



Portale CUG

Relazione CUG

# Istituto Nazionale Previdenza Sociale - INPS - 2021

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

---

Amministrazione

## Istituto Nazionale Previdenza Sociale - INPS

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00144

Indirizzo: Via Ciro II Grande, 21

Codice Amministrazione: inps

Tipologia Amministrazione: Enti Nazionali di Previdenza ed Assistenza Sociale in Conto Economico Consolidato

Categoria: Enti di Previdenza ed Assistenza Sociale in Conto Economico Consolidato pubblici

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

### Piano Triennale di Azioni Positive

2020 2024-2026

2020-2022

[piano\\_azioni\\_positive\\_inps-triennio\\_2020-2022-anno\\_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inps-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf)  
(2.27 MB)

[piano\\_azioni\\_positive\\_inps-triennio\\_2024-2026-anno\\_0.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inps-triennio_2024-2026-anno_0.pdf)  
(2.16 MB)



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	presidente	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Generale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello generale	dirigenti prima fascia	0	0	2	17	6	0	0	2	3	3
Dirigente di livello generale	Dirig. art. 19 co. 6 inc. liv. gen.	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	dirigenti seconda fascia	0	1	51	131	36	0	1	44	98	32
Dirigente di livello non generale	dirig. art. 19 co. 6 inc. dirig.	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	legale I liv.	0	0	28	45	3	0	0	33	70	0
Personale non dirigente	legale II liv.	0	0	0	35	27	0	0	0	31	24
Personale non dirigente	med. leg. 1 fascia t. pieno	0	0	2	43	132	0	0	3	28	107
Personale non dirigente	med. leg. 2 fascia t. pieno	0	0	0	5	30	0	0	0	3	11
Personale non dirigente	statist. att.le I liv.	0	0	2	7	2	0	0	4	9	0
Personale non dirigente	statist. att.le II liv.	0	0	1	5	0	0	0	1	5	3
Personale non dirigente	tecnico ediliz. 1 livello	0	0	3	20	8	0	0	1	3	6

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	tecnico ediliz. II livello	0	0	0	6	10	0	0	0	5	1
Personale non dirigente	cons. informatico II liv.	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	A1/ausiliario	0	1	7	29	14	0	0	2	6	4
Personale non dirigente	A2/operatore	0	0	12	99	50	0	0	9	29	22
Personale non dirigente	A3/operatore	0	1	40	177	71	0	2	37	117	48
Personale non dirigente	B1/amministrativo	0	3	33	52	16	0	10	27	38	8
Personale non dirigente	B2/Amministrativo	0	34	211	128	49	0	58	305	160	60
Personale non dirigente	B3/Amministrativo	0	18	305	713	246	0	25	607	1199	334
Personale non dirigente	B3/informatico	0	0	1	5	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	C1/Amministrativo	0	2	17	10	4	0	4	32	14	3
Personale non dirigente	C1/informatico	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	C1/sanitario	0	0	3	2	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	C1/analista proc. cons. prof.	28	84	17	0	0	24	54	10	2	0
Personale non dirigente	C1/consulente protez. sociale	295	798	246	48	0	427	1101	314	30	1
Personale non dirigente	C2/Amministrativo	0	2	73	236	133	0	7	166	555	164

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	C2/geometra - perito industriale	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	C2/informatico	0	0	5	14	3	0	0	1	4	1
Personale non dirigente	C2/sanitario	0	1	3	3	0	0	1	6	11	2
Personale non dirigente	C2/vigilanza	0	10	53	6	0	0	62	193	14	0
Personale non dirigente	C3/Amministrativo	0	1	63	445	242	0	10	150	791	268
Personale non dirigente	C3/geometra - perito industriale	0	0	1	4	4	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	C3/informatico	0	9	33	36	5	0	2	15	4	1
Personale non dirigente	C3/sanitario	0	3	12	19	1	0	0	33	55	6
Personale non dirigente	C3/vigilanza	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	C4/Amministrativo	0	16	200	1080	572	0	50	589	2368	863
Personale non dirigente	C4/geometra - perito industriale	0	0	1	16	5	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	C4/informatico	0	4	16	71	26	0	1	12	17	1
Personale non dirigente	C4/sanitario	0	0	7	17	1	0	2	36	79	10
Personale non dirigente	C4/vigilanza	0	0	0	18	11	0	0	0	6	5
Personale non dirigente	C5/Amministrativo	0	0	67	1025	870	0	0	128	1712	974

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	C5/geometra - perito industriale	0	0	0	57	36	0	0	0	1	2
Personale non dirigente	C5/informatico	0	0	27	136	115	0	0	28	58	28
Personale non dirigente	C5/sanitario	0	0	1	15	13	0	0	3	65	28
Personale non dirigente	C5/vigilanza	0	0	0	305	199	0	0	1	100	39
Personale non dirigente	Insegnante di ruolo	0	0	1	0	1	0	0	0	2	2
Personale non dirigente	Insegnante supplente annuale	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0
Personale non dirigente	Insegnante supplente temp.	0	3	1	0	0	2	2	2	2	0
Dirigente di livello generale	Dirigente seconda f. inc. liv. gen.	0	0	0	3	1	0	0	0	1	0
Totale personale		323	995	1551	5085	2944	453	1393	2796	7697	3062
Totale % sul personale complessivo		1,23	3,78	5,90	19,34	11,19	1,72	5,30	10,63	29,27	11,64

## Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini						Donne									
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tra 3 e 5 anni	0	16	67	49	10	142	42,01	1,33	1	18	104	59	14	196	57,99	1,29
Tra 5 e 10 anni	0	32	57	14	6	109	27,05	1,02	0	70	196	26	2	294	72,95	1,93
Superiore a 10 anni	0	63	1101	4814	2877	8855	41,01	83,19	0	145	2119	7467	3008	12739	58,99	83,72
Inferiore a 3 anni	323	883	269	57	6	1538	43,63	14,45	452	1159	331	43	2	1987	56,37	13,06
Totale	323	994	1494	4934	2899	10644			453	1392	2750	7595	3026	15216		
Totale %	1,25	3,84	5,78	19,08	11,21	41,16			1,75	5,38	10,63	29,37	11,70	58,84		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Donne Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
A1/ausiliario	Inferiore al Diploma superiore	34	80,95	8	19,05	42	0,16
A2/operatore	Inferiore al Diploma superiore	77	68,14	36	31,86	113	0,44
A3/operatore	Inferiore al Diploma superiore	126	60,87	81	39,13	207	0,80
B1/amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	43	65,15	23	34,85	66	0,26
B2/Amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	74	50,34	73	49,66	147	0,57
B3/Amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	178	39,47	273	60,53	451	1,74
B3/informatico	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,01
C1/Amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,01
C2/Amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	50	45,45	60	54,55	110	0,43
C2/sanitario	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,01
C2/vigilanza	Inferiore al Diploma superiore	3	33,33	6	66,67	9	0,03
C3/Amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	129	43,88	165	56,12	294	1,14
C3/informatico	Inferiore al Diploma superiore	5	100,00	0	0,00	5	0,02
C3/sanitario	Inferiore al Diploma superiore	2	40,00	3	60,00	5	0,02
C4/Amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	32	17,78	148	82,22	180	0,70
C4/informatico	Inferiore al Diploma superiore	5	100,00	0	0,00	5	0,02
C4/sanitario	Inferiore al Diploma superiore	3	12,00	22	88,00	25	0,10
C5/Amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	16	28,07	41	71,93	57	0,22

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
C5/geometra - perito industriale	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,00
C5/informatico	Inferiore al Diploma superiore	7	77,78	2	22,22	9	0,03
C5/sanitario	Inferiore al Diploma superiore	1	9,09	10	90,91	11	0,04
C5/vigilanza	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,00
A1/ausiliario	Diploma di scuola superiore	17	80,95	4	19,05	21	0,08
A2/operatore	Diploma di scuola superiore	75	76,53	23	23,47	98	0,38
A3/operatore	Diploma di scuola superiore	139	60,17	92	39,83	231	0,89
B1/amministrativo	Diploma di scuola superiore	41	55,41	33	44,59	74	0,29
B2/Amministrativo	Diploma di scuola superiore	198	47,03	223	52,97	421	1,63
B3/Amministrativo	Diploma di scuola superiore	761	36,29	1336	63,71	2097	8,11
B3/informatico	Diploma di scuola superiore	4	100,00	0	0,00	4	0,02
C1/Amministrativo	Diploma di scuola superiore	12	38,71	19	61,29	31	0,12
C1/sanitario	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,01
C2/Amministrativo	Diploma di scuola superiore	224	33,09	453	66,91	677	2,62
C2/informatico	Diploma di scuola superiore	15	78,95	4	21,05	19	0,07
C2/sanitario	Diploma di scuola superiore	0	0,00	8	100,00	8	0,03
C3/Amministrativo	Diploma di scuola superiore	403	38,13	654	61,87	1057	4,09
C3/geometra - perito industriale	Diploma di scuola superiore	7	77,78	2	22,22	9	0,03
C3/informatico	Diploma di scuola superiore	23	88,46	3	11,54	26	0,10
C3/sanitario	Diploma di scuola superiore	11	24,44	34	75,56	45	0,17

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
C3/vigilanza	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,00
C4/Amministrativo	Diploma di scuola superiore	892	35,31	1634	64,69	2526	9,77
C4/geometra - perito industriale	Diploma di scuola superiore	16	100,00	0	0,00	16	0,06
C4/informatico	Diploma di scuola superiore	57	87,69	8	12,31	65	0,25
C4/sanitario	Diploma di scuola superiore	14	23,73	45	76,27	59	0,23
C4/vigilanza	Diploma di scuola superiore	20	66,67	10	33,33	30	0,12
C5/Amministrativo	Diploma di scuola superiore	1101	42,87	1467	57,13	2568	9,93
C5/geometra - perito industriale	Diploma di scuola superiore	81	96,43	3	3,57	84	0,32
C5/informatico	Diploma di scuola superiore	135	77,14	40	22,86	175	0,68
C5/sanitario	Diploma di scuola superiore	13	22,03	46	77,97	59	0,23
C5/vigilanza	Diploma di scuola superiore	188	76,42	58	23,58	246	0,95
A2/operatore	Laurea	6	100,00	0	0,00	6	0,02
A3/operatore	Laurea	15	41,67	21	58,33	36	0,14
B1/amministrativo	Laurea	8	42,11	11	57,89	19	0,07
B2/Amministrativo	Laurea	38	42,70	51	57,30	89	0,34
B3/Amministrativo	Laurea	127	40,97	183	59,03	310	1,20
C1/Amministrativo	Laurea	4	44,44	5	55,56	9	0,03
C1/sanitario	Laurea	3	75,00	1	25,00	4	0,02
C2/Amministrativo	Laurea	28	29,79	66	70,21	94	0,36
C2/informatico	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	0,01
C2/sanitario	Laurea	7	41,18	10	58,82	17	0,07
C2/vigilanza	Laurea	8	30,77	18	69,23	26	0,10
C3/Amministrativo	Laurea	30	28,85	74	71,15	104	0,40
C3/geometra - perito industriale	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,00
C3/informatico	Laurea	8	100,00	0	0,00	8	0,03

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
C3/sanitario	Laurea	21	28,77	52	71,23	73	0,28
C4/Amministrativo	Laurea	96	36,64	166	63,36	262	1,01
C4/geometra - perito industriale	Laurea	3	100,00	0	0,00	3	0,01
C4/informatico	Laurea	4	100,00	0	0,00	4	0,02
C4/sanitario	Laurea	7	12,07	51	87,93	58	0,22
C4/vigilanza	Laurea	8	88,89	1	11,11	9	0,03
C5/Amministrativo	Laurea	129	48,13	139	51,87	268	1,04
C5/geometra - perito industriale	Laurea	4	100,00	0	0,00	4	0,02
C5/informatico	Laurea	15	78,95	4	21,05	19	0,07
C5/sanitario	Laurea	14	32,56	29	67,44	43	0,17
C5/vigilanza	Laurea	131	80,37	32	19,63	163	0,63
A2/operatorre	Laurea magistrale	3	75,00	1	25,00	4	0,02
A3/operatorre	Laurea magistrale	9	47,37	10	52,63	19	0,07
B1/amministrativo	Laurea magistrale	12	42,86	16	57,14	28	0,11
B2/Amministrativo	Laurea magistrale	112	32,18	236	67,82	348	1,35
B3/Amministrativo	Laurea magistrale	215	36,69	371	63,31	586	2,27
C1/Amministrativo	Laurea magistrale	15	34,88	28	65,12	43	0,17
C1/informatico	Laurea magistrale	4	100,00	0	0,00	4	0,02
C1/analista proc. cons. prof.	Laurea magistrale	129	58,90	90	41,10	219	0,85
C1/consulente protez. sociale	Laurea magistrale	1385	42,51	1873	57,49	3258	12,60
C2/Amministrativo	Laurea magistrale	142	31,28	312	68,72	454	1,76
C2/geometra - perito industriale	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,00
C2/informatico	Laurea magistrale	5	71,43	2	28,57	7	0,03
C2/vigilanza	Laurea magistrale	58	19,21	244	80,79	302	1,17
C3/Amministrativo	Laurea magistrale	189	36,70	326	63,30	515	1,99
C3/geometra - perito industriale	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,00
C3/informatico	Laurea magistrale	47	71,21	19	28,79	66	0,26
C3/sanitario	Laurea magistrale	1	20,00	4	80,00	5	0,02
C4/Amministrativo	Laurea magistrale	847	30,61	1920	69,39	2767	10,70

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
C4/geometra - perito industriale	Laurea magistrale	3	100,00	0	0,00	3	0,01
C4/informatico	Laurea magistrale	50	68,49	23	31,51	73	0,28
C4/sanitario	Laurea magistrale	1	10,00	9	90,00	10	0,04
C4/vigilanza	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,00
C5/Amministrativo	Laurea magistrale	716	38,06	1165	61,94	1881	7,27
C5/geometra - perito industriale	Laurea magistrale	7	100,00	0	0,00	7	0,03
C5/informatico	Laurea magistrale	121	64,02	68	35,98	189	0,73
C5/sanitario	Laurea magistrale	1	10,00	9	90,00	10	0,04
C5/vigilanza	Laurea magistrale	184	78,63	50	21,37	234	0,90
cons. informatico II liv.	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,00
Insegnante di ruolo	Laurea magistrale	2	33,33	4	66,67	6	0,02
Insegnante supplente annuale	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	0,01
Insegnante supplente temp.	Laurea magistrale	4	33,33	8	66,67	12	0,05
legale I liv.	Laurea magistrale	76	42,46	103	57,54	179	0,69
legale II liv.	Laurea magistrale	62	52,99	55	47,01	117	0,45
med.leg. 1 fascia t.pieno	Laurea magistrale	176	56,05	138	43,95	314	1,21
med. leg. 2 fascia t. pieno	Laurea magistrale	35	71,43	14	28,57	49	0,19
statist. att.le I liv.	Laurea magistrale	11	45,83	13	54,17	24	0,09
statist. att.le II liv.	Laurea magistrale	6	40,00	9	60,00	15	0,06
tecnico ediliz. 1 livello	Laurea magistrale	31	75,61	10	24,39	41	0,16
tecnico ediliz. II livello	Laurea magistrale	16	72,73	6	27,27	22	0,09
C2/vigilanza	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,00
C3/sanitario	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,00
C4/Amministrativo	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,00
C4/informatico	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,00
C5/sanitario	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,01
B3/Amministrativo	Master di II livello	1	33,33	2	66,67	3	0,01
C1/consulente protez. sociale	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,00
C2/Amministrativo	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,00
C4/Amministrativo	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	0,01

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
C5/Amministrativo	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	0,01
med. leg. 1 fascia t. pieno	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,00
C1/consulente protez. sociale	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,00
Totale personale		10644		15216		25860	
Totale % sul personale complessivo		40,47		57,86		98,33	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Le donne rappresentano il 58,6% sul totale dei/le dipendenti dell'Istituto, in aumento di un punto percentuale rispetto alla situazione del personale del 2018 (2019 sospesa causa Covid).

La presenza femminile all'interno della dirigenza è pari al 23,5% sulla dirigenza di prima fascia e al 43,7% sulla dirigenza di seconda fascia, mentre il primo dato registra un incremento di 2,5 punti percentuali rispetto al 2018 il secondo invece diminuisce di mezzo punto.

Tra i professionisti la quota di donne è pari al 45,7%, più alta rispetto alla dirigenza, dove nel complesso (prima e seconda fascia) le donne rappresentano il 41,8%. La percentuale più alta si trova all'interno dell'area legale a scapito delle aree tecnico scientifiche.

La maggior parte delle donne rimane fortemente concentrata nei ruoli amministrativi non dirigenziali; questi ultimi rappresentano il 95,4% di tutto il personale, mentre la dirigenza nel complesso rappresenta l'1,7% dei/le dipendenti dell'Istituto, percentuale rimasta costante rispetto al 2018.

La percentuale più bassa di presenza femminile si riscontra nell'area A (35,4%) e tra i professionisti tecnici (25,4%).

La distribuzione per età del personale è concentrata nelle ultime due classi (51-60 e >60) dove si colloca il 71,4% di tutti i lavoratori/lavoratrici dell'Istituto.

La classe d'età maggiormente rappresentata per entrambi i generi è quella tra i 51 e 60 anni, con il 49% dei lavoratori/lavoratrici che si trova in questa fascia.

La seconda classe in ordine di rappresentatività (23%) è quella degli ultrasessantenni. Questa è l'unica fascia d'età in cui è più alto il numero degli uomini rispetto a quello delle donne.

Seguono poi "quarantenni" che rappresentano il 17%. Scarsa la presenza delle classi più giovani con la fascia d'età 31-40 al 9% e 21-30 al 3%. Da registrare che queste ultime due classi risultano incrementate di 2.279 unità rispetto al 2018 grazie all'immissione massiccia di nuove leve, dopo numerosi anni di contrazione del turnover.

Il genere femminile risulta mediamente più giovane di un anno. Le aree di inquadramento con età più alte sono i medici, i professionisti del ramo tecnico e il personale di area A. Di contro le età più giovanili sono tra gli insegnanti e, anche se in misura meno marcata, nelle aree B e C.

Più in generale il personale subisce una riduzione, rispetto al 2018, pari a 670 unità. Nonostante l'immissione in ruolo di un nutrito contingente di lavoratori/lavoratrici, prosegue il processo di contrazione del numero dei/le dipendenti che si registra da oltre un decennio.

Relativamente ai titoli di istruzione il 52,3% del personale è in possesso di laurea magistrale con differenze poco rilevanti tra i generi (51% uomini 53% donne). Da rilevare, che tra i laureati il 10% appartiene all'area B e rappresenta il 30% di tutti i lavoratori dell'area. Anche nell'area A è presente un 8% di laureati tra tutti i lavoratori di pari livello mentre per l'area C tale percentuale sale al 57%

Il 7% ha un titolo di studio inferiore al diploma superiore anche qui con poche differenze tra i generi (7,4% uomini 6,3% donne) e risultano maggiormente concentrati nell'area A (47% dei lavoratori dell'area), sono inoltre presenti nell'area B (14%) e nell'area C (4%).

Relativamente alla permanenza nel livello le lavoratrici appartenenti ai ruoli non dirigenziali risultano omogenee ai lavoratori. Da rilevare che l'83,5% di tutto il personale presenta un'anzianità superiore a 10 anni nello stesso profilo e livello, mentre cambia, nel giro di dieci anni, il restante 16,5%.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

### 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	321	993	1519	4949	2893	10675	42,75	97,95	452	1388	2540	6993	2923	14296	57,25	92,83
Part Time >50%	1	0	23	78	30	132	11,96	1,21	1	5	231	618	117	972	88,04	6,31
Part Time ≤50%	1	2	9	58	21	91	40,63	0,84	0	0	25	86	22	133	59,38	0,86
<b>Totale</b>	<b>323</b>	<b>995</b>	<b>1551</b>	<b>5085</b>	<b>2944</b>	<b>10898</b>			<b>453</b>	<b>1393</b>	<b>2796</b>	<b>7697</b>	<b>3062</b>	<b>15401</b>		
<b>Totale %</b>	<b>1,23</b>	<b>3,78</b>	<b>5,90</b>	<b>19,34</b>	<b>11,19</b>	<b>41,44</b>			<b>1,72</b>	<b>5,30</b>	<b>10,63</b>	<b>29,27</b>	<b>11,64</b>	<b>58,56</b>		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

#### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Lavoro agile a giorni	313	965	1447	4724	2680	10129	41,26	87,99	437	1324	2577	7272	2811	14421	58,74	79,09
congedo per vittime di violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,01
banca ore nazionale	65	185	130	390	189	959	31,24	8,33	99	226	380	1055	351	2111	68,76	11,58

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	1	2	0	3	25,00	0,03	0	0	1	8	0	9	75,00	0,05
Personale che fruisce di telelavoro	0	2	45	91	60	198	25,26	1,72	0	20	176	263	127	586	74,74	3,21
PT VERTICALE < o = 50%	1	2	8	49	15	75	50,00	0,65	0	0	10	53	12	75	50,00	0,41
PT VERTICALE > 50%	1	0	15	50	16	82	16,02	0,71	1	0	78	285	66	430	83,98	2,36
PT MISTO < o = 50%	0	0	0	8	4	12	22,64	0,10	0	0	12	26	3	41	77,36	0,22
PT MISTO > 50%	0	0	0	6	0	6	7,06	0,05	0	2	17	53	7	79	92,94	0,43
PT ORIZZONTALE < o = 50%	0	0	1	1	2	4	19,05	0,03	0	0	3	7	7	17	80,95	0,09
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	8	22	14	44	8,68	0,38	0	3	136	280	44	463	91,32	2,54
Totale	380	1154	1655	5343	2980	11512			537	1575	3391	9303	3428	18234		
Totale %	1,28	3,88	5,56	17,96	10,02	38,70			1,81	5,29	11,40	31,27	11,52	61,30		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Il part time nel complesso (<50% superiore 50%) subisce una forte contrazione passando dal 6,9% di tutti i lavoratori nel 2018 al 5% nel 2020.

Si tratta di circa 500 lavoratori in meno e la composizione per genere rimane sostanzialmente invariata rispetto al 2018 passando dal 82,5% all'82,3% del 2020. In ogni caso le donne continuano ad essere le maggiori utilizzatrici di questo tipo di servizio.

Il lavoro agile è stato frutto dall'88% degli uomini e dal 79% delle donne. Tuttavia, considerando anche il telelavoro, quest'ultima percentuale passa all'82%.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

### Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1923	34,47	3655	65,53	5578	87,20
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1	50,00	1	50,00	2	0,03
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	172	24,33	535	75,67	707	11,05

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	14	12,73	96	87,27	110	1,72
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	2110	32,98	4287	67,02	6397	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nell'Istituto le donne che usufruiscono dei permessi relativi alla legge 104/1992 rappresentano il 65,5% del totale, tendenza in aumento nella fruizione dei congedi parentali da parte delle donne che rappresentano il 77,3% del totale.

La percentuale delle lavoratrici che fruiscono dei permessi L.104/1992 rimane stabile rispetto all'anno 2018.

La percentuale delle lavoratrici che fruiscono dei congedi parentali subisce un incremento di 1 punto percentuale rispetto al 2018.

## 2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Congedi parentali
- sensibilizzare la componente maschile all'utilizzo del congedo parentale per la condivisione dei tempi di cura.

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a No  
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Con riferimento all'iniziativa n. **3.5 PAP**, la Direzione centrale Benessere organizzativo, sicurezza e logistica (di seguito DCBOSL), anche se non specificatamente indicata come attore, ha realizzato un'attività formativa in Direzione Generale finalizzata a fornire sostegno al lavoro denominata "BENE - STARE AL LAVORO a seguito della valutazione approfondita stress lavoro correlato. L'attività prevista dalle "azioni correttive" di tipo secondario conseguenti la fase di "valutazione approfondita" del rischio SLC ai sensi del D.lgs. n. 81/2008, ha avuto la finalità di mettere in atto processi di cambiamento e di potenziamento delle risorse personali, accrescere il livello di benessere individuale e aziendale, aumentare la consapevolezza e la conoscenza dello stress, delle sue cause e delle modalità e degli strumenti per affrontarle, potenziare determinate "capacità di base" nonché sviluppare potenziali inespressi.

Con il messaggio INPS.HERMES 0004675/2020 la DCBOSL ha provveduto a comunicare la conclusione dell'attività stessa,

dell'avvenuta registrazione dei partecipanti nella procedura formazione da parte della Direzione competente e della pubblicazione del materiale didattico anche nella pagina Intranet della DCBOSL, sezione Area Sistema sociale interno e Polo archivistico nazionale.

Con riferimento all'azione n. **3.6 PAP - Impulso per estendere sul territorio l'indagine sulla rilevazione dello stress lavoro-correlato** la Direzione centrale Benessere organizzativo sicurezza e logistica, per la materia rischio stress lavoro-correlato (SLC), con il messaggio INPS.HERMES 0004757/2020 ha condiviso con tutte le strutture territoriali l'esperienza realizzata in Direzione generale di valutazione e gestione del rischio SLC, secondo quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2008.

In particolare, la DCBOSL ha provveduto a:

- 1)mettere a disposizione delle strutture territoriali il materiale didattico relativo all'attività formativa finalizzata all'accrescimento delle capacità dei lavoratori di fronteggiare le situazioni di stress, pubblicandolo nella pagina Intranet della DCBOSL - sezione Area Sistema Sociale interno e Polo Archivistico nazionale;
- 2)comunicare la disponibilità a programmare degli incontri su Teams per condividere l'esperienza realizzata nonché svolgere anche, su richiesta dei singoli datori di lavoro, incontri *ad hoc* su Teams per trattare eventuali specificità;
- 3)offrire ogni utile collaborazione e supporto in materia, tramite la casella istituzionale [\(mailto:collaboracioneslc.dg@inps.it\)](mailto:collaboracioneslc.dg@inps.it);
- 4)fornire e rendere disponibile una sintesi del percorso metodologico utilizzato per la rilevazione dello SLC in Direzione Generale.

Successivamente alla pubblicazione del messaggio alcune sedi del territorio hanno preso contatto con la DCBOSL per avere il necessario supporto sugli aspetti preliminari e propedeutici all'avvio della valutazione del rischio SLC nelle loro strutture.

Con riferimento all'azione **5.2 - Questionario Benessere Organizzativo**, il fattore contingente dell'emergenza sanitaria ha indotto l'Istituto a cambiare rapidamente le abitudini e le dinamiche lavorative, privilegiando con immediatezza l'adozione generalizzata dello *smart working* e investendo sulle attrezzature e sulle tecnologie necessarie a lavorare da casa. L'Istituto con messaggio n.2950/2020 si è confrontato con il proprio personale, dando avvio alla campagna di rilevazione della soddisfazione dell'utente interno, che, ha rilevato "l'adeguatezza dei servizi strumentali e di supporto" (cfr. art. 19-bis del D.lgs n. 150/2009). La DCBOSL ha predisposto, nella prima fase dell'emergenza sanitaria, un'indagine sul lavoro agile e successivamente, d'intesa con tutte le Direzioni centrali coinvolte, ha contribuito ad elaborare il questionario sullo Smart Working di cui al messaggio INPS.HERMES. 0002950/2020. E' stato poi somministrato il questionario a tutti i dipendenti INPS. I risultati, pubblicati di recente, sono stati utilizzati anche per la predisposizione del piano POLA.

**Azione non prevista dal PAP -Piattaforma informatica a supporto delle indagini da svolgere in Direzione generale e sul territorio.**

In base a quanto previsto dalla Determinazione dell'Organo munito di poteri del C.d.A. n. 119 del 25 ottobre 2019 in materia di benessere organizzativo, la DCBOSL promuove iniziative volte a sostenere ed a realizzare la crescita del benessere fisico e psicologico dei lavoratori affinché migliorino le condizioni di lavoro e conseguentemente le prestazioni fornite agli utenti. A tale scopo definisce e predispone strumenti di rilevazione delle opinioni di dipendenti su fattori che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, progettando e realizzando piani di miglioramento del clima organizzativo. Al fine di procedere alle rilevazioni di competenza, la predetta Direzione ha provveduto a richiedere alla Direzione centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione la realizzazione di una specifica applicazione informatica, un ambiente operativo informatico dove proporre, realizzare, gestire, archiviare le rilevazioni che si andranno a realizzare. Tale richiesta ha avuto seguito attraverso l'utilizzo combinato di due piattaforme: Agorà e MS Office 365, che hanno consentito di aprire nella pagina intranet della Direzione centrale Benessere Organizzativo uno spazio AGORA' BENESSERE. Attraverso la piattaforma Microsoft FORMS è possibile creare sondaggi da proporre al personale centrale e/o sul territorio. Nel mese di dicembre 2020 si sono concluse i test della suddetta piattaforma. Nel corso del 2021 è previsto l'avvio dell'attività di somministrazione di specifici sondaggi e di svolgimento di indagini.

Fin dal 2017 alcune azioni positive sono state inserite nel Piano della Performance triennale e sono state anche realizzate:

- Adozione codice di condotta in ottica di genere e per la valorizzazione delle differenze.
- Redazione delle linee guida per la predisposizione del Bilancio di genere, dall'analisi di contesto alla riclassificazione di bilancio (report consultivazione DC Studi e ricerche).
- Progettazione di un sistema di monitoraggio dei divari retributivi, con conseguente avvio dei percorsi professionali di genere.

## PAP Triennio 2020-2022:

### Aggiornamento azioni positive 2021

- Possibilità di accesso per i dipendenti gestione privata ai benefici previsti per i dipendenti gestione pubblica. Attuazione normativa introdotta con la Legge di Bilancio 2020, estensione benefici previsti per i figli dei dipendenti ex gestione pubblica anche ai figli dei dipendenti gestione privata (Master universitari, etc...).
  - Monitoraggio allineamento applicazione norme contrattuali al fine di prevenire disparità di trattamento.
  - Sviluppo degli istituti di conciliazione: telelavoro, **lavoro agile/POLA** e part time, con eventuali adeguamenti. Monitoraggio obiettivi raggiunti; sviluppo di indicatori per assicurare la parità di genere.
  - Nomina della/l Consigliera/e di Fiducia su tutto il territorio; attività formativa dei CDF.
  - Stipula convenzioni con associazioni professionali per la prevenzione e cura di disagi e/o della depressione e/o della violenza di genere.
  - Implementare attività a sostegno di progetti sulla violenza contro le donne. Progetto Noi-X e Progetto "L'Inps è con le donne" - correlazione con il Progetto "Inps per tutti".
  - Diffusione di tecnologie assistive adeguate al fine di garantire ai dipendenti con disabilità visive la possibilità di utilizzare le apparecchiature informatiche, previo intervento formativo dedicato. Progetto Veneto da estendere su tutto il territorio nazionale.
  - Iniziative a favore delle vittime della violenza di genere dipendenti INPS e dei loro figli ( raccolta fondi).
- Realizzazione **"SPORTELLO DI ASCOLTO"**.
- Cruscotto di indicatori: implementazione e sviluppo sistema di monitoraggio delle carriere del personale interno, divari retributivi di genere nell'Istituto a parità di qualifica e anzianità aziendale. Mappatura delle competenze professionali delle lavoratrici e dei lavoratori con relativi report.
  - Allineamento Piano di Azioni e Piano della Performance.
  - Bilancio di genere e bilancio unico: l'approccio di genere nella predisposizione del bilancio dell'Istituto tenendo conto delle linee guida predisposte dal gruppo interdisciplinare e integrate dalla DC Studi e Ricerche (Direttiva n.2/2019 punto 3.5 lett.F)
  - Acquisizione preventiva di pareri del Cug , da parte dell'Amministrazione, relativi alle materie aventi riflessi sull'organizzazione, la gestione del personale (POLA e valutazione della performance SMVP), conciliazione vita/lavoro e benessere organizzativo - (Direttiva PCM n.2/2019 e DM 9 dicembre 2020).

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% Totale <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% Totale <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	2023	6050	5094	12493	7749	33409	44,71	14,83	2884	7684	7814	16381	6560	41323	55,29	14,36
Aggiornamento professionale	11014	28958	28006	71385	33713	173076	43,05	76,83	13541	39429	43560	99477	32921	228928	56,95	79,56
Competenze relazionali /manageriali	181	302	2910	7637	2440	13470	52,27	5,98	161	304	2823	6782	2229	12299	47,73	4,27
Tematiche CUG	0	8	551	1410	404	2373	55,63	1,05	0	12	510	1047	324	1893	44,37	0,66
Violenza di genere	10	30	630	1710	550	2930	47,11	1,30	30	110	790	1730	630	3290	52,89	1,14
Totale ore	13228	35348	37191	94635	44856	225258			16616	47539	55497	125417	42664	287733		
Totale ore %	2,58	6,89	7,25	18,45	8,74	43,91			3,24	9,27	10,82	24,45	8,32	56,09		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

L'Inps è in attesa di adeguamento normativo alla Legge di Contabilità e Finanza pubblica (articolo 38-septies, 196/2009 introdotto dall'articolo 9 del decreto legislativo del 12 maggio 2016, n. 90), che prevede la classificazione del Bilancio dell'Istituto in missioni e programmi, pertanto per il bilancio di genere è stata redatta una forma sperimentale nel triennio 2018/2020 sulla base di classificazione delle informazioni derivante dalle linee guida adottate nel 2018.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

### Corsi di Formazione

Le ore di formazione non rilevano globalmente diversità di fruizione per genere. In particolare le ore di aggiornamento

professionale, che rappresentano il 78,3% di tutta la formazione, risulta uniformemente distribuito sul totale. Leggermente diversa la percentuale legata al tipo di formazione, infatti le ore per competenze manageriali risultano fruite maggiormente dal genere maschile.

Rispetto al 2018 le ore di formazione risultano percentualmente in leggera crescita rispetto al totale del personale, a testimonianza che la situazione pandemica non ha influito sulla formazione globale nonostante la difficoltà di dover fruire le ore a distanza.

Le ore di formazione per tematiche specifiche (violenza di genere e tematiche Cug) rappresentano il 2% di tutta la formazione e risultano fruiti in misura leggermente superiore dal genere maschile. La motivazione di ciò va ricercata nel fatto che, a seguito di una proposta del CUG, è stata avviata nel 2020 l'iniziativa NOIX con una prima proposta sperimentale rivolta alla dirigenza dell'istituto, che verrà poi estesa al restante personale a partire dal 2021.

Sarebbe opportuno rilevare oltre al numero assoluto di ore anche il numero medio tenendo conto del numero di discenti.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicompreensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigente di prima fascia	€215153,00	€213679,00	€ -1474,00	-0,69
Dirigente seconda fascia inc. liv. gen.	€226194,00	€229937,00	€ 3743,00	1,63
Dirigente seconda fascia	€167493,00	€164541,00	€ -2952,00	-1,79
legale II liv.	€176782,00	€172625,00	€ -4157,00	-2,41
legale I liv.	€159372,00	€157483,00	€ -1889,00	-1,20
med.leg. 2 fascia	€135756,00	€125981,00	€ -9775,00	-7,76
med. leg. 1 fascia	€108369,00	€107526,00	€ -843,00	-0,78
statist. att.le II liv.	€110863,00	€98035,80	€ -12827,20	-13,08
statist. att.le I liv.	€82620,40	€82380,70	€ -239,70	-0,29
tecnico ediliz. II livello	€101300,00	€94907,10	€ -6392,90	-6,74
tecnico ediliz. I livello	€82176,10	€83378,60	€ 1202,50	1,44
C/C5	€46496,30	€45247,40	€ -1248,90	-2,76
C/C4	€42166,80	€41638,50	€ -528,30	-1,27
C/C3	€39699,10	€39009,30	€ -689,80	-1,77
C/C2	€38249,10	€38591,80	€ 342,70	0,89
C/C1	€29933,60	€29640,30	€ -293,30	-0,99
B/B3	€35748,70	€35375,50	€ -373,20	-1,05
B/B2	€34039,60	€34070,40	€ 30,80	0,09
B/B1	€31299,20	€29427,60	€ -1871,60	-6,36

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
A/A3	€32634,20	€31951,30	€ -682,90	-2,14
A/A2	€32288,50	€31497,40	€ -791,10	-2,51
A/A1	€27941,50	€29237,40	€ 1295,90	4,43
insegnanti	€44757,20	€38579,80	€ -6177,40	-16,01

Si segnala che i dati sopra riportati si riferiscono agli importi lordi percepiti dal/la lavoratore/rice.

In tutti i livelli sono presenti differenze retributive più o meno accentuate probabilmente in relazione al tipo di incarico attribuito a parità di ruolo.

Differenze negative sono presenti in quasi tutti gli inquadramenti tranne che per poche eccezioni tra cui gli A1, C2, i tecnici del primo livello differenziato e i dirigenti di seconda fascia con incarichi di dirigente generale.

Le percentuali più elevate, oltre che tra gli insegnanti del Liceo di S. Sepolcro, risultano tra i professionisti, in particolare tra gli attuari del secondo livello (13% in meno), i medici di seconda fascia e i tecnici di secondo livello (-6,77%).

Le differenze più evidenti sono tuttavia relative a classi poco numerose, tra le classi più consistenti si segnala il -2,76% dell'inquadramento C5 relativo a più di seimila posizioni, che si concretizzano in circa 7,5 milioni di euro di divario complessivo.

Relativamente alle aree di inquadramento, ponderando i dati con la consistenza del personale, la dirigenza mediamente ha percepito 170 mila euro, i professionisti 129 mila, 39 mila l'area C nel complesso, 35 mila l'area B, 32 mila l'area A. All'interno delle aree la differenza tra dirigenza di prima e seconda fascia è di circa il 30%; tra i professionisti la retribuzione dei legali mediamente supera, per la presenza della voce aggiuntiva degli onorari, il 48% quella dei medici, l'82% quella degli statistici e l'84% quella dei tecnici. Più mitigata la differenza percentuale dell'area C rispetto a quella dell'area B che risulta pari al 9% mentre con l'area A la differenza si attesta intorno al 20%.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **Sì**

Nel 2020 sono state effettuate due rilevazioni destinate all'utente interno, tramite un questionario unico che comprendeva sia l'analisi del livello di soddisfazione del personale (Internal customer satisfaction) con particolare riferimento "all'adeguatezza dei servizi strumentali e di supporto" (cfr. art. 19-bis del D.lgs n. 150/2009), sia la tematica relativa al lavoro agile, in particolare il valore dell'esperienza per l'utente interno, il valore per l'INPS rispetto ai propri impegni istituzionali, l'impatto delle nuove modalità lavorative sul benessere lavorativo.

Il questionario è stato compilato dal 42% del personale e i risultati, pubblicati con msg Hermes n.984 dell' 8/03/2021, mostrano un incremento della soddisfazione del personale, il cui giudizio medio globale si attesta su un indice di 2,91 (scala

da 1 a 4) rispetto al 2,51 del 2019.

Sempre in tema di lavoro agile è stata effettuata un'esperienza laboratoriale tra la comunità dei formatori INPS, che ha previsto la realizzazione di un focus group, di un questionario quali-quantitativo, ed è stata arricchita dalla produzione di "narrazioni" personali sul tema del lavoro agile nella fase emergenziale, con l'obiettivo di evidenziare come tale esperienza abbia inciso sulla modalità di agire le competenze distintive del lavoro di formatore oltre che esplicitare i vissuti e formulare proposte migliorative.

Idea prevalente è che il lavoro agile consenta un migliore bilanciamento tra produttività e benessere lavorativo (87% «D'accordo» o «Molto d'accordo»), e tra vita e lavoro (86% «D'accordo» o «Molto d'accordo»).

Gli svantaggi, seppur in misura contenuta, sono percepiti maggiormente dalle donne e la differenza tende ad assottigliarsi con l'aumentare della condivisione intra familiare del lavoro domestico.

Anche a livello territoriale è stato somministrato nel periodo della pandemia - settembre 2020 - un questionario sul lavoro agile emergenziale, in sinergia con l'Università Federico II, sul tema dello sviluppo della resilienza, dei processi di conciliazione "lavoro e impegno di vita", in relazione ai fenomeni di emergenza psicologica con particolare riguardo al vissuto. Il questionario è stato somministrato ad un campione di 1200 persone, con una risposta del 25%. I risultati hanno mostrato una positiva percezione del supporto dei colleghi, supporto da parte dei superiori nella definizione chiara delle scadenze e degli obiettivi attestandosi su valori medio-alti. Di contro i risultati hanno evidenziato maggiore incertezza nelle modalità operative per il raggiungimento degli obiettivi in relazione alle distrazioni non lavorative presenti in ambiente domestico.

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Nell'ambito della Direzione centrale Servizi agli Utenti è stata istituita la **Centrale d'ascolto** con la finalità di:

- raccogliere i contributi che pervengono dal territorio con riferimento all'adeguatezza delle procedure in dotazione, all'efficacia dei layout fisici e telematici dei canali di comunicazione, alle best practices;
- interpretare le istanze e le proposte di miglioramento e innovazione relative alle modalità di erogazione dei servizi;
- filtrare le segnalazioni di implementazione delle procedure per la successiva valutazione delle Direzioni competenti;
- suggerire argomenti di riflessione, promuovere gli interventi necessari per il superamento delle

criticità sui processi di lavoro, favorendo l'attivazione di team work centro/territorio, restituire feedback con l'obiettivo di fornire un supporto all'utente interno e renderlo partecipe del processo di cambiamento in atto.

La Centrale d'ascolto, per il suo funzionamento, si avvale di una rete di referenti qualificati del territorio, con il compito di veicolare i contributi del territorio, canalizzare le esperienze da esportare, anche al fine di proporne la relativa socializzazione tramite best practices.

#### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Il Cug ha costituito il gruppo di lavoro tematico denominato "criteri produttività e assetti organizzativi" per l'individuazione di modalità concrete di coinvolgimento dei lavoratori per la determinazione dei criteri e dei coefficienti numerici di produttività e degli assetti organizzativi dell'Istituto, nell'ambito delle attività previste dal PAP 2020-2022 all'obiettivo n. 5 "Criteri di valutazione della performance".

In particolare il gruppo di lavoro ha tenuto conto degli interessi primari dell'Istituto tra cui quello di valorizzare ed ottimizzare le risorse umane anche attraverso la considerazione del loro contributo di idee, che sono espressione di ulteriori motivazione e partecipazione concrete all'andamento dell'Istituto. I colleghi che lavorano i singoli prodotti rappresentano indubbiamente un osservatorio privilegiato nella rilevazione delle criticità dei criteri di produttività, degli assetti organizzativi, comprendendo le procedure anche e soprattutto in relazione al servizio reso all'utenza.

Inoltre, occorre tenere presente, quanto sia evidente la connessione tra la soluzione delle suddette criticità ed il miglioramento del benessere organizzativo. Ne consegue l'opportunità di conferire a tale *best practice* una dimensione formale e sistematica.

#### 4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Singole situazioni di potenziale disagio pervenute al Cug sono state segnalate, nel necessario rispetto della privacy, alle strutture competenti per la verifica, approfondimento e risoluzione in attesa della definizione della procedura in corso di nomina del/la Consigliera di Fiducia.

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Già nel Piano della Performance per il triennio 2017-2019 sono stati inseriti i seguenti progetti proposti nel PAP e riconfermati per il loro sviluppo, implementazione e messa a sistema anche per il triennio 2020-2022 :

- Adozione linee guida per la predisposizione del Bilancio di genere e riclassificazione delle voci di bilancio in prospettiva di genere in attuazione delle linee guida adottate.
- realizzazione cruscotto mappatura competenze professionali, monitoraggio delle carriere del personale e monitoraggio di eventuali divari retributivi di genere.
- Adozione Codice di condotta con particolare attenzione all'ottica di genere e alla valorizzazione delle differenze, avvio

procedura per la nomina Consigliere/a di Fiducia presso l'Istituto.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: atto del Direttore Generale

Tipologia di atto: determinazione

Data: 05/05/2016

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

Eventuale dotazione di budget annuale Sì  
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:  
€16000,00

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Piattaforma Microsoft Teams

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
7

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

---

OIV

Consigliera nazionale di parità

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

---

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

- Pubblicazione interpello per la **nomina del/la Consigliere/a di Fiducia**, nomina della Commissione di valutazione e avvio lavori.

- Avvio della sperimentazione presso la sede di Terni del Progetto "**L'Inps è con le donne**" in collaborazione con i Centri Antiviolenza per il sostegno alle donne vittime di violenza di genere e ai loro figli, e rendere più accessibili i servizi erogati

---

dall'Istituto.

## Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

### - Sportello di Ascolto:

- a) realizzazione di focus group presso alcune Direzioni per rilevare la soddisfazione interna;
- b) aggiornamento del progetto alla luce delle modifiche organizzative intervenute nell'Istituto e invio alla Direzione centrale competente per il prosieguo della realizzazione.

---

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

- Con il **Museo del Risparmio di Torino** realizzazione **webinar "Donne e cura del denaro"**, sui temi di educazione finanziaria e delle difficoltà da parte della donna a gestire la propria economia, sulla violenza economica e sulle iniziative promosse dall'Inps a favore delle donne anche nella fase emergenziale.
- Mostra e Convegno **"Com'erì vestita?"** per contrastare pregiudizi e stereotipi di genere.
- Intitolazione sale dell'Istituto a colleghe vittime di violenza di genere e raccolta fondi orfani.

## Piani di formazione del personale

- Avvio del progetto formativo **"NOI X"** volto a promuovere una cultura di contrasto alla violenza di genere in collaborazione con la Direzione centrale Formazione e sviluppo delle risorse umane, realizzazione degli incontri formativi on line rivolti, in questa prima fase, al personale dirigenziale, ai RTPS, alle OO.SS. e al Cug, e successivamente da estendere su tutto il territorio nazionale.

## Piani di formazione del personale

- Realizzazione con la Direzione centrale Formazione e sviluppo delle risorse umane del percorso formativo **"Diversità e inclusione"** rivolto al personale dirigenziale in materia di pari opportunità, finalizzato alla conoscenza, condivisione, promozione e integrazione nel contesto organizzativo di norme, strumenti, progetti e pratiche per attuare i principi delle pari opportunità, di non discriminazione e di inclusione. Definizione project work tra cui quello del Cug sul *welfare aziendale*.

---

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

- Partecipazione alla Rete dei Cug condivisione delle best practice in tema di parità, con diffusione al personale dell'Istituto sulla *pagina intranet CUG*, dove sono anche riportati aggiornamenti normativi, approfondimenti e articoli.

- Collaborazione attiva con la Consigliera Nazionale di Parità attraverso la partecipazione ad eventi e acquisizione pareri preventivi su iniziative promosse dal Cug.

### Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

- costituzione gruppo di lavoro tematico denominato "criteri produttività e assetti organizzativi" di individuazione di modalità concrete di coinvolgimento dei lavoratori per la determinazione dei criteri e dei coefficienti numerici di produttività e degli assetti organizzativi dell'Istituto, nell'ambito delle attività previste dal PAP 2020-2022 all'obiettivo n. 5 "Criteri di valutazione della performance".

Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Sul tema dello sviluppo e potenziamento del lavoro agile il Cug ha continuato la sua collaborazione anche per la definizione del POLA.

### Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Partecipazione del CUG ai tavoli della contrattazione con le OO.SS.

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Illustrazione, nell'ambito del progetto NOI X, delle iniziative intraprese per la definizione del Bilancio di genere, in particolare sono state presentate le analisi effettuate sul personale dell'Istituto e sui percorsi di carriera e sulla proposta di classificazione delle prestazioni dell'Istituto in ottica di genere.

### Considerazioni conclusive

Si è realizzata una **sinergia e un accordo tra il CUG e gli Organi di vertice, l'OIV, la Tecnostruttura**, fondamentali sia **per la realizzazione del piano di azioni positive sia per diffondere una cultura volta al benessere organizzativo e alla centralità dell'utenza**. In particolare si è instaurata una costante collaborazione con l'OIV anche attraverso la formulazione di report di rendicontazione periodica sulle attività del Comitato e l'acquisizione di pareri.

**Le azioni positive più significative promosse dal Cug sono state inserite nei piani di intervento previsti all'interno del Piano della Performance**, divenendo così parte effettiva del programma operativo delle diverse strutture coinvolte, **attraverso specifici indicatori, tempi e attori**. Ciò rende possibile **monitorare lo stato di realizzazione delle azioni positive, anche per la conseguente attività di rendicontazione e valutazione**.

Nel tempo il Cug ha realizzato incontri sul territorio per **coinvolgere tutto il personale dell'Istituto nella realizzazione delle azioni positive e diffondere la cultura di genere, nella valorizzazione delle differenze**, oltre a **far conoscere il ruolo del CUG** attraverso il confronto su questi temi e attraverso una **comunicazione più diretta ed efficace**. Nell'anno della pandemia gli incontri sono stati temporaneamente sospesi. Si sono comunque svolti eventi on line e tenute le riunioni plenarie sulla piattaforma Microsoft Teams.

L'analisi degli elementi di contesto relativi al personale dell'Istituto, effettuata anche in occasione dell'elaborazione della presente relazione fa ritenere che si stia diffondendo nell'Istituto la consapevolezza che **partendo dalle evidenze dei dati sia possibile attuare nel tempo sempre migliori strategie** per favorire il benessere organizzativo e lavorativo, la conciliazione vita-lavoro, la valorizzazione delle differenze e dei talenti, intervenendo con le politiche più efficaci per creare equità e parità (es. in tema di divari retributivi).

**L'auspicio è che vengano risolte alcune criticità** emerse nell'ambito dei divari retributivi, dell'utilizzo dei congedi parentali (più frequentemente utilizzati dalle donne) e della valorizzazione delle competenze individuali nell'ambito dello sviluppo delle carriere, all'interno dei Contratti collettivi nazionali e dei Contratti integrativi di Ente attraverso la diffusione su tutto il territorio di best practice, iniziative di sensibilizzazione sulle tematiche e sviluppo di interventi di welfare aziendale mirati alla conciliazione famiglia/lavoro.

---

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-previdenza-sociale-inps-2021>