parte degli uomini.

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista

nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

## SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

### 2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE (2020)

#### Iniziativa n.1 - Implementazione *smart working*

**Obiettivo:** 1. Attuazione delle disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attribuendo criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, fermo restando quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge e compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato. Quanto sopra anche in ottica di miglioramento del benessere organizzativo e di aumento dell'efficienza.

**Azioni:** *smart working* che ha coinvolto oltre il 10% del personale, dirigente e delle aree funzionali, riconoscendo, in fase di definizione dei criteri di accesso, la precedenza ai lavoratori che versassero in situazione di svantaggio.

Nel corso del periodo emergenziale sono state adottate direttive che hanno favorito maggiormente lo *smart working* per i dipendenti in condizione di disagio personale e familiare e che avessero figli in età da scuola dell'obbligo; per questi ultimi è stata anche introdotta una particolare forma di flessibilità oraria

**Attori Coinvolti:** Dirigenti e personale delle aree/Tutti gli uffici

**Misurazione:** Si è raggiunta una percentuale di personale in modalità di lavoro agile del 10% e del 60% nel periodo emergenziale.

**Beneficiari:** Percentuale maggiore di donne, costituenti la maggioranza dei dipendenti

**Spesa:** per acquisto pc portatili

**Nota Metodologica** - Azione non prevista nel piano triennale, in fase di aggiornamento.

#### Iniziativa n. 2 - Adozione misure per incrementare il benessere organizzativo

**Obiettivo:** Incremento benessere organizzativo

**Azioni:** Convenzione per la copertura assicurativa sanitaria del personale e dei loro familiari a carico (senza costi per il livello base e a costi molto limitati per le prestazioni specialistiche)

**Attori Coinvolti:** Tutti i dipendenti e tutti gli uffici.

**Misurazione:** 100% dipendenti interessati

**Beneficiari:** Tutti i dipendenti

**Spesa:** ///

**Nota Metodologica** - Iniziativa non prevista nel Piano triennale, in fase di aggiornamento.

#### Iniziativa n. 3 -Proposta di un nuovo codice di comportamento

**Obiettivo: Aggiornamento codice di comportamento**

**Azioni:** Attività preliminare all'aggiornamento del codice di comportamento finalizzata alla elaborazione di una proposta di aggiornamento di quello adottato nel 2015.

**Attori Coinvolti:** RPCT, Segretariato generale, Direzione Generale per le risorse umane e organizzative e Ufficio per il personale amministrativo e l'organizzazione.

**Misurazione:** Redazione proposta di aggiornamento

**Beneficiari:** //

**Spesa:** ///

**Nota Metodologica** - La redazione e approvazione di un nuovo codice di comportamento è una azione prevista nel Piano triennale 2021-2023.

**L'Amministrazione non ha ancora provveduto a redigere un bilancio di genere, in considerazione del fatto che si sta ancora lavorando per l'informatizzazione del bilancio.**

Va segnalato che grazie anche all'azione compulsiva del CUG con Decreto del Presidente del Consiglio di Stato n. 55 in data 3 febbraio 2021, è stato approvato il nuovo Piano delle Azioni positive per il 2021-2023 che ha finalmente aggiornato il precedente, relativo al triennio 2013-2015.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

| Tipo formazione                       | Uomini |            |            |            |      |        |                         |                            | Donne |            |            |            |       |        |                         |                            |
|---------------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|
|                                       | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Aggiornamento professionale           | 0      | 35         | 80         | 85         | 40   | 240    | 30,57                   | 93,75                      | 0     | 20         | 130        | 290        | 105   | 545    | 69,43                   | 96,63                      |
| Aggiornamento professionale dirigenti | 0      | 0          | 2          | 10         | 4    | 16     | 45,71                   | 6,25                       | 0     | 1          | 6          | 11         | 1     | 19     | 54,29                   | 3,37                       |
| Totale ore                            | 0      | 35         | 82         | 95         | 44   | 256    |                         |                            | 0     | 21         | 136        | 301        | 106   | 564    |                         |                            |
| Totale ore %                          | 0,00   | 4,27       | 10,00      | 11,59      | 5,37 | 31,22  |                         |                            | 0,00  | 2,56       | 16,59      | 36,71      | 12,93 | 68,78  |                         |                            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **No**

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

|  | Uomini | Donne | Totale |
|--|--------|-------|--------|
|  |        |       |        |

|  |               |              |               |  |
|--|---------------|--------------|---------------|--|
|  | <b>Uomini</b> | <b>Donne</b> | <b>Totale</b> |  |
|--|---------------|--------------|---------------|--|

| Commissione                        | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> | Presidente |
|------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| progressioni economiche            | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 100,00           | Uomo       |
| Totale personale                   | 1               |                  | 2               |                  | 3               |                  |            |
| Totale % sul personale complessivo | 0,13            |                  | 0,26            |                  | 0,38            |                  |            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnnicomprehensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|---------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Dirigenti     | €95494,00                       | €96158,00                      | € 664,00          | 0,69                |
| Area terza    | €38468,00                       | €39014,00                      | € 546,00          | 1,40                |
| Area seconda  | €32027,00                       | €32150,00                      | € 123,00          | 0,38                |
| Area prima    | €30800,00                       | €29007,00                      | € -1793,00        | -6,18               |

Non si rilevano problematiche di disparità retributive, in quanto dalla comparazione delle retribuzioni emerge una sostanziale omogeneità della stessa con riferimento al genere (differenze minime, peraltro per lo più a beneficio del personale femminile, salvo che con riferimento all'Area I (ausiliari)).

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **Non so**

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

---

Sportelli d'ascolto: No

---

Sportelli di counselling: No

---

Codici etici: Non so

---

Codici di condotta: Non so

---

Codici di comportamento: Sì

---

La valutazione dello stress lavoro correlato è stata effettuata nel 2019 e di essa si è tenuto conto per l'adozione del Piano Triennale delle azioni positive.

Quali iniziative concretamente intraprese nel 2020 si segnala l'adozione del Piano triennale delle azioni positive e i lavori propedeutici all'approvazione del Codice di comportamento, concretamente avvenuta nel 2021.

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Il CUG della giustizia amministrativa ha una composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Per l'anno 2020 ha operato anche in regime di *prorogatio*, essendo la relativa composizione scaduta il 5 giugno 2020.

Esso era, pertanto, composto da 18 componenti effettivi - 9 di parte sindacale e 9 di parte pubblica - e da 17 componenti supplenti - 9 di parte sindacale e 8 di parte pubblica. Il Presidente è stato designato dall'Amministrazione nella persona del Consigliere di Stato dott.ssa Antonella Manzione.

Il Comitato ha a disposizione uno spazio virtuale sul sito Intranet della giustizia amministrativa, alla voce Comitati e sul sito istituzionale in Amministrazione Trasparente, alla voce Organizzazione - Cug.

Ha, altresì, pubblicato direttamente sulla homepage della giustizia amministrativa, con ciò consentendone la massima visualizzazione all'utenza, anche esterna, i comunicati riconducibili ad importanti informazioni di settore rivenienti dalla Rete dei CUG, ovvero iniziative, convegni, e quant'altro di utilità per agevolare la conoscenza degli strumenti a tutela del benessere lavorativo, anche in ambito domiciliare.

Il Comitato è contattabile tramite email scrivendo all'indirizzo [cug@giustizia-amministrativa.it](mailto:cug@giustizia-amministrativa.it) (<mailto:cug@giustizia-amministrativa.it>).

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

## Operatività

Modalità di nomina del CUG: Interpello e nomina d'ufficio per carenza disponibilità

Tipologia di atto: Decreto

Data: 03/03/2021

Organo sottoscrittore: Segretario generale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Proposta Piano triennale azioni positive e strumenti a tutela dal mobbing e analoghi fenomenione comu

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- Piano triennale azioni positive

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

---

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Nel 2020, ha espresso il parere n. 1 in data 30 gennaio 2020 sulla Direttiva per l'avvio del lavoro agile o "smart working" per l'anno 2020; il parere n. 2 in data 17 aprile 2020 sul Piano di formazione della giustizia amministrativa per il triennio 2020-2022; il parere n. 3 in data 16 luglio 2020 sulle Modifiche al Regolamento di organizzazione degli uffici della giustizia amministrativa

---

### Considerazioni conclusive

Come evidenziato dai numerosi dati e rilevazioni portati in queste pagine il CUG si è mosso su una molteplicità di piani e attività, che costituiranno il punto di partenza per future iniziative.

Nei prossimi anni il CUG si propone di monitorare l'attuazione degli obiettivi del Programma delle azioni positive, avuto riguardo alle esigenze del personale, anche neo assunto, per garantire un pieno coordinamento collaborativo, anche in termini formativi, con quello già in servizio. L'attività di monitoraggio degli effetti dello *smart working* "massiccio" costituisce un obiettivo prioritario per valorizzarne l'utilizzo a regime.

---

### Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-uffici-amministrativi-del-consiglio-di-stato-e-dei-tribunali-amministrativi>