



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**  
**per le Pari Opportunità, per il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**  
**del personale amministrativo, dirigenziale e non, della Giustizia Amministrativa**

Al Segretario generale della G.A.  
SEDE

**RELAZIONE SULL'ATTIVITA' 2020**

**Premessa**

Il Comitato Unico di Garanzia della Giustizia amministrativa, rinnovato il 6 giugno 2016, si è trovato ad operare per gran parte dell'anno di riferimento in regime di *prorogatio*, non essendone stata rinnovata la composizione alla scadenza del 5 giugno 2020. Per completezza si rappresenta che l'organismo è stato rinnovato nella sua composizione con decreto del Segretario generale della giustizia amministrativa n. 86 del 3 marzo 2021.

Come ogni anno, con la presente relazione si intende riferire sull'attività svolta, come peraltro previsto dalle "Linee Guida 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 con direttiva del 4 marzo 2011 dal Ministro per la Pubblica amministrazione e l'innovazione di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità), così come integrata dalla direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2 del 26 giugno 2019.

In conformità a tali atti, pertanto, la parte narrativa concernente le iniziative intraprese, è supportata e integrata da dati analitici sulla situazione del personale dell'Amministrazione di riferimento, acquisiti dagli uffici competenti, avvalendosi peraltro del format espressamente indicato allo scopo.

## Prima Parte —Analisi dei dati

### 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>36,54</b>			<b>0,00</b>	<b>2,97</b>	<b>10,32</b>	<b>33,68</b>	<b>16,54</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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		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 % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
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
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>64</b>	<b>124</b>	<b>75</b>	<b>288</b>			<b>0</b>	<b>24</b>	<b>87</b>	<b>275</b>	<b>110</b>	<b>496</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,00</b>	<b>3,19</b>	<b>8,16</b>	<b>15,82</b>	<b>9,57</b>	<b>36,73</b>			<b>0,00</b>	<b>3,06</b>	<b>11,10</b>	<b>35,08</b>	<b>14,03</b>	<b>63,27</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

#### 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 (2)
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
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>35</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2,63</b>	<b>5,26</b>	<b>0,00</b>	<b>7,89</b>			<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>13,16</b>	<b>65,79</b>	<b>13,16</b>	<b>92,11</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

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 quasi 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

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.

Si segnalano le azioni più rilevanti relative al Piano Triennale di Azioni Positive:

## **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) 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
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. d) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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	€5494,00	€6158,00	€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

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).

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

### Attività

Il Cug nel corso dell'anno ha formulato pareri sui seguenti argomenti:

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- Piano triennale azioni positive e strumenti a tutela del *mobbing* e analoghi fenomeni.

Nel 2020, infatti, il Cug 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.

II PRESIDENTE

