



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' - 2024

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	piano_azioni_positive_cds-triennio_-anno_.pdf
2021 - 2023	http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cds-triennio_-anno_0.pdf (1.05 MB)
piano_azioni_positive_cds-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf	
http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cds-triennio_2021-2023-anno_2021_1.pdf	
(910.51 KB)	
2024-2026	2025
piano_azioni_positive_cds-triennio_2024-2026-anno_2025.pdf	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-2>

piano_azioni_positive_cds- triennio_2024-2026-anno_.pdf	piano_azioni_positive_cds- triennio_2025-2027-anno_2025.pdf
no- triennale/cds/2024-2026/piano_azioni_positiv e_cds-triennio_2024-2026-anno_.pdf (712.46 KB)	no- triennale/cds/2025-2027/piano_azioni_positiv e_cds-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf (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' - 2024

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-2>



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	DIRETTORE GENERALE	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI	0	2	4	6	4	0	0	8	11	5
Personale non dirigente	Area dei funzionari	6	21	41	23	12	12	68	58	49	41
Personale non dirigente	Area assistenti	26	23	27	62	51	21	35	44	114	103
Personale non dirigente	Area operatori	0	0	4	5	2	0	0	1	5	9
Totale personale		32	46	76	96	70	33	103	111	179	158
Totale % sul personale complessivo		3,54	5,09	8,41	10,62	7,74	3,65	11,39	12,28	19,80	17,48

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	32	38	26	15	1	112	37,09	36,96	33	93	41	17	6	190	62,91	33,93
Tra 3 e 5 anni	0	2	14	12	6	34	51,52	11,22	0	3	14	8	7	32	48,48	5,71
Tra 5 e 10 anni	0	4	13	18	6	41	42,27	13,53	0	3	18	28	7	56	57,73	10,00
Superiore a 10 anni	0	0	19	45	52	116	29,15	38,28	0	4	30	115	133	282	70,85	50,36
Totale	32	44	72	90	65	303			33	103	103	168	153	560		
Totale %	3,71	5,10	8,34	10,43	7,53	35,11			3,82	11,94	11,94	19,47	17,73	64,89		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area funzionari	Laurea	94	33,45	187	66,55	281	32,56
Area funzionari	Diploma di scuola superiore	9	18,00	41	82,00	50	5,79
Area assistenti	Laurea	62	37,35	104	62,65	166	19,24
Area assistenti	Diploma di scuola superiore	89	33,33	178	66,67	267	30,94
Area assistenti	Inferiore al Diploma superiore	38	52,05	35	47,95	73	8,46
Area operatori	Diploma di scuola superiore	7	63,64	4	36,36	11	1,27
Area operatori	Inferiore al Diploma superiore	4	26,67	11	73,33	15	1,74
Totale personale		303		560		863	
Totale % sul personale complessivo		33,52		61,95		95,46	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tempo Pieno	32	48	72	95	69	316	35,83	98,75	33	103	109	168	153	566	64,17	96,92
Part Time >50%	0	0	2	1	1	4	18,18	1,25	0	0	2	11	5	18	81,82	3,08
Totale	32	48	74	96	70	320			33	103	111	179	158	584		
Totale %	3,54	5,31	8,19	10,62	7,74	35,40			3,65	11,39	12,28	19,80	17,48	64,60		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ 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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	1	1	0	2	20,00	50,00	0	0	1	4	3	8	80,00	44,44
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	1	0	1	2	16,67	50,00	0	0	1	7	2	10	83,33	55,56
Totale	0	0	2	1	1	4			0	0	2	11	5	18		
Totale %	0,00	0,00	9,09	4,55	4,55	18,18			0,00	0,00	9,09	50,00	22,73	81,82		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1017	26,83	2774	73,17	3791	52,18
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	821	31,37	1796	68,63	2617	36,02
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	148	17,27	709	82,73	857	11,80
Totale permessi	1986	27,34	5279	72,66	7265	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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

- 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**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Prosecuzione formazione anche a distanza del personale

Valorizzazione delle risorse umane in modo da incrementare i partecipanti alle iniziative formative

Il CUG, coinvolto nell'approvazione del Piano di formazione, ha suggerito l'introduzione di un feedback di gradimento dei corsi al fine di valutarne l'efficacia in funzione di future proposte migliorative, pur rilevando un notevole incremento nell'erogazione della formazione e dei dipendenti coinvolti.

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale dirigenti	0	0	75	107	20	202	22,00	6,78	0	0	59	374	283	716	78,00	11,50
Aggiornamento Professionale - SNA	54	254	405	112	48	873	35,40	29,29	104	626	456	255	152	1593	64,60	25,59
Aggiornamento professionale Categoria D	60	210	410	230	120	1030	31,12	34,55	120	680	580	490	410	2280	68,88	36,63
Contratti pubblici, E-procurement	18	63	123	69	36	309	31,12	10,37	36	204	174	147	123	684	68,88	10,99
Aggiornamento professionale Categoria C	78	69	81	186	153	567	37,35	19,02	63	105	132	342	309	951	62,65	15,28
Totale ore	210	596	1094	704	377	2981			323	1615	1401	1608	1277	6224		
Totale ore %	2,28	6,47	11,88	7,65	4,10	32,38			3,51	17,54	15,22	17,47	13,87	67,62		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere

No

dell'Amministrazione?:

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso PNRR n. 18 funzionari e n. 10 assistenti	2	50,00	2	50,00	4	100,00	Uomo
Totale personale	2		2		4		
Totale % sul personale complessivo	0,22		0,22		0,44		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Non si rilevano situazioni di criticità.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

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? **Sì**

Non è stata superata la criticità, già evidenziata nel 2022, dovuta alla mancanza di socializzazione e messa a sistema dei risultati delle indagini

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

Le problematiche emerse nelle singole articolazioni territoriali in cui è organizzata la Giustizia amministrativa, non facilitano la comparazione delle differenti esperienze ma la composizione "mista" dei componenti del CUG consente comunque di effettuare confronti fra le stesse per superare eventuali criticità.

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

Il CUG si è reso pienamente disponibile alla elaborazione di un sistema che, dando attuazione alle previsioni normative, consenta di gestire le situazioni critiche di mobbing e molestie, nonché rilevare eventuali criticità nelle more della istituzione della figura del Consigliere di fiducia o comunque di uno Sportello deputato all'ascolto.

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. Quanto detto, tenuto conto della mancanza di competenza del CUG a "prendere in carico" singole rappresentazioni di situazioni percepite come soggettivamente discriminanti.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Il 1° gennaio 2023 è entrato in vigore il Regolamento sul lavoro agile che ha esteso a tutto il personale dipendente la possibilità di usufruire di tale forma di lavoro flessibile. Tale obiettivo potrebbe essere ulteriormente implementato verificando la possibilità di utilizzare altra forma di lavoro flessibile come il lavoro da remoto.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Nomina a seguito di interpello, tranne Presidente, scelto dal Segretariato generale per esperienza pregressa tra il personale di magistratura

Tipologia di atto: Decreto del Segretario generale

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?: Sì

Sede virtuale : Apposita sezione sul sito internet e intranet della Giustizia amministrativa

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
3

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
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

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

- Aggiornamento sul Piano Triennale Azioni Positive 2021-2023

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



Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Considerazioni conclusive

L'azione del CUG è stata correttamente orientata nei limitati spazi nei quali ne è previsto l'effettivo coinvolgimento. Si ribadisce l'opportunità di una maggiore valorizzazione mediante coinvolgimento su tematiche quali la creazione di strumenti effettivi di supporto per mobbing.

Il CUG ha proseguito, in considerazione della rilevanza della condivisione delle esperienze, nella informazione e formazione attuata tramite la Rete dei CUG e condivisa dal Presidente con i Componenti.

Source URL:

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