



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro - INAIL - 2022

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	Dirigenti di I fascia	0	0	0	11	5	0	0	0	2	6
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di II fascia	0	2	6	52	21	0	1	6	38	15
Personale non dirigente	medici di I livello	0	0	21	46	54	0	0	45	67	64
Personale non dirigente	medici di II livello	0	0	0	22	28	0	0	0	12	28
Personale non dirigente	professionista legale	0	0	0	50	42	0	1	0	68	41
Personale non dirigente	professionista architetto	0	0	0	4	13	0	0	1	2	4
Personale non dirigente	professionista biologo	0	0	0	2	1	0	0	0	13	1
Personale non dirigente	professionista chimico	0	0	2	17	6	0	0	0	16	4
Personale non dirigente	professionista geologo	0	0	0	20	9	0	0	0	15	3
Personale non dirigente	professionista ingegnere	0	0	0	55	41	0	0	0	12	1
Personale non dirigente	professionista statistico attuariale	0	0	3	11	1	0	0	9	8	0
Personale non dirigente	professionista tecnico informatico	0	0	0	9	4	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	area amministrativa	0	0	42	112	45	0	0	17	40	31

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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	area b amministrativo	5	15	212	223	92	3	27	438	350	109
Personale non dirigente	area b sanitario oss	0	0	0	1	0	0	3	5	4	0
Personale non dirigente	area c amministrativo	0	10	99	398	277	0	12	310	1148	620
Personale non dirigente	area c infermiere prof	0	0	37	69	8	0	7	248	278	24
Personale non dirigente	area c sanitario fisioterapista	0	7	13	11	0	0	12	22	15	6
Personale non dirigente	area c sanitario tecnico	0	1	8	13	14	0	1	12	22	9
Personale non dirigente	area c socio educativo	0	1	4	5	2	0	27	50	30	14
Personale non dirigente	area c tecnico	0	0	6	25	22	0	1	3	9	1
Personale non dirigente	area c informatico	0	6	3	42	52	1	4	1	31	29
Personale non dirigente	area c ispettore	0	0	12	80	56	0	0	9	58	16
Personale non dirigente	dirigente ricerca	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Ricercatori e Tecnologi	0	1	52	98	45	0	5	58	61	14
Personale non dirigente	collaboratore di amministrazione ricerca	0	6	50	24	8	0	18	88	70	24
Personale non dirigente	CTER	0	12	42	62	16	0	6	26	14	3
Personale non dirigente	Funzionario di amministrazione	0	0	1	4	2	0	0	3	14	4

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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	Operatore di Amministrazione	0	1	6	11	15	0	0	6	18	4
Personale non dirigente	Operatore tecnico	0	0	6	13	6	0	0	2	9	14
Personale non dirigente	a contratto	0	18	71	70	12	0	3	14	19	1
Personale non dirigente	a tempo determinato	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	ricercatori e tecnologi a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
Personale non dirigente	a contratto ricerca	0	7	0	3	0	0	2	1	2	0
Totale personale		5	87	698	1569	897	4	132	1375	2445	1090
Totale % sul personale complessivo		0,06	1,05	8,41	18,90	10,80	0,05	1,59	16,56	29,45	13,13

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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⁾
Inferiore a 3 anni	4	25	126	273	149	577	35,97	25,79	4	37	274	516	196	1027	64,03	24,35
Tra 3 e 5 anni	1	11	94	208	132	446	31,88	19,94	0	33	239	474	207	953	68,12	22,60
Tra 5 e 10 anni	0	18	226	415	246	905	35,93	40,46	0	31	429	782	372	1614	64,07	38,27
Superiore a 10 anni	0	1	71	162	75	309	33,15	13,81	0	3	235	286	99	623	66,85	14,77
Totale	5	55	517	1058	602	2237			4	104	1177	2058	874	4217		
Totale %	0,08	0,85	8,01	16,39	9,33	34,66			0,06	1,61	18,24	31,89	13,54	65,34		

⁽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⁾
tempo indeterminato	Laurea magistrale	766	31,44	1670	68,56	2436	38,04
tempo indeterminato	Laurea	149	25,96	425	74,04	574	8,96
tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	1071	37,10	1816	62,90	2887	45,09
tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	227	44,86	279	55,14	506	7,90
Totale personale		2213		4190		6403	
Totale % sul personale complessivo		27,54		52,15		79,69	

⁽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 2021 evidenzia **8.302 unità** di personale in forza al 31/12/2021 e si nota un incremento del personale dell'1,10% rispetto all'anno precedente (8.212 unità in forza al 31/12/2020).

Il personale non dirigenziale con contratto Funzioni Centrali costituisce la quota prevalente dei dipendenti Inail (73,30%); il personale del comparto Istruzione e Ricerca rappresenta poco più del 14 % del totale del personale Inail.

La percentuale di dipendenti di genere femminile nel personale Inail risulta pari al 60,78%; su questo dato pesa fortemente la componente femminile del personale non dirigenziale con contratto Funzioni Centrali (pari al 48,87% del personale totale). Se invece consideriamo il dato relativo alla totalità delle sole dipendenti donne, il personale femminile delle Aree rappresenta rispettivamente circa l'80%. La componente femminile del comparto Istruzione e Ricerca rappresenta poco più del 6 % del totale del personale Inail e quasi il 10 % del totale di genere; all'interno del comparto la componente femminile rappresenta quasi il 43 % del personale della Ricerca.

La rappresentanza femminile si abbassa nelle alte professionalità dei due comparti: 55,81% per i Medici funzionari, 40,70% per i Professionisti e 41,21% per la Dirigenza. Nel comparto Istruzione e Ricerca i dirigenti amministrativi sono rappresentati dal solo genere maschile (si tratta di poche unità), mentre fra i Ricercatori e Tecnologi la componente femminile rappresenta poco più del 41 %.

Rispetto alla fotografia del personale nel 2020, nel 2021 si è registrato un incremento della componente femminile nelle due ultime fasce di età (51 anni in poi) di circa il 12%: si è passati infatti da 3.159 a 3.535 unità.

La distribuzione per età evidenzia che la classe con maggior numero di dipendenti è quella tra i 51-60 anni: in questa fascia di età le donne rappresentano circa il 30% del totale lavoratori, mentre dai 41 anni in poi il personale femminile rappresenta quasi il 60% del totale dipendenti.

Da un confronto con i dati del personale dell'anno precedente, si nota una numerosità pressoché stabile per la classe 31-40 anni, un decremento tra il personale dipendente, a prescindere dal genere, di età compresa tra i 41-50 anni, mentre si registra un incremento del personale femminile nella fascia di età compresa tra i 51-60 anni (+17,44%) e nella componente maschile di età superiore a 50 anni (+5,78%).

Dai dati si evince che, tranne nella fascia di età con meno di 30 anni (costituita da poche unità di personale con una sostanziale parità di genere), la componente femminile è sempre più numerosa.

Per quanto riguarda l'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, il dato indica che circa il 55% dei dipendenti con livello non dirigenziale, dei professionisti e del personale della Ricerca permane nel medesimo livello da più di 5 anni. Rispetto all'andamento dell'anno 2020 si può dire che si nota un leggero miglioramento nei passaggi a livelli superiori.

Nel 2021 sono stati indette alcune procedure di selezione per i passaggi a livello superiore.

Il personale Inail non dirigenziale in forza nell'anno 2021 mostra un livello di istruzione piuttosto elevato: il 47% dei dipendenti ha conseguito un titolo di studio universitario e solo il 7,9% dei dipendenti ha un titolo di studio inferiore al 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

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	5	75	657	1492	874	3103	40,40	98,45	4	110	1210	2220	1033	4577	59,60	94,12
Part Time ≤50%	0	0	7	9	2	18	33,96	0,57	0	0	10	22	3	35	66,04	0,72
Part Time >50%	0	0	6	19	6	31	10,99	0,98	0	3	89	142	17	251	89,01	5,16
Totale	5	75	670	1520	882	3152			4	113	1309	2384	1053	4863		
Totale %	0,06	0,94	8,36	18,96	11,00	39,33			0,05	1,41	16,33	29,74	13,14	60,67		

⁽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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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⁾
part-time verticale	0	0	9	15	5	29	26,61	0,92	0	1	29	43	7	80	73,39	1,47
part-time orizzontale	0	0	4	13	3	20	8,85	0,63	0	2	70	121	13	206	91,15	3,79
Telelavoro	0	0	38	30	19	87	26,28	2,76	0	6	119	85	34	244	73,72	4,49
LAVORO AGILE	5	109	810	1465	632	3021	38,13	95,69	9	193	1680	2265	754	4901	61,87	90,24
Totale	5	109	861	1523	659	3157			9	202	1898	2514	808	5431		
Totale %	0,06	1,27	10,03	17,73	7,67	36,76			0,10	2,35	22,10	29,27	9,41	63,24		

⁽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

Come atteso, il personale di genere femminile utilizza in percentuale maggiore le misure di flessibilità lavorativa con maggior ricorso a tutte le tipologie di conciliazione nella fascia di età 51-60.

Nell'anno 2021 la misura di conciliazione maggiormente utilizzata dal personale Inail, per le note disposizioni governative seguite all'emergenza Covid-9, è stata quella del lavoro agile per emergenza, fruita da più del 95% del personale.

Questo dato va collegato alla fruizione delle altre forme di flessibilità, quali i congedi parentali ed i congedi/permessi per disabilità propria o parentale (legge 104/1992), che nel 2021 sono sensibilmente diminuiti (18 %) , mostrando come il lavoro agile consenta di conciliare maggiormente le esigenze di cura verso i familiari con l'attività lavorativa.

Si ricorda che le misure eccezionali adottate dal Governo per la gestione dell'emergenza sanitaria hanno previsto la possibilità di accedere anche a congedi parentali straordinari, che sono stati presentati come un'eventuale alternativa alla possibilità di svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile.

Ciò evidenzia come nel 2021, anno ancora fortemente influenzato dalla pandemia di Covid-19, lo smart working ha significato lavorare da casa, in uno spazio-tempo che è lo stesso delle responsabilità di cura.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	10040	31,99	21346	68,01	31386	67,79
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2654	26,89	7216	73,11	9870	21,32
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	433	8,58	4612	91,42	5045	10,90
Totale permessi	13127	28,35	33174	71,65	46301	

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

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

I dati evidenziano che il numero dei permessi giornalieri per congedi parentali e per legge 104/92 è pari al 78,68% del totale. Il resto è costituito da permessi orari. Rispetto allo scorso anno, la richiesta di permessi giornalieri è diminuita del 18% per il totale dei dipendenti, registrando una diminuzione maggiore tra il personale maschile (23%).

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 redigere il Bilancio di genere?: No

Area di azione n. 1: PREVENZIONE

- Erogazione del corso di formazione e-learning *Molestie e violenza sui luoghi di lavoro* ai sensi del Decreto 81/2008 e s.m.i, ai Responsabili del lavoro per la sicurezza interni all'Istituto. Il corso è stato elaborato dalla DCPREV in collaborazione con il Cug Inail
- Completata la progettazione del corso e-learning dal titolo "Il Cug Inail: ruolo, competenze e attività" che sarà rilasciato nel 2022
- L'opuscolo per la prevenzione dei disturbi muscolo scheletrici, anche con riferimento alle corrette misure ergonomiche per lo svolgimento dell'attività in modalità smart working, vedrà nel 2022 il suo completamento, tenuto conto che nel 2021 sono proseguiti i rapporti con le strutture coinvolte che hanno collaborato alla sua stesura

Area di azione n. 2: CONCILIAZIONE VITA LAVORO DEI DIPENDENTI

- Riesame del lavoro agile ordinario al fine della previsione della sistematizzazione e, al termine del periodo di emergenza, costituzione del gruppo di lavoro per il PIAO del quale farà parte anche il CUG - 2022.

Area di azione n. 4: PARI OPPORTUNITA' E BENESSERE ORGANIZZATIVO

- webinar che fa parte del laboratorio emozionale dal titolo: **CONSAPEVOLEZZA EMOTIVA e benessere psicofisico** con un focus particolare sulla *paura*. - 14/12/2021
- Studio di un progetto ad hoc sul linguaggio di genere da realizzare nel corso del 2022;

Area di azione n. 5: ETICA E BENESSERE

- Predisposto il codice etico e il relativo regolamento attuativo che unifica e aggiorna gli attuali codici in essere contro le molestie sessuali e il mobbing, sarà adottato nel corso del 2022.
- webinar a cura della prof.ssa Laura Calafà "Dopo la ratifica della Convenzione OIL. Strumenti e strategie nella PA" - 14 maggio 2021.
- Studio dei contenuti del modulo formativo relativo alle molestie e alle violenze che andrà a comporre il pacchetto di moduli per l'aggiornamento dei lavoratori .
- webinar a cura della prof.ssa Laura Calafà "Dopo la ratifica della Convenzione OIL. Strumenti e strategie nella PA" - 14 maggio 2021.
- Inserimento nel portale Inail, sezione "Cultura delle pari opportunità", della brochure "Ri-Conoscere Per Prevenire I Fenomeni Di Molestia E Violenza Sul Luogo Di Lavoro" (2022), nonché della locandina che riporta il numero verde anti-violenza 1522, elaborate dal CUG INAIL quale iniziativa di

sensibilizzazione e di contrasto alla violenza e alle molestie nei luoghi di lavoro.

- Azione di sensibilizzazione sul tema della prevenzione e molestie nei luoghi di lavoro, in collaborazione con la Rete Nazionale dei Cug, attraverso un intervento formativo dal titolo "PIÙ RETE, MENO VIOLENZA. La cultura dell'inclusione, del rispetto e delle pari opportunità. PA.ri si cresce... in rete" del 23 novembre 2021.
- Elaborata una proposta di norme attuative per l'istituzione e il funzionamento del collegio dei Consiglieri di fiducia e del Nucleo ascolto organizzato
- Proposta di un collegio di consiglieri di fiducia scelti, in una prima fase sperimentale, tra coloro che hanno ricevuto una formazione per il ruolo specifico, quale quella erogata dall'Università di Verona anche in partenariato con Inail

Area di azione n. 6: PROMOZIONE RUOLO DEL CUG Diffondere la conoscenza del Comitato e sviluppare l'attività della Rete nazionale dei Cug

- Corso di formazione per componenti Cug in modalità Teams - 28 settembre 2021
- Completato il progetto dell'e-learning su ruolo e funzioni del CUG da erogare nel 2022 in modalità E-learning. Titolo del corso "Il Cug Inail: ruolo, competenze e attività.
- Completata la progettazione del corso in modalità e-learning su "La cultura del rispetto".
- Adottato il protocollo per promuovere la cultura di genere in ambiente scolastico sottoscritto tra la Rete Nazionale dei CUG, i Dipartimenti di Pari Opportunità, Funzione pubblica e Istruzione.

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⁾
Obbligatoria (sicurezza)	19	140	1778	5589	1681	9207	44,88	9,23	60	241	3459	5794	1755	11309	55,12	6,04
Aggiornamento professionale	31	3069	19980	33003	10287	66370	32,31	66,55	359	3951	47508	68628	18611	139057	67,69	74,31
Competenze manageriali/Relazionali	20	138	1671	11439	4972	18240	41,35	18,29	0	380	3774	15242	6478	25874	58,65	13,83
Altro	0	59	1901	2821	1137	5918	35,19	5,93	0	323	4651	4535	1388	10897	64,81	5,82
Totale ore	70	3406	25330	52852	18077	99735			419	4895	59392	94199	28232	187137		
Totale ore %	0,02	1,19	8,83	18,42	6,30	34,77			0,15	1,71	20,70	32,84	9,84	65,23		

⁽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

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
procedura selettiva interna dirigenti ricerca	3	60,00	2	40,00	5	7,58	Donna
procedura selettiva interna primo ricercatore	3	60,00	2	40,00	5	7,58	Uomo
procedura selettiva interna dirigente tecnologo	3	60,00	2	40,00	5	7,58	Donna
procedura selettiva interna primo tecnologo	3	50,00	3	50,00	6	9,09	Uomo
procedure livelli differenziati ramo legale	2	66,67	1	33,33	3	4,55	Uomo
procedure livelli differenziati ramo attuariale	2	66,67	1	33,33	3	4,55	Uomo
procedure livelli differenziati ramo informatico	2	66,67	1	33,33	3	4,55	Uomo
procedura livelli differenziato ramo tecnico edilizia	2	66,67	1	33,33	3	4,55	Uomo
procedura livelli differenziati ramo consulenza tecnica	2	66,67	1	33,33	3	4,55	Uomo
procedura affidamento incarico avvocato generale	2	66,67	1	33,33	3	4,55	Donna
concorso pubblico per titoli ed esami a n. 202 posti dirigente medico primo livello area medico legale dell'Inail	3	42,86	4	57,14	7	10,61	Donna
concorso pubblico per titoli ed esami a n. 1 posto dirigente amministrativo II fascia per il ruolo locale dell'Inail della provincia di Bolzano	8	57,14	6	42,86	14	21,21	Donna
procedura selettiva interna 180 posti da B a C	3	50,00	3	50,00	6	9,09	Uomo
Totale personale	38		28		66		
Totale % sul personale complessivo	0,47		0,35		0,82		

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

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

Dalla tabella si evince una sostanziale parità di genere nella scelta dei presidenti di commissione.

Si ricorda che nella relazione relativa al 2020 era stato invece evidenziato un ricorso pressoché esclusivo al genere maschile fra i presidenti di commissione e una maggior presenza anche fra i componenti.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnnicomprensive 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?: **Sì**

E' in corso la rilevazione dei dati risultanti dalle valutazioni sul rischio da stress lavoro-correlato e dalle valutazioni dei rischi in ottica di genere forniti dagli RSPP delle varie Sedi Inail presenti sul territorio nazionale.

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**

In previsione e in attesa dell'attivazione degli strumenti (Consigliere di Fiducia e 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, sulle tematiche di competenza del Cug, di volta in volta rappresentate, rispondendo agli interessati e sollecitando interventi migliorativi, laddove possibile in base alla tipologia di segnalazione.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Il CUG, in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione, in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo, ritiene necessario inserire nel documento Oiv-Inail, tra i criteri di valutazione dei Dirigenti di II fascia e assimilati, la verifica dei risultati delle buone prassi di promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: PROVVEDIMENTO

Tipologia di atto: DETERMINA

Data: 09/07/2021

Organo sottoscrittore: DIRETTORE GENERALE

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:

- webinar a cura della prof.ssa Laura Calafà "Dopo la ratifica della Convenzione OIL. Strumenti e strategie nella PA" - 14 maggio 2021
- in collaborazione con la Rete Nazionale dei Cug, attraverso un intervento formativo dal titolo "PIÙ RETE, MENO VIOLENZA. La cultura dell'inclusione, del rispetto e delle pari opportunità. PA.ri si cresce... in rete

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : PIATTAFORMA TEAMS

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
5

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Figure professionali esperte

OIV

UNIVERSITA'-MINISTERO PARI OPPORTUNITA'-FUNZIONE PUBBLICA-RETE CUG

Attività

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

- 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

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

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

Considerazioni conclusive

Per quanto riguarda i dati acquisiti questi evidenziano alcune peculiarità:



1. **Oltre il 72% del personale ha superato i 50 anni di età**

Questo dato offre un duplice piano di riflessione.

Sarà necessario dare attuazione alle azioni individuate nel piano triennale di azioni positive 2020-2022, scheda 3b, che si riferiscono alle politiche di *active aging*.

Il benessere organizzativo passa sicuramente anche dall'adozione di stili di vita sani e da un'organizzazione dei luoghi di lavoro attenta anche ad offrire opportunità di cura per la salute personale, eventualmente 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. Diversamente il rischio che si profila è quello di un personale quantomeno a disagio nei confronti dei mutamenti organizzativi dell'Istituto. I progetti innovativi dell'Inail devono quindi essere sempre accompagnati da azioni specifiche fortemente motivazionali nei confronti del personale.

Queste azioni sono spendibili anche in tema di *smart working*, strumento di leva per la conciliazione vita-lavoro, che implica una dimestichezza digitale e la conoscenza delle innovazioni tecnologiche.

2. **Sulle alte professionalità è presente una rappresentanza femminile molto bassa**

Il dato sulla rappresentanza femminile all'Inail si abbassa nelle alte professionalità, nonostante la componente femminile del personale non dirigenziale sia più elevata. Nel comparto Ricerca i dirigenti amministrativi (poche unità) sono rappresentati dal solo genere maschile mentre fra i Ricercatori e Tecnologi la componente maschile rappresenta circa il 59 %. Questo fotografa l'esistenza ancora di un divario di genere nei ruoli apicali dell'amministrazione.

La soluzione al problema purtroppo non è facile e richiede un notevole investimento in termini culturali e temporali. Il Piano triennale di azioni positive 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, prevedendo una formazione mirata in materia di "bilancio di genere".

L'analisi di bilancio, e la conseguente riclassificazione in ottica di genere dei centri di costo, potrebbe porre maggiore attenzione alla promozione della prospettiva di genere per meglio indirizzare le risorse su politiche che riducano le disuguaglianze tra uomo e donna, nonché per elaborare indicatori utili a misurare gli obiettivi al fine di un'equa distribuzione delle risorse e la promozione delle pari opportunità.

3. **Circa il 55% dei dipendenti con livello non dirigenziale permane da oltre 5 anni nel medesimo livello**

Risulta importante e necessario investire in azioni volte al riconoscimento del valore della persona nel contesto lavorativo, inserendo, nel sistema di valutazione dei responsabili di strutture e 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 l'immagine dell'Ente che i dati ci restituiscono evidenzia un'amministrazione che rispecchia il dato nazionale sulle amministrazioni pubbliche per quanto riguarda il divario di genere nelle alte professionalità: su questo aspetto il Comitato indirizzerà l'impegno futuro, promuovendo iniziative per la piena realizzazione delle pari opportunità.

Anche 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. Al riguardo particolare attenzione dovrà 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. Questi aspetti sono ben noti al Comitato che ha previsto e proposto l'adozione di importanti azioni positive volte a superare possibili fattori di discriminazione diretta e indiretta. L'auspicio è che il PIAO possa costituire un'opportunità per l'inserimento delle azioni positive in maniera trasversale rispetto alle politiche dell'Istituto, allontanando l'ipotesi di un ingiustificato divario tra le politiche di pari opportunità invocate a livello nazionale e l'azione amministrativa.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-lassicurazione-contro-gli-infortuni-sul-lavoro-inail-2022>