



Segretariato Generale della Giustizia Amministrativa

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

cds - Giustizia amministrativa
cds_pre - Segretariato Generale
REGISTRO UFFICIALE
Prot. n. 0006994 - 28/03/2014 - USCITA



cds 000069538700

Al Segretario Generale della Giustizia Amministrativa
Consigliere dott. Oberdan FORLENZA
SEDE

Oggetto: Trasmissione relazione sull'attività svolta dal Comitato nell'anno 2013.

In relazione a quanto previsto dalla direttiva del 4 marzo 2011 (punto 3.3), concernente le "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" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183) e dall'art. 10 del regolamento di funzionamento del CUG, si trasmette la relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno 2013, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing.

Il Vice Presidente del Comitato
Dott. Enzo Palazzo



Segretariato Generale della Giustizia Amministrativa

COMITATO UNICO DI GARANZIA
per le Pari Opportunità, per il benessere di chi lavora e contro le
discriminazioni

RELAZIONE SULL'ATTIVITA' 2013

Il Comitato Unico di Garanzia della Giustizia amministrativa, costituito il 1° giugno 2011 è composto da 16 componenti effettivi – 8 di parte sindacale e 8 di parte pubblica – e da 16 componenti supplenti 6 di parte sindacale e 8 di parte pubblica. E' presieduto da un Presidente, individuato dall'Amministrazione tra i magistrati amministrativi o, in sua sostituzione, da un Vice Presidente individuato tra i componenti di parte pubblica

Il Comitato, nel corso del 2013, si è riunito il 25 febbraio e successivamente, i contatti, per difficoltà anche relative al rimborso delle spese di viaggio, sono avvenuti tramite scambio di mail, per garantire, comunque, la prosecuzione delle attività, come, ad esempio, è avvenuto per la consultazione sul Piano Triennale di Azioni Positive.

La presente relazione, prevista dalle Linee Guida, tiene conto della situazione del personale riferita al periodo 1.1.2013-31.12.2013 e riguarda l'attuazione all'interno dell'Amministrazione dei 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*. Nelle osservazioni e valutazioni sotto riportate si è anche tenuto conto dei dati forniti dal Datore di Lavoro ai sensi del D. Lgs, 81/2009.

La situazione del personale, alla data del 31.12.2013, è indicata nella tabella sottoriportata:

PART TIME = 50%		PART TIME > 50%		TOTALE DIPENDENTI		Totale generale
DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	UOMINI	DONNE	
1	0	24	1	288	517	806

Risulta di tutta evidenza che la componente femminile è la principale fruitrice della modalità di svolgimento del lavoro a *part-time* (97,37% delle lavoratrici e 2,87% di tutti i dipendenti)

Si evidenzia, altresì, che nell'Amministrazione non è stata introdotta finora nessuna forma di telelavoro.

E' intenzione del CUG approfondire con i vertici politici e amministrativi la possibilità/necessità di adottare tale istituto, come prevede anche il Piano Triennale di Azioni Positive adottato dall'Amministrazione il 24 dicembre 2013.

Parità e pari opportunità

La parità e le pari opportunità sono principi fondamentali nella gestione del personale, infatti l'art. 7 del D. Lgs. 165/2001 prevede espressamente che *“le Amministrazioni Pubbliche garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro”*.

Nell'Amministrazione non si ravvisano problematiche relative all'accesso al lavoro né al trattamento giuridico ed economico, peraltro disciplinate da norme di legge e dal C.C.N.L. di riferimento.

Il CUG intende promuovere un programma di formazione per i propri componenti, individuando altresì un percorso formativo rivolto a tutto il personale per favorire la conoscenza degli ambiti di competenza e l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto ed alla valorizzazione delle diversità, al superamento degli stereotipi di genere, alla conoscenza e prevenzione dei fenomeni di violenza e *mobbing*.

Tale percorso formativo è stato condiviso dall'Amministrazione e inserito nel Piano delle Azioni Positive, adottato con decreto n. 148 in data 24 dicembre 2013.

Discriminazioni

Il CUG non ha rilevato, nel periodo in esame, 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

Nel 2013 sono stati elaborati i risultati del questionario predisposto e distribuito a tutto il personale nel 2012. L'elaborazione dei dati, che ha richiesto molto tempo e impegno (più di 405 questionari da valutare con 154 domande molto articolate), è indicata di seguito.

Oltre ad una popolazione femminile che supera del 50% quella maschile, la fascia di età più numerosa rientra in un intervallo tra i 51 e i 60 anni. La maggioranza del campione risulta coniugata con partner che lavora e con un grado di istruzione scolastica di scuola media superiore.

Il dipendente della giustizia amministrativa appartiene in gran parte all'area seconda e risulta abbastanza soddisfatto dei compiti assegnati (51,13% del campione); inoltre, le funzioni svolte sono ritenute dal 48,73% del campione discretamente adeguate alla fascia di appartenenza, anche se poco interessanti per il 37%. Altro dato da sottolineare è la scarsa fiducia che i dipendenti nutrono nei confronti dell'azione dell'amministrazione tesa alla soluzione o al miglioramento dei problemi inerenti allo status delle aree di appartenenza.

L'ambiente lavorativo è risultato sufficientemente adeguato e sicuro per circa il 40% del campione, che si ritiene abbastanza (50%) o del tutto tutelato (12,81%). Anche le relazioni interpersonali sono abbastanza buone mentre, di contro, è avvertito l'immobilismo dell'Amministrazione nei confronti di innovazioni e cambiamento.

La maggior parte dei lavoratori della giustizia amministrativa sembra inoltre gradire il lavoro che svolge, anche se non ritiene adeguata l'attività formativa e di aggiornamento finora posta in essere dall'Amministrazione.



Mobbing e violenza

Nel periodo in esame non sono emerse problematiche riconducibili a situazioni di violenza e *mobbing* nell'Amministrazione.

Collaborazione con altri organismi

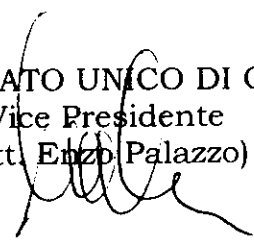
Nel corso del 2013 l'attività del Comitato non ha realizzato iniziative in collaborazione con altri organismi.

Compiti propositivi e consultivi

Il Comitato ha formulato osservazioni e proposte all'Amministrazione in merito all'orario di lavoro e al Piano Triennale di Azioni Positive adottato il 24 dicembre 2013. Tale ultima attività è stata possibile solo con uno scambio di osservazioni via mail, vista la difficoltà di convocazione dei componenti a causa della mancanza di fondi per rimborsare le spese di viaggio ai fuori sede.

30 marzo 2014

p. IL COMITATO UNICO DI GARANZIA
Il Vice Presidente
(dott. Enzo Palazzo)



Mobbing e violenza

Nel periodo in esame non sono emerse problematiche riconducibili a situazioni di violenza e *mobbing* nell'Amministrazione.

Collaborazione con altri organismi

Nel corso del 2013 l'attività del Comitato non ha realizzato iniziative in collaborazione con altri organismi.

Compiti propositivi e consultivi

Il Comitato ha formulato osservazioni e proposte all'Amministrazione in merito all'orario di lavoro e al Piano Triennale di Azioni Positive adottato il 24 dicembre 2013. Tale ultima attività è stata possibile solo con uno scambio di osservazioni via mail, vista la difficoltà di convocazione dei componenti a causa della mancanza di fondi per rimborsare le spese di viaggio ai fuori sede.

28 marzo 2014

p. IL COMITATO UNICO DI GARANZIA
Il Vice Presidente
(dott. Enzo Palazzo)