



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

RELAZIONE SULL'ATTIVITA' 2023

Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia della Giustizia amministrativa 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.

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
Personal e non dirigente	Area dei funzionari	6	21	41	23	12	12	68	58	49	41
Personal e non dirigente	Area assistenti	26	23	27	62	51	21	35	44	114	103
Personal e 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

Obiettivo:

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

Azioni/ Iniziative:

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive Si

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale Si

Inserito nel Piano della Performance: Si

Azioni/ Iniziative:

Adozione Codice di Comportamento e Codice Etico

Destinatari: Tutto il personale

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					Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
	< 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			
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 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	% (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:

==

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
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

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.