



**Città di Marsala**

Medaglia d'oro al valore civile

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

**ALLEGATO 2 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E  
RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI  
PUBBLICHE"**

**Format - Relazione del Comitato Unico di Garanzia**

**ANNO 2020**



**Città di Marsala**  
**Medaglia d'oro al valore civile**  
**ISTITUZIONE COMUNALE**  
**"Marsala Schola"**

**Ai vertici dell'Amministrazione**  
**All'OIV dell'Amministrazione**  
**Alla Presidenza del Consiglio dei ministri**  
**Dipartimento della Funzione Pubblica**  
**Dipartimento delle Pari Opportunità**  
**monitoraggiocug@governo.it**

*consiglio exp. 9 funzione pubblica it.*

**RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE**

**ANNO 2020**



**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 2020**

La presente relazione si riferisce al periodo 1 gennaio 2020 al 31 dicembre 2020.

**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) La relazione è stata approvata all'unanimità dai componenti Il Presidente appresentanti OO.SS. (CISL FP e U La relazione è stata approvata all'unanimità dai componenti:

Il Presidente Giuseppina Trapani

Enza Patrizia Milazzo componente

Barbara Li Vigni componente supplente

Rosanna Chirco componente UIL FPL

Sergio Augugliaro componente CISL FP

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.



**Città di Marsala**  
**Medaglia d'oro al valore civile**  
**ISTITUZIONE COMUNALE**  
**"Marsala Schola"**

**Premessa**

Sulla base delle linee guida indicate dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri: “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 comma 4 L. 4/11/2010 n. 183), con il presente documento, viene fornito un resoconto riguardante la situazione del personale dell’Istituzione Comunale “Marsala Schola”, ente strumentale dotato di personalità giuridica e di autonomia gestionale del Comune di Marsala, riferita all’anno 2020, nonché le azioni svolte dal Comitato Unico di Garanzia per l’anno 2020.

L’attività del Comitato nel corso dell’anno 2020 è stata fortemente limitata dall'emergenza sanitaria Covid-19 ed è stata dedicata esclusivamente all’attività di formazione del personale. Su richiesta del Comitato, come per il precedente anno, l’Amministrazione ha fornito i dati statistici per il monitoraggio della realtà Istituzione in riferimento alla divisione, in relazione al genere, riguardo le mansioni svolte e gli incarichi dirigenziali. La tabella seguente riassume la situazione dell’anno 2020:

**DIPENDENTI a tempo determinato e indeterminato al 31.12.2020 -N. 70**

L’analisi attuale della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (n.66) e a tempo determinato n.4 presenta il seguente quadro:



**Città di Marsala**  
**Medaglia d'oro al valore civile**  
**ISTITUZIONE COMUNALE**  
**"Marsala Schola"**

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

Categoria giuridica	M	F	totale
A1	4	0	4
B1	3	34	37
C1	2	22	24
D1	2	0	2
D3	0	1	1
D6	0	2	2
<b>TOTALE</b>	<b>11</b>	<b>59</b>	<b>TOTALE 70</b>

**Descrizione posti di ruolo**

<b>CATEGORIA D3</b>	M	F	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	0	1	1
Posti di ruolo a part time	0	0	0
<b>CATEGORIA D6</b>			
Posti di ruolo a tempo pieno	0	2	2
Posti di ruolo a part time	0	0	0



**Città di Marsala**  
**Medaglia d'oro al valore civile**  
**ISTITUZIONE COMUNALE**  
**"Marsala Schola"**

<b>CATEGORIA C1</b>			
Posti di ruolo a tempo pieno	0	4	4
Posti di ruolo a part time	0	18	18
<b>CATEGORIA B1</b>			
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part time	3	34	37
<b>CATEGORIA A1</b>			
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo part time	4	0	4
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	<b>59</b>	<b>66</b>

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

<b>dipendenti</b>	<b>&lt;40 anni</b>	<b>40-50 anni</b>	<b>&gt;50 anni</b>	<b>Totale</b>
Donne	0 %	25 %	75 %	100 %
Uomini	0 %	20 %	80 %	100 %

Dall'esame di queste tabelle si evidenzia una maggiore presenza di lavoratrici donne (59 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 2020 hanno fruito dei permessi ai sensi della Legge 104/92 n.11 dipendenti di cui n. 2 uomini e n. 9 donne, i permessi sono stati fruiti a giorni per un totale di 475 giorni.

## INTERDIZIONE ANTICIPATA DAL LAVORO e MATERNITA'

Nel corso del 2019/2020 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.

La stessa ha goduto dei riposi giornalieri per l'allattamento ai sensi dell'art.39 del D.Lgs.151/2001 e del Congedo parentale (giorni dodici) ai sensi dell'art. 32 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 2020, situazioni di disparità di genere, come si evidenzia anche dalla lettura delle tabelle riportate sopra, dove il numero delle dipendenti di genere femminile è superiore a quello dei dipendenti di genere maschile

## 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

