



Relazione CUG

Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) - 2022

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

[piano_azioni_positive_isfol-
triennio_2023-2025-anno_2023.pdf
\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_isfol-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_isfol-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf\)\)
\(411.59 KB\)](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
Organo di vertice	presidente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente II Fascia T.I.	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	direttore personale	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
Dirigente di livello non generale	Direttore Amministrativo	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
Dirigente di livello non generale	direttore controllo di gestione	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
Personale non dirigente	Dirigente di ricerca I liv	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2
Personale non dirigente	dirigente tecnologo I liv	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Personale non dirigente	Primo ricercatore II liv	0	0	4	11	1	0	0	1	7	4
Personale non dirigente	primo tecnologo II liv	0	0	0	4	0	0	0	3	5	0
Personale non dirigente	III liv ricercatore	0	1	8	11	2	0	2	10	26	2
Personale non dirigente	III liv Tecnologo	0	0	3	2	0	0	1	10	5	0
Personale non dirigente	CTER IV liv	0	0	2	5	4	0	0	5	12	5
Personale non dirigente	Funzionario amministrativo IV liv	0	0	0	1	2	0	0	0	3	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	CTER V liv	0	0	0	1	0	0	0	4	4	1
Personale non dirigente	Funzionario amministrativo V liv	0	0	1	2	2	0	0	1	3	0
Personale non dirigente	collaboratore amministrativo V liv	0	0	0	2	0	0	0	1	5	1
Personale non dirigente	CTER LIV 6	0	1	18	7	3	1	1	45	14	4
Personale non dirigente	operatore tecnico VI liv	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	collaboratore amministrativo VI liv	0	0	1	1	0	0	0	4	3	1
Personale non dirigente	collaboratore amministrativo VII liv	0	1	19	0	0	0	7	24	16	3
Personale non dirigente	operatore tecnico VIII liv	0	1	2	4	5	0	0	1	3	3
Personale non dirigente	Operatore amministrativo VIII liv	1	0	0	0	0	0	0	3	2	2
Totale personale		1	4	60	56	19	1	11	113	108	31
Totale % sul personale complessivo		0,25	0,99	14,85	13,86	4,70	0,25	2,72	27,97	26,73	7,67

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 % ⁽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	0	0	1	1	0	2	40,00	1,44	1	2	0	0	0	3	60,00	1,14
Tra 3 e 5 anni	1	2	2	1	0	6	54,55	4,32	0	4	0	1	0	5	45,45	1,90
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	56	54	19	131	34,03	94,24	0	5	112	107	30	254	65,97	96,58
Totale	1	4	59	56	19	139			1	11	113	108	30	263		

	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⁾
Totale %	0,25	1,00	14,68	13,93	4,73	34,58			0,25	2,74	28,11	26,87	7,46	65,42			

⁽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⁾
operatore tecnico VIII liv		Inferiore al Diploma superiore		5	62,50	3	37,50	8	1,83
Operatore amministrativo VIII liv		Inferiore al Diploma superiore		0	0,00	1	100,00	1	0,23
operatore tecnico VIII liv		Diploma di scuola superiore		7	58,33	5	41,67	12	2,74
Operatore amministrativo VIII liv		Inferiore al Diploma superiore		1	25,00	3	75,00	4	0,91
collaboratore amministrativo V liv		Diploma di scuola superiore		2	33,33	4	66,67	6	1,37
collaboratore amministrativo VI liv		Diploma di scuola superiore		0	0,00	6	100,00	6	1,37
collaboratore amministrativo VII liv		Diploma di scuola superiore		12	24,00	38	76,00	50	11,42
CTER IV liv		Diploma di scuola superiore		8	66,67	4	33,33	12	2,74
CTER V liv				0	0,00	3	100,00	3	0,68
CTER VI liv		Diploma di scuola superiore		11	44,00	14	56,00	25	5,71
operatore tecnico VIII liv		Laurea		0	0,00	1	100,00	1	0,23
collaboratore amministrativo V liv		Laurea		0	0,00	1	100,00	1	0,23
CTER V liv		Laurea		0	0,00	1	100,00	1	0,23
CTER VI liv		Laurea		0	0,00	2	100,00	2	0,46
operatore tecnico VIII liv		Laurea magistrale		0	0,00	2	100,00	2	0,46
collaboratore amministrativo V liv		Laurea magistrale		0	0,00	4	100,00	4	0,91
collaboratore amministrativo VI liv		Laurea magistrale		0	0,00	2	100,00	2	0,46

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
collaboratore amministrativo VII liv	Laurea magistrale	8	40,00	12	60,00	20	4,57
Funzionario amministrativo V liv	Laurea magistrale	3	33,33	6	66,67	9	2,05
CTER IV liv	Laurea magistrale	2	11,11	16	88,89	18	4,11
CTER V liv	Laurea magistrale	1	16,67	5	83,33	6	1,37
CTER VI liv	Laurea magistrale	18	27,69	47	72,31	65	14,84
Funzionario amministrativo IV liv	Laurea magistrale	3	50,00	3	50,00	6	1,37
ricercatore III liv	Laurea magistrale	27	38,57	43	61,43	70	15,98
tecnologo III liv	Laurea magistrale	6	26,09	17	73,91	23	5,25
Primo ricercatore II liv	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,46
primo tecnologo II liv	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	0,68
Dirigente di ricerca I liv	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,46
Dirigente tecnologo I liv	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	0,68
III liv ricercatore	Master di I livello	1	33,33	2	66,67	3	0,68
tecnologo III liv	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,23
collaboratore amministrativo VI liv	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,23
CTER IV liv	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	0,46
CTER VI liv	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,23
Funzionario amministrativo V liv	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,23
ricercatore III liv	Master di II livello	7	33,33	14	66,67	21	4,79
tecnologo III liv	Master di II livello	0	0,00	6	100,00	6	1,37
primo tecnologo II liv	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	0,46
dirigente tecnologo I liv	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,23
CTER IV liv	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,46
CTER VI liv	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,46
Funzionario amministrativo V liv	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,23
ricercatore III liv	Dottorato di ricerca	8	50,00	8	50,00	16	3,65
tecnologo III liv	Dottorato di ricerca	1	16,67	5	83,33	6	1,37
Primo ricercatore II liv	Dottorato di ricerca	2	100,00	0	0,00	2	0,46
primo tecnologo II liv	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,23

				Uomini		Donne		Totale			
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾		
Dirigente di ricerca I liv		Dottorato di ricerca		1	50,00	1	50,00	2	0,46		
Totale personale				145		293		438			
Totale % sul personale complessivo				35,89		72,52		108,42			

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

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

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	1	1	62	47	23	134	34,81	98,53	1	8	88	122	32	251	65,19	94,01
Part Time >50%	0	0	1	1	0	2	11,11	1,47	0	0	10	5	1	16	88,89	5,99
Totale	1	1	63	48	23	136			1	8	98	127	33	267		
Totale %	0,25	0,25	15,63	11,91	5,71	33,75			0,25	1,99	24,32	31,51	8,19	66,25		

⁽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⁾
PT VERTICALE ANNUALE 50%	0	0	1	1	0	2	33,33	1,61	0	0	4	0	0	4	66,67	1,53
PT VERTICALE MENSILE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	0,77
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	6	4	0	10	100,00	3,83
Telelavoro	0	0	2	7	0	9	17,65	7,26	0	0	22	16	4	42	82,35	16,09

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⁾
Smart working	1	0	41	54	17	113	35,76	91,13	1	7	64	104	27	203	64,24	77,78
Totale	1	0	44	62	17	124			1	7	96	125	32	261		
Totale %	0,26	0,00	11,43	16,10	4,42	32,21			0,26	1,82	24,94	32,47	8,31	67,79		

⁽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

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 fruitti		287	18,36	1276	81,64	1563	80,86
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti		0	0,00	269	100,00	269	13,92
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti		7	8,54	75	91,46	82	4,24
Numero permessi orari per congedi parentali fruitti		11	57,89	8	42,11	19	0,98
Totale permessi		305	15,78	1628	84,22	1933	

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

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

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

- Permessi/congedi per disabilità propria
- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità parentale

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 **Sì**
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

- Esercizio del ruolo della Consigliera di fiducia
- Predisposizione kit informativo sulla genitorialità
- Progetto uso non discriminatorio del linguaggio
- Iniziative per il contrasto alla violenza di genere
- Procedure di buon rientro dopo lunga assenza
- Disability manager
- Progetto conoscersi per decidere
- Predisposizione Regolamento Telelavoro e Lavoro agile

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⁾
Aggiornamento professionale	0	0	261	334	47	642	61,55	67,30	0	64	168	123	46	401	38,45	29,73
Competenze relazionali /manageriali	0	0	58	194	34	286	23,75	29,98	0	24	398	460	36	918	76,25	68,05
Sicurezza sui luoghi di lavoro	0	1	12	9	4	26	46,43	2,73	0	4	11	11	4	30	53,57	2,22
Totale ore	0	1	331	537	85	954			0	92	577	594	86	1349		
Totale ore %	0,00	0,04	14,37	23,32	3,69	41,42			0,00	3,99	25,05	25,79	3,73	58,58		

⁽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 **Sì**
dell'Amministrazione?:

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⁾	
commisone bando mobilità n. 1 del 2021 - determina n. 80 del 15.3.2021	1	25,00	3	75,00	4	10,81	Uomo
Commisone bando n. 1 del 2021 - determina n. 293 del 23.7.2021	1	25,00	3	75,00	4	10,81	Donna
commissione selezione ex art. 32 DPR 487/1994 - determina n. 169 del 13.5.2021	1	25,00	3	75,00	4	10,81	Uomo
commissione avvisi nn. 4-5-6-7 del 2020 - detrmina n. 322 del 2.9.2021	4	57,14	3	42,86	7	18,92	Uomo
commissione bando n. 2 del 2021 - determina n. 472 del 2.12.2021	2	50,00	2	50,00	4	10,81	Uomo
commissione selezione interna ex art. 54 - determina n. 452 del 23.11.2021	4	66,67	2	33,33	6	16,22	Uomo
commissione verifica attività ric/tec - determina n. 167 del 13.5.2021	1	25,00	3	75,00	4	10,81	Donna
commisone verifica attività prima ricercatore - art. 429 del 15.11.2021	1	25,00	3	75,00	4	10,81	Uomo
Totale personale	15		22		37		
Totale % sul personale complessivo	3,71		5,45		9,16		

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

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

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 %
direttore generale	€79947,00	€0,00	€ -79947,00	--
Dirigente II Fascia	€40703,30	€0,00	€ -40703,30	--
Dirigente di ricerca	€47735,00	€48760,50	€ 1025,50	2,10
Dirigente tecnologo	€46160,00	€55700,50	€ 9540,50	17,13
Primo ricercatore	€39205,80	€39769,80	€ 564,00	1,42
primo tecnologo	€36453,20	€40116,90	€ 3663,70	9,13
ricercatore	€28775,60	€30894,00	€ 2118,40	6,86
tecnologo	€32118,80	€31461,50	€ -657,30	-2,09
CTER IV liv	€26298,40	€26151,40	€ -147,00	-0,56

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Funzionario amministrativo IV liv	€27182,00	€27096,00	€ -86,00	-0,32
CTER V liv	€27313,00	€25169,40	€ -2143,60	-8,52
Funzionario amministrativo V liv	€28260,40	€27684,00	€ -576,40	-2,08
collaboratore amministrativo V liv	€19961,50	€26334,10	€ 6372,60	24,20
CTER VI liv	€24338,50	€23751,40	€ -587,10	-2,47
operatore tecnico VI liv	€0,00	€24381,00	€ 24381,00	100,00
collaboratore amministrativo VI liv	€23824,00	€23443,80	€ -380,20	-1,62
collaboratore amministrativo VII liv	€23829,90	€23099,30	€ -730,60	-3,16
operatore tecnico VIII liv	€20758,90	€16455,40	€ -4303,50	-26,15
Operatore amministrativo VIII liv	€20157,00	€20439,30	€ 282,30	1,38

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**

L'azione si è posta l'obiettivo di realizzare un'indagine sul benessere organizzativo, finalizzata a rilevare la componenti della cultura organizzativa e a rilevare eventuali fenomeni di disagio, al fine di mobilitare le energie presenti nell'organizzazione per implementare azioni e interventi volti al miglioramento continuo. L'indagine è finalizzata all'acquisizione di un set di informazioni che consentano di avere conozza dell'insieme dei processi e delle pratiche organizzative che incidono sul benessere della comunità lavorativa INAPP. In particolare, il benessere organizzativo sarà stimato facendo riferimento alle dimensioni che, come evidenziato dalla recente letteratura sull'argomento, meglio lo declinano: la chiarezza degli obiettivi e dell'attribuzione dei compiti, la valorizzazione delle risorse, un clima accogliente, la circolarità delle informazioni, l'equità, la comunicazione circolare e la capacità di ascolto delle diverse istanze di cui sono portatori i lavoratori, l'apertura all'ambiente esterno e all'innovazione tecnologica. In relazione al particolare momento sarà predisposta *ad hoc* una scala volta ad avere informazioni sul benessere in relazione al periodo emergenziale legato al Covid-19. Nel corso dell'anno 2022 sono previste la costituzione del gruppo di lavoro, la somministrazione degli strumenti di indagine, l'elaborazione dei dati e la stesura del report finale dell'indagine di campo.

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

La figura del Consigliere di Fiducia è stata prevista per la prima volta nella Raccomandazione della Commissione europea 92/131 relativa alla Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e dalla Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo. I compiti del/della Consigliere/a di fiducia sono vari e compositi. Il/La Consigliere/a di fiducia è uno/a specialista chiamato/a a: prevenire, gestire, risolvere efficacemente i casi di molestie, mobbing e discriminazioni in coerenza con il codice di comportamento approvato dall'Ente. I membri del CUG sono impegnati ad offrire, senza soluzione di continuità rispetto alle modalità già sperimentate negli anni passati, supporto informativo ed operativo al Consigliere di Fiducia. Per quanto riguarda la garanzia di accessibilità diretta ai suoi servizi, è attivo un indirizzo di posta elettronica (consiglieredifiducia@inapp.org (<mailto:consiglieredifiducia@inapp.org>)) e sono disponibili recapiti telefonici che permettono al personale di interagire direttamente ed autonomamente, se ritenuto utile, necessario ed opportuno, con il Consigliere di Fiducia. Funzionalità ed utilità di questi canali di comunicazione continueranno ad essere oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del CUG per tutto il 2021, anche attraverso il confronto con il Consigliere di Fiducia per raccoglierne suggerimenti e indicazioni.

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 (Det. n. 354 del 12 novembre 2020)

Tipologia di atto: Determina del Direttore Generale

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:

€45550,00

Interventi realizzati a costo zero: **Sì**

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: **Ciclo seminariale sull'intelligenza emotiva**

Ciclo seminariale sulla leadership

Esiste una sede fisica del cug?: **No**

Esiste una sede virtuale?: **Sì**

Sede virtuale : <https://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:

10

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?

- 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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

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

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

:

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

- 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

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-lanalisi-delle-politiche-pubbliche-inapp-2022>

