



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' 2022

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 è 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		0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale		0	0	4	6	4	0	0	5	13	3
Personale non dirigente		6	39	66	99	62	10	77	106	192	137
Totale personale		6	39	70	106	66	10	77	111	205	141
Totale % sul personale complessivo		0,72	4,69	8,42	12,76	7,94	1,20	9,27	13,36	24,67	16,97

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	6	26	20	13	0	65	32,99	23,90	10	61	41	17	3	132	67,01	25,29
Tra 3 e 5 anni	0	2	7	6	5	20	43,48	7,35	0	2	12	7	5	26	56,52	4,98
Tra 5 e 10 anni	0	9	20	17	4	50	52,08	18,38	0	7	15	18	6	46	47,92	8,81
Superiore a 10 anni	0	2	18	64	53	137	30,11	50,37	0	15	61	123	119	318	69,89	60,92
Totale	6	39	65	100	62	272			10	85	129	165	133	522		
Totale %	0,76	4,91	8,19	12,59	7,81	34,26			1,26	10,71	16,25	20,78	16,75	65,74		

(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)

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Funzionari	Laurea magistrale	58	38,93	91	61,07	149	18,77
Funzionari	Laurea	40	31,75	86	68,25	126	15,87
Funzionari	Diploma di scuola superiore	4	11,11	32	88,89	36	4,53
Assistenti	Laurea magistrale	25	39,68	38	60,32	63	7,93
Assistenti	Laurea	15	34,09	29	65,91	44	5,54
Assistenti	Diploma di scuola superiore	71	28,86	175	71,14	246	30,98
Assistenti	Inferiore al Diploma superiore	38	49,35	39	50,65	77	9,70
Operatori	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,13
Operatori	Diploma di scuola superiore	12	40,00	18	60,00	30	3,78
Operatori	Inferiore al Diploma superiore	9	40,91	13	59,09	22	2,77
Totale personale		272		522		794	
Totale % sul personale complessivo		32,73		62,82		95,55	

(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)
Tempo Pieno	6	39	65	97	62	269	34,89	98,90	10	77	104	180	131	502	65,11	96,17
Part Time >50%	0	0	1	2	0	3	13,04	1,10	0	0	2	12	6	20	86,96	3,83
Totale	6	39	66	99	62	272			10	77	106	192	137	522		
Totale %	0,76	4,91	8,31	12,47	7,81	34,26			1,26	9,70	13,35	24,18	17,25	65,74		

(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⁾ ⁽²⁾	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾ ⁽³⁾	% di genere
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	1	1	0	2	16,67	66,67	0	0	1	6	3	10	83,33	50,00
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	1	0	1	9,09	33,33	0	0	1	6	3	10	90,91	50,00
Totale	0	0	1	2	0	3			0	0	2	12	6	20		
Totale %	0,00	0,00	4,35	8,70	0,00	13,04			0,00	0,00	8,70	52,17	26,09	86,96		

- (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	906	25,39	2662	74,61	3568	63,87
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	645	39,79	976	60,21	1621	29,02
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	88	22,17	309	77,83	397	7,11
Totale permessi	1639	29,34	3947	70,66	5586	

- (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?

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**

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**

Obiettivo:

Valorizzazione delle risorse umane attraverso la formazione, anche con modalità a distanza

Azioni/ Iniziative:

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

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: No

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Aggiornamento iniziative diffusione codice comportamento - disciplina per prevenzione mobbing, molestie e discriminazione

Azioni/ Iniziative:

verifica delle condizioni per l'istituzione della figura del Consigliere di fiducia o comunque di uno sportello ascolto

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Segretariato generale, Direzione generale risorse umane, Ufficio personale e RPD

Indicatore: mappatura delle figure e dei processi ai fini dell'elaborazione di un progetto operativo

Baseline: Adozione codice di comportamento verifica impatto regole per una più strutturata disciplina delle forme di discriminazione

Inserito nel Piano triennale Azioni
Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione
Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione
Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

digitalizzazione fascicoli del personale per una migliore conoscenza della vita professionale del dipendente

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Segretariato generale, Direzione generale risorse umane, Ufficio personale e Ufficio servizio per l'informatica

Indicatore: Completamento digitalizzazione fascicoli dipendenti

Baseline: 60%

Target: 100%

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: Sì

Inserito nel Piano della Performance: Sì

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) genere % di (2)	< 30 ^{da}	a 40	da 41 a 50	31 da 51 a 60	> 60	Totale	% (1) genere % di (3)	
Aggiornamento professionale dirigenti	0	0	39	196	0	235	34,06	7,49	0	0	134	212	109	455	65,94	5,53
Aggiornamento Professionale - SNA	16	40	75	24	12	167	31,75	5,32	36	118	114	75	16	359	68,25	4,36
Aggiornamento professionale Categoria D	180	864	936	504	252	2736	26,95	87,19	288	2376	2016	1512	1224	7416	73,05	90,11
Totale ore	196	904	1050	724	264	3138			324	2494	2264	1799	1349	8230		
Totale ore %	1,72	7,95	9,24	6,37	2,32	27,60			2,85	21,94	19,92	15,83	11,87	72,40		

- (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

Valori Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	
Concorso a n. 6 dirigenti	1	25,00	3	75,00	4	16,67	Donna
Concorso a n. 23 funzionari	0	0,00	4	100,00	4	16,67	Donna
Concorso a n. 67 assistenti	1	25,00	3	75,00	4	16,67	Donna
Concorso PNRR per n. 6 assistenti informatici	3	75,00	1	25,00	4	16,67	Uomo
Concorso PNRR per n. 11 funzionari amministrativi e n. 1 assistente informatico	3	75,00	1	25,00	4	16,67	Uomo
MOBILITA' ESTERNA DIRIGENTE TAR LAZIO	1	25,00	3	75,00	4	16,67	Donna
Totale personale	9		15		24		
Totale % sul personale complessivo	1,08		1,81		2,89		

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

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

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigenti	€95494,00	€96158,00	€ 664,00	0,69
Funzionari	€38468,00	€39014,00	€ 546,00	1,40
Assistenti	€32027,00	€32150,00	€ 123,00	0,38
Operatori	€30800,00	€29007,00	€ -1793,00	-6,18

Sezione 4 - Benessere personale

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

Non risulta siano stati socializzati e messi a sistema i risultati delle indagini e questo costituisce una criticità.

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:	Si

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, nell'ottica della regolamentazione dello smart working in regime ordinario, anche in ragione dell'entrata in funzione degli uffici del processo (gennaio 2022), soggetto a normativa speciale in tale ambito, ha manifestato piena disponibilità al coinvolgimento nella pianificazione/monitoraggio sulla valutazione degli effetti del possibile affollamento di tali uffici dovuto alla compresenza del personale a tempo determinato con il personale "strutturale" per scongiurare problematiche "ambientali", allo scopo di implementare il ricorso alla modalità lavorativa agile.

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.

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.

Si ritiene che tale obiettivo venga perseguito implementando l'utilizzo di tutte le forme di lavoro flessibile il che è avvenuto mediante l'estensione dello smart working a tutto il personale dipendente, inizialmente in via di fatto e sperimentale, indi codificando il principio nell'apposito regolamento che è entrato in vigore il 1 gennaio 2023.

Obiettivo:

Valorizzazione delle risorse umane attraverso la formazione, anche con modalità a distanza

Il CUG è coinvolto nell'approvazione del Piano formativo. Come fatto presente nel parere relativo all'anno in corso, sarebbe opportuno aver un feedback del gradimento al fine di valutare l'efficacia dei corsi in funzione di future proposte migliorate

Obiettivo:

Aggiornamento iniziative diffusione codice comportamento - disciplina per prevenzione mobbing, molestie e discriminazione

Essendo il codice risalente all'anno 2021, le iniziative di diffusione sono state tempestivamente attivate al momento.

Si provvederà nuovamente all'esito degli emanandi aggiornamenti richiesti dalla normativa sopravvenuta. Sono in effetti carenti gli aspetti disciplinari inerenti mobbing e discriminazione in genere

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Sono state assunte singole iniziative di settore ritenute particolarmente incisive sul benessere organizzativo, quali la copertura assicurativa sanitaria per tutti i dipendenti e il miglioramento delle preesistenti politiche assistenziali agli aventi diritto, già previste, estendendone la platea dei beneficiari.

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 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?:	Si
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?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

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

Considerazioni conclusive

L'azione dei CUG è stata correttamente orientata nei limitati spazi nei quali ne è previsto l'effettivo coinvolgimento. Va infatti nuovamente sottolineata l'opportunità di una maggiore valorizzazione mediante coinvolgimento 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. Si evidenzia l'importanza della socializzazione delle esperienze informative e formative 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-1>