



## **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' 2018**

#### **Premessa.**

Il Comitato Unico di Garanzia della Giustizia amministrativa, rinnovato il 6 giugno 2016, risulta composto, alla data del 31.12.2018, 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. E' presieduto da un Presidente, individuato dall'Amministrazione tra i magistrati amministrativi e, in sua sostituzione, da un Vice Presidente designato tra i componenti di parte sindacale. Il 15 gennaio 2018, in seguito alle dimissioni del Presidente Cons. Emanuela Loria, è stato nominato Presidente il Cons. Antonella Manzione.

La presente relazione, come previsto dal punto 3.3 delle "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" (direttiva del 4 marzo 2011 emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità), si propone di illustrare le attività del CUG e la situazione del personale nell'anno 2018, per come conosciuta avuto riguardo alle azioni e all'attività posta in essere per dare attuazione all'interno dell'Amministrazione ai principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche che possono indurre al fenomeno del *mobbing*.

Il Comitato, nel corso del 2018, si è riunito sei volte e precisamente: 8 gennaio, 24 gennaio, 15 marzo, 22 maggio, 18 ottobre e 21 novembre.

La relativa attività si è comunque svolta senza soluzione di continuità essendo garantita la comunicazione online, con particolare riguardo all'avvenuta istituzione di gruppi di lavoro su base volontaria per l'approfondimento di specifiche tematiche di interesse e l'individuazione di possibili percorsi o interventi di competenza.

#### **Analisi dei dati del personale.**

Per quanto riguarda la ripartizione, per età e genere, del personale amministrativo in ruolo, alla data del 31.12.2018, si rileva, in base ai dati forniti dall'Ufficio del personale amministrativo, la seguente situazione:

**TABELLA A) PERSONALE SUDDIVISO PER ETA' E GENERE**

TOTALE PERSONALE DIPENDENTE DI RUOLO							
Classi di età	Donne		Uomini		Totale		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	% sul totale complessivo
meno di 30 anni	1	100	0	0	1	100	0,12
31-40 anni	29	49,15	30	50,85	59	100	7,13
41-50 anni	99	61,49	62	38,51	161	100	19,47
Oltre 50 anni	398	65,68	208	34,32	606	100	73,28
<b>Totale personale</b>	<b>527</b>	<b>63,72</b>	<b>300</b>	<b>36,28</b>	<b>827</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

La ripartizione del personale in base all'età (tabella A) evidenzia la quasi assenza della classe di età "meno di 30 anni", corrispondente appena allo 0,12% del personale complessivo, come effetto del prolungato blocco del turn over. Inoltre, le percentuali che indicano le classi di età più elevate, segnalano l'invecchiamento in atto della popolazione complessiva dei dipendenti, con la classe degli ultracinquantenni a rappresentare la maggioranza assoluta (73,28%) e, a seguire, quella dei quarantenni (19,47%). Oltre che sul totale (63,72%), il vantaggio femminile risulta prevalente all'interno di ciascuna classe.

La ripartizione del personale per genere (ed età) in relazione alle diverse aree, è evidenziata nella seguente tabella:

**TABELLA B) PERSONALE SUDDIVISO PER ETA', GENERE E AREA**

DIRIGENTI							
Classi di età	Donne		Uomini		Totale		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	% sul totale dei dirigenti
meno di 30 anni	0	0	0	0	0		0
31-40 anni	1	100	0	0	1		2,86
41-50 anni	8	72,73	3	27,27	11		31,43
Oltre 50 anni	10	43,48	13	56,52	23		65,71
<b>Totale personale</b>	<b>19</b>	<b>54,29</b>	<b>16</b>	<b>45,71</b>	<b>35</b>		<b>100</b>
<b>% sul totale complessivo del personale</b>		<b>2,30</b>		<b>1,93</b>		<b>4,23</b>	

AREA TERZA (FUNZIONARI)							
Classi di età	Donne		Uomini		Totale		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	% sul totale dei funzionari
meno di 30 anni	0	0	0	0	0		0
31-40 anni	18	52,94	16	47,06	34		16,83
41-50 anni	37	62,71	22	37,29	59		29,21
Oltre 50 anni	82	75,23	27	24,77	109		53,96
<b>Totale personale</b>	<b>137</b>	<b>67,82</b>	<b>65</b>	<b>37,18</b>	<b>202</b>		<b>100</b>
<b>% sul totale complessivo del personale</b>		<b>16,57</b>		<b>7,86</b>		<b>24,43</b>	

<b>ALTRE AREE (SECONDA E PRIMA)</b>							
Classi di età	<b>Donne</b>		<b>Uomini</b>		<b>Totale</b>		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	% sul totale dell'area prima e seconda
meno di 30 anni	1	100	0	0	1		0,17
31-40 anni	10	41,67	14	58,33	24		4,07
41-50 anni	54	59,34	37	40,66	91		15,42
Oltre 50 anni	306	64,56	168	35,44	474		80,34
<b>Totale personale</b>	<b>371</b>	<b>62,89</b>	<b>219</b>	<b>37,11</b>	<b>590</b>		<b>100</b>
<b>% sul totale complessivo del personale</b>		<b>44,86</b>		<b>26,48</b>		<b>71,34</b>	

La tabella B) analizza la composizione del personale sotto il profilo del rapporto tra qualifica e genere. Per ciò che riguarda la composizione di genere dei dirigenti, i dirigenti di sesso maschile sono in numero inferiore nelle classi di età inferiori ai 50 anni (rapporto tra donne e uomini 3:1), mentre nella classe di età superiore ai 50 anni, la componente maschile supera quella femminile. Proseguendo nell'analisi, si nota, per i dipendenti dell'area terza (funzionari), che la componente femminile risulta superiore (67,82% donne vs. 37,18% uomini) e che lo scarto tra i due sessi è massimo nella fascia di età degli ultracinquantenni (75,23% donne vs. 24,77% uomini).

Per quanto riguarda la ripartizione per genere e tipo di part time, la situazione del personale di ruolo, al 31.12.2018, si presenta come segue:

	<b>PART TIME = 50%</b>		<b>PART TIME &gt; 50%</b>		<b>TOTALE DIPENDENTI</b>		<b>Totale generale</b>
	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	
<b>Personale aree</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>38</b>	<b>2</b>	<b>284</b>	<b>508</b>	<b>792</b>
<b>Dirigenti</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>35</b>

Come si evince dalla tabella sopra riportata, la componente femminile è la principale fruitrice della modalità di svolgimento del lavoro a *part-time* (95% dei dipendenti in part time e 4,8% del personale delle aree).

### **Lavoro agile.**

Nel 2018 è stata avviata, dal 1° febbraio al 31 ottobre, la fase sperimentale del lavoro agile (*smart working*), mediante l'attuazione di un Progetto pilota che ha coinvolto 21 unità, in servizio presso quattro diversi uffici della Giustizia amministrativa. Sul predetto progetto pilota, il Cug si è espresso con parere formulato in data 8 gennaio 2018. La fase sperimentale si è conclusa con esito positivo e l'Amministrazione, nel dicembre 2018, ha adottato la direttiva per disciplinare l'attuazione del lavoro agile nella Giustizia amministrativa, che coinvolgerà, nel 2019, il 15% dei dipendenti in servizio. Su tale direttiva, il Comitato ha preventivamente espresso il proprio parere nella seduta del 21 novembre 2018. A tal proposito, va precisato che l'Amministrazione, nella redazione del documento finale, ha pressoché interamente recepito le osservazioni e proposte evidenziate in tale contesto, a riprova dell'importanza del ruolo del

Comitato a tutela del benessere lavorativo, nonché del proficuo rapporto di dialogo con il competente Segretariato generale.

### **Parità e pari opportunità**

Nell'Amministrazione non sono state poste all'attenzione del Comitato problematiche relative alla violazione di tali principi relativamente all'accesso al lavoro e al trattamento giuridico ed economico, peraltro disciplinati da norme di legge e dal C.C.N.L. di riferimento.

### **Discriminazioni**

Il CUG non è venuto a conoscenza, nel periodo in esame, di forme di discriminazione diretta ed indiretta legate al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla confessione religiosa, alla disabilità e alla lingua.

### **Benessere organizzativo**

Per quanto consta, sono state predisposte le linee guida per la Relazione sintetica resa dal Datore di Lavoro sulla valutazione del rischio *stress*-lavoro correlato, ma per il completamento del documento è necessaria l'elaborazione dei dati del questionario informativo appositamente predisposto, che non risulta essere stato ancora trasmesso ai dipendenti.

Tale documento è essenziale per qualsivoglia iniziativa aggiuntiva o a supporto da parte del Comitato, che si riserva di sollecitarne la definizione.

Nell'anno 2018 non sono state intraprese ulteriori attività.

### **Mobbing e violenza**

Nel periodo in esame non sono emerse problematiche riconducibili a situazioni di violenza e *mobbing* nell'Amministrazione. Tuttavia, allo scopo di approfondire le possibili iniziative, anche meramente propositive, di competenza del Comitato, sono stati predisposti su base volontaria due distinti gruppi di lavoro, uno specificamente dedicato alla tematica, anche mediante analisi comparativa con prassi già consolidate in altre amministrazioni, l'altra per individuare i necessari adeguamenti all'interno del Piano triennale delle azioni positive.

### **Collaborazione con altri organismi**

Nel corso dell'anno alcuni componenti del Comitato hanno proseguito gli incontri con gli altri Cug, organizzati dall'apposito Forum, per confrontare e valorizzare le esperienze e le esigenze di tali organismi, al fine di rendere i comitati in grado di poter assolvere al meglio il loro ruolo.

Nell'ambito della collaborazione con il Forum dei Cug, il Comitato ha incaricato la segreteria di curare gli adempimenti relativi alla compilazione e trasmissione del questionario relativo all'indagine sulle azioni positive e le buone prassi di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori attuate nell'Amministrazione.

Il Comitato ha inoltre presenziato, nel mese di luglio, alle iniziative presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ufficio per gli interventi in materia di parità e pari opportunità, aventi ad oggetto la definizione di iniziative formative/informative sul bilancio di genere.

Si è adottata infine una modalità di massima condivisione delle iniziative formative onde assicurare la partecipazione secondo regole di rotazione e coinvolgimento.

### **Compiti propositivi e consultivi**

Il 2018 si è caratterizzato per una certa valorizzazione del ruolo consultivo del Comitato, svolto con senso di responsabilità in relazione alla tempistica di disamina accordata, spirito di collaborazione, ma anche sensibilità agli interessi specifici alla cui tutela esso è preposto. Merita segnalare preliminarmente l'attenzione che l'Amministrazione ha dedicato agli spunti emersi nel dibattito interno al CUG, recepiti per lo più in maniera integrale nelle versioni finali dei documenti esaminati.

Nello specifico, nella seduta del 24 gennaio, il Comitato ha formulato il proprio parere sulla delibera del Consiglio di Presidenza recante "Modifiche all'organizzazione degli uffici amministrativi della giustizia amministrativa".

Tra le attività individuate come prioritarie per l'anno 2018, il Comitato ha realizzato quelle concernenti la revisione del regolamento interno e la verifica della sperimentazione dello *smart working*. Per altre aree di intervento, ritenute ugualmente prioritarie, sono stati creati appositi gruppi di lavoro, come già ricordato ai § precedenti. .

12 marzo 2019

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Presidente  
*Antonio*