



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' - 2022

*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">(<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>
<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> ( <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_2025-2027.pdf">piano_azioni_positive_cds-triennio_2025-2027</a>	2025-2027

---

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

---



## 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	0	1	0	0	0	0	0	
Dirigente di livello non generale		0	0	5	7	6	0	1	3	13	3
Personale non dirigente		8	38	71	124	66	17	75	104	226	128
Totale personale		8	38	76	132	72	17	76	107	239	131
Totale % sul personale complessivo		0,89	4,24	8,48	14,73	8,04	1,90	8,48	11,94	26,67	14,62

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	8	30	46	90	50	224	33,63	77,78	17	67	72	178	108	442	66,37	79,78
Tra 3 e 5 anni	0	5	10	9	2	26	43,33	9,03	0	5	15	13	1	34	56,67	6,14
Tra 5 e 10 anni	0	4	1	6	3	14	40,00	4,86	0	0	8	9	4	21	60,00	3,79
Superiore a 10 anni	0	0	9	9	6	24	29,63	8,33	0	1	14	25	17	57	70,37	10,29
Totale	8	39	66	114	61	288			17	73	109	225	130	554		
Totale %	0,95	4,63	7,84	13,54	7,24	34,20			2,02	8,67	12,95	26,72	15,44	65,80		

<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>
AREA III	Laurea magistrale	46	29,87	108	70,13	154	18,31
AREA III	Laurea	49	38,58	78	61,42	127	15,10
AREA III	Diploma di scuola superiore	5	12,82	34	87,18	39	4,64
AREA II	Laurea magistrale	16	35,56	29	64,44	45	5,35
AREA II	Laurea	16	76,19	5	23,81	21	2,50
AREA II	Diploma di scuola superiore	93	29,52	222	70,48	315	37,46
AREA II	Inferiore al Diploma superiore	40	48,19	43	51,81	83	9,87
AREA I	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,12
AREA I	Diploma di scuola superiore	12	40,00	18	60,00	30	3,57
AREA I	Inferiore al Diploma superiore	11	42,31	15	57,69	26	3,09
Totale personale		288		553		841	
Totale % sul personale complessivo		32,69		62,77		95,46	

<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 2021 è pari a 896 unità, a fronte delle 780 al 31 dicembre 2020. L'immissione in ruolo è conseguita allo scorrimento delle graduatorie del concorso per funzionari esperito unitamente alla Corte dei conti e all'Avvocatura Generale dello Stato. La dotazione dirigenziale consta di 38 unità. La parità di genere è ampiamente garantita nelle posizioni di vertice, dato il numero elevato di donne in tali posizioni apicali (per un certo periodo, il Direttore generale è stata una donna). Permane un progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa, malgrado l'ampio turn over. Il 41,40 % dei dipendenti ha una fascia di età compresa tra i 51 e i 60 anni; il 22,66 % sono ultrasessantenni. Ciò significa che più della metà dei lavoratori ha più di 50 anni, la maggior parte dei quali sono donne.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza



# 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' - 2022

25 February 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-0>

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	8	38	70	122	66	304	35,60	99,02	17	75	104	226	128	550	64,40	95,82
Part Time >50%	0	0	1	2	0	3	12,00	0,98	0	0	3	13	6	22	88,00	3,83
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	0,35
Totale	8	38	71	124	66	307			17	75	107	240	135	574		
Totale %	0,91	4,31	8,06	14,07	7,49	34,85			1,93	8,51	12,15	27,24	15,32	65,15		

<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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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	7,41	66,67	0	0	4	17	4	25	92,59	83,33
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	1	0	1	16,67	33,33	0	0	0	5	0	5	83,33	16,67
Totale	0	0	1	2	0	3			0	0	4	22	4	30		
Totale %	0,00	0,00	3,03	6,06	0,00	9,09			0,00	0,00	12,12	66,67	12,12	90,91		

<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

L'anno 2021 è stato caratterizzato dalla "pandemia" che ha imposto un massiccio ricorso al lavoro agile. L'attività non ha creato problematiche e anzi l'efficienza del servizio ha reso possibile la funzione giurisdizionale e consultiva senza alcuna battuta di arresto.

Si mantiene un livello molto basso di fruizione di part time orizzontale o verticale segnalata nell'anno precedente. L'83 % sono donne.

Anche il CUG ha svolto la sua attività da remoto, garantendo continuità nel confronto, attenzione alle problematiche specifiche ed espressione dei pareri richiesti con la tempestività del caso.

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



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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	871	28,87	2146	71,13	3017	57,37
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	584	44,14	739	55,86	1323	25,16
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	99	10,77	820	89,23	919	17,47
Totale permessi	1554	29,55	3705	70,45	5259	

<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

Gli istituti di riferimento sono fruiti in maggioranza dalle donne, a riprova ulteriore delle variegate mansioni extralavorative e di supporto ai soggetti deboli della famiglia gravante sulla popolazione femminile.

### 2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria
- Smart working
- Telelavoro

## 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**

Il riferimento è ancora al Piano delle azioni positive per il periodo 2021-2023 approvato con decreto del Presidente del Consiglio di Stato n. 55 del 3 febbraio 2021. Ci si riporta al contenuto delle azioni positive individuate nella relazione per l'anno 2020. Si segnala nuovamente per l'importanza e strategicità rivelata l'implementazione dello smart working (iniziativa . 1).

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età



# 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' - 2022

25 February 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-0>

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	30	80	85	35	230	28,40	93,50	0	40	140	300	100	580	71,60	95,87
Aggiornamento professionale dirigenti	0	0	2	10	4	16	39,02	6,50	0	1	8	15	1	25	60,98	4,13
Totale ore	0	30	82	95	39	246			0	41	148	315	101	605		
Totale ore %	0,00	3,53	9,64	11,16	4,58	28,91			0,00	4,82	17,39	37,02	11,87	71,09		

<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

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
CONCORSO PNRR CDS	2	50,00	2	50,00	4	10,00	Donna
CONCORSO PNRR TAR MILANO	1	25,00	3	75,00	4	10,00	Donna
CONCORSO PNRR TAR NAPOLI	3	75,00	1	25,00	4	10,00	Uomo
CONCORSO PNRR TAR SALERNO	3	75,00	1	25,00	4	10,00	Uomo
CONCORSO PNRR TAR PALERMO	1	25,00	3	75,00	4	10,00	Donna
CONCORSO PNRR TAR CATANIA	2	50,00	2	50,00	4	10,00	Uomo
CONCORSO PNRR TAR VENEZIA	2	50,00	2	50,00	4	10,00	Uomo
MOBILITA' ESTERNA DIRIGENTE TAR VENEZIA	1	25,00	3	75,00	4	10,00	Donna
MOBILITA' ESTERNA DIRIGENTE TAR TRIESTE	1	25,00	3	75,00	4	10,00	Donna
MOBILITA' ESTERNA 60 ASSISTENTI AMMINISTRATIVI	2	50,00	2	50,00	4	10,00	Donna
Totale personale	18		22		40		
Totale % sul personale complessivo	2,04		2,50		4,54		

<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



Nelle Commissioni di concorso è stata sempre rispettata la parità di genere.

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

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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 III	€38468,00	€39014,00	€ 546,00	1,40
AREA II	€32027,00	€32150,00	€ 123,00	0,38
AREA I	€30800,00	€29007,00	€ -1793,00	-6,18

Non si rilevano problematiche di disparità retributive, in quanto dalla comparazione emerge una sostanziale omogeneità: le differenze minime a vantaggio delle donne nelle fasce dirigenziali dell'area 3 e 2 sono compensate dalla leggera superiorità di quelle maschili nell'area prima. Trattasi comunque di scostamenti minimali.

## Sezione 4 - Benessere personale

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

No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'organizzazione della giustizia amministrativa si connota per la sua frammentarietà sul territorio (T.A.R.), il che rende non

agevolmente comparabili le problematiche che risentono dell'organizzazione della singola articolazione, diversa rispetto a quella del Consiglio di Stato. La composizione "mista" dei componenti del CUG consente di effettuare confronti di esperienze, affinché tali differenze siano solo peculiarità e non scelte che vanno a discapito del benessere lavorativo.

#### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Il CUG sta affrontando la problematica della rivisitazione dello smart working anche in ragione dell'entrata in funzione degli uffici del processo (gennaio 2022), soggetto a normativa speciale in tale ambito, che tuttavia impone la ricerca di punti di equilibrio condivisi per non peggiorare l'ambiente lavorativo, anche in senso logistico, del personale "storico". Il tema necessita di approfondimento.

#### 4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Non si sono rilevate, né sono state segnalate situazioni di discriminazione/mobbing.

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:	nomina a seguito di interpellato, tranne Presidente, scelto dal Segretariato generale per esperienze pregresse. /presidente inte
Tipologia di atto:	decreto segretario generale
Data:	03/03/2021
Organo sottoscrittore:	Presidente
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Non so
Esiste una sede fisica del CUG?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	apposita sezione sul sito intranet e internet dell'amministrazione

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: **Sì**

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?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

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

## Considerazioni conclusive

L'azione dei CUG può essere maggiormente valorizzata mediante coinvolgimento maggiore su tematiche quali la creazione di strumenti effettivi di supporto per mobbing. Si ritiene importante anche la valorizzazione della presenza capillare dei rappresentanti del CUG nell'organizzazione per riprendere il percorso di "normalizzazione" dell'utilizzo del lavoro agile.

## Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-uffici-amministrativi-del-consiglio-di-stato-e-dei-tribunali-0>