



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Nazionale Previdenza Sociale - INPS - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Istituto Nazionale Previdenza Sociale - INPS

Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00144
Indirizzo:	Via Ciro Il Grande, 21
Codice Amministrazione:	inps
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

2020	2024-2026
piano_azioni_positive_inps-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inps-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf) (2.27 MB)	piano_azioni_positive_inps-triennio_2024-2026-anno_0.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inps-triennio_2024-2026-anno_0.pdf) (2.16 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
Organo di vertice	Direttore Generale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello generale	Dirigenti 1^ fascia	0	0	2	14	8	0	0	1	4	2
Dirigente di livello generale	Dirig. art. 19 co. 6 inc. liv. gen.	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente 2^ fascia inc. liv. gen.	0	0	0	4	1	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti 2^ fascia	0	1	37	132	40	0	1	39	95	33
Dirigente di livello non generale	dirig. art. 19 co. 6 inc. dirig.	0	2	4	3	0	0	1	0	2	0
Dirigente di livello non generale	Dirig. art. 19 comma 5bis dir	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	legale I liv.	0	0	17	52	0	0	0	21	72	4
Personale non dirigente	legale II liv.	0	0	0	32	31	0	0	0	33	27
Personale non dirigente	med. leg. 1 fascia t. pieno	0	0	2	31	113	0	0	2	25	92
Personale non dirigente	med. leg. 2 fascia t. pieno	0	0	0	1	22	0	0	0	3	8
Personale non dirigente	statist. att.le I liv.	0	0	1	8	1	0	0	3	9	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	statist. att.le II liv.	0	0	0	5	1	0	0	1	6	1
Personale non dirigente	tecnico ediliz. 1 livello	0	0	2	13	5	0	0	0	2	2
Personale non dirigente	tecnico ediliz. II livello	0	0	0	11	13	0	0	1	6	4
Personale non dirigente	cons. informatico II liv.	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	A1/ausiliario	0	1	3	8	9	0	0	0	4	1
Personale non dirigente	A2/operatore	0	0	4	25	25	0	0	2	10	7
Personale non dirigente	A3/operatore	0	0	41	245	102	0	1	36	122	66
Personale non dirigente	b1 amministrativo	0	1	85	13	8	0	3	4	10	4
Personale non dirigente	B2/ ADDETTO AMMINISTRATIVO	0	2	31	54	16	0	10	30	59	13
Personale non dirigente	b3 amministrativo	0	24	280	649	277	0	30	415	1043	393
Personale non dirigente	b3 informatico	0	0	0	4	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	c1 amministrativo	0	8	190	157	32	0	26	414	285	41
Personale non dirigente	c1 geometra perito industriale	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	c1 informatico	0	4	2	3	0	0	1	1	2	0
Personale non dirigente	c1 sanitario	0	0	3	2	0	0	1	0	0	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	c1 analista proc. cons. prof.	15	86	24	0	0	16	54	13	3	0
Personale non dirigente	c1 consulente protez. sociale	196	840	280	55	1	294	1161	353	47	1
Personale non dirigente	c2 amministrativo	0	2	53	228	124	0	3	127	533	168
Personale non dirigente	c2 geometra perito industriale	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	C2 INFORMATICO	0	0	4	14	3	0	0	0	5	1
Personale non dirigente	C2 SANITARIO	0	1	2	4	0	0	0	6	12	2
Personale non dirigente	C2 VIGILANZA	0	7	55	6	0	0	34	215	18	0
Personale non dirigente	C3 AMMINISTRATIVO	0	1	49	379	246	0	7	108	711	286
Personale non dirigente	C3 GEOMETRA PERITO INDUSTRIALE	0	0	1	4	2	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	C3 INFORMATICO	0	7	30	37	6	0	1	14	6	1
Personale non dirigente	C3 SANITARIO	0	2	10	20	2	0	0	25	58	5
Personale non dirigente	C3 VIGILANZA	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	C4 AMMINISTRATIVO	0	7	149	979	570	0	31	456	2206	92
Personale non dirigente	C4 GEOMETRA PERITO INDUSTRIALE	0	0	0	15	6	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	C4 INFORMATICO	0	2	12	61	34	0	1	9	16	4

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	C4 SANITARIO	0	0	5	18	2	0	2	30	80	13
Personale non dirigente	C4 VIGILANZA	0	0	0	14	11	0	0	0	4	2
Personale non dirigente	C5 AMMINISTRATIVO	0	0	51	851	780	0	0	86	1375	905
Personale non dirigente	C5 GEOMETRA PERITO INDUSTRIALE	0	0	0	46	34	0	0	0	0	2
Personale non dirigente	C5 INFORMATICO	0	0	20	118	106	0	0	25	49	23
Personale non dirigente	C5 SANITARIO	0	0	1	12	16	0	0	2	57	28
Personale non dirigente	C5 VIGILANZA	0	0	0	258	200	0	0	0	73	51
Personale non dirigente	Insegnante di ruolo	0	0	0	1	1	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	Insegnante supplente annuale	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0
Personale non dirigente	Insegnante supplente temp.	0	5	1	0	0	1	2	2	3	0
Totale personale		211	1004	1452	4589	2851	311	1370	2444	7055	2284
Totale % sul personale complessivo		0,90	4,26	6,16	19,47	12,10	1,32	5,81	10,37	29,93	9,69

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	203	897	503	877	464	2944	45,84	30,10	304	1243	831	819	281	3478	54,16	24,64
Tra 3 e 5 anni	8	65	156	308	170	707	44,13	7,23	7	54	246	419	169	895	55,87	6,34

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⁾
Tra 5 e 10 anni	0	24	322	1295	692	2333	39,40	23,85	0	53	618	2144	774	3589	60,60	25,43
Superiore a 10 anni	0	15	351	1956	1475	3797	38,16	38,82		18	708	3570	1856	6152	61,84	43,59
Totale	211	1001	1332	4436	2801	9781			311	1368	2403	6952	3080	14114		
Totale %	0,88	4,19	5,57	18,56	11,72	40,93			1,30	5,73	10,06	29,09	12,89	59,07		

⁽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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
A1/ausiliario	Inferiore al Diploma superiore	19	79,17	5	20,83	24	0,10
A2/operatore	Inferiore al Diploma superiore	46	74,19	16	25,81	62	0,26
A3/operatore	Inferiore al Diploma superiore	192	66,44	97	33,56	289	1,21
B1/amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	15	68,18	7	31,82	22	0,09
B2/Amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	39	58,21	28	41,79	67	0,28
B3/Amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	200	46,30	232	53,70	432	1,81
B3/informatico	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,01
C2/Amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	38	48,10	41	51,90	79	0,33
C2/sanitario	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,01
C3/Amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	103	45,58	123	54,42	226	0,95
C3/informatico	Inferiore al Diploma superiore	4	100,00	0	0,00	4	0,02
C3/sanitario	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,00
C4 AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	15	15,46	82	84,54	97	0,41

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
C4/informatico	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,01
C4/sanitario	Inferiore al Diploma superiore	3	13,64	19	86,36	22	0,09
C5/Amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	1	6,67	14	93,33	15	0,06
C5/sanitario	Inferiore al Diploma superiore	1	11,11	8	88,89	9	0,04
A1/ausiliario	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,01
A2/operatore	Diploma di scuola superiore	8	72,73	3	27,27	11	0,05
A3/operatore	Diploma di scuola superiore	172	59,31	118	40,69	290	1,21
B1/amministrativo	Diploma di scuola superiore	13	52,00	12	48,00	25	0,10
B2/Amministrativo	Diploma di scuola superiore	49	51,58	46	48,42	95	0,40
B3/Amministrativo	Diploma di scuola superiore	913	37,79	1503	62,21	2416	10,11
B3/informatico	Diploma di scuola superiore	3	100,00	0	0,00	3	0,01
C1/Amministrativo	Diploma di scuola superiore	28	41,18	40	58,82	68	0,28
C1/sanitario	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,00
C2/Amministrativo	Diploma di scuola superiore	205	32,59	424	67,41	629	2,63
C2/geometra - perito industriale	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,00
C2/informatico	Diploma di scuola superiore	15	78,95	4	21,05	19	0,08
C2/sanitario	Diploma di scuola superiore	0	0,00	14	100,00	14	0,06
C2/vigilanza	Diploma di scuola superiore	4	20,00	16	80,00	20	0,08
C3/Amministrativo	Diploma di scuola superiore	364	37,30	612	62,70	976	4,08
C3/geometra - perito industriale	Diploma di scuola superiore	6	75,00	2	25,00	8	0,03

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
C3/informatico	Diploma di scuola superiore	20	83,33	4	16,67	24	0,10
C3/sanitario	Diploma di scuola superiore	9	20,93	34	79,07	43	0,18
C3/vigilanza	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,00
C4/Amministrativo	Diploma di scuola superiore	754	34,03	1462	65,97	2216	9,27
C4/geometra - perito industriale	Diploma di scuola superiore	15	100,00	0	0,00	15	0,06
C4/informatico	Diploma di scuola superiore	51	87,93	7	12,07	58	0,24
C4/sanitario	Diploma di scuola superiore	14	22,95	47	77,05	61	0,26
C4/vigilanza	Diploma di scuola superiore	16	72,73	6	27,27	22	0,09
C5/Amministrativo	Diploma di scuola superiore	906	43,98	1154	56,02	2060	8,62
C5/geometra - perito industriale	Diploma di scuola superiore	71	97,26	2	2,74	73	0,31
C5/informatico	Diploma di scuola superiore	107	80,45	26	19,55	133	0,56
C5/sanitario	Diploma di scuola superiore	13	24,07	41	75,93	54	0,23
C5/vigilanza	Diploma di scuola superiore	166	76,85	50	23,15	216	0,90
A3/operatore	Laurea	19	67,86	9	32,14	28	0,12
B1/amministrativo	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,01
B2/Amministrativo	Laurea	1	7,69	12	92,31	13	0,05
B3/Amministrativo	Laurea	76	40,43	112	59,57	188	0,79
C1/Amministrativo	Laurea	71	36,98	121	63,02	192	0,80
c1/geometra perito industriale	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,00
C1/informatico	Laurea	4	66,67	2	33,33	6	0,03
C1/sanitario	Laurea	4	80,00	1	20,00	5	0,02
C1/analista proc. cons. prof.	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,01
C1/consulente protez. sociale	Laurea	12	21,82	43	78,18	55	0,23
C2/Amministrativo	Laurea	28	31,46	61	68,54	89	0,37

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
C2/informatico	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,00
C2/sanitario	Laurea	7	63,64	4	36,36	11	0,05
C2/vigilanza	Laurea	4	57,14	3	42,86	7	0,03
C3 AMMINISTRATIVO	Laurea	23	28,05	59	71,95	82	0,34
C3 INFORMATICO	Laurea	7	100,00	0	0,00	7	0,03
C3/sanitario	Laurea	23	31,94	49	68,06	72	0,30
C4/Amministrativo	Laurea	92	37,10	156	62,90	248	1,04
C4/geometra - perito industriale	Laurea	3	100,00	0	0,00	3	0,01
C4/informatico	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	0,01
C4/sanitario	Laurea	7	11,86	52	88,14	59	0,25
C4/vigilanza	Laurea	8	100,00	0	0,00	8	0,03
C5 AMMINISTRATIVO	Laurea	116	48,95	121	51,05	237	0,99
C5/geometra - perito industriale	Laurea	3	100,00	0	0,00	3	0,01
C5/informatico	Laurea	15	88,24	2	11,76	17	0,07
C5/sanitario	Laurea	14	34,15	27	65,85	41	0,17
C5/vigilanza	Laurea	116	81,69	26	18,31	142	0,59
A3/operatore	Laurea magistrale	5	83,33	1	16,67	6	0,03
B1/amministrativo	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,01
B2/Amministrativo	Laurea magistrale	14	35,00	26	65,00	40	0,17
B3/Amministrativo	Laurea magistrale	41	54,67	34	45,33	75	0,31
C1/Amministrativo	Laurea magistrale	287	32,25	603	67,75	890	3,72
C1/informatico	Laurea magistrale	5	71,43	2	28,57	7	0,03
C1/analista proc. cons. prof.	Laurea magistrale	124	59,62	84	40,38	208	0,87
C1/consulente protez. sociale	Laurea magistrale	1356	42,80	1812	57,20	3168	13,26
C2/Amministrativo	Laurea magistrale	136	30,91	304	69,09	440	1,84
C2/geometra - perito industriale	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,00
C2/informatico	Laurea magistrale	5	71,43	2	28,57	7	0,03
C2/vigilanza	Laurea magistrale	60	19,54	247	80,46	307	1,28
C3/Amministrativo	Laurea magistrale	185	36,78	318	63,22	503	2,11

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
C3/geometra - perito industriale	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,00
C3/informatico	Laurea magistrale	49	73,13	18	26,87	67	0,28
C3/sanitario	Laurea magistrale	1	20,00	4	80,00	5	0,02
C4/Amministrativo	Laurea magistrale	843	30,58	1914	69,42	2757	11,54
C4/geometra - perito industriale	Laurea magistrale	3	75,00	1	25,00	4	0,02
C4/informatico	Laurea magistrale	53	69,74	23	30,26	76	0,32
C4/sanitario	Laurea magistrale	1	12,50	7	87,50	8	0,03
C4/vigilanza	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,00
C5/Amministrativo	Laurea magistrale	659	38,03	1074	61,97	1733	7,25
C5/geometra - perito industriale	Laurea magistrale	6	100,00	0	0,00	6	0,03
C5/informatico	Laurea magistrale	122	63,87	69	36,13	191	0,80
C5/sanitario	Laurea magistrale	1	10,00	9	90,00	10	0,04
C5/vigilanza	Laurea magistrale	176	78,57	48	21,43	224	0,94
cons. informatico II liv.	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,00
Insegnante di ruolo	Laurea magistrale	2	40,00	3	60,00	5	0,02
Insegnante supplente annuale	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	0,01
Insegnante supplente temp.	Laurea magistrale	6	42,86	8	57,14	14	0,06
legale I liv.	Laurea magistrale	69	41,57	97	58,43	166	0,69
legale II liv.	Laurea magistrale	63	51,22	60	48,78	123	0,51
med. leg. 1 fascia t. pieno	Laurea magistrale	145	54,92	119	45,08	264	1,10
med.leg. 2 fascia t.pieno	Laurea magistrale	23	67,65	11	32,35	34	0,14
statist. att.le I liv.	Laurea magistrale	10	45,45	12	54,55	22	0,09
statist. att.le II liv.	Laurea magistrale	6	42,86	8	57,14	14	0,06
tecnico ediliz. 1 livello	Laurea magistrale	20	83,33	4	16,67	24	0,10
tecnico edilizio 2 liv.	Laurea magistrale	24	68,57	11	31,43	35	0,15
C2 VIGILANZA	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,00
C3/sanitario	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,00
C4/Amministrativo	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,00
C4/informatico	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,00
C5/sanitario	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,01

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
C1/Amministrativo	Master di II livello	1	33,33	2	66,67	3	0,01
c1/consulente protez. sociale	Master di II livello	3	75,00	1	25,00	4	0,02
C2/Amministrativo	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,00
C4/Amministrativo	Master di II livello	1	33,33	2	66,67	3	0,01
C5/Amministrativo	Master di II livello	0	0,00	3	100,00	3	0,01
medico legale 1 fascia t. pieno	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,00
C1/consulente protez. sociale	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,00
Totale personale		9781		14114		23895	
Totale % sul personale complessivo		40,21		58,02		98,22	

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

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

Si premette che la tabella 1.1 reca due subtotali inesatti:

- il valore corretto relativamente al personale in servizio riferito agli uomini da 41 a 50 anni è 1376 in luogo di 1452 (5,66% contro 6,16%) dovuto ad un errore nella cella B1 - Personale Amministrativo classe uomini 41-50 in cui è riportato il valore erroneo di 85 al posto di 9 unità;

- il valore corretto relativamente al personale in servizio riferito alle donne over 60 è 3116 in luogo di 2284 (12,81% contro 9,69%) dovuto ad un errore nella cella C4 - Personale Amministrativo classe donne over 60 in cui è riportato il valore erroneo di 92 al posto di 924 unità;

Tutti i commenti di seguito esposti sono stati effettuati sulla tabella corretta.

Le donne rappresentano il 58,8% sul totale dei/le dipendenti dell'Istituto, percentuale sostanzialmente stabile rispetto al 2020.

La presenza femminile all'interno della dirigenza è pari al 24% sulla dirigenza di prima fascia e al 44% sulla dirigenza di seconda fascia, entrambe in incremento rispetto al 2020 per effetto del turn-over.

Tra i professionisti la quota di donne è pari al 47%, percentuale più alta rispetto alla dirigenza, dove nel complesso (prima e seconda fascia) le donne rappresentano il 42%. La percentuale più alta si trova all'interno dell'area legale a scapito delle aree tecnico scientifiche.

La maggior parte delle donne rimane fortemente concentrata nei ruoli amministrativi non dirigenziali; in questi ultimi è collocato il 95% di tutto il personale, mentre la dirigenza nel complesso rappresenta l'1,7% dei/le dipendenti dell'Istituto, percentuale rimasta costante rispetto al 2020.

La percentuale più bassa di presenza femminile si riscontra nell'area A (35%) e tra i professionisti tecnici (25%).

La distribuzione per età del personale è concentrata nelle ultime due classi (51-60 e >60) dove si colloca il 72% di tutti i

lavoratori/lavoratrici dell'Istituto.

La classe d'età maggiormente rappresentata per entrambi i generi è quella tra i 51 e 60 anni, con il 48% dei /lle lavoratori/lavoratrici che si trova in questa fascia.

La seconda classe in ordine di rappresentatività (25%) è quella degli ultrasessantenni. Questa è l'unica fascia d'età in cui è più alto il numero degli uomini rispetto a quello delle donne.

Seguono poi "quarantenni" che rappresentano il 16%. Rimane scarsa la presenza delle classi più giovani con la fascia d'età 31-40 al 10% e 21-30 al 2%.

Il genere femminile risulta mediamente più giovane di un anno rispetto agli uomini. Le aree di inquadramento con età più alte del personale sono i medici, i professionisti del ramo tecnico e il personale di area A.

Più in generale il personale subisce una riduzione, rispetto al 2020, pari a 1972 unità. Nonostante ci siano state immissioni in ruolo di lavoratori/lavoratrici, queste non hanno compensato il processo di contrazione del numero dei/lle dipendenti che si registra da oltre un decennio e che nel 2021 si attesta a oltre il 7%.

[10:56] Leonardi Silvia

Relativamente ai titoli di istruzione il 54% del personale è in possesso di laurea/laurea magistrale o titolo post-laurea con differenze poco rilevanti tra i generi (53% uomini 55% donne). Da rilevare che, tra i laureati, il 68% appartiene all'area C e rappresenta il 62% di tutti i lavoratori dell'area.

Il 6% dei lavoratori/lavoratrici ha un titolo di studio inferiore al diploma superiore anche qui con poche differenze tra i generi (7,4% uomini 6,3% donne) e risultano maggiormente concentrati nell'area A, sono inoltre presenti nell'area B.

Relativamente alla permanenza nel livello, le lavoratrici appartenenti ai ruoli non dirigenziali risultano più "statiche" rispetto ai lavoratori, mostrano infatti una maggiore percentuale per permanenza superiore ai 10 anni nello stesso livello. In ogni caso è da rilevare che il 42% di tutto il personale presenta un'anzianità superiore a 10 anni nello stesso profilo e livello, mentre cambia, nel giro di dieci anni, il restante 58%.

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	209	1002	1350	4473	2799	9833	42,44	98,03	311	1367	2265	6428	2967	13338	57,56	93,30
Part Time ≤50%	1	1	6	49	27	84	42,86	0,84	0	0	15	77	20	112	57,14	0,78
Part Time >50%	1	1	20	67	25	114	11,88	1,14	0	3	164	550	129	846	88,13	5,92
Totale	211	1004	1376	4589	2851	10031			311	1370	2444	7055	3116	14296		
Totale %	0,87	4,13	5,66	18,86	11,72	41,23			1,28	5,63	10,05	29,00	12,81	58,77		

- ⁽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 ciclico/verticale	2	2	11	79	43	137	23,91	1,16	0	1	44	281	110	436	76,09	2,23
part-time misto	0	0	0	9	7	16	13,91	0,14	0	0	17	70	12	99	86,09	0,51
part-time orizzontale	0	0	7	15	15	37	8,51	0,31	0	1	81	237	79	398	91,49	2,04
Telelavoro	0	1	37	91	72	201	25,41	1,71	0	15	158	256	161	590	74,59	3,02
LAVORO AGILE	216	989	1282	4089	2989	9565	40,22	81,22	319	1353	2272	6696	3575	14215	59,78	72,83
Orario Flessibile	0	0	0	6	0	6	30,00	0,05	0	0	1	10	3	14	70,00	0,07
congedo per vittime di violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Banca Ore CCNL	68	339	258	775	374	1814	32,51	15,40	106	506	649	1789	715	3765	67,49	19,29
Totale	286	1331	1595	5064	3500	11776			425	1876	3222	9339	4655	19517		
Totale %	0,91	4,25	5,10	16,18	11,18	37,63			1,36	5,99	10,30	29,84	14,88	62,37		

- ⁽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

Il part time nel complesso (<50% >50%) subisce un incremento per le donne passando dal 4% nel 2020 al 7% nel 2021, sostanzialmente stabile quello degli uomini. In ogni caso le donne continuano ad essere le maggiori fruitrici di questa modalità lavorativa.

La platea dei dipendenti che hanno usufruito dello smart working è suddivisa nel 40% da uomini e nel 60% da donne. Considerando tutte le misure di flessibilità lavorativa il lavoro agile è stata la principale misura ad essere stata fruita dagli uomini (81% contro l'88% del 2020) le donne ne hanno usufruito per il 73% (contro il 79% nel 2020). Pesa, su questa misura inferiore a quella degli uomini, la fruizione da parte delle donne anche delle altre misure.

Il telelavoro continua ad essere la misura maggiormente utilizzata dalle 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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1609	32,92	3279	67,08	4888	81,18

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	146	31,40	319	68,60	465	7,72
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	143	23,40	468	76,60	611	10,15
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	9	15,79	48	84,21	57	0,95
Totale permessi	1907	31,67	4114	68,33	6021	

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

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

La tipologia di permesso più utilizzata nell'Istituto è quella legata alla legge 104/1992 che rappresenta l'89% di tutti i permessi rappresentati nella tabella. Oltre l'80% di tale tipologia di permesso è fruito dalle donne.

Relativamente ai congedi parentali la percentuale di donne che ne fruiscono è pari al 77%, quindi superiore a quella riferita alla Legge 104/1992.

Rispetto al 2020 la percentuale di donne che usufruiscono di congedi è in costante aumento.

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

- Congedi parentali
- sensibilizzare la componente maschile all'utilizzo del congedo parentale per la condivisione dei tempi di cura.

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

Nell'ambito dell'obiettivo 3):

attività a sostegno di progetti in materia di violenza contro le donne:

- **progetto formativo NOI X** per promuovere un ambiente di lavoro sereno e improntato al rispetto delle differenze di genere oltre che al cambiamento culturale nella relazione tra i generi e a fornire strumenti conoscitivi, interpretativi e operativi per l'individuazione di discriminazioni e di disagio;

- **progetto "l'Inps è con le donne"**, offrire alla donne vittime di violenza ed inserite nel percorso di un centro antiviolenza un canale riservato e protetto di contatto per l'accesso alle informazioni, servizi e prestazioni dell'Inps. Il progetto realizzato in via sperimentale a Terni sarà esteso su tutto il territorio nazionale.

- proposta di intervento in favore delle donne vittime di violenza e dei loro figli prevedendo la **riserva di posti nelle graduatorie per l'accesso dei ragazzi alle strutture convittuali di proprietà dell'Istituto.**

- nomina su tutto il territorio nazionale delle/i **Consigliere/i di Fiducia dell'Istituto.**

- **evento Cug 23 novembre 2021 "Voci di donne e uomini contro la violenza"**, giornata di confronto con focus sulla prevenzione della violenza genere anche dal punto di vista degli uomini con il coinvolgimento del Presidente del Centro di Ascolto per uomini maltrattanti di Roma.

Nell'ambito dell'obiettivo 4):

- realizzazione di un'indagine di customer satisfaction interna e smart working i cui esiti sono in corso di pubblicazione.

- Aggiornamento Progetto **SPORTELLI DI ASCOLTO.**

Nell'ambito dell'obiettivo 5):

- realizzazione cruscotto mappatura competenze professionali, monitoraggio delle carriere del personale e monitoraggio di eventuali divari retributivi di genere. E' stata completata la fase di analisi e di implementazione dei dati per calibrare gli indicatori nell'applicativo. E' prossima la pubblicazione del messaggio Hermes di rilascio in esercizio della procedura.

- Allineamento Piano di Azioni Positive Piano della performance.

- in previsione del PIAO proposta del Piano per la parità di genere con individuazione dei principali obiettivi per il 2022.

Nell'ambito dell'obiettivo 7) pareri preventivi e osservazioni in merito a:

- criteri conferimento e revoca degli incarichi di coordinamento al personale dell'area dei professionisti e dell'area medica.

- POLA e criteri di valutazione della performance finalizzate al superamento di criticità e al miglioramento della procedura prevista per il personale delle aree ABC.

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)	640	3357	3828	15010	9217	32052	49,02	14,34	1035	4159	5477	16308	6348	33327	50,98	10,46
Aggiornamento professionale	5437	24385	31432	71286	31591	164131	39,03	73,43	7690	33005	56376	123441	35853	256365	60,97	80,47
Competenze manageriali/Relazionali	244	1189	5021	12739	5940	25133	48,60	11,24	349	1415	4895	15381	4546	26586	51,40	8,34
Tematiche CUG	0	29	361	1229	572	2191	49,55	0,98	22	89	450	1162	508	2231	50,45	0,70
Violenza di genere	0	3	9	12	3	27	25,71	0,01	3	12	18	33	12	78	74,29	0,02
Totale ore	6321	28963	40651	100276	47323	223534			9099	38680	67216	156325	47267	318587		
Totale ore %	1,17	5,34	7,50	18,50	8,73	41,23			1,68	7,13	12,40	28,84	8,72	58,77		

⁽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

L'Inps è in attesa di adeguamento normativo alla Legge di Contabilità e Finanza pubblica (articolo 38-septies, 196/2009 introdotto dall'articolo 9 del decreto legislativo del 12 maggio 2016, n. 90), che prevede la classificazione del Bilancio dell'Istituto in missioni e programmi, pertanto per il bilancio di genere è stata redatta una forma sperimentale nel triennio 2018/2020 sulla base di classificazione delle informazioni derivante dalle linee guida adottate nel 2018. La sperimentazione continua anche per il 2021.

La disposizione legislativa che ne prevede l'obbligatorietà è, per il momento, quella prevista dall'articolo 38-septies della legge n. 196 del 2009, introdotto dall'articolo 9 del decreto legislativo 13 del 12 maggio 2016, n. 90, che dispone, per il bilancio dello Stato, la sperimentazione in sede di rendicontazione di un bilancio di genere.

In attuazione delle Convenzioni stipulate tra l'INPS e il MEF (Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - Ispettorato Generale del Bilancio) l'Istituto trasmette annualmente, al fine della redazione annuale del Bilancio di genere dello Stato, al MEF - RGS dati aggregati per la costruzione di indicatori utili per il monitoraggio di interventi di interesse per le pari opportunità e per l'attività di analisi e valutazione della spesa. Inoltre, al fine di assicurare un monitoraggio dei principali divari di genere nell'economia e nella società, oltre a una proficua collaborazione con l'ISTAT, è stata sottoscritta un'apposita convenzione con l'Istituto, nell'ambito della quale vengono anche promosse attività di ricerca e valutazione di misure connesse alla riduzione delle disuguaglianze di genere con la fornitura di appositi indicatori.

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⁾	
Commissione concorso pubblico per titoli ed esami a 165 posti area funzionale c pos.econ. c1 prof. prof. informatico	5	50,00	5	50,00	10	55,56	Uomo
Commissione concorso pubblico per titoli ed esami a 189 posti di professionista medico I fascia	5	62,50	3	37,50	8	44,44	Uomo
Totale personale	10		8		18		
Totale % sul personale complessivo	0,04		0,03		0,07		

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

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

L'analisi dei dati evidenzia un sostanziale equilibrio pur rimanendo maschile il ruolo della Presidenza.

Il Cug rilevando uno scarso coinvolgimento della presenza femminile nei panel di eventi, tavole rotonde, convegni, seminari o altri eventi anche di carattere scientifico organizzati dall'Istituto, ha proposto, d'intesa con il Direttore Generale, di

assicurare un'equa rappresentazione dei generi in coerenza con le finalità e i valori che caratterizzano l'Organizzazione in tema di principi e obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla gender diversity, prevedendo almeno il 30% delle donne, coinvolgendo anche quelle figure professionali che hanno competenza sui temi trattati pur se non apicali.

FORMAZIONE

Le ore di formazione non rilevano globalmente diversità di fruizione per genere. In particolare, le ore di aggiornamento professionale, che rappresentano il 78% di tutta la formazione, risultano fruite maggiormente dalle donne a scapito delle ore per competenze manageriali che risultano fruite maggiormente dal genere maschile.

Rispetto al 2020 le ore di formazione risultano percentualmente in leggera crescita rispetto al totale del personale, a testimonianza che la situazione pandemica non ha influito sulla formazione globale ma che ne è risultata incentivata grazie al ricorso del webinar.

Le ore di formazione per tematiche specifiche (violenza di genere e tematiche Cug) rappresentano l'1,7% di tutta la formazione e risultano fruite in misura leggermente superiore dal genere maschile. Nel 2020 è stata avviata, su proposta del CUG, l'iniziativa NOIX con una prima proposta sperimentale rivolta alla dirigenza dell'Istituto, che nel 2021 è stata estesa ad una parte del personale.

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 %
dirigente prima fascia	€215629,00	€212197,00	€ -3432,00	-1,62
Dirigente seconda fascia inc. liv. gen.	€215493,00	€215762,00	€ 269,00	0,12
Dirigente seconda fascia	€171068,00	€169095,00	€ -1973,00	-1,17
legale II liv.	€164904,00	€159467,00	€ -5437,00	-3,41
legale I liv.	€147356,00	€145273,00	€ -2083,00	-1,43
medico legale 2 fascia	€149775,00	€135398,00	€ -14377,00	-10,62
medico legale 1 fascia	€121149,00	€121010,00	€ -139,00	-0,11
statistico att.le 2 liv.	€98084,10	€85047,00	€ -13037,10	-15,33
statist. att.le I liv.	€69492,00	€67236,00	€ -2256,00	-3,36
tecnico edilizio 2 liv.	€80738,40	€80762,40	€ 24,00	0,03
tecnico edilizio 1 liv.	€67291,50	€68956,10	€ 1664,60	2,41
C/C5	€48316,70	€46856,00	€ -1460,70	-3,12
C/C4	€43823,20	€43234,70	€ -588,50	-1,36
C/C3	€41062,40	€40595,70	€ -466,70	-1,15
C/C2	€39831,40	€40238,40	€ 407,00	1,01
C/C1	€39122,90	€38902,60	€ -220,30	-0,57
B/B3	€36781,40	€36466,50	€ -314,90	-0,86
B/B2	€34533,00	€34656,80	€ 123,80	0,36

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
B/B1	€33075,60	€33743,90	€ 668,30	1,98
A/A3	€34148,90	€33655,60	€ -493,30	-1,47
A/A2	€31402,60	€31711,20	€ 308,60	0,97
A/A1	€30540,90	€32009,30	€ 1468,40	4,59
insegnanti	€23359,60	€23898,90	€ 539,30	2,26

In tutti i livelli sono presenti differenze retributive più o meno accentuate probabilmente in relazione al tipo di incarico attribuito a parità di ruolo.

Differenze negative sono presenti in quasi tutti gli inquadramenti tranne che per poche eccezioni nell'area A, B, gli insegnanti, i tecnici e i dirigenti di seconda fascia con incarichi di dirigente generale.

Le percentuali più elevate, risultano tra i professionisti, in particolare tra gli attuari del secondo livello (-15%), i medici di seconda fascia e i tecnici di secondo livello(-11%) .

Le differenze più evidenti sono tuttavia relative a classi poco numerose, tra le classi più consistenti si segnala, a titolo esemplificativo, il -3,12% dell'inquadramento C5 relativo a più di cinquemila posizioni, che si concretizzano in circa 5 milioni di euro di divario complessivo.

Il differenziale retributivo di genere totale si attesta intorno a 210 milioni di euro complessivo e 8.600 euro quello medio.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere? Sì

Nel corso dei recenti anni l'Inps ha strutturato un sistema di ascolto permanente dell'utente interno ed esterno realizzando campagne di coinvolgimento finalizzate a raccogliere il punto di vista e il livello di soddisfazione rispetto ai servizi offerti. In continuità con l'esperienza già avviata, e in conformità alle previsioni normative di cui all'articolo 19-bis del D.lgs 27 ottobre 2009, n. 150, nel 2021 si è svolta la campagna di soddisfazione dell'utente interno esprimendo il proprio punto di vista su aspetti importanti del lavoro quotidiano, quali l'adeguatezza delle risorse a disposizione, la qualità del supporto ricevuto dall'Amministrazione, la possibilità di essere ascoltato e messo in condizione di partecipare agli obiettivi (messaggio Hermes n. 3763 del 3-11-2021)

In considerazione del permanere del fattore contingente dell'emergenza sanitaria, la rilevazione ha approfondito, tra l'altro, il tema dello *smart working*, al fine di rilevare l'efficacia delle scelte organizzative poste in essere dall'Istituto, l'impatto che il lavoro da remoto ha nella sfera personale dei dipendenti e l'adeguatezza dei servizi strumentali e di supporto destinati al personale. Gli esiti dell'indagine sono in corso di pubblicazione.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Sì

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Continua l'esperienza della Centrale di ascolto nell'ambito della Direzione centrale Servizi al Territorio per raccogliere i contributi che pervengono dal territorio con riferimento all'adeguatezza delle procedure in dotazione, all'efficacia dei layout fisici e telematici dei canali di comunicazione e alle best practices.

Altro strumento di confronto e ascolto per tutto il personale dell'Istituto è la piattaforma Agorà messa a disposizione dalla DC Comunicazione sulla intranet istituzionale.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Il Cug ha costituito il gruppo di lavoro tematico denominato "criteri produttività e assetti organizzativi" per l'individuazione di modalità concrete di coinvolgimento dei lavoratori per la determinazione dei criteri e dei coefficienti numerici di produttività e degli assetti organizzativi dell'Istituto, nell'ambito delle attività previste dal PAP 2020-2022 all'obiettivo n. 5 "Criteri di valutazione della performance".

In particolare il gruppo di lavoro nell'anno 2021 ha concluso i lavori condividendo i risultati con la DC Programmazione e controllo di gestione e la DC Servizi al Territorio.

Con la costituzione del gruppo di lavoro tematico "Comunicazione" si sono realizzate attività di comunicazione a supporto delle Consigliere/i di Fiducia di nuova istituzione nell'Istituto. Progettando materiale informativo e comunicativo anche a favore delle donne utenti vittime di violenza di genere per informare sulle prestazioni istituzionali di loro possibile interesse.

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

Singole situazioni di potenziale disagio pervenute al Cug sono state segnalate, nel necessario rispetto della privacy, alle strutture competenti per la verifica, approfondimento e risoluzione. Da ottobre 2021 sono operative/i le/i Consigliere/i di Fiducia.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

- Inserite le tre azioni positive già inserite nel Piano della Performance del 2020 per il loro completamento nel corso del 2021.

- Predisposizione proposta Piano per la parità di genere da inserire nel PIAO

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: interpello

Tipologia di atto: determinazione

Data: 05/05/2016

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

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

Dotazione euro:
€16000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Piattaforma Microsoft Teams

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
7

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:



Consigliera di fiducia

OIV

Attività

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

- 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
- 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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

- Criteri di valutazione del personale
- 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?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

La sperimentazione è proseguita anche nel 2021 sulla base delle analisi di contesto previste della linee guida emanate, così come la collaborazione dell'INPS con la RGS per la redazione del Bilancio di Genere dello Stato e l'impatto delle politiche di

genere.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

- nomina delle/i Consigliere/i di Fiducia

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

indagine customer satisfaction interna

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

confronto con Agenzia delle Entrate sul percorso formativo per le/i Consigliere/i di Fiducia

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

Proposta e contributo per il POLA e sui criteri di valutazione della performance.

Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

proposta in ordine ai criteri di conferimento degli incarichi di coordinamento dei professionisti

proposta sui criteri di valutazione della performance individuale

Criteri di valutazione del personale

parere sui criteri di valutazione e performance individuale

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

Proposta e contributo per il POLA

Piani di formazione del personale

- parere di estensione su il territorio nazionale del progetto formativo NOI X

- collaborazione con la DC formazione per la realizzazione del percorso formativo dedicato alle/i Consigliere/i di Fiducia e ai percorsi sulle pari opportunità, sulla valorizzazione delle differenze e di contrasto alla violenza di genere.

Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo si è in attesa degli esiti dell'indagine promossa nel corso del 2021 da parte della DC competente.

Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing in attesa della relazione semestrale sulle attività delle/i Consigliere/i di Fiducia

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

- relazione semestrale all'OIV sulle attività svolte dal CUG e sullo stato di attuazione delle azioni previste dal PAP.

- report alla DC Pianificazione e controllo di gestione sui risultati delle azioni inserite nel Piano della Performance e sulle principali azioni annuali.

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

in attesa della relazione semestrale sulle attività delle/i Consigliere/i di Fiducia

Considerazioni conclusive

Si è realizzata una sinergia e un raccordo tra il CUG e gli Organi di vertice, l'OIV, la Tecnostruttura, fondamentali sia per la realizzazione delle azioni positive più significative sia per diffondere una cultura volta al benessere organizzativo e alla valorizzazione delle differenze, alla centralità dell'utenza e al contrasto alla violenza di genere. Molte iniziative sono state intraprese nei percorsi formativi e altre vengono attivate sul territorio direttamente dalle direzioni regionali in un clima di cambio culturale che si sta implementando.

In particolare si è instaurata una costante collaborazione con l'OIV anche attraverso la formulazione di report di rendicontazione periodica sulle attività del Comitato e l'acquisizione di pareri.

Le azioni positive più significative promosse dal Cug sono state inserite nei piani di intervento previsti all'interno del Piano della Performance, divenendo così parte effettiva del programma operativo delle diverse strutture coinvolte, attraverso specifici indicatori, tempi e attori. Ciò rende possibile monitorare lo stato di realizzazione delle azioni positive, anche per la conseguente attività di rendicontazione e valutazione.

Nel tempo il Cug ha realizzato incontri sul territorio per coinvolgere tutto il personale dell'Istituto nella realizzazione delle azioni positive e diffondere la cultura di genere, nella valorizzazione delle differenze, oltre a far conoscere il ruolo del CUG attraverso il confronto su questi temi e attraverso una comunicazione più diretta ed efficace.

Nel secondo semestre dell'anno le riunioni plenarie del Cug si sono svolte in modalità mista (presenza e piattaforma Microsoft Teams) così come l'evento contro la violenza di genere.

L'analisi degli elementi di contesto relativi al personale dell'Istituto, effettuata anche in occasione dell'elaborazione della presente relazione fa ritenere che si stia diffondendo nell'Istituto la consapevolezza che partendo dalle evidenze dei dati sia possibile attuare nel tempo sempre migliori strategie per favorire il benessere organizzativo e lavorativo, la conciliazione vita-lavoro, la valorizzazione delle differenze e dei talenti, intervenendo con le politiche più efficaci per creare

equità e parità anche salariale.

L'auspicio è che vengano risolte alcune criticità emerse nell'ambito dei divari retributivi dove si rileva ancora una sensibile differenza a sfavore delle donne, sia nel divario complessivo che in quello di specifiche aree, con interventi di valorizzazione delle competenze individuali nell'ambito dello sviluppo delle carriere e dell'empowerment femminile.

Inoltre, con riferimento all'evidente difformità dell'utilizzo dei congedi parentali tra i generi (maggiormente utilizzati dalle donne) il Cug auspica un intervento all'interno dei Contratti collettivi nazionali e dei Contratti integrativi di Ente per implementare l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini, attraverso la diffusione su tutto il territorio di best practice, iniziative di sensibilizzazione sulle tematiche e sviluppo di interventi di welfare aziendale mirati alla conciliazione famiglia/lavoro.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-previdenza-sociale-inps-2022>