



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' - 2025

*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_1.pdf">piano_azioni_positive_cds-triennio_2021-2023-anno_2021_1.pdf</a>	
<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cds-triennio_2021-2023-anno_2021_1.pdf">(<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)</a>	
2024-2026	2025
<a href="#">piano_azioni_positive_cds-</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

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale		0	2	4	6	5	0	0	7	11	6
Personale non dirigente	Area dei funzionari	3	25	34	23	12	12	78	53	47	44
Personale non dirigente	Area assistenti	22	21	29	60	45	21	49	40	91	113
Personale non dirigente	Area operatori	0	3	1	5	2	0	1	1	5	8
Totale personale		25	51	68	95	65	33	128	101	154	171
Totale % sul personale complessivo		2,81	5,72	7,63	10,66	7,30	3,70	14,37	11,34	17,28	19,19

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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	19	27	7	5	2	60	39,47	21,05	27	55	6	3	1	92	60,53	16,34
Tra 3 e 5 anni	6	19	16	8	2	51	30,72	17,89	6	61	30	13	5	115	69,28	20,43
Tra 5 e 10 anni	0	1	25	34	20	80	56,74	28,07	0	9	18	28	6	61	43,26	10,83
Superiore a 10 anni	0	2	16	41	35	94	24,16	32,98	0	3	40	99	153	295	75,84	52,40
Totale	25	49	64	88	59	285			33	128	94	143	165	563		
Totale %	2,95	5,78	7,55	10,38	6,96	33,61			3,89	15,09	11,08	16,86	19,46	66,39		

(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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Area funzionari	Laurea	89	31,45	194	68,55	283	33,37
Area funzionari	Diploma di scuola superiore	8	16,67	40	83,33	48	5,66
Area assistenti	Laurea	53	32,32	111	67,68	164	19,34
Area assistenti	Diploma di scuola superiore	92	34,59	174	65,41	266	31,37
Area assistenti	Inferiore al Diploma superiore	32	52,46	29	47,54	61	7,19
Area operatori	Diploma di scuola superiore	7	63,64	4	36,36	11	1,30
Area operatori	Inferiore al Diploma superiore	4	26,67	11	73,33	15	1,77
Totale personale		285		563		848	
Totale % sul personale complessivo		31,99		63,19		95,17	

<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

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

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

	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>
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time >50%	0	0	1	0	1	2	10,00	0,66	0	0	3	9	6	18	90,00	3,07
Tempo Pieno	25	51	67	95	64	302	34,67	99,34	33	128	98	145	165	569	65,33	96,93
Totale	25	51	68	95	65	304			33	128	101	154	171	587		
Totale %	2,81	5,72	7,63	10,66	7,30	34,12			3,70	14,37	11,34	17,28	19,19	65,88		

<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>
Smart working	25	51	68	95	65	304	34,12	100,00	33	128	101	154	171	587	65,88	100,00
Totale	25	51	68	95	65	304			33	128	101	154	171	587		
Totale %	2,81	5,72	7,63	10,66	7,30	34,12			3,70	14,37	11,34	17,28	19,19	65,88		

<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

## 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	1200	28,65	2989	71,35	4189	56,03
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	468	30,97	1043	69,03	1511	20,21
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	223	12,55	1554	87,45	1777	23,77
Totale permessi	1891	25,29	5586	74,71	7477	

<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

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

- Lavoro da remoto

## 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 CUG ha espresso parere favorevole al Piano triennale di Azioni positive 2024-2026, auspicando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi indicati nelle singole azioni che sarà in ogni caso monitorato dal comitato anche in relazione a eventuali criticità che dovessero manifestarsi nell'arco temporale programmato.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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>
SYLLABUS-COMPETENZE DIGITALI	342	1288	1125	1516	1385	5656	38,99	85,41	522	2005	1778	2363	2184	8852	61,01	80,39
Syllabus: RiformaMentis	19	73	64	86	79	321	36,03	4,85	34	130	114	152	140	570	63,97	5,18
Syllabus	22	67	56	78	67	290	26,44	4,38	45	179	168	213	202	807	73,56	7,33
Aggiornamento Professionale - SNA	9	81	116	92	57	355	31,20	5,36	35	227	184	183	154	783	68,80	7,11
Totale ore	392	1509	1361	1772	1588	6622			636	2541	2244	2911	2680	11012		
Totale ore %	2,22	8,56	7,72	10,05	9,01	37,55			3,61	14,41	12,73	16,51	15,20	62,45		

<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		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
mobilità	2	50,00	2	50,00	4	16,67	Uomo
Concorso PNRR	2	50,00	2	50,00	4	16,67	Uomo
Concorso PNRR	1	25,00	3	75,00	4	16,67	Uomo
Concorso PNRR	2	50,00	2	50,00	4	16,67	Uomo
Concorso PNRR	2	50,00	2	50,00	4	16,67	Uomo
Concorso PNRR	1	25,00	3	75,00	4	16,67	Uomo
Totale personale	10		14		24		



	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
Totale % sul personale complessivo	1,12		1,57		2,69		

<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

Non si rilevano situazioni di criticità, tranne la constatazione che l'incarico di Presidente è stato sempre affidato ad un componente di genere maschile. Si auspica un maggiore equilibrio nell'attribuzione del ruolo.

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

Divario economico, media delle retribuzioni omnnicomprensive 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 negli anni precedenti, dovuta alla mancanza di socializzazione e messa a sistema del risultato 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: Sì

Codici di comportamento: Sì

Il codice di condotta elaborato a fine anno 2024 sarà adottato e diffuso con iniziative formative, nel corso dell'anno 2025.

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

Il CUG si è reso pienamente disponibile a gestire le situazioni critiche di mobbing e molestie, nonché a rilevare eventuali criticità nelle more dell'adozione del Codice di condotta e della istituzione della figura del Consigliere di fiducia e dello Sportello d'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, tenuto comunque 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.

Già dal 1° gennaio 2023 tutto il personale dipendente ha la possibilità di usufruire del lavoro agile.

Con l'obiettivo di adottare regole interne per favorire il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale e promuovere politiche mirate a un miglior equilibrio tra tempi e carichi nella vita privata e lavorativa, nel dicembre del 2024 è stata elaborata la carta del tempo del lavoro manageriale.

Si auspica che siano elaborati programmi di formazione destinati a personale che rientra in servizio dopo lunghi periodi di assenza.

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Nomina a seguito di interpello per il personale dell'Amministrazione (tranne il Presidente) scelto dal Segretariato generale tra il personale di magistratura) e designazione da parte delle organizzazioni sindacali

Tipologia di atto:

Decreto del Segretario generale

Data: 03/03/2021

Organo sottoscrittore: Segretario generale

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

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:  
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
- 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?

- Piani di formazione del personale
- Piano triennale di azioni positive 2024-2026

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

il CUG ha partecipato alle iniziative indette dalla Rete, che costituiscono un importantissimo motivo di confronto e di arricchimento. Anche alla luce degli scambi emersi, non può che ribadirsi la discrasia, già segnalata, tra effettività delle competenze attribuite e efficacia del coinvolgimento, spesso relegato al rango di mero rispetto di un adempimento formale normativamente previsto.

Si segnala peraltro che il CUG in carico opera in regime di prorogatio, perché, come già avvenuto in occasione della precedente scadenza di mandato, non sono state attivate le procedure di rinnovo, il che conferma un sostanziale disinteresse per l'incisività dell'operato dell'organismo de quo.

---

### Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-uffici-amministrativi-del-consiglio-di-stato-e-dei-tribunali-3>