



Relazione CUG

Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro - INAIL - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro - INAIL

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00198

Indirizzo: Via IV Novembre 144

Codice Amministrazione: inail

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

2022

2022-2024

[piano_azioni_positive_inail-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inail-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inail-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)
(12.88 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
Dirigente di livello generale	Dirigente I Fascia	0	0	1	11	3	0	0	0	4	4
Dirigente di livello non generale	dirigenti II fascia	0	1	11	48	16	0	2	9	34	13
Personale non dirigente	medici funzionari I livello	0	0	23	56	58	0	0	48	76	56
Personale non dirigente	medici funzionari II livello	0	0	0	22	31	0	0	0	17	21
Personale non dirigente	professionista architetto	0	0	0	4	14	0	0	1	3	3
Personale non dirigente	professionista biologo	0	0	0	3	0	0	0	1	13	0
Personale non dirigente	professionista chimico	0	0	5	16	4	0	0	6	11	3
Personale non dirigente	professionista geologo	0	0	0	24	5	0	0	1	15	2
Personale non dirigente	professionista ingegnere	0	0	2	37	19	0	0	2	7	0
Personale non dirigente	professionista ingegnere edile	0	0	0	24	18	0	0	0	4	1
Personale non dirigente	professionista legale	0	0	1	59	34	0	0	5	68	33
Personale non dirigente	professionista statistico attuariale	0	0	5	10	0	0	0	11	6	0

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	professionista tecnico informatico	0	0	0	11	2	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	area a amministrativo	0	2	56	102	51	0	0	20	41	29
Personale non dirigente	area b amministrativo	2	18	259	168	79	4	38	529	221	110
Personale non dirigente	area b sanitario oss	0	0	2	1	0	0	3	5	5	0
Personale non dirigente	area c amministrativo	0	15	129	394	287	0	24	470	1055	647
Personale non dirigente	area c informatico	0	0	1	49	46	0	0	3	34	26
Personale non dirigente	area c ispettore	0	0	21	84	57	0	0	13	54	20
Personale non dirigente	area c sanitario fisioterapista	0	11	13	8	0	0	15	20	12	3
Personale non dirigente	area c infermiere prof	0	0	52	56	6	0	8	315	197	25
Personale non dirigente	area c sanitario tecnico rx	0	1	12	9	14	0	1	19	15	9
Personale non dirigente	area c socio educativo	0	1	4	5	1	0	30	50	27	10
Personale non dirigente	area c tecnico	0	0	9	18	24	0	1	6	4	1
Personale non dirigente	ricercatore	0	2	27	50	15	1	8	60	41	13
Personale non dirigente	tecnologo	0	4	27	58	17	0	1	11	5	3
Personale non dirigente	collaboratore ter	0	16	57	47	16	0	11	23	10	4

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	funzionario amministrativo	0	0	1	5	1	0	0	4	14	4
Personale non dirigente	Collaboratore Amministrativo	0	13	53	17	8	0	34	87	59	21
Personale non dirigente	Operatore tecnico	0	0	8	13	6	0	1	3	11	11
Personale non dirigente	OPERATORE AMMINISTRATIVO	0	1	7	11	16	0	0	8	19	5
Totale personale		2	85	786	1420	848	5	177	1730	2082	1077
Totale % sul personale complessivo		0,02	1,04	9,57	17,29	10,33	0,06	2,16	21,07	25,35	13,11

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	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽³⁾		
Inferiore a 3 anni	2	18	65	58	35	178	44,50	5,84	5	17	81	80	39	222	55,50	4,44
Tra 3 e 5 anni	0	41	136	69	34	280	40,11	9,18	0	75	234	78	31	418	59,89	8,35
Tra 5 e 10 anni	0	14	93	207	84	398	44,77	13,05	0	50	167	203	71	491	55,23	9,81
Superiore a 10 anni	0	11	480	1027	676	2194	36,16	71,93	0	33	1239	1683	919	3874	63,84	77,40
Totale	2	84	774	1361	829	3050			5	175	1721	2044	1060	5005		
Totale %	0,02	1,04	9,61	16,90	10,29	37,86			0,06	2,17	21,37	25,38	13,16	62,14		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area a		Inferiore al Diploma superiore		81	62,31	49	37,69	130	1,61

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area a	Diploma di scuola superiore	124	78,48	34	21,52	158	1,96
Area a	Laurea	4	66,67	2	33,33	6	0,07
Area a	Laurea magistrale	2	28,57	5	71,43	7	0,09
Area b	Inferiore al Diploma superiore	112	48,70	118	51,30	230	2,86
Area b	Diploma di scuola superiore	257	37,25	433	62,75	690	8,57
Area b	Laurea	25	33,33	50	66,67	75	0,93
Area b	Laurea magistrale	135	30,07	314	69,93	449	5,57
Area c	Inferiore al Diploma superiore	9	16,07	47	83,93	56	0,70
Area c	Diploma di scuola superiore	635	30,11	1474	69,89	2109	26,18
Area c	Laurea	119	23,43	389	76,57	508	6,31
Area c	Laurea magistrale	564	31,90	1204	68,10	1768	21,95
Medici funzionari	Laurea magistrale	190	46,57	218	53,43	408	5,07
Professionisti	Laurea magistrale	297	60,24	196	39,76	493	6,12
Ricercatori e Tecnologi	Laurea	2	40,00	3	60,00	5	0,06
Ricercatori e Tecnologi	Laurea magistrale	198	58,58	140	41,42	338	4,20
Personale Ricerca livelli IV-VIII	Inferiore al Diploma superiore	29	58,00	21	42,00	50	0,62
Personale Ricerca livelli IV-VIII	Diploma di scuola superiore	196	52,69	176	47,31	372	4,62
Personale Ricerca livelli IV-VIII	Laurea	11	44,00	14	56,00	25	0,31
Personale Ricerca livelli IV-VIII	Laurea magistrale	60	33,71	118	66,29	178	2,21
Totale personale		3050		5005		8055	
Totale % sul personale complessivo		37,14		60,95		98,09	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il personale Inail afferisce a differenti categorie contrattuali: Funzioni Centrali (FC), Istruzione e Ricerca (R), contratti privati (metalmeccanici, grafici e portieri).

L'analisi dei dati per l'anno 2020, escludendo i contratti privati, conta **8.212 unità** di personale in forza al 31/12/2020. Si

evidenzia una diminuzione del personale del 4,2% rispetto all'anno precedente (8.574 unità in forza al 31/12/2019).

Il personale delle Aree del comparto FC costituisce la quota prevalente dei dipendenti Inail (75,4% così composto: 3,7% Area A, 17,6% Area B, 54,1% Area C).

La percentuale di dipendenti di genere femminile nel personale Inail è pari al 61,8%; su questo dato pesa fortemente la componente femminile delle Aree FC (pari al 66,6%), da confrontare con la rappresentanza femminile dei livelli IV/VIII comparto Istruzione e Ricerca che, invece, si attesta al 52,6%. La rappresentanza femminile si abbassa nelle alte professionalità dei due comparti: 53,4% per i Medici funzionari, 39,8% per i Professionisti, 41,7% per i Ricercatori e Tecnologi, 42,0% per la Dirigenza.

La distribuzione per età dei dipendenti Inail evidenzia che il 66,1% del personale ha superato i 50 anni di età; la classe di età con maggior numero di dipendenti è quella dei 51-60 anni: in questa fascia di età le donne rappresentano il 59,5%. In tutte le classi di età la componente femminile è maggiormente rappresentata, raggiungendo il 68,8% del personale con età compresa tra i 41 e i 50 anni. Da un confronto con l'anno precedente, si nota un decremento del personale per tutte le fasce di età ad eccezione dell'ultima classe, relativa al personale con età superiore a 60 anni (incremento del 5,8%).

La distribuzione al 31 dicembre 2020 per anzianità nei profili e livelli non dirigenziali evidenzia che l'86,3% dei dipendenti con livello non dirigenziale permane da oltre 5 anni nel medesimo livello: per il personale del comparto Funzioni Centrali, ciò è probabilmente imputabile ai blocchi sulle retribuzioni imposti dal legislatore nell'ultimo decennio.

Il personale Inail in forza nell'anno 2020 mostra un livello di istruzione elevato: il 53,8% dei dipendenti ha conseguito un titolo di studio universitario e solo il 5,7% dei dipendenti ha un titolo di studio inferiore al diploma di scuola superiore. Riguardo il personale delle Aree FC, si osserva che:

- la percentuale di laureati è molto bassa per l'Area A (4,3%) in virtù del fatto che contrattualmente non è un requisito richiesto;
- per quanto riguarda l'Area B la percentuale di laureati, seppure la laurea non sia un requisito contrattualmente richiesto, è elevata (36,3%);
- nell'Area C la percentuale di personale laureato (51,2%) supera quella del personale con diploma di scuola superiore (47,5%) e solo l'1,3% dei dipendenti dell'Area non ha conseguito il diploma di scuola superiore.

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	2	84	774	1393	839	3092	39,36	98,44	5	172	1589	1953	1045	4764	60,64	93,95
Part Time ≤50%	0	0	4	9	1	14	26,92	0,45	0	0	13	22	3	38	73,08	0,75
Part Time >50%	0	1	8	18	8	35	11,51	1,11	0	5	128	107	29	269	88,49	5,30
Totale	2	85	786	1420	848	3141			5	177	1730	2082	1077	5071		

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Totale %	0,02	1,04	9,57	17,29	10,33	38,25			0,06	2,16	21,07	25,35	13,11	61,75		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ 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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruiva di part-time a richiesta	0	1	12	27	9	49	13,69	1,33	0	5	144	127	33	309	86,31	4,60
Personale che fruisce di telelavoro	0	1	49	32	14	96	24,12	2,62	0	19	170	74	39	302	75,88	4,50
Personale che fruisce del lavoro agile	1	81	746	1313	768	2909	37,72	79,24	4	165	1650	1981	1004	4804	62,28	71,51
Personale che fruisce di congedo parentale	0	5	35	16	5	61	24,02	1,66	1	43	126	19	4	193	75,98	2,87
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	2	18	129	276	131	556	33,37	15,15	2	26	319	537	226	1110	66,63	16,52
Totale	3	106	971	1664	927	3671			7	258	2409	2738	1306	6718		
Totale %	0,03	1,02	9,35	16,02	8,92	35,34			0,07	2,48	23,19	26,35	12,57	64,66		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

La fotografia del personale alla data del 31 dicembre 2020 per tipologia di presenza mostra che il 95,7% del personale Inail lavora a tempo pieno, mentre ricorre all'orario ridotto (part-time) il 4,3% del personale (356 dipendenti), con preponderante componente femminile (307 dipendenti donne - 86,2% dei casi). Dai dati si evince che il personale di genere femminile utilizza in percentuale maggiore le misure di flessibilità lavorativa. L'accesso al telelavoro è aumentato rispetto all'anno 2019 probabilmente in ragione dell'introduzione del nuovo Regolamento interno all'Istituto (adottato agli inizi del 2020) che consente a richiesta tale modalità lavorativa per il personale con figli di età fino a 3 anni senza ricorrere ad una graduatoria (Telelavoro parentale). Per quanto riguarda il lavoro agile, a dicembre 2018 l'Istituto ha avviato un progetto pilota di smart working con l'obiettivo di sperimentare le modalità di lavoro "agile" ai sensi dell'art. 14 della legge n. 124/2015. La sperimentazione ha coinvolto tre strutture Centrali (Dcrc, Dcod, Contarp) e due Direzioni regionali con le relative Sedi locali afferenti (Lombardia, Toscana) consentendo a circa 360 dipendenti di usufruire del lavoro agile un giorno a settimana. In linea con quanto previsto dalla Direttiva n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile, l'Istituto ha monitorato l'andamento del progetto pilota al fine di verificare: • il livello di adesione del personale, l'esperienza vissuta dagli smart workers e l'efficacia della regolamentazione interna (es. tipologia attività, giorni consentiti, percentuale di adesione per struttura); • la relazione

tra lo smart working e il miglioramento del "work-life balance" e delle principali dimensioni che contribuiscono all'aumento del benessere organizzativo; • l'impatto dello smart working sulla performance organizzativa dell'Istituto in termini di risorse (economiche, strumentali e umane), efficacia, efficienza e outcome. Al termine del percorso, all'inizio del 2020, era in via di approvazione il regolamento Inail per il Lavoro agile, predisposto sulla base degli esiti della sperimentazione, ma l'avvento della pandemia ha di fatto interrotto il processo di approvazione del regolamento e cambiato totalmente l'approccio al lavoro agile la cui regolamentazione a regime seguirà la fase di cessazione della emergenza e i criteri adottati nel POLA Inail. Come stabilito dai diversi DPCM intervenuti nel corso del 2020, a decorrere dal mese di marzo, stante la situazione epidemiologica da Covid-19, lo svolgimento della prestazione lavorativa in forma agile ha costituito nell'anno 2020 la modalità ordinaria di espletamento dell'attività lavorativa, ad eccezione delle attività indifferibili da rendersi in presenza. Il lavoro agile emergenziale ha consentito al personale di continuare a svolgere l'attività lavorativa, garantendo, comunque, nonostante la situazione, i servizi all'utenza.

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	13170	31,92	28085	68,08	41255	52,16
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	5908	35,30	10827	64,70	16735	21,16
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	354	10,70	2954	89,30	3308	4,18
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2515	14,13	15278	85,87	17793	22,50
Totale permessi	21947	27,75	57144	72,25	79091	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nell'anno 2020 la misura di conciliazione maggiormente utilizzata dal personale Inail, per le note disposizioni governative seguite all'emergenza Covid-19, è stata quella del lavoro agile emergenziale. Tale modalità lavorativa ha comportato la netta diminuzione dell'accesso ad altre forme di flessibilità, quali i congedi parentali ed i congedi/permessi per disabilità propria o parentale (legge 104/1992).

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

- Co-working

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

Interventi a favore della conciliazione vita lavoro:

- Rivisitazione del telelavoro che in INAIL interessa, ed ha interessato, un numero considerevole di dipendenti. È stato adottato il nuovo regolamento (determina presidenziale n. 14/2020) che ha ulteriormente innovato l'istituto rendendolo una valida alternativa al lavoro agile (azione prevista nel PTAP)
- In data antecedente al periodo emergenziale (gennaio-febbraio 2020) è stata conclusa l'analisi della sperimentazione dello smart-working condotta nel 2018/2019 ed è stato redatto il primo regolamento interno, non approvato in quanto superato dall'avvento del lavoro agile emergenziale (Azione prevista nel PTAP)
- Riesame del lavoro agile ordinario al fine della previsione della sistematizzazione a al termine del periodo di emergenza e costituzione del gruppo di lavoro per il POLA, del quale ha fatto parte anche il CUG. Redazione del POLA con il contributo del CUG (Azione non prevista nel PTAP)

Iniziative relative ad interventi di benessere organizzativo:

- Prosecuzione del progetto "Etica e benessere organizzativo" attraverso l'analisi dei risultati del questionario somministrato nel 2019. Predisposizione e realizzazione della attività formativa per i *focus group* conseguenti alla analisi dei risultati del questionario. Individuazione di modalità diverse per il proseguimento del progetto a causa della situazione di emergenza sanitaria: preparazione di interviste e altri metodi di contatto del personale (Azione prevista nel PTAP)
- Prevenzione per i disturbi muscolo scheletrici anche con riferimento alle corrette misure ergonomiche per lo svolgimento della attività in modalità smart working: realizzazione di un opuscolo ad hoc e creazione di apposito gruppo di lavoro (azione prevista nel PTAP)
- Progetto "La prevenzione alimentare al lavoro" per sviluppare il benessere organizzativo attraverso l'attenzione a modalità alimentari e stili di vita sani (Azione non prevista nel PTAP)

Iniziative relative ad interventi per prevenire forme di discriminazione, molestie e violenze:

- Adozione del protocollo contro le violenze e molestie nei luoghi di lavoro sottoscritto tra la Rete Nazionale dei CUG e la Ministra per le pari Opportunità (Azione non prevista nel PTAP)
- Azione di sensibilizzazione sul tema della prevenzione e molestie nei luoghi di lavoro attraverso un intervento formativo dal titolo "*Le pubbliche amministrazioni e gli strumenti di prevenzione per contrastare molestie e violenze fisiche e psicologiche nel lavoro*" - 16 gennaio 2020 (Azione non prevista nel PTAP)
- Studio e programmazione di moduli formativi in materia di prevenzione e molestie nei luoghi di lavoro e benessere organizzativo inseriti nel piano triennale della formazione da erogare nel 2021 (azione prevista nel PTAP)
- Aggiornamento dei moduli formativi per la salute e sicurezza sul lavoro, previsti dal D.Lgs.81/2008,

integrandoli con una sezione dedicata alla prevenzione dei rischi legati al genere ed in particolare a molestie e violenze nei luoghi di lavoro

Iniziative a sostegno della attività del CUG:

- Studio e programmazione di un modulo formativo sul ruolo e funzioni del CUG da erogare nel 2021 (azione prevista nel PTAP)

Il Piano Triennale di azioni positive 2020-2022 (predisposto dal CUG e approvato dall'Istituto con delibera CIV n.19 del 21 ottobre 2020) quale strumento finalizzato ad attuare obiettivi di parità e di pari opportunità, nonché di prevenzione e rimozione di qualsiasi forma di discriminazione, contiene diverse aree d'intervento, per ciascuna delle quali sono stati individuati obiettivi e relative azioni che, se non realizzate nel 2020, saranno riformulate negli anni successivi.

Azioni previste:

-Integrare i moduli formativi e di aggiornamento previsti dal d.lgs. 81/08 e s.m.i. rivolti a datori di lavoro, dirigenti, lavoratori, Rspp e Rls. Divulgare le informazioni su ruolo, compiti e attività del Cug di competenza del Comitato - **azione attuata**

-Predisporre interventi volti a migliorare le condizioni e l'organizzazione di lavoro che garantiscano un ambiente sicuro e un clima aziendale improntato al rispetto della persona, al benessere di chi lavora anche a distanza e privo di comportamenti molestanti. Predisporre iniziative per l'adozione di buone pratiche volte a gestire i rischi psico-fisici connessi ad uso improprio dei supporti digitali. - **azione in corso di realizzazione, effettuato intervento formativo “Le pubbliche amministrazioni e gli strumenti di prevenzione per contrastare molestie e violenze fisiche e psicologiche nel lavoro” gennaio 2020**

-Attivazione del nuovo regolamento del telelavoro (Determina Presidente Inail n.14/2020) e monitoraggio degli accordi attivati (numero/tipologia di progetti) al fine di rilevare eventuali aspetti di criticità

- Attivazione lavoro agile in emergenza -Adozione del regolamento attuativo che disciplina le nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart working) così come auspicato dall'art.14 della Legge 124/2015 e dalla Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile

-Avvio sperimentale di forme di co-working

-Attività di analisi e studio fattibilità delle implementazioni informatiche

-Monitoraggio dell'utilizzo degli strumenti di flessibilità - **azioni realizzate**

-Inserire la normativa in materia di pari opportunità e benessere nei corsi di aggiornamento dei formatori, nei programmi formativi a qualsiasi livello di responsabilità e tra le materie di esame di concorsi interni e selezioni esterne (**azione realizzata**)

Formare in materia di “bilancio di genere” in relazione al cliente interno e, successivamente al cliente esterno (D.P.C.M. 4 marzo 2011 par. 3.2) le strutture preposte alla predisposizione del documento - **azione da realizzare**

-Predisporre indagini quali-quantitative in materia di benessere organizzativo e di condivisione del sistema attuale di valutazione della performance organizzativa e individuale (focus group e questionari) - **azione realizzata**

-Revisionare il sistema di valutazione, il sistema premiante, i bandi di concorso e il regolamento della mobilità nelle parti in cui siano presenti elementi fonte di discriminazioni dirette o indirette - **azione da realizzare**

-Attuare politiche volte all'active aging nell'organizzazione, anche attraverso il contributo portato al progetto sperimentale “Prevenzione alimentare al lavoro”, programma di prevenzione bio-psico-sociale finalizzato a supportare i lavoratori in un processo di cambiamento orientato verso una corretta alimentazione, che determini anche un miglioramento nello stile di vita in generale. - **azioni avviate**

-Predisporre documenti (ad esempio circolare interna) che sensibilizzino il personale alla adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, ad esempio utilizzando il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi - come “persone” anziché “uomini”, “lavoratori e lavoratrici” anziché “lavoratori” avvalendosi anche dei suggerimenti contenuti nella Direttiva 23/5/2007 P.C.M. “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle

amministrazioni pubbliche - **azione da realizzare**

-Redazione di un codice etico Inail che accolga, aggiornando anche gli attuali codici in essere contro le molestie sessuali e il mobbing - **azione realizzata**

-Attivazione della figura di Consigliere di fiducia, tenendo anche conto delle professionalità interne acquisite, formate con il corso per "Consiglieri di Fiducia" organizzato da Inail in partenariato con l'Università di Verona nell'anno 2015 -**azione avviata**

-Realizzazione di focus group a livello regionale per la rilevazione delle criticità dei territori sotto il profilo della cultura del benessere e del contrasto alle discriminazioni - **azione in parte realizzata**

- Diffondere la conoscenza della normativa sul ruolo del CUG, in particolare: la Direttiva PCM 4 marzo 2011 che disciplina 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", la circolare Inail 27 giugno 2017, n. 23 "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (Cug): rapporti funzionali con le Strutture dell'Istituto - aggiornamento circolare Inail 24 dicembre 2014, n. 65"; la Direttiva n. 2/2019 della Funzione Pubblica - **azione avviata**

Realizzare una newsletter

- Con azioni sinergiche diffondere l'esperienza positiva di progetti già realizzati in alcune realtà lavorative - **azione avviata**

- Progettare seminari su ruolo e funzione dei comitati

-Aggiornare e divulgare la "Carta della Conciliazione" vita/lavoro approvata con Det. Dir. Gen dell'Istituto n. 26 del 25 maggio 2015

- Progettare la partecipazione a eventi specialistici dedicati e organizzare workshop sui temi di competenza che abbiano riflessi sull'organizzazione e la gestione del personale -**azioni in parte realizzate**

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
	158	1519	11223	26115	9033	48048	36,39	100,00	1	1988	29841	43114	9039	83983	63,61	100,00
Totale ore	158	1519	11223	26115	9033	48048			1	1988	29841	43114	9039	83983		
Totale ore %	0,12	1,15	8,50	19,78	6,84	36,39			0,00	1,51	22,60	32,65	6,85	63,61		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

No

La distribuzione per età e per genere delle ore fruite dai dipendenti Inail per formazione nell'anno 2020 mostra che il numero di ore fruito dalle lavoratrici (16,6 h/persona) è leggermente superiore a quello dei lavoratori (15,3 h/persona).

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Nomina coordinatore generale CIT	3	75,00	1	25,00	4	13,79	Uomo
Nomina coordinatore generale CTE	2	50,00	2	50,00	4	13,79	Uomo
Nomina coordinatore generale CSA	2	50,00	2	50,00	4	13,79	Uomo
Concorso pubblico 41 posti C1 informatico	6	85,71	1	14,29	7	24,14	Uomo
Procedura mobilità volontaria reclutamento 30 unità Area C di cui 20 amministrativi e 10 tecnici	3	75,00	1	25,00	4	13,79	Uomo
Concorso pubblico 48 posti Medico legale utilizzo graduatorie regionali di merito del Veneto Emilia Romagna e Marche	2	50,00	2	50,00	4	13,79	Uomo
Concorso pubblico 5 posti Dirigente Medico Area medicina fisica e riabilitazione	1	50,00	1	50,00	2	6,90	
Totale personale	19		10		29		
Totale % sul personale complessivo	0,23		0,12		0,35		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il dato evidenzia il ricorso sistematico a presidenti di commissione di genere maschile ed in generale una maggiore presenza del genere maschile nella composizione delle commissioni concorsuali.

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 %
	€0,00	€0,00	--	--

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?:

Il Comitato unico di garanzia, nel 2019, ha promosso e realizzato la fase sperimentale del progetto "Etica e benessere organizzativo", coinvolgendo le direzioni regionali Emilia Romagna, Sardegna, Calabria e Veneto e la Direzione centrale risorse umane: nella prima fase è stato somministrato al personale, dirigente e non, un questionario finalizzato all'analisi dei bisogni.

L'avvento dell'emergenza da pandemia Sars-Cov2 ha determinato il blocco di fatto dell'iniziativa ed il parziale ripensamento del progetto per adattarlo alle mutate condizioni ma anche in vista di un auspicabile ritorno alla normalità.

Per questo motivo, al fine di non disperdere il prezioso lavoro svolto grazie anche alla collaborazione delle strutture coinvolte ed in attesa di poter effettuare i programmati focus group (fase successiva rispetto al questionario), rinviati ad un rientro alla normalità, il Comitato ha lavorato nel 2020 nella progettazione di apposite interviste al personale mirate, che saranno effettuate nel corso del 2021 a cura di alcuni componenti del Cug.

Il campione di indagine, sebbene limitato, risulterebbe in ogni caso significativo per le funzioni che il Cug deve svolgere, soprattutto per la programmazione delle proprie attività e delle azioni positive da intraprendere.

L'apporto di ogni singola intervista e il quadro complessivo derivante dalla totalità delle interviste rese al Cug, costituiranno un prezioso contributo informativo per la progettazione delle attività del Comitato.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Il Codice di comportamento dell'Inail e disposizioni sul benessere organizzativo è stato approvato con Determina del Presidente n.15 del 21 gennaio 2015. Il capo II del predetto Codice detta "Disposizioni per la tutela delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo e per la lotta contro le discriminazioni". L'aver integrato nel Codice di comportamento dei dipendenti alcune norme che espressamente si riferiscono ai principi etici basilari ed aver espressamente riconosciuto il benessere organizzativo come elemento essenziale per il raggiungimento dei propri fini strategici, esprime la chiara volontà dell'Istituto di muoversi in un percorso di miglioramento del clima lavorativo e valorizzazione della persona, del tutto in linea con la funzione istituzionale.

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

Come evidenziato nel piano triennale azioni positive, in previsione e in attesa dell'attivazione degli strumenti (Consigliere di Fiducia e gli sportelli d'ascolto, partendo da una promozione del codice etico), il CUG ha attivato la "Commissione

corrispondenza" che svolge un'attività di raccolta e ascolto delle situazioni di disagio e malessere che vengono di volta in volta rappresentate dai dipendenti.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Provvedimento del Direttore generale

Tipologia di atto: Determina

Data: 23/06/2016

Organo sottoscrittore: Direttore generale

Eventuale dotazione di budget annuale No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Opuscoli sulla prevenzione dei disturbi muscoloscheletrici e sulle violenze e molestie

Seminario "Le pubbliche amministrazioni e gli strumenti di prevenzione per contrastare molestie e violenze fisiche e psicologiche nel lavoro"

Incontro informativo/formativo sul tema della prevenzione e contrasto alle forme di violenza (Protocollo Antiviolenza) cui hanno partecipato sia il Presidente che il Direttore generale dell'Istituto nonché le Ministre sottoscritte dell'accordo.

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : strumenti telematici messi a disposizione dall'Istituto

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug: 10

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Figure professionali esperte
Università - Ministero pari opportunità - Funzione pubblica - Rete CUG

Attività

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

- 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
- 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

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

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

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?

- la funzione di verifica deve essere implementata - necessario stabilire un iter di controllo unitariamente all'amministrazione

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Il CUG ha messo in atto azioni dirette a favorire condizioni di benessere lavorativo: Predisposizione del PTAP 2020/2022, Relazione annuale sulla condizione del personale 2020

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

Il Comitato ha completato la redazione della proposta di codice etico per la prevenzione e la rimozione delle situazioni di discriminazione o violenza sessuale, morale o psicologica - mobbing- e il relativo regolamento.

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

Il Comitato ha collaborato alla modifica del Regolamento del Telelavoro dell'Istituto.

Ha contribuito alla redazione del primo regolamento interno del lavoro agile, non approvato in quanto superato dall'avvento del lavoro agile emergenziale.

Ha partecipato al gruppo di lavoro per la predisposizione del POLA.

Piani di formazione del personale

Nell'anno 2020 è stato reso il parere in merito al piano triennale della formazione 2020-2022

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Nell'anno 2020 sono stati resi i pareri in merito al regolamento del lavoro agile ante pandemia e al POLA.

Considerazioni conclusive

L'analisi della situazione del personale può nel complesso considerarsi soddisfacente, seppur molto ancora si potrebbe fare non solo per dare piena attuazione alle pari opportunità di genere, ma anche per intervenire sul piano del benessere organizzativo, soprattutto in considerazione di quanto sopra evidenziato in merito alla età del personale. Altrettanto importante sarebbero le iniziative di prevenzione e contrasto alle situazioni di possibile discriminazione per disabilità. Il dato non compare nella relazione e neppure nel format in quanto i dati in merito scontano la riservatezza legata alla materia che, se da un lato è requisito necessario, dall'altro condiziona la verifica della situazione. Il tema meriterebbe comunque attenzione, soprattutto in considerazione della finalità sociale dell'Istituto.

Per quanto riguarda i dati acquisiti questi evidenziano alcune peculiarità:

Il 66,1% del personale ha superato i 50 anni di età (dato comune alle altre Pubbliche amministrazioni).

Questo dato offre un duplice piano di riflessione. Sarà necessario dare attuazione alle azioni individuate nel PTAP 2020-2022 che si riferiscono alle politiche di *active aging*. Il benessere organizzativo passa sicuramente anche dalla adozione di stili di vita sani e da una organizzazione dei luoghi di lavoro attenta anche ad offrire opportunità di cura per la salute personale, magari attraverso la possibilità di effettuare nei luoghi di lavoro esami clinici e/o visite mediche specialistiche per la prevenzione delle patologie maggiormente diffuse in età più avanzata. A tal fine sarà importante proseguire nelle campagne informative sulla salute e sicurezza già sperimentate in passato per mantenere e promuovere le buone prassi. Il dato delinea però anche una possibile zona di criticità in relazione all'Organizzazione Digitale ed al relativo

Piano triennale che individua come leva abilitante della nuova organizzazione *“un cambiamento culturale che promuova un accrescimento delle competenze digitali del personale ed un utilizzo il più diffuso possibile di strumenti e metodi di lavoro collaborativi, integrati ed interoperabili resi disponibili da un ecosistema tecnologico sempre più innovativo”*. Sarà necessario, quindi, tenere conto dell'età del personale per attuare iniziative che suscitino l'interesse verso le tecnologie digitali e il loro utilizzo con dimestichezza e spirito critico, per apprendere, lavorare e partecipare alla nuova Organizzazione.

Sulle alte professionalità è presente una rappresentanza femminile molto bassa.

Le posizioni di maggiore responsabilità sono ancora coperte in percentuale maggiore dal genere maschile e questa prevalenza di assegnazione di incarichi è più marcata per le alte professionalità, ad eccezione dei Medici funzionari. Tale criticità, che come è noto attraversa il Paese e investe sia il lavoro pubblico che quello privato, richiede un notevole investimento in termini culturali. Il PTAP prende atto di tale situazione e prevede proprio interventi a sostegno della cultura di genere e della valorizzazione della leadership femminile individuando alcune azioni anche di semplice realizzazione quali l'inserimento della normativa in materia di pari opportunità e benessere nei corsi di aggiornamento dei formatori, nei programmi formativi e tra le materie di esame di concorsi interni e selezioni esterne, nonché prevedendo una formazione mirata in materia di “bilancio di genere”.

L'86,3% dei dipendenti con livello non dirigenziale permane da oltre 5 anni nel medesimo livello.

Tale criticità emerge probabilmente come conseguenza dei blocchi sulle retribuzioni imposti dal legislatore nell'ultimo decennio. Tuttavia, risulta importante investire in azioni volte al riconoscimento del valore della persona nel contesto lavorativo, inserendo, ad esempio, nel sistema di valutazione dei responsabili di strutture e di uffici, l'indicatore relativo alla capacità, revisionando il sistema di valutazione, il sistema premiante, i bandi di concorso e il regolamento della mobilità per verificare che non siano presenti elementi fonte di discriminazioni dirette o indirette.

In conclusione, la fotografia della situazione del personale dell'Istituto letta attraverso i dati di questa relazione restituisce l'immagine di un Ente che sicuramente ha cercato di investire sul tema della valorizzazione delle diversità a partire dal genere, ma ancora si trova a dover affrontare situazioni di disparità. Il tema del genere, in relazione alle competenze del CUG, deve essere letto nell'ambito delle funzioni complessive del Comitato che si estendono a tutti gli altri fattori di rischio per discriminazioni contemplati dalla normativa nazionale e comunitaria. Nel contenitore del benessere organizzativo, come si è detto più volte, non possono essere trascurati i temi dell'età del personale, ma anche della disabilità, dell'orientamento sessuale, delle differenze legate alle religioni o alle origini. In tutto questo, particolare attenzione deve essere dedicata proprio alla cultura del rispetto e soprattutto della prevenzione di fenomeni di violenza e/o molestia fisica o psicologica in ambiente di lavoro. Su questi temi Inail non può che tendere a diventare l'esempio nei confronti delle altre amministrazioni pubbliche in quanto la mission dell'Istituto, legata fortemente alla presa in carico di lavoratrici e lavoratori nel momento più difficile (quello della lesione della integrità psichica e fisica), si lega fortemente con l'ambito di azione del CUG.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-lassicurazione-contro-gli-infortuni-sul-lavoro-inail-2021>

