



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 Segretariato generale della G.A.

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE SULL'ATTIVITA' 2019

Premessa.

Il Comitato Unico di Garanzia della Giustizia amministrativa, rinnovato il 6 giugno 2016, risulta composto, alla data del 31 dicembre 2019, da 18 componenti effettivi - 8 di parte sindacale e 8 di parte pubblica - e da 17 componenti supplenti -9 di parte sindacale e 8 di parte pubblica. Il Presidente è stato designato dall'Amministrazione scegliendolo tra i magistrati amministrativi (Consigliere di Stato Antonella Manzione) con ritenuta attitudine gestionale. Il ruolo del vice Presidente, invece, per scelta interna all'organismo, è stato individuato tra i membri di designazione sindacale (funzionario Elisabetta Argiolas).

Come ogni anno, con la presente relazione si intende riferire sull'attività svolta, siccome 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.

PARTE PRIMA – ANALISI DEI DATI

Di seguito si riporta, dunque, la tabella riassuntiva della situazione del personale amministrativo in ruolo presso la giustizia amministrativa alla data del 31 dicembre 2019¹:

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Dirigenti 1° fascia									1	
Dirigenti 2° fascia tempo ind.			1	10	5		1	4	10	2
Dirigenti 2° fascia art. 19 165/2001									1	
Area III		12	24	20	7		15	31	75	17
Aree II e I		10	32	116	57		8	45	310	
Totale personale		22	57	146	69		24	80	397	19
% sul personale complessivo		2,7	7,0	17,9	8,5		2,9	9,8	48,8	2,3

La ripartizione del personale per genere ed età (tabella 1.1) evidenzia l'assenza della classe di età di meno di 30 anni, come effetto del prolungato blocco del *turn over*. L'anno trascorso, tuttavia, si segnala per l'avvenuta indizione di apposita procedura per il reclutamento di 159 di unità di personale amministrativo (Area III – Fascia retributiva F1), indetta peraltro di concerto con la giustizia contabile e l'avvocatura dello Stato: i recenti eventi emergenziali ne hanno determinato la temporanea sospensione, ma si auspica che il relativo perfezionamento consenta di immettere quanto prima giovani professionalità. Si segnala, inoltre, che nel corso del 2019 si è conclusa la procedura per il reclutamento di 24 posti di personale informatico (Area III – Fascia retributiva F1), sempre indetta di concerto con la giustizia contabile e l'avvocatura dello stato, con l'assunzione nei ruoli della giustizia amministrativa di n. 17 informatici.

Inoltre, i dati segnalano l'invecchiamento in atto della popolazione complessiva dei dipendenti, con la classe degli ultracinquantenni a rappresentare la maggioranza assoluta.

¹ Dati forniti dall'Ufficio del personale amministrativo e l'Organizzazione e l'Ufficio bilancio e trattamento economico e previdenziale.

Costituisce sicuro elemento di positività la riscontrabile presenza di una prevalente presenza femminile, peraltro senza diversificazioni in relazione ai livelli di inquadramento.

La ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza, è evidenziata nella seguente tabella:

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	Tot	%
Tempo Pieno		22	56	145	69	292	35,9		24	77	368	14	483	59,7
Part Time >50%			1	1		2	0,2			3	28	4	35	4,3
Part Time <50%											1	1	2	0,2
Totale		22	57	146	69	294	36,1		24	80	397	19	520	63,9
Totale %		2,7	7,0	17,9	8,5	36,1	36,1		2,9	9,8	48,8	2,3	63,9	63,9

La ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza (tabella 1.2) evidenzia una minima percentuale di personale che svolge la modalità di lavoro in part-time, con una netta maggioranza del genere femminile (4,3% donne contro 0,2% uomini).

Non sussistono nell'Amministrazione posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, come si evidenzia nella seguente tabella:

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Totale personale						100,00%

L'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per genere ed età, è evidenziata nella seguente tabella:

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	Da 51 a 60	>di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni		22	56	146	68	294	35,5		24	80	394	19	520	62,4
Superiore a 10 anni			1		1	2	0,6				3		3	1,5
Totale		22	57	146	69	294	36,1		24	80	397	19	520	63,9
Totale %		2,7	7,0	17,9	8,5	36,1			2,9	9,8	48,8	2,3	63,9	

Per quanto riguarda l'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali (tabella 1.4), si evidenzia che non sussiste una permanenza inferiore ai cinque anni e l'anzianità maggiore si ha nella fascia tra i cinque e dieci anni, con una maggiore presenza del genere femminile (62,4% donne contro 35,5% uomini).

Il divario economico, la media delle retribuzioni per il personale a tempo pieno, suddiviso per genere nei livelli di inquadramento, sono evidenziati nella seguente tabella:

TABELLA 1.5 -DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNISCOPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Dirigenti II fascia	101.813	102.521	708	
Area III	41.013	41.595	582	
Area II	34.146	34.277	131	
Area I	32.838	30.926	1.912	
Totale personale				100,00%
% sul personale complessivo				

Per quanto riguarda il divario economico per il personale a tempo pieno (tabella 1.5) si evidenzia una maggiore retribuzione netta media nel genere femminile, ad esclusione dell'Area I, ove vi è una maggiore retribuzione netta media del genere maschile.

La ripartizione del personale dirigenziale, suddiviso per livello e titolo di studio, è evidenziata nella seguente tabella:

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	16	45,7	19	54,3	35	100
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	16	45,7	19	54,3	35	100
% sul personale complessivo	45,7		54,3		100	

Per quanto riguarda la ripartizione del personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio (tabella 1.6), si evidenzia la maggioranza del genere femminile (54,3% donne contro 45,7 uomini).

La ripartizione del personale non dirigenziale, suddiviso per livello e titolo di studio, è evidenziata nella seguente tabella:

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	71	52,2	65	47,8	136	100
Diploma di scuola superiore	135	31,6	292	68,4	427	100
Laurea	84	34,4	160	65,6	244	100
Laurea magistrale	4	57,1	3	42,9	7	100
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	294	36,1	520	63,9	814	100
% sul personale complessivo	36,1		63,9		100	100

Per quanto riguarda la ripartizione del personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio (tabella 1.7), si evidenzia nella fascia relativa al possesso di titolo di studio inferiore al diploma di scuola superiore la maggioranza del genere maschile (52,2% uomini contro 47,8 donne), così come nella fascia relativa al possesso della laurea magistrale (57,1 uomini contro 42,9 donne), mentre nelle restanti fasce relative al possesso del diploma di scuola superiore (68,4% donne contro 31,6 uomini) e laurea (65,6% donne contro 34,4% uomini) vi è una netta preponderanza del genere femminile.

La composizione di genere delle Commissioni di concorso, è evidenziata nella seguente tabella:

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Progressioni economiche 2019	3	100	0	0	3	100	U
Mobilità esterna 2 dirigenti Emilia Romagna e Liguria	1	33,3	2	66,6	3	100	D
Concorso funz.info con altre PA	4	80	1	20	3	100	U
Concorso funz.amm. con altre PA	1	33,3	2	66,6	3	100	D
Mobilità esterna TAR Ancona 1 funz. e 2 assistenti amm.	1	33,3	2	66,6	3	100	U
Selezione operatore da collocamento TAR Bologna	1	33,3	2	66,6	3	100	D
Selezione operatore da collocamento TAR Catania	1	33,3	2	66,6	3	100	D
Selezione operatore da collocamento TAR Perugia	0	0	3	100	3	100	D
Selezione operatore da collocamento TAR Trieste	0	0	3	100	3	100	D
Totale personale (media %)		49,5		50,5		100	
% sul personale							

La composizione di genere delle Commissioni di concorso (tabella 1.8) evidenzia una preponderanza del genere femminile, soprattutto relativamente alla presidenza di tali commissioni con un vantaggio del genere femminile di 6 a 3.

La fruizione delle misure di conciliazione, per genere ed età, è evidenziata nella seguente tabella:

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta			1	1		2	0,7			3	29	5	37	7,1
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile			4	17	6	27	9,1		3	13	33	7	56	10,7
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale			5	18	6	29	9,8		3	16	62	12	93	17,8
Totale %			1,7	6,1	2	9,8			0,6	3	11,9	2,3	17,8	

La fruizione delle misure di conciliazione (tabella 1.9), evidenzia la preponderanza femminile del personale che utilizza il part-time (7,1% contro 0,7%) e anche di coloro che usufruiscono del lavoro in modalità agile (10,7% contro 9,1%), con la fascia di età dai 51 ai 60 anni a risultare maggiormente coinvolta.

L'analisi dei dati sul lavoro agile merita una notazione particolare, trattandosi di esperienza da tempo avviata e monitorata anche grazie all'attività compulsiva del CUG nella sua complessità ovvero per il tramite della sua componente sindacale.

Si segnala, pertanto, che nel corso del 2019, 83 unità di personale hanno usufruito della modalità di lavoro agile per un giorno a settimana, di cui 56 donne (1 dirigente) e 27 uomini (1 dirigente).

La fruizione dei congedi parentali e permessi ex legge 104/1992, per genere, è evidenziata nella seguente tabella:

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1.152	28,1	2.944	71,9	4.096	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	740	18,1	3.350	81,9	4.090	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	97	22,1	341	77,9	438	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	85	52,1	78	47,9	163	100
Totale						
% sul personale						

La fruizione dei congedi parentali e permessi ex legge 104/1992 (tabella 1.10), evidenzia una netta preponderanza nell'utilizzo da parte del genere femminile, ad eccezione della fruizione dei permessi orari per congedi parentali, ove vi è una maggioranza del genere maschile (52,1% contro 47,9).

La fruizione della formazione, per genere, livello ed età, è evidenziata nella seguente tabella:

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ'

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)		22	57	146	69	294	36,1		24	80	397	19	520	63,9
Aggiornamento professionale														
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare) Trasparenza, anti-corruzione e privacy		22	57	146	69	294	36,1		24	80	397	19	520	63,9
Totale ore														
Totale ore %														

Per quanto riguarda la fruizione della formazione (tabella 1.11), si evidenzia una netta preponderanza del genere femminile (63,9% donne contro 36,1% uomini) e con la fascia di età maggiormente rappresentativa in quella dai 51 ai 60 anni, in entrambi i generi.

PARTE SECONDA – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

OPERATIVITA’

Va innanzi tutto premesso che il Comitato si è dotato di un proprio regolamento organizzativo, approvato nella versione originaria il 20 settembre 2011 (modificato il 6 novembre 2012), successivamente modificato il 21 novembre 2018: in particolare attraverso le modifiche, da attribuire peraltro all’attuale composizione, si è cercato di porre rimedio a talune criticità emerse in corso di attività nel contempo individuando modalità lavorative più snelle e più efficaci, come l’utilizzo di sottocommissioni con specializzazioni per materia, il coinvolgimento dei membri supplenti, le modalità informative dei titolari e dei supplenti in relazione agli argomenti all’ordine del giorno, la disciplina delle scadenze, ecc.

Come chiarito in premessa, il Comitato è nominato con decreto del segretario generale della giustizia amministrativa e dura in carica quattro anni decorrenti dalla data di insediamento; i membri decadono dalla carica all’atto della nomina dei membri del nuovo Comitato, continuando ad operare fino a tale momento in regime di *prorogatio* per le sole urgenze.

Tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Il Comitato non ha una dotazione di *budget* annuale, ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. n. 165/2001.

Il Comitato ha un’apposita area, in costante aggiornamento, dedicata alle attività svolte, alle informazioni di interesse nell’ambito delle materie di competenza e alla pubblicazione di pareri, sul sito WEB della Giustizia Amministrativa nella sezione “Amministrazione Trasparente”, nonché sul sito INTRANET, alla voce Comitati.

Si è altresì scelto di pubblicizzare le informazioni di maggiore attualità e interesse, spesso rivenienti dalla partecipazione alla cd. “Rete nazionale” dei CUG, anche utilizzando la homepage della giustizia amministrativa. Ciò ha garantito un minimo di omogeneizzazione divulgativa rispetto a quanto “proposto” dagli analoghi organismi presso le altre amministrazioni, sensibilizzando tutto il personale su tematiche di benessere lavorativo *lato sensu* intese, ovvero semplicemente con effetto di “richiamo” all’esistenza di tale importante “sensore” di problematiche generali o specifiche, cui se del caso fare anche direttamente riferimento.

ATTIVITA’

Il Comitato, nel corso del 2019, si è riunito quattro volte e precisamente il 21 febbraio, il 12 marzo, il 24 luglio e il 23 ottobre.

La relativa attività si è tuttavia svolta senza soluzione di continuità mediante continui contatti e scambi di materiale ed informazioni *online*. La modalità “da remoto” è stata spesso privilegiata stante la peculiarità dell’amministrazione di riferimento, caratterizzata da un’articolazione sul territorio su base regionale.

Per quanto possibile a fronte del non sempre costante flusso di informazioni intersettoriali, il Comitato ha concentrato le proprie sessioni di lavoro sull'analisi propositiva dei miglioramenti strutturali e gestionali nell'amministrazione di appartenenza.

Particolare attenzione è stata dedicata all'analisi, anche giuridica, del fenomeno del *mobbing*. Per il tramite di apposito gruppo di lavoro sono state esaminate *best practice* in materia, convenendo sulla necessità dell'istituzione di un consigliere di fiducia, peraltro espressamente richiesto al segretariato generale. In supporto della Consigliera di fiducia il gruppo di lavoro auspica l'istituzione di nuclei di ascolto, composti da personale interno all'amministrazione, in numero di tre dislocati uno in nord Italia, uno al centro ed uno al Sud. Tali nuclei più vicini fisicamente al personale possono rilevare i problemi al loro nascere, prima che si trasformino in veri casi di *mobbing*.

La sopravvenienza della nuova direttiva aveva orientato il dibattito verso scelte propositive del previsto tavolo condiviso. In tale direzione si è convenuto di formulare apposita ipotesi di lavoro all'interno della proposta del Piano triennale delle azioni positive, in corso di redazione.

La sensibilizzazione di tutti i componenti all'ascolto, ha fatto sì che sia stata fronteggiata anche una specifica richiesta di intervento, opportunamente incanalata presso le dovute sedi mediche e istituzionali, non senza una fitta interlocuzione e approfondimento, che ha visto la massima espressione di sensibilità, professionalità e disponibilità da parte di singoli membri.

Particolare attenzione è stata dedicata alla tematica dello *smart working*. La creazione finanche di un tavolo di monitoraggio delle criticità con composizione allargata al Presidente del CUG ha comportato l'accompagnamento del relativo percorso dalla sua nascita, all'attuazione della fase sperimentale, agli adeguamenti regolamentari; la strategicità del relativo disegno è emersa in tutta la sua importanza in occasione delle note recenti problematiche correlate all'emergenza COVID.

Ampia attenzione è stata infine dedicata alla ricordata elaborazione di una nuova proposta di Piano triennale delle azioni positive. La risalenza nel tempo del precedente ha indotto il Comitato a farsi parte diligente nell'elaborazione di una sua radicale revisione, che valorizzi anche le novità normative intervenute, nel contempo analizzando e recuperando pregresse indicazioni la cui avvenuta attuazione non è parsa di tangibile verifica, sì da riformularne la proposizione in termini di maggiore efficacia e monitoraggio.

La stesura finale del documento, necessitante solo di un'ultima condivisione formale, verrà a breve trasmessa all'amministrazione.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Si ritiene di dover segnalare come alle potenzialità dell'organismo non sempre corrisponda un'effettiva possibilità di valorizzazione del relativo apporto, anche propositivo.

La mancanza di un budget economico menoma notevolmente tali potenzialità.

Ulteriore criticità è sicuramente rappresentata dalla ramificazione sul territorio dell'amministrazione, che rende spesso diverse e contestualizzate le esigenze in ragione dell'articolazione territoriale interessata e difficile l'omogeneizzazione di scelte, metodi, e, soprattutto, criteri di interlocuzione.

Ciò ha per converso costituito anche un punto di forza, stante che la ricchezza del dibattito si è spesso tradotta nella condivisione di esperienze diverse e nella possibilità per ciascun singolo componente di agire anche individualmente come sensore delle questioni affrontate collegialmente.

Il Presidente del CUG