



Portale CUG

Relazione CUG

# Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) - 2021

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

---

Amministrazione

## Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP)

Acronimo: Inapp

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00198

Indirizzo: Corso D'Italia 33

Codice Amministrazione: isfol

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Enti e Istituzioni di Ricerca Pubblici

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

### Piano Triennale di Azioni Positive

2023

2023 - 2025

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_isfol-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf\)  
\(411.59 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_isfol-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)



## 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
	presidente	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	Direttore Generale	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	Dirigente II Fascia	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	DIRIGENTE II FASCIA A TEMPO DETERM	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	dirigente di ricerca	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2
	Dirigente tecnologo	0	0	1	2	0	0	0	1	1	1
	Primo ricercatore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	primo tecnologo	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0
	ricercatore	0	1	11	19	4	0	2	14	31	4
	TECNOLOGO	0	0	4	3	0	0	1	14	7	0
	collaboratore tecnico IV liv	0	0	2	5	4	0	0	6	10	6
	IV liv funz amministrazione	0	0	0	1	2	0	0	0	3	0
	CTER V liv	0	0	0	1	0	0	0	5	3	1
	IV liv funz amministrazione	0	0	1	2	2	0	0	1	3	0
	V liv coll amm T.I.	0	0	0	2	0	0	0	2	6	1
	VI liv collaboratore tecnico e.r.	0	1	20	7	2	0	3	43	15	4
	VI liv operatore tecnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	VI liv collaboratore amministrazione	0	0	0	0	0	0	0	3	3	2
	VII liv collaboratore amministrazione	0	1	19	0	0	0	7	24	16	3
	operatore tecnico VIII liv	0	1	6	2	4	0	0	3	4	3

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
	operatore amministrazione VIII liv	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Totale personale		1	4	67	48	19	0	13	117	104	30
Totale % sul personale complessivo		0,25	0,99	16,63	11,91	4,71	0,00	3,23	29,03	25,81	7,44

### 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>
Inferiore a 3 anni	0	0	1	2	0	3	30,00	2,17	0	3	4	0	0	7	70,00	2,63
Tra 3 e 5 anni	1	2	4	2	0	9	52,94	6,52	0	2	4	2	0	8	47,06	3,01
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,38
Superiore a 10 anni	0	2	57	50	17	126	33,51	91,30	0	11	107	102	30	250	66,49	93,98
Totale	1	4	62	54	17	138			0	16	116	104	30	266		
Totale %	0,25	0,99	15,35	13,37	4,21	34,16			0,00	3,96	28,71	25,74	7,43	65,84		

<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

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Operatore tecnico		Inferiore al Diploma superiore		5	62,50	3	37,50	8	1,90
Operatore di Amministrazione		Inferiore al Diploma superiore		0	0,00	1	100,00	1	0,24
Operatore tecnico		Diploma di scuola superiore		8	61,54	5	38,46	13	3,08
Operatore di Amministrazione		Diploma di scuola superiore		1	25,00	3	75,00	4	0,95
coll di amministrazione liv 5		Inferiore al Diploma superiore		2	33,33	4	66,67	6	1,42

<b>Inquadramento</b>	<b>Titolo di studio</b>	<b>Uomini</b>		<b>Donne</b>		<b>Totale</b>	
		<b>Valori assoluti</b>	<b>% <sup>(1)</sup></b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>% <sup>(1)</sup></b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>% <sup>(2)</sup></b>
coll di amministrazione liv 6	Diploma di scuola superiore	0	0,00	6	100,00	6	1,42
coll di amministrazione liv 7	Diploma di scuola superiore	12	24,00	38	76,00	50	11,85
CTER LIV 4	Diploma di scuola superiore	9	69,23	4	30,77	13	3,08
CTER LIV 5	Diploma di scuola superiore	0	0,00	3	100,00	3	0,71
CTER LIV 6	Laurea	11	44,00	14	56,00	25	5,92
Operatore tecnico		0	0,00	1	100,00	1	0,24
coll di amministrazione liv 5	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,24
CTER LIV 5	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,24
CTER LIV 6	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,47
Operatore tecnico	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	0,47
coll di amministrazione liv 5	Laurea magistrale	0	0,00	4	100,00	4	0,95
coll di amministrazione liv 6	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	0,47
coll di amministrazione liv 7	Laurea magistrale	8	40,00	12	60,00	20	4,74
funzionario di amministrazione liv 5	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,24
CTER LIV 5	Laurea magistrale	1	16,67	5	83,33	6	1,42
CTER LIV 6	Laurea magistrale	18	27,69	47	72,31	65	15,40
funzionario Ammin liv 4	Laurea magistrale	3	50,00	3	50,00	6	1,42
funzionario di ammin liv 5	Laurea magistrale	3	37,50	5	62,50	8	1,90
ricercatore	Laurea magistrale	27	38,57	43	61,43	70	16,59
tecnologo	Laurea magistrale	6	26,09	17	73,91	23	5,45
primo ricercatore	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,47
primo tecnologo	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	0,71
dirigente di ricerca	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,47
Dirigente tecnologo	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	0,71
ricercatore	Master di I livello	1	33,33	2	66,67	3	0,71
tecnologo	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,24
coll di amministrazione	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,24

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
CTER LIV 4	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	0,47
CTER LIV 6	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,24
funzionario di Amministrazione	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,24
ricercatore	Master di II livello	7	33,33	14	66,67	21	4,98
tecnologo	Master di II livello	0	0,00	6	100,00	6	1,42
primo tecnologo	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	0,47
Dirigente tecnologo	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,24
CTER LIV 4	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,47
CTER LIV 6	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,47
funzionario di Amministrazione	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,24
ricercatore	Dottorato di ricerca	8	50,00	8	50,00	16	3,79
tecnologo	Dottorato di ricerca	1	16,67	5	83,33	6	1,42
primo ricercatore	Dottorato di ricerca	2	100,00	0	0,00	2	0,47
primo tecnologo	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,24
dirigente di ricerca	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,47
Totale personale		145		277		422	
Totale % sul personale complessivo		--		--		--	

<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

La ripartizione per genere ed inquadramento professionale mostra che, ad eccezione della dirigenza amministrativa, la quota della componente femminile è maggioritaria per tutte le categorie, risultando sul totale pari al 66%. La prevalenza di genere è particolarmente marcata nelle fasce di età intermedie, per le principali tipologie di inquadramento. Solo il 3% del personale ha un'anzianità di servizio nominale inferiore ai 3 anni. Il 4% del personale si colloca nella fascia di anzianità 3-5 anni e ben il 93% ha un'anzianità superiore ai 10 anni. Questa struttura del personale per anzianità di servizio, più formale che reale, presenta una distribuzione per genere squilibrata in particolar modo nella componente più anziana (94% donne).

La distribuzione delle posizioni remunerate di responsabilità, non dirigenziali, mostra un opposto squilibrio, rispetto ai dati precedentemente esposti, nella ripartizione per genere. Sul complesso delle posizioni di responsabilità remunerate la componente femminile consegue il 53% delle posizioni; lo squilibrio si concentra (quasi il 73%) nella responsabilità di coordinamento dei gruppi di ricerca. I livelli di qualificazione del personale risultano abbastanza elevati; in particolare, il 54% di personale possiede con laurea magistrale, il 10% un master di II livello e l'8% un dottorato di ricerca, registrando per tutte le categorie una quota della componente femminile più alta.

Tutto il personale di ricerca, come prevede peraltro il concorso di assunzione, è in possesso di titolo di laurea o superiore. Tra il personale amministrativo (pari a 136 unità), il 35% ha un titolo di laurea o superiore, con una quota di genere anche in

questo caso superiore (67%). Se si considera il personale inquadrato come collaboratori tecnici di ricerca, il 66% ha un titolo di laurea o superiore, la quota di genere è in questo caso decisamente superiore (74%).

## 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	1	4	66	48	18	137	35,58	98,56	0	12	105	102	29	248	64,42	89,53
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	9	2	13	25	100,00	9,03
Part Time ≤50%	0	0	1	1	0	2	33,33	1,44	0	0	4	0	0	4	66,67	1,44
Totale	1	4	67	49	18	139			0	13	118	104	42	277		
Totale %	0,24	0,96	16,11	11,78	4,33	33,41			0,00	3,13	28,37	25,00	10,10	66,59		

<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>
Personale che fruisce di part time a richiesta verticale su base annua	0	0	1	1	0	2	10,53	1,40	0	1	13	2	1	17	89,47	5,69
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	9	1	0	11	100,00	3,68
PT VERTICALE SETTIMANALE 83,33	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	0,67
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	1	1	0	2	33,33	1,40	0	0	4	0	0	4	66,67	1,34
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	5	3	2	10	20,41	6,99	0	1	23	11	4	39	79,59	13,04
Personale che fruisce del lavoro agile	1	4	62	46	16	129	36,34	90,21	0	12	95	93	26	226	63,66	75,59
Totale	1	4	69	51	18	143			0	15	144	108	32	299		

	Uomini								Donne							
	Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere <sup>(1)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere <sup>(1)</sup>	
Totale %	0,23	0,90	15,61	11,54	4,07	32,35		0,00	3,39	32,58	24,43	7,24	67,65			

<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 personale INAPP usufruisce delle seguenti, principali, tipologie di misure di conciliazione:

- Part time;
- Telelavoro;
- Lavoro Agile;
- Congedi parentali (v. sez. 2.2);
- Permessi L.104/1992 (v. sez. 2.2).

Il personale che usufruisce del tempo parziale stabile costituisce il 5% del totale. La ripartizione del personale in part time mostra una prevalenza di genere per le principali fasce di età. Per quanto riguarda il part time ed il telelavoro su di un totale di beneficiari pari a 68 unità di personale, ossia il 17% del personale totale (rispettivamente il 5% per il part time ed il 12% per il telelavoro), l'82% sono donne. La fruizione di queste misure si concentra nelle fasce di età 41-50 anni.

L'Istituto, in osservanza alla normativa emergenziale di contenimento e gestione della pandemia di COVID-19, ed in particolare in conformità all'art. 87, co. 1, del D.L. n. 18 del 17 marzo 2020, ha adottato il Lavoro Agile "semplificato" come "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa" necessaria a "contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa". Pertanto, nella prima fase di gestione dell'emergenza sanitaria da COVID-19 (marzo-agosto 2020) circa l'88% del personale ha prestato la propria attività in regime di Lavoro Agile "semplificato" per tutte le giornate della settimana lavorativa. Solo una ristretta parte del personale ha continuato a svolgere in questa fase la propria prestazione in presenza per lo svolgimento di attività indifferibili. Tale ricorso ha comportato un cambiamento di approccio al lavoro ed il ripensamento delle modalità che caratterizzano le attività quotidiane familiari e lavorative, ripercuotendosi anche sulle misure di conciliazione della vita/lavoro. In particolare, dalla tabella 1.10 dell'Allegato 1 emerge che nel periodo pandemico si è registrata una notevole riduzione nel ricorso ai permessi giornalieri per congedi parentali rispetto al 2019 (n.850).

## 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	321	19,69	1309	80,31	1630	53,90
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	113	9,07	1133	90,93	1246	41,20
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	8	6,45	116	93,55	124	4,10

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	7	29,17	17	70,83	24	0,79
Totale permessi	449	14,85	2575	85,15	3024	

<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

Nel 2020, infatti, sono stati fruiti n. 124 permessi giornalieri per congedi parentali (di cui il 94% a dipendenti donne) e n. 24 permessi orari (in questo caso la quota di genere è inferiore e si attesta al 71%). Pressoché invariati, invece, i permessi giornalieri ex L. 104/1992 fruiti che raggiungono la quota di n. 1630 (di cui 80% destinati a dipendenti donne); mentre i permessi orari fruiti si attestano a n. 1246 (anche in questo caso la quota di genere è superiore, pari al 91%).

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

- Flessibilità oraria
- Smart 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

**Iniziativa n. 3.1 Consigliera di fiducia**

**Iniziativa n. 3.3 Predisposizione di un kit informativo a sostegno della genitorialità**

**Iniziativa n.3.4 Progetto "Uso non discriminatorio del linguaggio"**

**Iniziativa n. 3.5 Iniziative per il contrasto alla violenza di genere**

**Iniziativa n. 3.6 - Indagine sul benessere organizzativo**

**Iniziativa n. 3.7 - Procedure di buon rientro dopo lunga assenza**

**Iniziativa n. 3.8 - Implementazione del ruolo e delle attività del Disability Manager dell'INAPP**

**Iniziativa n. 3.9 - Progetto "Conoscersi per decidere"**

**Iniziativa n. 3.10- Iniziative per migliorare il benessere lavorativo e familiare dei dipendenti**

**Iniziativa n. 3.11.1 - Telelavoro**

**Iniziativa n. 3.11.2 - Smart working**

**Iniziativa n. 3.12 - Giornata "Porte aperte"**

Il Piano delle Azioni Positive dell'INAPP di riferimento della presente relazione era relativo al periodo 2017-2019 (PAP) un documento programmatico finalizzato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro.

Il piano (d'ora in poi PAP), conformemente al dettato legislativo, aveva una durata triennale e perseguiva l'obiettivo generale di garantire le pari opportunità, realizzare condizioni di benessere organizzativo per tutti/e mediante la programmazione e l'attuazione di azioni e progetti volti a riequilibrare le situazioni di disparità nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che operano all'interno dell'ente.

A tal fine il PAP insisteva sui seguenti obiettivi operativi:

- promozione e sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni rivolte al personale; incremento della consapevolezza della differenza e del rispetto dei generi anche attraverso la diffusione di un uso non sessista e discriminatorio del linguaggio;
- incremento del benessere organizzativo;
- ottimizzazione delle opportunità di conciliazione tra tempi di lavoro e vita personale;
- sviluppo delle attività di informazione sui compiti e sulle finalità del C.U.G.

A ciascun obiettivo operativo corrispondevano diverse azioni positive, tra queste, le principali azioni realizzate sono state:

- attivazione del Servizio della Consigliera di fiducia;
- avvio della predisposizione di un kit informativo a sostegno della genitorialità da parte dell'Ufficio dirigenziale affari generali e personale che sarà finalizzato nel corso del 2020;
- avvio del Progetto sull'"Uso non discriminatorio del linguaggio";
- iniziative per il contrasto alla violenza di genere;
- creazione gruppo di lavoro per l'avvio dell'indagine sul benessere
- istituzione della figura del Disability Manager (Determina del Direttore Generale N°328 del 30 luglio 2019: nomina del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità in conformità all'art. 39 ter del D.Lgs.n. 165/2001);
- azioni positive in forma di colloqui individuali sono state realizzate a cura del Responsabile dell'Ufficio dirigenziale affari generali e personale volte a favorire il buon rientro dopo lunga assenza.

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>

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-lanalisi-delle-politiche-pubbliche-inapp-2021>

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>
Aggiornamento professionale	0	0	159	360	172	691	38,82	100,00	0	28	373	620	68	1089	61,18	100,00
Totale ore	0	0	159	360	172	691			0	28	373	620	68	1089		
Totale ore %	0,00	0,00	8,93	20,22	9,66	38,82			0,00	1,57	20,96	34,83	3,82	61,18		

<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'Istituto non è dotato di un bilancio di genere.

### 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>	
Commissione verifica attività TEC/RIC 2020- Det. 150 8.6.2020	1	33,33	2	66,67	3	8,82	
Commissione Bando n.2/2019- Det. 259- 8.9.2020	2	66,67	1	33,33	3	8,82	Uomo
Commissione Bando n.5/2019- Det. 273 - 8.9.2020	3	100,00	0	0,00	3	8,82	Uomo
Commissione Avviso n. 3 procedura mobilità art. 52-Det. 331 -9.11.2020	2	66,67	1	33,33	3	8,82	Uomo
Commissione Bando di mobilità n. 1 Dirigente Amm. -Det. 332 -9.11.2020	3	100,00	0	0,00	3	8,82	Uomo
Commissione Bando n.1/2020- Det. 362 – 20.11.2020 e Det. 371-23.11.2020	2	66,67	1	33,33	3	8,82	Uomo
Commissione Avviso 1 art. 15 Primo Ric- Det. 363-20.11.2020 e Det.30-2.2.2021	3	60,00	2	40,00	5	14,71	Donna
Commissione Avviso 2 art. 15 Primo Tec- Det. 364-20.11.2020	1	20,00	4	80,00	5	14,71	
Commissione Comparazione Esperti- Det.148-5.6.2020	0	0,00	3	100,00	3	8,82	
Commissione Comparazione Esperti- Det.242-10.8.2020	3	100,00	0	0,00	3	8,82	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
Totale personale	20		14		34		
Totale % sul personale complessivo	--		--		--		

<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

La dizione è stata intesa in senso lato laddove sono state considerate le commissioni, e la loro composizione, incaricate della valutazione delle attività, delle procedure di mobilità, della selezione di esperti esterni nonché delle procedure concorsuali vere e proprie (non sono considerate al contrario le commissioni di gara, né la distribuzione per genere della funzione di RUP). Nel complesso la distribuzione non appare proporzionata alla prevalenza di genere caratteristica del personale INAPP nel totale, per inquadramento e livello, per anzianità di servizio e per fasce di età. Questa sottorappresentazione di genere è particolarmente marcata nel caso delle commissioni per concorsi e per le mobilità.

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

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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 %
Direttore Generale	€95497,80	€0,00	€ -95497,80	--
Dirigente II Fascia	€82806,30	€0,00	€ -82806,30	--
DIRIGENTE II FASCIA TD	€75908,60	€0,00	€ -75908,60	--
dirigente di ricerca	€67623,90	€85965,60	€ 18341,70	21,34
Dirigente tecnologo	€70971,20	€79474,10	€ 8502,90	10,70
Primo ricercatore	€53555,40	€63988,80	€ 10433,40	16,31
primo tecnologo	€55935,10	€53985,40	€ -1949,70	-3,61
ricercatore	€43527,50	€45218,60	€ 1691,10	3,74
TECNOLOGO	€35680,10	€38183,00	€ 2502,90	6,56
IV LIV COLLABORATORE TER	€42022,80	€40602,30	€ -1420,50	-3,50
IV LIV FUNZ AMMINISTRATIVO	€42671,20	€39772,10	€ -2899,10	-7,29
V liv coll tecnico e.r.	€36704,80	€36784,20	€ 79,40	0,22
V LIV FUNZ AMMINISTRATIVO	€36286,70	€38,12	€ -36248,58	-95084,97
V LIV COLL AMMINISTRATIVO	€37285,80	€35711,70	€ -1574,10	-4,41
VI LIV COLLABORATORE TER	€31495,30	€31176,60	€ -318,70	-1,02
VI liv operatore tecnico	€0,00	€35081,60	€ 35081,60	100,00
VI LIV COLL AMMINISTRATIVO	€0,00	€33217,90	€ 33217,90	100,00

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
VII LIV COLL AMMINISTRATIVO	€30392,00	€29934,90	€ -457,10	-1,53
VIII LIV OPERATORE TECNICO	€27890,00	€27399,20	€ -490,80	-1,79
VIII LIV OPERATORE AMMINISTRATIVO	€27605,90	€27810,80	€ 204,90	0,74

La retribuzione (netta media annua) varia sensibilmente in riferimento all'inquadramento passando da valori poco superiori a 27.000 euro degli operatori tecnici o amministrativi fino a raggiungere valori superiori a 80.000 euro per i dirigenti di ricerca e dirigenti tecnologi.

Non si osservano sostanziali differenze di genere nelle retribuzioni nel caso di personale inquadrato con livelli fino al IV. Nel caso di ricercatori e tecnologi (I, II, e III livello), considerando la parità di trattamento economico rispetto al genere, le differenze osservate sono dovute all'anzianità nel livello del personale. Nel caso dei dirigenti, ad esempio, la retribuzione delle donne risulta più elevata, non perché la componente femminile abbia vantaggi rispetto agli uomini, ma semplicemente perché ha un'anzianità di servizio in quel livello mediamente maggiore rispetto ai colleghi maschi.

## 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?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'accesso al CUG da parte del personale deve avvenire in forma scritta attraverso una casella di posta elettronica dedicata [cug@inapp.org](mailto:cug@inapp.org) , accessibile secondo policies tese a garantire la piena riservatezza delle comunicazioni da parte dell'Utenza (accesso alla casella di posta da parte di Presidente, Vice-Presidente e Segretario,

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-lanalisi-delle-politiche-pubbliche-inapp-2021>

archiviazione della segnalazione su una cartella di server condivisa accessibile a tutti i componenti del CUG, con assegnazione di un codice numerico identificativo progressivo).

Nei compiti istituzionali del CUG rientra la raccolta e l'analisi complessiva delle segnalazioni, in funzione dell'inquadramento delle problematiche poste in termini di portata e rilevanza delle stesse, ai fini della definizione del proprio intervento e dell'eventuale rinvio al Consigliere di Fiducia. L'analisi dell'insieme delle domande di supporto pervenute (effettuata indicativamente con scadenza semestrale) orienta anche l'eventuale definizione e pianificazione di nuove azioni formative o informative. Non rientra invece tra i compiti del CUG la gestione di ogni specifica segnalazione individuale.

Inoltre, al fine di rendere ciò noto ai potenziali utenti, si è provveduto all'aggiornamento della pagina web <http://intranet.isfol.it/istituto/comitato-unico-di-garanzia/comitato-unico-di-garanzia/il-vostro-cug>, chiarendo che il CUG sostiene ed indirizza il personale che segnali situazioni di disagio lavorativo a soggetti terzi competenti alla risoluzione delle problematiche, ma non tratta casi singoli.

Si segnala che durante il periodo di emergenza sanitaria è stato attivato lo Sportello di ascolto per l'Emergenza COVID-19, rimasto attivo fino alla fine di dicembre 2020 (al termine del mandato della Consigliera), quale spazio di ascolto più ampio dei dipendenti dell'Istituto che dovessero trovarsi in difficoltà psicologiche nella gestione degli effetti della pandemia.

Il livello di accesso al servizio del Consigliere di Fiducia in Istituto è ancora molto al di sotto delle sue potenzialità. Il rilancio dell'attività, infatti, è stato utile come campagna informativa ma ha raggiunto una porzione ancora minoritaria della popolazione, che probabilmente non ha raggiunto il giusto livello di fiducia nello strumento e nei livelli di privacy garantiti. Chi arriva al servizio, invece, riesce a beneficiarne a più ampio spettro come servizio alla persona/lavoratore:

- come strumento discreto di ascolto
- come contenitore di ansie, dubbi e paure
- come spunto di confronto per "riprendere in mano" la propria vita professionale (bilancio professionale)
- come spazio di riflessione su come impostare la propria relazione professionale verso l'Istituto per il futuro
- come spazio per valutare razionalmente gli impatti di possibili azioni formali nei confronti dell'Istituto.

La riflessione generata dagli incontri è di per sé intervento e spesso porta la persona a prendersi uno spazio di riflessione ulteriore, prima di intraprendere (se considerata necessaria) una segnalazione ufficiale. Come azione positiva e buona pratica si intende continuare stabilmente a promuovere il servizio all'interno dell'Istituto con momenti informativi dedicati, al fine di continuare a sensibilizzare i dipendenti ed avvicinarli allo strumento.

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

Nel corso del 2020 il Comitato ha ricevuto 2 segnalazioni formali e dirette alla casella di posta [\(mailto:cug@inapp.org\)](mailto:cug@inapp.org) alla partecipazione a gruppi di lavoro di persone con disabilità, a rapporti conflittuali con i propri Responsabili.

L'attività della Consigliera di Fiducia per l'anno 2020 ha visto la trattazione di n. 2 casi. I colloqui si sono svolti sia in presenza presso lo studio della Consigliera, sia con strumenti di comunicazione a distanza (videochiamata whatsapp).

Nel periodo febbraio-aprile 2020, una persona ha fatto ricorso al servizio del consigliere di fiducia. Causa pandemia da Covid- 19 la raccolta del bisogno si è svolta via call telefonica e si sono poi susseguiti numerosi scambi di mail, telefonate e messaggi whatsapp. La persona ha dato mandato esplorativo alla Consigliera di Fiducia, che ha attivato un contatto con il Presidente del CUG per esplorare la necessità emersa.

Nel periodo novembre-dicembre 2020, una seconda persona ha fatto ricorso al servizio del consigliere di fiducia ed ha attivato la procedura formale di segnalazione al CUG. La persona aveva già incontrato la consigliera nel 2018, senza però attivare la procedura formale. Tra novembre e dicembre 2020 la persona è stata incontrata due volte presso lo studio della

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-lanalisi-delle-politiche-pubbliche-inapp-2021>

consigliera di fiducia ed è stata seguita attraverso scambio di mail, chat e telefonate. Il caso è attualmente seguito dalla Presidente del CUG.

Tutte le persone sentite sono ancora inserite all'interno di un programma di *follow up* a distanza da parte della Consigliera di Fiducia con mail, telefono, messaggi WhatsApp, anche quelle che non hanno dato mandato formale a procedere.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Determina del Direttore Generale n. 223 del 7 ottobre 2020 e sua integrazione (Determina n.354 del 12 novembre 2020)

Tipologia di atto: Determina direttoriale

Data: 07/10/2020

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

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

Dotazione euro:  
€20000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:  
€0,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Ruolo e funzioni del CUG - formazione sulla direttiva 2/2019

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <http://intranet.isfol.it/istituto/comitato-unico-di-garanzia>

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:  
No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
12

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:  
Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:  
Consigliera di fiducia

## Attività

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

- 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

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

- Predisposizione e presentazione di dossier sulla Direttiva n. 2/2019, ad uso dell'Amministrazione INAPP
- Richiesta al CUG Inappdi parere su protocollo Inapp per misure di contrasto e contenimento COVID-19

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?

- 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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-lanalisi-delle-politiche-pubbliche-inapp-2021>

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

Il Cug ha predisposto, con la collaborazione dell'ufficio comunicazione Inapp, un comunicato al personale sul tema della violenza di genere. Si segnala l'installazione permanente della Panchina rossa nel cortile dell'Inapp.

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

Vademecum sull'uso del linguaggio inclusivo: avvio dell'azione con definizione del gruppo di lavoro interno che provvederà alla realizzazione del vademecum previsto dal PTAP; intervento della Vicepresidente sul linguaggio non discriminatorio, alla trasmissione radio 24 " Parliamo di lavoro"- (25 novembre 2020)

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

Il CUG ha una propria sezione Intranet - manutenuta ed aggiornata - che ospita i documenti ufficiali di organizzazione e funzionamento. In casi particolari (per es., l'8 marzo, in occasione della Giornata internazionale della donna e il 25 novembre per la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne), il CUG realizza dei comunicati stampa, diffusi tramite i canali stampa INAPP nonché permanentemente sul sito web.

### Considerazioni conclusive

La scelta del CUG di quest'ultimo mandato è stata quella di porsi nei confronti della comunità delle lavoratrici e dei lavoratori INAPP in una posizione di ascolto e di agire il ruolo assegnato in modo proattivo e orientato alla prevenzione dell'insorgenza di fenomeni e situazioni che possano indurre condizioni di disagio lavorativo.

Alla luce delle segnalazioni formali ricevute, ma anche degli scambi informali nell'anno di riferimento tra i membri del CUG e il personale INAPP, a giudicare dunque dal ricorso formale e/o informale fatto, si rileva un sostanziale rafforzamento del ruolo di tale organismo e della fiducia riposta da parte dei lavoratori nel suo operato. Anche l'incremento del ricorso alla Consigliera di Fiducia conferma la maggiore fiducia da parte del personale che ha chiesto supporto per questioni legate prevalentemente alla partecipazione a gruppi di lavoro di persone con disabilità, a rapporti conflittuali con i propri Responsabili, e in generale alla segnalazione di disagio e di disorientamento.

Per il futuro prossimo si ravvisa la necessità che i vertici dell'istituto mettano in atto strategie comunicative finalizzate a rendere più partecipi i lavoratrici e le lavoratori dell' INAPP ai processi di cambiamento che hanno/avranno effetti sull'organizzazione del lavoro, sulla determinazione delle priorità di intervento, sulla redistribuzione dei compiti e sui processi di valorizzazione delle risorse disponibili.

Si tratta di processi complessi che investono l'organizzazione e le persone che in essa operano, e che devono essere socializzati e condivisi al fine di sviluppare nel personale la motivazione al lavoro e il senso di appartenenza alla comunità professionale. In tal senso sarebbe auspicabile valorizzare il ruolo svolto dal CUG, chiamato a presidiare la garanzia delle pari opportunità ed il contrasto a qualunque forma di discriminazione sul luogo di lavoro. Il CUG potrebbe fornire il proprio contributo ad una migliore organizzazione ed efficienza delle prestazioni lavorative in una dimensione strategica di breve e medio periodo, alternando la previsione di interventi puntuali con quella dell'attivazione di servizi iterativi. In tal senso, sarebbe opportuno coinvolgere il Cug anche nel processo di definizione del POLA in maniera da accompagnare, per i temi di propria competenza, le decisioni relative allo scenario futuro che l'amministrazione vorrà prendere in materia di *smart working*.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-lanalisi-delle-politiche-pubbliche-inapp-2021>

---

Si mantiene valida la scelta di continuare a porsi nei confronti della comunità dei lavoratori dell'INAPP in una posizione di ascolto e a giocare il proprio ruolo in modo proattivo e orientato alla prevenzione dell'insorgenza di fenomeni e situazioni che possano indurre condizioni di disagio lavorativo, attraverso:

- 1) incontri periodici con i Responsabili di Strutture e Progetti
  - 2) rilevazione del clima del benessere organizzativo
  - 3) realizzazione di percorsi informativi e formativi, sulle tematiche riguardanti la comunicazione interpersonale e il rispetto delle pari opportunità di genere, che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, quali protagonisti catalizzatori e promotori del cambiamento culturale.
- 

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-lanalisi-delle-politiche-pubbliche-inapp-2021>