



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro - INAIL - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

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

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00198

Indirizzo: Via IV Novembre 144

Codice Amministrazione: inail

Tipologia Amministrazione: Enti Nazionali di Previdenza ed Assistenza Sociale in Conto Economico Consolidato

Categoria: Enti di Previdenza ed Assistenza Sociale in Conto Economico Consolidato pubblici

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2022

2022-2024

[piano_azioni_positive_inail-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inail-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inail-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)
(12.88 MB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	OPERATORE AMMINISTRATIVO	0	0	31	110	54	0	2	13	39	32
Personale non dirigente	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	4	15	139	207	100	4	17	228	370	107
Personale non dirigente	SANITARIO OSS		0	1	1	0	0	2	5	4	1
Personale non dirigente	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	5	122	153	380	309	9	165	373	1117	626
Personale non dirigente	FUNZIONARIO INFORMATICO	0	4	3	31	55	1	3	0	22	30
Personale non dirigente	FUNZIONARIO ISPETTORE	0	0	10	54	73	0	0	4	46	30
Personale non dirigente	FUNZIONARIO FISIOTERAPISTA	0	4	9	14	1	0	9	21	15	8
Personale non dirigente	FUNZIONARIO INFERMIERE PROF	0	0	25	75	13	0	2	171	333	35
Personale non dirigente	FUNZIONARIO TECNICO RX	0	0	2	18	14	0	1	8	20	13
Personale non dirigente	FUNZIONARIO SOCIO EDUCATIVO	0	1	3	4	4	0	15	51	36	14
Personale non dirigente	FUNZIONARIO TECNICO	0	0	3	22	21	0	1	1	10	1
Dirigente di livello generale	Dirigente Generale	0	0	0	7	10	0	0	0	2	5

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	Dirigente seconda fascia	0	1	3	40	29	0	1	3	25	26
Personale non dirigente	MEDICO FUNZIONARIO I LIV	0	11	34	28	69	0	23	50	82	60
Personale non dirigente	MEDICO FUNZIONARIO II LIV	0	0	0	18	39	0	0	0	8	39
Personale non dirigente	professionista architetto	0	0	0	0	11	0	0	1	1	4
Personale non dirigente	professionista biologo	0	0	0	2	1	0	0	0	12	2
Personale non dirigente	professionista chimico	0	0	0	17	8	0	0	0	15	5
Personale non dirigente	professionista geologo	0	0	0	15	12	0	0	0	12	6
Personale non dirigente	professionista ingegnere	0	0	0	44	47	0	0	0	12	1
Personale non dirigente	professionista tecnico informatico	0	0	0	8	5	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	professionista legale	0	0	0	39	47	0	0	1	49	53
Personale non dirigente	professionista statistico attuariale	0	0	1	11	3	0	0	6	11	0
Personale non dirigente	Ricercatori e Tecnologi	0	0	46	80	64	0	2	47	68	20
Personale non dirigente	CTER	0	6	41	60	20	0	3	25	16	3
Personale non dirigente	Funzionario di amministrazione	0	0	1	4	1	0	0	2	15	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	collaboratore di amministrazione ricerca	0	5	45	29	9	0	13	78	73	30
Personale non dirigente	OPERATORE TECNICO	0	0	5	9	11	0	0	1	8	12
Personale non dirigente	Operatore di Amministrazione	0	1	5	9	16	0	0	2	17	8
Personale non dirigente	PERSONALE A CONTRATTO	0	15	60	78	11	0	1	14	16	5
Personale non dirigente	personale a tempo determinato	8	14	11	3	2	13	26	21	10	5
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
Personale non dirigente	CTER A TEMPO DETERMINATO	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	A CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	0	5	0	1	0	0	2	0	1	0
Totale personale		17	205	631	1418	1059	27	290	1126	2465	1185
Totale % sul personale complessivo		0,20	2,43	7,49	16,83	12,57	0,32	3,44	13,37	29,27	14,07

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	17	192	472	1055	716	2452	36,34	75,68	27	272	952	2108	936	4295	63,66	85,37
Tra 3 e 5 anni	0	0	20	37	22	79	58,09	2,44	0	0	14	17	26	57	41,91	1,13
Tra 5 e 10 anni	0	12	98	65	39	214	44,96	6,60	0	17	123	94	28	262	55,04	5,21
Superiore a 10 anni	0	0	38	214	243	495	54,28	15,28	0	0	34	219	164	417	45,72	8,29
Totale	17	204	628	1371	1020	3240			27	289	1123	2438	1154	5031		
Totale %	0,21	2,47	7,59	16,58	12,33	39,17			0,33	3,49	13,58	29,48	13,95	60,83		

⁽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⁾
Area operatori	Inferiore al Diploma superiore	74	64,35	41	35,65	115	1,51
Area operatori	Diploma di scuola superiore	111	77,08	33	22,92	144	1,89
Area operatori	Laurea	5	71,43	2	28,57	7	0,09
Area operatori	Laurea magistrale	3	37,50	5	62,50	8	0,11
Area assistenti	Inferiore al Diploma superiore	102	48,11	110	51,89	212	2,78
Area assistenti	Diploma di scuola superiore	222	38,68	352	61,32	574	7,54
Area assistenti	Laurea	33	34,74	62	65,26	95	1,25
Area assistenti	Laurea magistrale	83	32,94	169	67,06	252	3,31
Area funzionari	Inferiore al Diploma superiore	37	22,29	129	77,71	166	2,18
Area funzionari	Diploma di scuola superiore	390	33,80	764	66,20	1154	15,15
Area funzionari	Laurea	180	21,84	644	78,16	824	10,82
Area funzionari	Laurea magistrale	677	31,89	1446	68,11	2123	27,88
Medici funzionari	Laurea magistrale	171	46,34	198	53,66	369	4,85
Professionisti	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,03
Professionisti	Laurea magistrale	271	59,30	186	40,70	457	6,00
Ricercatori e Tecnologi	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,01
Ricercatori e Tecnologi	Laurea magistrale	190	58,28	136	41,72	326	4,28
Personale Ricerca livelli IV-VIII	Inferiore al Diploma superiore	34	53,97	29	46,03	63	0,83
Personale Ricerca livelli IV-VIII	Diploma di scuola superiore	175	53,68	151	46,32	326	4,28
Personale Ricerca livelli IV-VIII	Laurea	10	41,67	14	58,33	24	0,32
Personale Ricerca livelli IV-VIII	Laurea magistrale	58	33,53	115	66,47	173	2,27
PERSONALE CONTRATTISTA	Inferiore al Diploma superiore	81	81,82	18	18,18	99	1,30

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
PERSONALE CONTRATTISTA	Diploma di scuola superiore	30	76,92	9	23,08	39	0,51
PERSONALE CONTRATTISTA	Laurea	47	85,45	8	14,55	55	0,72
PERSONALE CONTRATTISTA	Laurea magistrale	6	85,71	1	14,29	7	0,09
Totale personale		2991		4624		7615	
Totale % sul personale complessivo		35,51		54,90		90,41	

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

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

Dai dati forniti nelle tabelle precedenti, la distribuzione per età evidenzia che la classe con maggior numero di dipendenti è quella tra i 51-60 anni: in questa fascia di età le donne rappresentano circa il 29% del totale lavoratori, mentre dai 41 anni in poi il personale femminile rappresenta quasi il 57% del totale dei dipendenti.

Nelle varie fasce di età del personale, la componente femminile è sempre più numerosa

Da un confronto con i dati del personale dell'anno precedente, in relazione alla **ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento**, si nota una numerosità pressoché stabile per la classe 51-60 anni femminile, un decremento tra il personale dipendente, a prescindere dal genere, di età compresa tra i 41-50 anni, mentre si registra un incremento di tutto il personale nella fascia di età maggiore i 60 anni con un +12,54% per le donne e +20,07% nella componente maschile. Dai **dati riferiti alla anzianità nei profili e livelli non dirigenziali**, ripartite per età e per genere si evince come circa il 11 % del personale totale permane nello stesso livello retributivo da oltre 10 anni, mentre quasi il 17 % del personale totale permane nello stesso livello retributivo da oltre 5 anni (quasi 2100 dipendenti). Differenziando il dato per genere tra gli uomini circa il 22% dei dipendenti con livello non dirigenziale, permane nel medesimo livello da più di 5 anni, mentre tale percentuale per le donne costituisce il 13 %. Rispetto all'andamento dell'anno 2021 si nota un miglioramento nei passaggi ai livelli superiori. Per quanto riguarda i dati forniti **suddivisi per profilo di inquadramento e titolo di studio**, il personale non dirigenziale in forza nell'anno 2022 mostra un livello di istruzione piuttosto elevato: circa il 63% ha conseguito un titolo di studio universitario, mentre solo l'8,4% dei dipendenti ha un titolo di studio inferiore al diploma di scuola superiore.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

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	17	205	619	1391	1047	3279	40,45	98,47	27	287	1059	2300	1154	4827	59,55	94,78

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⁾
Part Time ≤50%	0	0	7	10	3	20	37,04	0,60	0	0	4	25	5	34	62,96	0,67
Part Time >50%	0	0	5	17	9	31	11,79	0,93	0	3	63	140	26	232	88,21	4,56
Totale	17	205	631	1418	1059	3330			27	290	1126	2465	1185	5093		
Totale %	0,20	2,43	7,49	16,83	12,57	39,53			0,32	3,44	13,37	29,27	14,07	60,47		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT Verticale	1	1	8	17	3	30	27,78	1,29	0	2	29	41	6	78	72,22	1,77
part-time orizzontale	0	1	5	13	0	19	9,05	0,82	0	4	80	99	8	191	90,95	4,33
Telelavoro	0	4	51	38	14	107	26,23	4,60	1	23	164	93	20	301	73,77	6,83
LAVORO AGILE	6	72	595	1129	370	2172	36,13	93,30	9	144	1296	1923	467	3839	63,87	87,07
Totale	7	78	659	1197	387	2328			10	173	1569	2156	501	4409		
Totale %	0,10	1,16	9,78	17,77	5,74	34,56			0,15	2,57	23,29	32,00	7,44	65,44		

⁽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

La tabella sul tipo di presenza rileva che la modalità di lavoro a tempo pieno è sempre quella più utilizzata dai dipendenti dell'Istituto, sottolineando che l'orario di lavoro in Inail consente a priori a tutti i dipendenti flessibilità nell'ingresso e nel recupero di ore giornaliere lavorate in eccesso, diversamente distribuita sul territorio in funzione delle necessità nell'organizzazione del lavoro (sportelli aperti all'utenza, laboratori medici, ecc..).

Come atteso, percentualmente il personale di genere femminile utilizza in misura maggiore le varie forme di flessibilità lavorativa. Nell'anno 2022 la misura di conciliazione maggiormente utilizzata dal personale Inail, per le note disposizioni governative seguite all'emergenza Covid-19, è stata quella del lavoro agile, fruita da circa il 71% del personale dipendente. Questo dato deve essere collegato alla fruizione delle altre forme di flessibilità, quali i congedi parentali ed i congedi/permessi per disabilità propria o parentale (legge 104/1992), mostrando come il lavoro agile consenta di conciliare maggiormente le esigenze di cura verso i familiari con l'attività lavorativa. Si ricorda che le misure eccezionali adottate dal governo per la gestione dell'emergenza sanitaria hanno previsto la possibilità di accedere anche a congedi parentali straordinari, che sono stati presentati come un'eventuale alternativa alla possibilità di svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile. Ciò evidenzia come nel 2022, anno ancora fortemente influenzato dalla pandemia di Covid-19, lo smart working ha significato poter lavorare anche da casa, per poter meglio sopperire alle responsabilità di cura.

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	4621	34,55	8754	65,45	13375	24,62
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	10591	32,00	22501	68,00	33092	60,92
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	844	10,75	7005	89,25	7849	14,45
Totale permessi	16056	29,56	38260	70,44	54316	

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

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

Si rileva che in generale i permessi ex L. 104/92 ed i congedi parentali sono richiesti per la maggior parte dalle donne, ad esempio se consideriamo il totale dei permessi orari in applicazione della L. 104/92 tra il personale dipendente, gli uomini registrano il 32% di permessi usufruiti, mentre per le donne tale percentuale è quasi il doppio (60,92%) e ciò viene spiegato in considerazione del ruolo femminile nella gestione familiare (family-care).

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

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

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**

Il Piano Triennale di azioni positive

Il Piano Triennale di azioni positive 2020-2022, che ha una formulazione a scorrimento ed è allegato al Piano della Performance, nel 2021 è stato rivisto per il periodo 2022-2024, ma non adottato in considerazione delle modifiche normative che hanno introdotto il PIAO, unico atto di programmazione, che conterrà anche gli obiettivi programmatici e strategici della performance.

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)	211	1154	3713	8415	1965	15458	55,77	5,56	136	848	1872	6548	2854	12258	44,23	7,67
Aggiornamento professionale	144	1634	12722	22664	10151	47315	63,05	17,03	89	701	4932	15390	6616	27728	36,95	17,34
Competenze manageriali/Relazionali	176	504	3665	6131	3053	13529	67,56	4,87	42	431	1526	3271	1225	6495	32,44	4,06
Altro	10389	53565	36433	82399	18745	201531	63,99	72,54	9389	42841	24191	27559	9447	113427	36,01	70,93
Totale ore	10920	56857	56533	119609	33914	277833			9656	44821	32521	52768	20142	159908		
Totale ore %	2,49	12,99	12,91	27,32	7,75	63,47			2,21	10,24	7,43	12,05	4,60	36,53		

⁽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

Dai dati della tabella 3.b) si evidenzia che il numero di ore di formazione pro-capite fruito in media dai dipendenti Inail è di quasi 52 ore, con un incremento delle ore di formazione fruito di circa il 50% in media rispetto all'anno 2021.

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⁾	
Concorso pubblico per titoli ed esami n. 202 posti medici I livello	2	33,33	4	66,67	6	6,90	Donna
Procedura selezione affidamento incarico Coordinatore generale Contarp	2	50,00	2	50,00	4	4,60	Uomo
Concorso pubblico n.32 posti di professionisti I liv diff presso Contarp	3	42,86	4	57,14	7	8,05	Donna
Procedure selettive per titoli progressione interna ex Aree A B e C	15	53,57	13	46,43	28	32,18	Uomo
Procedure selettive per titoli interne ex Aree A B e C	15	53,57	13	46,43	28	32,18	Donna
Procedure comparative e di verifica idoneità per titoli e colloqui per attivazione n. 95 contratti lavoro subordinato tempo determinato per 36 mesi di medico I livello	3	42,86	4	57,14	7	8,05	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Procedure comparative e di verifica per titoli e colloquio per attivazione n. 75 contratti di lavoro subordinato tempo determinato di 36 mesi di infermiere professionale	2	28,57	5	71,43	7	8,05	Donna
Totale personale	42		45		87		
Totale % sul personale complessivo	0,50		0,53		1,03		

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

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

Dai dati si evince una leggera prevalenza della componente femminile fra i componenti delle commissioni anche per la carica di Presidente. Si ricorda che nella relazione relativa al 2020 era stato invece evidenziato un ricorso pressoché esclusivo al genere maschile fra i presidenti di commissione e una maggior presenza anche fra i componenti.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni 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 %
	€0,00	€0,00	--	--

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: PROVVEDIMENTO

Tipologia di atto: DETERMINA

Data: 09/07/2021

Organo sottoscrittore: DIRETTORE GENERALE

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Webinar "Laboratorio emozionale" 22 marzo 2022 •

Webinar dedicato al linguaggio di genere e tematiche "

Webinar dedicato alla mobilità sostenibile in Inail

Webinar dedicato ai pregiudizi e stereotipi di genere alla base degli episodi di violenza e molestie (anche) nei luoghi di lavoro”

Webinar dedicato ai saperi necessari per una salute attenta a sesso e genere

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
5

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Figure professionali esperte
OIV

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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

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

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

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

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

attuazione delle Azioni Positive del PTAP

Promuovere la cultura delle pari opportunità e dell'inclusione, nonché la sensibilità alle differenze (di genere, età, ecc.) nel contesto INAIL.

Campagna di sensibilizzazione contro gli stereotipi di genere: *“Diversamente uguali. In genere: oltre i pregiudizi. Insieme si può!”* La campagna è stata attuata con locandine, pieghevoli e materiale informativo messo a disposizione del personale Inail

attuazione delle Azioni Positive del PTAP

Valorizzare e attuare i principi della “Carta della Rete dei Cug” sottoscritta dalle amministrazioni che aderiscono alla Rete nazionale dei Cug .

- Convegno con la rete dei CUG del 6 dicembre 2022 Per una PA inclusiva in occasione della giornata internazionale per i diritti delle persone con disabilità;

attuazione delle Azioni Positive del PTAP

Valorizzare e attuare i principi della “Carta della Rete dei Cug” sottoscritta dalle amministrazioni che aderiscono alla Rete nazionale dei Cug .

- Convegno con la rete dei CUG del 25 novembre 2022 Libere dalla violenza

attuazione delle Azioni Positive del PTAP

Valorizzare e attuare i principi della “Carta della Rete dei Cug” sottoscritta dalle amministrazioni che aderiscono alla Rete nazionale dei Cug

Seminario a cura della Rete CUG Ri-conoscere per prevenire le molestie e violenze sul luogo di lavoro: l'attuazione del “Protocollo antiviolenza” 11 febbraio 2022

attuazione delle Azioni Positive del PTAP

Adozione, anche con la collaborazione dei Cug, di linee guida e di un regolamento per il lavoro agile

Redazione parere su proposta di regolamento lavoro agile

Considerazioni conclusive

Dai dati sul personale risulta che oltre il 72% del personale ha superato i 50 anni di età. Sarà necessario dare attuazione a politiche di *active aging*. Il benessere organizzativo passa sicuramente anche dall'adozione di stili di vita sani e da una

organizzazione dei luoghi di lavoro attenta anche ad offrire opportunità di cura per la salute personale, eventualmente attraverso la possibilità di effettuare nei luoghi di lavoro esami clinici e/o visite mediche specialistiche per la prevenzione delle patologie maggiormente diffuse in età più avanzata. A tal fine sarà importante proseguire nelle campagne informative sulla salute e sicurezza già sperimentate in passato per mantenere e promuovere le buone prassi. Sulle alte professionalità è presente una rappresentanza femminile molto bassa. Il dato sulla rappresentanza femminile all'Inail si abbassa nelle alte professionalità, nonostante la componente femminile del personale non dirigenziale sia più elevata. La soluzione al problema purtroppo non è facile e richiede un notevole investimento in termini culturali e temporali. Occorre mettere in campo interventi a sostegno della cultura di genere e della valorizzazione della leadership femminile, individuando alcune azioni anche di semplice realizzazione, alcune peraltro già attuate da INAIL, quali l'inserimento della normativa in materia di pari opportunità e benessere nei corsi di aggiornamento dei formatori, nei programmi formativi e tra le materie di esame di concorsi interni e selezioni esterne, nonché prevedendo una formazione mirata in materia di "bilancio di genere. Oltre il 17% dei dipendenti con livello non dirigenziale permane da oltre 5 anni nel medesimo livello. Risulta importante e necessario investire in azioni volte al riconoscimento del valore della persona nel contesto lavorativo, inserendo nel sistema di valutazione dei responsabili di strutture e di uffici, l'indicatore relativo alla capacità, revisionando il sistema di valutazione, il sistema premiante, i bandi di concorso e il regolamento della mobilità per verificare che non siano presenti elementi fonte di discriminazioni dirette o indirette.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-lassicurazione-contro-gli-infortuni-sul-lavoro-inail-2023>