



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
cda_pre - Segretariato Generale
REGISTRO UFFICIALE
Prot. n. 0006189 - 25/03/2015 - USCITA



cds 000080655700

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

Oggetto: Trasmissione relazione sull'attività svolta dal Comitato nell'anno 2014.

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 2014, 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' 2014

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 2014, si è riunito in data 8 maggio e 15 dicembre, anche se, in alcune circostanze, i contatti, per diversi motivi, alcuni dei quali dovuti alle difficoltà di rimborso delle spese di viaggio, sono avvenuti tramite scambio di mail, per garantire, comunque, la prosecuzione delle attività.

La presente relazione, prevista dalle Linee Guida, tiene conto della situazione del personale riferita al periodo 1.1.2014-31.12.2014 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 31.12.2014, è indicata nella tabella sottoriportata:

PART TIME = 50%		PART TIME > 50%		TOTALE DIPENDENTI		Totale generale
DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	UOMINI	DONNE	
2	0	25	2	288	529	817

Risulta di tutta evidenza che la componente femminile è la principale fruitrice della modalità di svolgimento del lavoro a *part-time* (93,10% dei dipendenti in part time e 3,3% di tutti i dipendenti)

Si evidenzia, altresì, che nell'Amministrazione non è stata introdotta finora nessuna forma di telelavoro, ma il CUG intende 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

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 realizzare un programma di formazione per i propri componenti, in considerazione dell'inserimento di tale percorso formativo 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

In mancanza della Relazione sintetica resa dal Datore di Lavoro, in particolare, sulla valutazione del rischio *stress*-lavoro correlato, il Comitato nel 2012 aveva predisposto un questionario, i cui risultati sono stati esposti nella relazione sull'attività per l'anno 2013. Nell'anno 2014 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.

Collaborazione con altri organismi

Nel corso del 2014 alcuni componenti del Comitato hanno partecipato ad una serie di incontri con altri Cug, organizzati per confrontare e valorizzare le esperienze e le esigenze di tali organismi e, soprattutto, per trovare delle argomentazioni da riportare al Ministero o a chi è deputato alla disciplina della materia, per poter mettere i comitati nelle condizioni di poter assolvere al meglio il loro ruolo. Sono in corso iniziative finalizzate a proporre al governo modifiche legislative per valorizzare e migliorare l'azione dei Comitati.

Compiti propositivi e consultivi

Il Comitato ha formulato l'intenzione di sollecitare l'Amministrazione a realizzare alcune delle azioni positive contenute nel Piano Triennale, come l'elaborazione di un Codice di condotta, di Statistiche di genere e generazionali e lo studio di un progetto di sezione standard, per ottimizzare le risorse.

25 marzo 2015

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Presidente

(Cecilia Altavista)

