



Città di Marsala

Medaglia d'oro al valore civile

**ISTITUZIONE COMUNALE**  
***“Marsala Schola”***

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ', PER IL BENESSERE DI CHI  
LAVORA E CONTRO LEDISCRIMINAZIONI.**  
**RELAZIONE Anno 2019**

La presente relazione si riferisce al periodo 1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2019.

**COMPOSIZIONE DEL CUG**

Nell'Ente il CUG è stato nominato con Determina del Direttore n.155 del 2.7.2018, durerà in carica quattro anni, quindi nel corso 2022 si dovrà provvedere a una nuova costituzione.

Il Comitato è composto dal Presidente, da 2 (due) Rappresentanti dell'Amministrazione e 2 (due) rappresentanti OO.SS. (CISL FP e UIL FPL).

Con Delibera del CdA n. 19 del 30.7.2018 è stato approvato Regolamento CUG e Piano Azione Positive triennio 2018/20.

Con Delibera del CdA n.8 del 13.5.2019 è stato approvato il Piano Azione Positive triennio 2019/21.

Con Delibera del CdA n.2 del 30.1.2020 è stato approvato il Piano Azione Positive triennio 2020/22.

**DIPENDENTI a tempo determinato e indeterminato al 31.12.2019 -N. 77**

L'analisi attuale della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (n.69) e a tempo determinato n.8 presenta il seguente quadro:

**Monitoraggio dell'organico dell'Ente per genere e categorie**

Categoria giuridica	M	F	totale
A	4	0	4
B1	3	34	37
C	2	26	28
D1	2	0	2
D3	0	3	3
D6	0	3	3
<b>TOTALE</b>	<b>11</b>	<b>66</b>	<b>TOTALE 77</b>

**Descrizione posti di ruolo**

CATEGORIA D3	M	F	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	0	3	3
Posti di ruolo a part time	0	0	0
<b>CATEGORIA D6</b>			
Posti di ruolo a tempo pieno	0	3	3
Posti di ruolo a part time	0	0	0

CATEGORIA C			
Posti di ruolo a tempo pieno	0	1	1
Posti di ruolo a part time	0	21	21
CATEGORIA B1			
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part time	3	34	37
CATEGORIA A1			
	4	0	4
TOTALE	7	62	69

La situazione per età suddivisa tra uomini e donne è la seguente (posti di ruolo):

dipendenti	<40 anni	40-50 anni	>50 anni	Totale
Donne	1.6%	21 %	77.4%	100 %
Uomini	0 %	28.5 %	71.5 %	100 %
Totale	1.4%	21.8 %	76.8 %	100 %

Dall'esame di queste tabelle si evidenzia una maggiore presenza di lavoratrici donne (62 donne e 7 uomini), posti di ruolo, che fruiscono in misura maggiore del part-time e che l'età media dei lavoratori si colloca nella fascia > 50 anni.

Non si segnalano da parte dei dipendenti difficoltà all'accesso al part time permettendo così una conciliazione dei tempi di lavoro e le esigenze familiari.

#### BENEFICIARI LEGGE 104/92

Nel corso dell'anno 2019 hanno fruito dei permessi ai sensi della Legge 104/92 n.11 dipendenti di cui n. 1 uomo e n. 10 donne, i permessi sono stati fruiti a giorni per un totale di 302 giorni.

#### INTERDIZIONE ANTICIPATA DAL LAVORO e MATERNITA'

Nel corso del 2019 una dipendente ha usufruito dell'interdizione anticipata dal lavoro ai sensi dell'art.17 comma 2 del D.Lgs. 151/2001 e successivamente della maternità ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 151/2001.

#### PARITA' E PARI OPPORTUNITA'

Il Comitato unico di garanzia dell'Istituzione Comunale "Marsala Schola! non ha rilevato, nel corso del 2019, situazioni di disparità di genere, come si evidenzia anche dalla lettura delle tabelle riportate sopra.

## BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il Comitato unico di garanzia prosegue la propria attività di monitoraggio del buon livello di coesione lavorativa, ben consapevole che ogni elemento di attrito possa peggiorare velocemente la qualità dell'ambiente lavorativo.

Il Comitato è convinto del fatto che la condivisione degli obiettivi e dell'organizzazione del lavoro tra responsabili e collaboratori sia un elemento imprescindibile per il buon funzionamento offerto e per la qualità dei servizi rivolti ai cittadini e, per tale motivo, continuerà ad operare affinché tale condivisione sia perseguita.

Il Comitato è dell'idea che il benessere organizzativo sia influenzato da tanti fattori, quali il fattore età, l'aumento del carico di lavoro, il calo dei dipendenti, le continue novità normative cui gli stessi devono adempiere, le pressioni sempre maggiori dei cittadini; per contro, almeno nella realtà del nostro Ente non si ha la percezione che la differenza di genere sia un aspetto che stia incidendo sulla percezione di benessere da parte dei dipendenti stessi.

## DISCRIMINAZIONI E MALTRATTAMENTI

Non sono state segnalate situazioni di tale genere.

Il Presidente

