



Portale CUG

Relazione CUG

# Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) - 2023

*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	direttore generale	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	0
Dirigente di livello non generale	Direttore Amministrativo	0	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	0
Personale non dirigente	dirigente di ricerca	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Dirigente tecnologo	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Primo ricercatore	0	0	1	13	2	0	0	1	7	4
Personale non dirigente	Primo tecnologo	0	0	1	4	0	0	0	3	5	0
Personale non dirigente	III liv ricercatore	0	0	8	10	3	0	2	10	24	1
Personale non dirigente	III liv Tecnologo	0	0	3	1	1	0	1	9	7	0
Personale non dirigente	CTER IV liv	0	0	0	8	3	0	0	3	13	6
Personale non dirigente	funzionario amministrativo IV liv	0	0	0	1	2	0	0	0	3	0
Personale non dirigente	CTER LIV 5	0	0	2	3	0	0	0	4	11	2

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	Funzionario amministrativo V liv	0	0	0	2	2	0	0	1	3	
Personale non dirigente	collaboratore amministrativo V liv	0	0	0	2	0	0	0	1	8	0
Personale non dirigente	cter VI liv TD	0	1	13	7	2	1	2	33	21	3
Personale non dirigente	operatore tecnico 6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	collaboratore amministrativo VI liv	0	0	4	2	0	0	0	5	5	1
Personale non dirigente	operatore tecnico VII liv	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	collaboratore amministrativo VII liv	2	0	13	3	0	0	4	22	17	3
Personale non dirigente	operatore tecnico 8	0	0	3	3	3	0	0	0	2	3
Personale non dirigente	Operatore amministrativo VIII liv	1	0	0	0	0	0	0	3	2	0
Totale personale		3	1	49	64	20	1	9	96	129	23
Totale % sul personale complessivo		0,76	0,25	12,41	16,20	5,06	0,25	2,28	24,30	32,66	5,82

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>(2)</sup>
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

<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 livello	Inferiore al Diploma superiore	4	50,00	4	50,00	8	1,88
Operatore amministrativo VIII liv	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,47
operatore tecnico VIII liv	Diploma di scuola superiore	6	85,71	1	14,29	7	1,64
Operatore amministrativo VIII liv	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,47
collaboratore amministrativo V liv	Diploma di scuola superiore	2	33,33	4	66,67	6	1,41
collaboratore amministrativo VI liv	Diploma di scuola superiore	0	0,00	5	100,00	5	1,17
Collaboratore amministrativo VII livello	Diploma di scuola superiore	12	26,67	33	73,33	45	10,56
CTER IV liv	Diploma di scuola superiore	8	66,67	4	33,33	12	2,82
CTER V liv	Diploma di scuola superiore	0	0,00	3	100,00	3	0,70
CTER VI liv	Diploma di scuola superiore	14	48,28	15	51,72	29	6,81
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 TD	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,47
operatore tecnico VIII liv	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,23
collaboratore amministrativo V liv		0	0,00	4	100,00	4	0,94
collaboratore amministrativo VI liv	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	0,47
collaboratore amministrativo VII liv	Laurea magistrale	3	20,00	12	80,00	15	3,52
Funzionario amministrativo V liv	Laurea magistrale	4	50,00	4	50,00	8	1,88
CTER IV liv	Laurea magistrale	2	11,11	16	88,89	18	4,23
CTER V liv	Laurea magistrale	1	16,67	5	83,33	6	1,41

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
CTER VI liv	Laurea magistrale	15	25,86	43	74,14	58	13,62
Funzionario amministrativo IV liv	Laurea magistrale	3	50,00	3	50,00	6	1,41
ricercatore III liv	Laurea magistrale	25	40,32	37	59,68	62	14,55
tecnologo III liv	Laurea magistrale	5	23,81	16	76,19	21	4,93
Primo ricercatore II liv	Laurea magistrale	5	23,81	16	76,19	21	4,93
primo tecnologo II liv	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	0,70
Dirigente di ricerca I liv	Laurea magistrale	2	66,67	1	33,33	3	0,70
dirigente tecnologo I liv	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,47
ricercatore III liv	Master di I livello	1	33,33	2	66,67	3	0,70
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	0,47
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	4,93
tecnologo III liv	Master di II livello	0	0,00	6	100,00	6	1,41
primo tecnologo II liv	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	0,47
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	0,47
CTER VI liv	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,47
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	3,76
tecnologo III liv	Dottorato di ricerca	1	25,00	3	75,00	4	0,94
Primo ricercatore II liv	Dottorato di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	0,70
primo tecnologo II liv	Dottorato di ricerca	1	25,00	3	75,00	4	0,94
Dirigente di ricerca I liv	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,23
Totale personale		141		285		426	
Totale % sul personale complessivo		35,52		71,79		107,30	

<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	3	1	49	64	20	137	35,58	100,00	1	9	90	124	24	248	64,42	95,38
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	6	5	1	12	100,00	4,62
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>49</b>	<b>64</b>	<b>20</b>	<b>137</b>			<b>1</b>	<b>9</b>	<b>96</b>	<b>129</b>	<b>25</b>	<b>260</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,76</b>	<b>0,25</b>	<b>12,34</b>	<b>16,12</b>	<b>5,04</b>	<b>34,51</b>			<b>0,25</b>	<b>2,27</b>	<b>24,18</b>	<b>32,49</b>	<b>6,30</b>	<b>65,49</b>		

<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	0	3	0	3	42,86	2,38	0	0	4	0	0	4	57,14	1,54
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	5	4	0	9	100,00	3,46
Telelavoro	0	0	0	3	1	4	14,29	3,17	0	0	12	9	3	24	85,71	9,23
Smart working	3	1	47	53	15	119	35,00	94,44	1	8	81	112	19	221	65,00	85,00
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>47</b>	<b>59</b>	<b>16</b>	<b>126</b>			<b>1</b>	<b>8</b>	<b>102</b>	<b>126</b>	<b>23</b>	<b>260</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,78</b>	<b>0,26</b>	<b>12,18</b>	<b>15,28</b>	<b>4,15</b>	<b>32,64</b>			<b>0,26</b>	<b>2,07</b>	<b>26,42</b>	<b>32,64</b>	<b>5,96</b>	<b>67,36</b>		

<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	449	20,93	1696	79,07	2145	79,98
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	397	100,00	397	14,80
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	20	19,61	82	80,39	102	3,80
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	14	36,84	24	63,16	38	1,42
Totale permessi	483	18,01	2199	81,99	2682	

<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 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a  Sì  
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

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

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <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	1	1	48	57	9	116	26,36	87,88	1	12	142	156	13	324	73,64	77,88
Competenze relazionali /manageriali	0	0	4	10	2	16	14,81	12,12	1	15	58	16	2	92	85,19	22,12
Sicurezza luoghi di lavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	1	1	52	67	11	132			2	27	200	172	15	416		
Totale ore %	0,18	0,18	9,49	12,23	2,01	24,09			0,36	4,93	36,50	31,39	2,74	75,91		

<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?: No

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>	
Commissione Bando n. 2 del 2022 - Determina n. 199 del 12.5.2022	2	50,00	2	50,00	4	100,00	Uomo
Totale personale	2		2		4		
Totale % sul personale complessivo	0,50		0,50		1,01		

<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 omnicomprenditive 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	€74589,00	€0,00	€ -74589,00	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigente II Fascia	€63857,70	€0,00	€ -63857,70	--
Dirigente di ricerca	€47991,00	€49504,00	€ 1513,00	3,06
Dirigente tecnologo	€46119,00	€53339,70	€ 7220,70	13,54
Primo ricercatore	€35717,50	€40105,90	€ 4388,40	10,94
Primo tecnologo	€32767,60	€37758,10	€ 4990,50	13,22
Ricercatore	€29213,40	€32138,90	€ 2925,50	9,10
Tecnologo	€33593,60	€31267,90	€ -2325,70	-7,44
Collaboratore tecnico IV livello	€30140,70	€29097,70	€ -1043,00	-3,58
Funzionario amministrativo IV liv	€30589,00	€30749,30	€ 160,30	0,52
Collaboratore tecnico V livello	€27018,40	€27433,50	€ 415,10	1,51
funzionario amministrativo V livello	€29228,80	€29453,50	€ 224,70	0,76
collaboratore amministrativo V liv	€23424,50	€25609,90	€ 2185,40	8,53
collaboratore tecnico VI liv	€24499,40	€25306,10	€ 806,70	3,19
Operatore tecnico VI livello	€0,00	€24454,40	€ 24454,40	100,00
collaboratore amministrativo VI livello	€26328,00	€26924,20	€ 596,20	2,21
Operatore tecnico VII livello	€25671,00	€18952,50	€ -6718,50	-35,45
operatore amministrazione VII liv	€0,00	€24127,00	€ 24127,00	100,00
collaboratore amministrativo VII liv	€23311,80	€24376,70	€ 1064,90	4,37
Operatore tecnico VIII livello	€20591,10	€18733,40	€ -1857,70	-9,92
operatore amministrativo VIII livello	€24267,00	€20069,80	€ -4197,20	-20,91

## Sezione 4 - Benessere personale

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

L'azione si è posta l'obiettivo di realizzare un'indagine sul benessere organizzativo e sul vissuto del lavoro agile durante il

COVID, 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 è stata 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 è stato costituito un gruppo di lavoro che predisposto gli strumenti di indagine, la somministrazione degli strumenti di indagine, l'elaborazione dei dati e la stesura del report finale dell'indagine di campo. Nel 2023 è prevista la presentazione dei risultati a tutto il personale.

#### 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 /a specialista che ha il ruolo di 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 2023, anche attraverso il confronto con il Consigliere di Fiducia per raccoglierne suggerimenti e indicazioni.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

## Operatività

Modalità di nomina del CUG: Determina del Direttore Generale n. 223 del 7 ottobre 2020 e sua integrazione (Det. n. 354 del 12 novembre 2020)

Tipologia di atto: Determina del Direttore Generale

Data: 07/10/2020

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

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

Dotazione euro:

€54675,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:

€2500,00

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: 9

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

## Attività

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

- 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?

- Piani di formazione del personale
- 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?

- 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
- 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

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

Sono stati realizzati degli incontri con gli Enti di Ricerca per la condivisione di esperienze e progetti anche in collaborazione con la Rete dei Cug.

In particolare sono stati organizzati dei momenti seminari sul disability manager, iniziative sul contrasto della violenza di genere....

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

L'Inapp ha progettato un percorso articolato in diverse fasi di lavoro. A tal fine è stato istituito un gruppo di lavoro ad hoc, ma per la specificità del tema e per il livello di complessità tecnica che richiede la sua messa in campo, è stata attivata anche la collaborazione esterna di una professionalità esperta di costruzione del GB.

---

## Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

E' stata avviata un'indagine per valutare il benessere organizzativo in tempo di Covid, La rilevazione ha raccolto l'80% del totale del personale A valle di tale elaborazione sarà condotto un follow-up attraverso la conduzione di focus group per la verifica e la validazione dei risultati ottenuti. Tale attività sarà propedeutica alla definizione di azioni correttive e positive in relazione alle eventuali criticità riscontrate, con la finalità di migliorare clima e benessere organizzativo

---

### Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-lanalisi-delle-politiche-pubbliche-inapp-2023>