



Portale CUG

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](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_isfol-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf))  
(411.59 KB)



## 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 % <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          | 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    |                         |                            |

| 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> |
| 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  |                         |                            |

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

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

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

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

| Inquadramento                        | Titolo di studio               | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|--------------------------------------|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|                                      |                                | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| 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 | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| 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             |

| Inquadramento                      | Titolo di studio     | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|------------------------------------|----------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|                                    |                      | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| 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          |                  |

<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

## 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      | 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  |                         |                            |

<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> |
| 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 % <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> |
| 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  |                         |                            |

<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

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

<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

## 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 redigere il Bilancio di genere? **Sì**

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 % <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          | 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  |                         |                            |

<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? **Sì**

### 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> |            |
| commissone bando mobilità n. 1 del 2021 - determina n. 80 del 15.3.2021        | 1               | 25,00            | 3               | 75,00            | 4               | 10,81            | Uomo       |
| Commissone 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 - detrmna 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      |
| commissone 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            |                  |            |

<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

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

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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:  Sì  
 benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

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 contezza 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) (<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 raccogliere 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>