



Portale CUG

Relazione CUG

# Istituto Nazionale Previdenza Sociale - INPS - 2023

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

---

Amministrazione

## Istituto Nazionale Previdenza Sociale - INPS

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00144

Indirizzo: Via Ciro II 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

2020-2022

[\(piano\\_azioni\\_positive\\_inps-triennio\\_2020-2022-anno\\_2020.pdf\)](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	presidente	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	dirigente prima fascia	0	0	1	13	7	0	0	0	5	1
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 non generale	DIRIGENTE SECONDA F. INC.LIV.GEN	0	0	0	5	0	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente seconda fascia	0	0	29	127	40	0	0	31	98	30
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE SECONDA FASCIA - comandato in Inps	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	DIRIG. ART. 19 CO.6 INC. DIRIG.	0	1	5	3	0	0	1	0	2	0
Dirigente di livello non generale	DIRIG. ART. 19 CO.5 BIS DIR.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	DIRIG. ART. 19 CO.5 BIS DIR. - comandato in Inps	0	1	1	3	1	0	0	1	2	0
Personale non dirigente	legale I liv.	0	0	10	56	3	0	0	10	82	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	legale II liv.	0	0	1	30	32	0	0	0	28	31
Personale non dirigente	MED.LEG. 1 FASCIA T. PIENO	0	13	44	48	94	0	52	136	51	73
Personale non dirigente	MED.LEG. 2 FASCIA T. PIENO	0	0	0	1	17	0	0	0	1	8
Personale non dirigente	STATIST.ATT.LE I LIV.	0	0	1	7	0	0	0	3	9	0
Personale non dirigente	STATIST.ATT.LE II LIV.	0	0	0	6	2	0	0	0	6	2
Personale non dirigente	TECNICO EDILIZ. 1.LIV.	0	0	3	9	6	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	TECNICO EDILIZ. 2.LIV.	0	0	0	10	14	0	0	1	5	4
Personale non dirigente	cons. informatico II liv.	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	OPERATORE (ex A1)	0	1	2	8	11	0	0	0	4	1
Personale non dirigente	OPERATORE (ex A2)	0	0	3	22	26	0	0	1	10	6
Personale non dirigente	OPERATORE (ex A3)	0	0	33	224	112	0	1	25	125	69
Personale non dirigente	ASSISTENTE (ex B1 AMM.VO)	3	0	10	11	7	4	5	13	10	5
Personale non dirigente	ASSISTENTE (ex B2 AMM.VO)	0	3	25	54	18	0	8	27	55	12
Personale non dirigente	ASSISTENTE (ex B3 AMM.VO)	0	21	245	608	305	0	28	360	996	415
Personale non dirigente	ASSISTENTE (ex B3 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	0	0	0	1	0	0	0	0	1	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	ASSISTENTE (ex B3 INFORM.)	0	0	0	5	3	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C1 AMM.VO)	0	6	158	184	30	0	20	353	335	46
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C1 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C1 INFORM.)	64	102	78	32	0	11	28	16	10	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C1 SANITARIO)	0	0	3	2	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C1 ANALISTA PROC.-CONS. PROF.)	5	90	29	0	0	5	63	15	3	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C1 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	117	860	308	64	3	152	1227	389	66	1
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C2 AMM.VO)	0	2	40	210	112	0	2	107	495	155
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C2 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C2 INFORM.)	0	0	2	16	3	0	0	0	5	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C2 SANITARIO)	0	0	3	3	1	0	0	5	13	1
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C2 VIGILANZA)	0	5	55	7	0	0	9	228	30	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C3 AMM.VO)	0	1	36	333	236	0	4	84	635	289



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 (ex C3 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	0	0	1	3	3	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C3 INFORM.)	0	6	28	37	7	0	1	13	7	1
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C3 SANITARIO)	0	2	8	21	1	0	0	21	56	8
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C3 VIGILANZA)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C4 AMM.VO)	0	2	115	856	604	0	20	344	2046	942
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C4 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	0	0	0	14	5	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C4 INFORM.)	0	2	9	54	37	0	1	5	16	6
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C4 SANITARIO)	0	0	5	16	2	0	2	21	81	14
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C4 VIGILANZA)	0	0	0	8	13	0	0	0	3	3
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C5 AMM.VO)	0	2	31	744	675	0	0	60	1195	794
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C5 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	0	0	0	39	37	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C5 INFORM.)	0	0	12	105	101	0	0	19	42	29
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C5 SANITARIO)	0	0	1	9	19	0	0	1	48	30
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C5 VIGILANZA)	0	0	4	231	185	0	0	1	70	37

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	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	0	1	0
Personale non dirigente	Insegnante supplente temp.	2	3	2	0	0	4	3	1	2	0
Totale personale		191	1124	1343	4245	2775	176	1475	2294	6658	3020
Totale % sul personale complessivo		0,82	4,82	5,76	18,22	11,91	0,76	6,33	9,85	28,57	12,96

## Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	87	252	310	703	391	1743	49,38	18,47	37	297	595	635	223	1787	50,62	13,29
Tra 3 e 5 anni	104	831	400	389	204	1928	43,91	20,43	139	1119	513	503	189	2463	56,09	18,31
Tra 5 e 10 anni	0	22	286	1205	733	2246	39,20	23,80	0	38	556	2071	819	3484	60,80	25,91
Superiore a 10 anni	0	17	310	1795	1398	3520	38,12	37,30	0	20	596	3340	1758	5714	61,88	42,49
Totale	191	1122	1306	4092	2726	9437			176	1474	2260	6549	2989	13448		
Totale %	0,83	4,90	5,71	17,88	11,91	41,24			0,77	6,44	9,88	28,62	13,06	58,76		

<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 (ex A/A1)	Inferiore al Diploma superiore	14	82,35	3	17,65	17	0,07
OPERATORE (ex A/A2)	Inferiore al Diploma superiore	40	76,92	12	23,08	52	0,23

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
OPERATORE (ex A/ A3)	Inferiore al Diploma superiore	162	65,85	84	34,15	246	1,07
ASSISTENTE (ex B/B1 AMM.VO )	Inferiore al Diploma superiore	10	76,92	3	23,08	13	0,06
ASSISTENTE (exB/ B2 AMM.VO )	Inferiore al Diploma superiore	37	64,91	20	35,09	57	0,25
ASSISTENTE (ex B/B3 AMM.VO )	Inferiore al Diploma superiore	152	50,50	149	49,50	301	1,32
ASSISTENTE (exB/ B3 INFORM.)	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C2 AMM. VO)	Inferiore al Diploma superiore	25	58,14	18	41,86	43	0,19
FUNZIONARIO (ex C/ C3 AMM. VO)	Inferiore al Diploma superiore	79	51,63	74	48,37	153	0,67
FUNZIONARIO (ex C/ C3 INFORM.)	Inferiore al Diploma superiore	3	100,00	0	0,00	3	0,01
FUNZIONARIO (ex C/C4 AMM.VO)	Inferiore al Diploma superiore	3	27,27	8	72,73	11	0,05
FUNZIONARIO (ex C/C4 INFORM.)	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C4 SANITARIO)	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	7	100,00	7	0,03
FUNZIONARIO (ex C/C5 AMM.VO)	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C5 SANITARIO)	Inferiore al Diploma superiore	1	16,67	5	83,33	6	0,03
OPERATORE (ex A/A1)	Diploma di scuola superiore	8	80,00	2	20,00	10	0,04
OPERATORE (ex A/ A2)	Diploma di scuola superiore	11	68,75	5	31,25	16	0,07
OPERATORE (ex A/ A3)	Diploma di scuola superiore	185	59,68	125	40,32	310	1,35

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
ASSISTENTE (ex B/B1 AMM.VO )	Diploma di scuola superiore	16	39,02	25	60,98	41	0,18
ASSISTENTE (ex B/B2 AMM.VO )	Diploma di scuola superiore	48	51,61	45	48,39	93	0,41
ASSISTENTE (ex B/ B3 AMM.VO )	Diploma di scuola superiore	899	37,29	1512	62,71	2411	10,54
ASSISTENTE (ex B/B3 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,01
ASSISTENTE (ex B/B3 INFORM.)	Diploma di scuola superiore	7	100,00	0	0,00	7	0,03
FUNZIONARIO (ex C/C1 AMM.VO)	Diploma di scuola superiore	21	35,00	39	65,00	60	0,26
FUNZIONARIO (ex C/C1 SANITARIO)	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C2 AMM.VO)	Diploma di scuola superiore	176	31,48	383	68,52	559	2,44
FUNZIONARIO (ex C/ C2 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C2 INFORM.)	Diploma di scuola superiore	13	76,47	4	23,53	17	0,07
FUNZIONARIO (ex C/C2 SANITARIO)	Diploma di scuola superiore	1	11,11	8	88,89	9	0,04
FUNZIONARIO (ex C/C3 AMM.VO)	Diploma di scuola superiore	322	36,97	549	63,03	871	3,81
FUNZIONARIO (ex C/C3 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	Diploma di scuola superiore	6	75,00	2	25,00	8	0,03
FUNZIONARIO ( ex C/ C3 INFORM.)	Diploma di scuola superiore	19	82,61	4	17,39	23	0,10
FUNZIONARIO (ex C/C3 SANITARIO)	Diploma di scuola superiore	6	15,38	33	84,62	39	0,17
FUNZIONARIO (ex C/C3 VIGILANZA)	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C4 AMM.VO)	Diploma di scuola superiore	659	33,23	1324	66,77	1983	8,67
FUNZIONARIO (ex C/ C4 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	Diploma di scuola superiore	13	100,00	0	0,00	13	0,06
FUNZIONARIO ( ex C/ C4 INFORM.)	Diploma di scuola superiore	47	88,68	6	11,32	53	0,23

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
FUNZIONARIO (ex C/C4 SANITARIO)	Diploma di scuola superiore	15	21,74	54	78,26	69	0,30
FUNZIONARIO (ex C/C4 VIGILANZA)	Diploma di scuola superiore	13	68,42	6	31,58	19	0,08
FUNZIONARIO (ex C/C5 AMM.VO)	Diploma di scuola superiore	739	43,55	958	56,45	1697	7,42
FUNZIONARIO (ex C/C5 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	Diploma di scuola superiore	63	98,44	1	1,56	64	0,28
FUNZIONARIO ( ex C/ C5 INFORM.)	Diploma di scuola superiore	90	80,36	22	19,64	112	0,49
FUNZIONARIO (exC/ C5 SANITARIO)	Diploma di scuola superiore	13	23,64	42	76,36	55	0,24
FUNZIONARIO (ex C/C5 VIGILANZA)	Diploma di scuola superiore	153	78,87	41	21,13	194	0,85
OPERATORE (ex A/ A3)	Laurea	17	65,38	9	34,62	26	0,11
ASSISTENTE (ex B/B1 AMM.VO)	Laurea	3	37,50	5	62,50	8	0,03
ASSISTENTE (ex B/ B2 AMM.VO)	Laurea	1	8,33	11	91,67	12	0,05
ASSISTENTE (ex B/B3 AMM.VO)	Laurea	83	46,11	97	53,89	180	0,79
FUNZIONARIO (ex C/C1 AMM.VO)	Laurea	67	38,07	109	61,93	176	0,77
FUNZIONARIO (ex C/C1 INFORM.)	Laurea	92	81,42	21	18,58	113	0,49
FUNZIONARIO (ex C/C1 SANITARIO)	Laurea	3	75,00	1	25,00	4	0,02
FUNZIONARIO (ex C/ C1 ANALISTA PROC.-CONS. PROF.)	Laurea	6	75,00	2	25,00	8	0,03
FUNZIONARIO (ex C/C1 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Laurea	20	38,46	32	61,54	52	0,23
FUNZIONARIO (ex C/C2 AMM.VO)	Laurea	31	35,63	56	64,37	87	0,38
FUNZIONARIO (ex C/ C2 INFORM.)	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	0,01
FUNZIONARIO (ex C/ C2 SANITARIO)	Laurea	6	35,29	11	64,71	17	0,07
FUNZIONARIO (ex C/C2 VIGILANZA)	Laurea	2	28,57	5	71,43	7	0,03
FUNZIONARIO (ex C/C3 AMM.VO)	Laurea	23	25,27	68	74,73	91	0,40

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
FUNZIONARIO(ex C/C3 INFORM.)	Laurea	6	100,00	0	0,00	6	0,03
FUNZIONARIO (ex C/C3 SANITARIO)	Laurea	23	33,82	45	66,18	68	0,30
FUNZIONARIO (ex C/C4 AMM.VO)	Laurea	87	39,19	135	60,81	222	0,97
FUNZIONARIO (ex C/C4 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	Laurea	3	100,00	0	0,00	3	0,01
FUNZIONARIO (ex C/ C4 INFORM.)	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	0,01
FUNZIONARIO(ex C/C4 SANITARIO)	Laurea	7	12,28	50	87,72	57	0,25
FUNZIONARIO (ex C/C4 VIGILANZA)	Laurea	7	100,00	0	0,00	7	0,03
FUNZIONARIO (ex C/ C5 AMM.VO)	Laurea	106	50,24	105	49,76	211	0,92
FUNZIONARIO (ex C/ C5 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	Laurea	6	100,00	0	0,00	6	0,03
FUNZIONARIO (ex C/C5 INFORM.)	Laurea	15	83,33	3	16,67	18	0,08
FUNZIONARIO (ex C/C5 SANITARIO)	Laurea	14	38,89	22	61,11	36	0,16
FUNZIONARIO (ex C/C5 VIGILANZA)	Laurea	99	80,49	24	19,51	123	0,54
OPERATORE (ex A/ A3)	Laurea magistrale	5	71,43	2	28,57	7	0,03
ASSISTENTE (ex B/ B1 AMM.VO)	Laurea magistrale	2	33,33	4	66,67	6	0,03
ASSISTENTE (ex B/B2 AMM.VO)	Laurea magistrale	14	35,00	26	65,00	40	0,17
ASSISTENTE (ex B/ B3 AMM.VO)	Laurea magistrale	45	52,33	41	47,67	86	0,38
FUNZIONARIO (ex C/C1 AMM.VO)	Laurea magistrale	289	32,36	604	67,64	893	3,90
FUNZIONARIO (ex C/C1 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C1 INFORM.)	Laurea magistrale	136	77,71	39	22,29	175	0,76

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
FUNZIONARIO (ex C/C1 SANITARIO)	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C1 ANALISTA PROC.-CONS. PROF.)	Laurea magistrale	112	57,73	82	42,27	194	0,85
FUNZIONARIO (ex C/ C1 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Laurea magistrale	1314	42,46	1781	57,54	3095	13,52
FUNZIONARIO (ex C/C2 AMM.VO)	Laurea magistrale	132	30,48	301	69,52	433	1,89
FUNZIONARIO (ex C/ C2 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C2 INFORM.)	Laurea magistrale	6	85,71	1	14,29	7	0,03
FUNZIONARIO (ex C/ C2 VIGILANZA)	Laurea magistrale	65	19,88	262	80,12	327	1,43
FUNZIONARIO (ex C/C3 AMM.VO)	Laurea magistrale	182	36,18	321	63,82	503	2,20
FUNZIONARIO (ex C/C3 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C3 INFORM.)	Laurea magistrale	50	73,53	18	26,47	68	0,30
FUNZIONARIO (ex C/C3 SANITARIO)	Laurea magistrale	3	33,33	6	66,67	9	0,04
FUNZIONARIO (ex C/C4 AMM.VO)	Laurea magistrale	826	30,49	1883	69,51	2709	11,84
FUNZIONARIO (ex C/C4 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	Laurea magistrale	3	75,00	1	25,00	4	0,02
FUNZIONARIO (ex C/C4 INFORM.)	Laurea magistrale	51	69,86	22	30,14	73	0,32
FUNZIONARIO (ex C/ C4 SANITARIO)	Laurea magistrale	1	12,50	7	87,50	8	0,03
FUNZIONARIO (ex C/C4 VIGILANZA)	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C5 AMM.VO)	Laurea magistrale	606	38,11	984	61,89	1590	6,95
FUNZIONARIO (ex C/ C5 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	Laurea magistrale	7	100,00	0	0,00	7	0,03
FUNZIONARIO (ex C/C5 INFORM.)	Laurea magistrale	113	63,48	65	36,52	178	0,78

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
FUNZIONARIO (ex C/C5 SANITARIO)	Laurea magistrale	1	11,11	8	88,89	9	0,04
FUNZIONARIO (ex C/C5 VIGILANZA)	Laurea magistrale	168	79,62	43	20,38	211	0,92
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	50,00	1	50,00	2	0,01
Insegnante supplente temp.	Laurea magistrale	7	41,18	10	58,82	17	0,07
legale I liv.	Laurea magistrale	69	41,82	96	58,18	165	0,72
legale II liv.	Laurea magistrale	63	51,64	59	48,36	122	0,53
MED.LEG. 1 FASCIA T. PIENO	Laurea magistrale	199	38,94	312	61,06	511	2,23
MED.LEG. 2 FASCIA T. PIENO	Laurea magistrale	18	66,67	9	33,33	27	0,12
STATIST.ATT.LE I LIV.	Laurea magistrale	8	40,00	12	60,00	20	0,09
STATIST.ATT.LE II LIV.	Laurea magistrale	8	50,00	8	50,00	16	0,07
TECNICO EDILIZ. 1.LIV.	Laurea magistrale	18	85,71	3	14,29	21	0,09
TECNICO EDILIZ. 2.LIV.	Laurea magistrale	24	70,59	10	29,41	34	0,15
FUNZIONARIO (ex C/C1 INFORM.)	Master di I livello	28	90,32	3	9,68	31	0,14
FUNZIONARIO (ex C/ C1 ANALISTA PROC.-CONS. PROF.)	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C1 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Master di I livello	1	25,00	3	75,00	4	0,02
FUNZIONARIO (ex C/ C3 SANITARIO)	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C4 AMM.VO)	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/ C4 INFORM.)	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,00

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
FUNZIONARIO (ex C/ C5 SANITARIO)	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,01
FUNZIONARIO (ex C/C1 AMM.VO)	Master di II livello	1	33,33	2	66,67	3	0,01
FUNZIONARIO (ex C/C1 INFORM.)	Master di II livello	20	90,91	2	9,09	22	0,10
FUNZIONARIO (ex C/ C 1 ANALISTA PROC.-CONS. PROF.)	Master di II livello	4	66,67	2	33,33	6	0,03
FUNZIONARIO (ex C/ C1 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Master di II livello	15	45,45	18	54,55	33	0,14
FUNZIONARIO (ex C/C2 AMM.VO)	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C4 AMM.VO)	Master di II livello	2	66,67	1	33,33	3	0,01
FUNZIONARIO (ex C/ C5 AMM.VO)	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	0,01
FUNZIONARIO (ex C/ C1 ANALISTA PROC.-CONS. PROF.)	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C1 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Dottorato di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,01
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		9437		13448		22885	
Totale % sul personale complessivo		40,50		57,71		98,21	

<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

### Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Le donne rappresentano il 58,5% sul totale dei/lle dipendenti dell'Istituto, percentuale sostanzialmente stabile rispetto al 2021.

La presenza femminile all'interno della dirigenza è pari al 23% sulla dirigenza di prima fascia e al 44% sulla dirigenza di seconda fascia, il primo dato in diminuzione rispetto al 2021 di un punto percentuale per effetto della riorganizzazione intervenuta alla fine dello scorso anno. Nel complesso della dirigenza (prima e seconda fascia), le donne rappresentano il 42%, dato stabile rispetto al 2021.

Tra i professionisti la quota di donne è pari al 56%, percentuale più alta rispetto al 2021 di ben 9 punti percentuali dovuta alla massiccia immissione in ruolo di medici donne concentrate nella fascia di età 41-50 anni. La percentuale più alta si trova all'interno dell'area medica.

La maggior parte delle donne rimane fortemente concentrata nei ruoli amministrativi non dirigenziali; in questi ultimi è collocato il 94% di tutto il personale, mentre la dirigenza nel complesso rappresenta il 2% dei/lle dipendenti dell'Istituto, percentuale rimasta costante rispetto al 2021, i professionisti il 4%.

La percentuale più bassa di presenza femminile si riscontra nell'area A (35%) e tra i professionisti tecnici (24%), L'area C è

quella maggiormente rappresentata nell'istituto e le donne costituiscono il 60% di questo inquadramento, anche se meno numerose nella categoria C5 dove rappresentano il 51%.

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 47% dei /lle lavoratori/lavoratrici che si trova in questa fascia.

La seconda classe in ordine di rappresentatività (24,9%) è quella degli ultrasessantenni, l'11,9% degli uomini e il 13% delle donne.

Seguono poi "quarantenni" che rappresentano il 15,6%. Rimane scarsa la presenza delle classi più giovani con la fascia d'età 31-40 all'11,1% e 21-30 all'1,6%.

Più in generale il personale subisce una riduzione, rispetto al 2021, pari a 270 unità. Nonostante ci siano state immissioni in ruolo di lavoratori/lavoratrici, queste non hanno pienamente compensato il processo di contrazione del numero dei/lle dipendenti che si registra da oltre un decennio.

#### **Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere**

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 (il 42,5% di tutte le lavoratrici non dirigenti contro il 37,3% dei lavoratori uomini). In ogni caso è da rilevare che il 40% 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 60%. Queste percentuali risultano in miglioramento rispetto al 2021, anno in cui risultavano rispettivamente il 42% e il 58%.

Si auspica che con le nuove assunzioni e il turn over si realizzino le condizioni per percorsi di carriera più dinamici.

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

Relativamente ai titoli di istruzione il 58% del personale è in possesso di laurea/laurea magistrale o titolo post-laurea con differenze poco rilevanti tra i generi, il 4% ha un titolo di studio inferiore al diploma superiore, mentre il rimanente 38% è in possesso di diploma di scuola media 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 % <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	190	1122	1327	4137	2726	9502	42,69	98,18	176	1473	2149	6094	2865	12757	57,31	93,64
Part Time >50%	1	1	12	58	26	98	11,36	1,01	0	2	134	496	133	765	88,64	5,62
Part Time ≤50%	0	1	4	50	23	78	43,58	0,81	0	0	11	68	22	101	56,42	0,74
Totale	191	1124	1343	4245	2775	9678			176	1475	2294	6658	3020	13623		
Totale %	0,82	4,82	5,76	18,22	11,91	41,53			0,76	6,33	9,85	28,57	12,96	58,47		

<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>
Part time misto al 31,25%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time misto al 33,33%	0	0	0	1	0	1	11,11	0,01	0	0	3	5	0	8	88,89	0,05
Part time misto al 37,04%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time misto al 39,08%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,01
Part time misto al 41,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time misto al 41,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,01
Part time misto al 45,00%	0	0	0	0	1	1	100,00	0,01	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part time misto al 46,29%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time misto al 46,3%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time misto al 50%	0	0	0	5	6	11	32,35	0,11	0	0	4	10	9	23	67,65	0,14
Part time misto al 50,92%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,01
Part time misto al 52,08%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time misto al 55,56 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time misto al 57,87%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,01
Part time misto al 58,34 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time misto al 61,88 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time misto al 62,05 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	3	0	3	100,00	0,02
Part time misto al 62,51 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,01

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>
Part time misto al 63,65 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	0,01
Part time misto al 63,66 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,01
Part time misto al 66,00 %	0	0	0	0	1	1	100,00	0,01	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part time misto al 66,66 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	3	0	4	100,00	0,02
Part time misto al 66,67 %	0	0	0	1	1	2	33,33	0,02	0	0	1	2	1	4	66,67	0,02
Part time misto al 67,70 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time misto al 67,71 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time misto al 68,91 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time misto al 69,44 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	7	4	12	100,00	0,07
Part time misto al 70 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,01
Part time misto al 72,22 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,01
Part time misto al 73,33 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,01
Part time misto al 74,65 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time misto al 75 %	0	0	0	1	0	1	50,00	0,01	0	0	0	1	0	1	50,00	0,01
Part time misto al 75,22 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time misto al 76,38 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	4	0	5	100,00	0,03
Part time misto al 76,39 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,01
Part time misto al 76,90 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,01
Part time misto al 76,92 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,01
Part time misto al 77,54 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,01
Part time misto al 82,75 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01



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>
Part time misto al 82,76 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time misto al 83,33 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time misto al 88,33 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time misto al 90 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time misto al 93,33 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time misto al 95,83 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time orizzontale al 50 %	0	0	0	1	2	3	23,08	0,03	0	0	1	5	4	10	76,92	0,06
Part time orizzontale al 55,55 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	10	2	15	100,00	0,09
Part time orizzontale al 55,56 %	0	0	0	1	3	4	26,67	0,04	0	0	4	4	3	11	73,33	0,07
Part time orizzontale al 55,60 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time orizzontale al 63,88 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,01
Part time orizzontale al 66,66 %	0	0	0	0	1	1	16,67	0,01	0	0	0	1	4	5	83,33	0,03
Part time orizzontale al 66,67 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	1	3	100,00	0,02
Part time orizzontale al 69 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,01
Part time orizzontale al 69,40 %	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part time orizzontale al 69,44 %	0	0	2	1	3	6	8,11	0,06	0	0	14	39	15	68	91,89	0,42
Part time orizzontale al 69,45 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	10	3	13	100,00	0,08
Part time orizzontale al 69,49 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,01
Part time orizzontale al 70 %	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part time orizzontale al 72,22 %	0	0	1	0	1	2	50,00	0,02	0	0	0	2	0	2	50,00	0,01



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>
Part time orizzontale al 72,91 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time orizzontale al 75 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	6	1	7	100,00	0,04
Part time orizzontale al 76,38 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,01
Part time orizzontale al 76,39 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,01
Part time orizzontale al 77,77 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time orizzontale al 78,35 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time orizzontale al 80,56 %	0	0	0	0	1	1	100,00	0,01	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part time orizzontale al 81 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,01
Part time orizzontale al 81,67 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time orizzontale al 83,30 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,01
Part time orizzontale al 83,33 %	0	0	2	11	2	15	5,86	0,15	0	0	35	149	57	241	94,14	1,49
Part time orizzontale al 85 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,01
Part time orizzontale al 85,65 %	0	0	0	0	1	1	100,00	0,01	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part time orizzontale al 86,11 %	0	0	0	0	1	1	20,00	0,01	0	0	0	2	2	4	80,00	0,02
Part time orizzontale al 87,37 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time orizzontale al 88,33 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,01
Part time orizzontale al 88,88 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	1	2	100,00	0,01
Part time orizzontale al 88,89 %	0	0	0	0	1	1	33,33	0,01	0	0	0	2	0	2	66,67	0,01
Part time orizzontale al 90,27 %	0	0	0	0	1	1	7,14	0,01	0	0	2	6	5	13	92,86	0,08
Part time orizzontale al 90,28 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,01

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>
Part time orizzontale al 97,22 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,01
Part time verticale al 30 %	0	1	0	4	3	8	61,54	0,08	0	0	0	4	1	5	38,46	0,03
Part time verticale al 33,33 %	0	0	0	6	3	9	81,82	0,09	0	0	0	1	1	2	18,18	0,01
Part time verticale al 37,03 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time verticale al 40 %	0	0	1	7	2	10	45,45	0,10	0	0	0	7	5	12	54,55	0,07
Part time verticale al 41,66 %	0	0	0	0	1	1	50,00	0,01	0	0	0	1	0	1	50,00	0,01
Part time verticale al 41,67 %	0	0	0	1	0	1	50,00	0,01	0	0	0	1	0	1	50,00	0,01
Part time verticale al 50 %	0	1	1	21	20	43	49,43	0,43	0	0	3	25	16	44	50,57	0,27
Part time verticale al 54,16 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time verticale al 55,56 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time verticale al 57,87 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,01
Part time verticale al 58,33 %	0	0	0	0	1	1	50,00	0,01	0	0	0	0	1	1	50,00	0,01
Part time verticale al 60 %	0	2	1	6	8	17	19,10	0,17	0	1	5	33	33	72	80,90	0,45
Part time verticale al 63,66 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time verticale al 66,66 %	0	0	0	1	0	1	16,67	0,01	0	0	0	3	2	5	83,33	0,03
Part time verticale al 66,67 %	0	0	0	2	0	2	33,33	0,02	0	0	0	3	1	4	66,67	0,02
Part time verticale al 67,60 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time verticale al 68,33 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,01
Part time verticale al 69,44 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,01
Part time verticale al 70 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	0,01

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>
Part time verticale al 70,83 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time verticale al 73,33 %	0	0	0	0	1	1	25,00	0,01	0	0	0	2	1	3	75,00	0,02
Part time verticale al 75%	0	1	0	3	5	9	21,95	0,09	0	0	4	15	13	32	78,05	0,20
Part time verticale al 76,66 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,01
Part time verticale al 77,77 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time verticale al 80 %	0	0	3	11	8	22	15,38	0,22	0	0	12	78	31	121	84,62	0,75
Part time verticale al 83,33 %	0	0	0	4	1	5	12,82	0,05	0	0	2	26	6	34	87,18	0,21
Part time verticale al 86,11 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time verticale al 86,66 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,01
Part time verticale al 86,67 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,01
Part time verticale al 87,31 %	0	0	0	1	0	1	50,00	0,01	0	0	0	1	0	1	50,00	0,01
Part time verticale al 87,50 %	0	0	0	1	0	1	25,00	0,01	0	0	0	2	1	3	75,00	0,02
Part time verticale al 88,01 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,01
Part time verticale al 88,46 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time verticale al 88,88 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time verticale al 89,93 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time verticale al 90 %	0	0	0	1	1	2	15,38	0,02	0	0	0	6	5	11	84,62	0,07
Part time verticale al 91,63 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,01
Part time verticale al 91,66 %	0	0	1	3	0	4	11,11	0,04	0	0	5	16	11	32	88,89	0,20
Part time verticale al 91,67 %	0	0	1	3	1	5	13,89	0,05	0	0	1	19	11	31	86,11	0,19



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>
Part time verticale al 93 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,01
Part time verticale al 93,33 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	3	2	6	100,00	0,04
Part time verticale al 93,59 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time verticale al 94,17 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,01
Part time verticale al 95 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	1	3	100,00	0,02
Part time verticale al 95,25 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time verticale al 95,34 %	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part time verticale al 95,60 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time verticale al 95,83 %	0	0	0	1	0	1	33,33	0,01	0	0	0	2	0	2	66,67	0,01
Part time verticale al 96,15 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	2	4	100,00	0,02
Part time verticale al 96,66 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Part time verticale al 96,67 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,01
Part time verticale al 98,61 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
telelavoro domiciliare	0	3	30	80	62	175	25,33	1,76	1	19	123	236	137	516	74,67	3,19
telelavoro satellitare	0	0	1	6	2	9	42,86	0,09	1	0	6	3	2	12	57,14	0,07
banca delle ore	36	177	153	248	169	783	33,62	7,89	19	194	197	749	387	1546	66,38	9,56
Orario Flessibile	1	0	0	2	2	5	35,71	0,05	0	0	0	6	3	9	64,29	0,06
LAVORO AGILE	88	1099	1112	3330	3125	8754	40,03	88,19	174	1424	2079	5430	4008	13115	59,97	81,07
Totale	125	1284	1309	3767	3441	9926			195	1638	2518	7014	4812	16177		
Totale %	0,48	4,92	5,01	14,43	13,18	38,03			0,75	6,28	9,65	26,87	18,43	61,97		

<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

### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

La fruizione del part time nel complesso (<50% superiore 50%) subisce un'ulteriore diminuzione rispetto ai livelli pre-covid (circa 6,9% di tutti i lavoratori nel 2018) al 4,5% nel 2022.

In ogni caso le donne continuano ad essere le maggiori utilizzatrici di questo tipo di Servizio rappresentando oltre l'83% di tutti i fruitori, la tipologia utilizzata è sostanzialmente equiripartita (51% part time verticale 49% part time orizzontale).

Il lavoro agile è stato fruito dal 90% degli uomini e dal 96% delle donne. Il telelavoro è frutto al 3%, mentre la banca delle ore circa al 10%.

## 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	1591	33,45	3166	66,55	4757	77,67
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	168	32,43	350	67,57	518	8,46
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	155	20,72	593	79,28	748	12,21
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	14	13,73	88	86,27	102	1,67
<b>Totale permessi</b>	<b>1928</b>	<b>31,48</b>	<b>4197</b>	<b>68,52</b>	<b>6125</b>	

<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

### Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

La tipologia di permesso più utilizzata nell'Istituto è quella legata alla legge 104/1992 che rappresenta l'86% di tutti i permessi rappresentati nella tabella. Circa il 66% di tale tipologia di permesso è fruito dalle donne. Il dato fornito si riferisce al numero dei fruitori.

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

- Congedi parentali
- Smart working
- riduzione dell'orario di lavoro a parità di performance

## 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      No  
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

In continuità con il Piano di Performance dell'esercizio 2017-2019, 2018-2020 e 2019-2021, anche il Piano 2020-2022 ha individuato, all'interno delle Linee Guida Gestionali "Pari opportunità" il Programma Operativo pluriennale "Predisposizione del Bilancio di genere".

L'INPS annualmente, trasmette al MEF - RGS dati aggregati per la costruzione di indicatori utili per il monitoraggio di interventi di interesse per le pari opportunità, per l'attività di analisi e valutazione della spesa utile alla redazione annuale del Bilancio di genere dello Stato; prevede, inoltre, programmi di ricerca del progetto "Visitinps Scholars", dedicati all'analisi e alla valutazione dell'impatto di politiche pubbliche sul genere.

Nell'ambito degli obiettivi inseriti nel PAP:

- L'INPS E' CON LE DONNE" sono stati sottoscritti due protocolli con centri antiviolenza: "Scarpette Rosse" a Milano, in sinergia con la città metropolitana, e "Sportello Donna" a Nola con l'Ambito 23, allo scopo di fornire consulenza dedicata alle utenti donne vittime di violenza di genere.
- GUIDA in 7 PASSI per le donne vittime di violenza, volta a fornire informazioni su prestazioni e servizi che l'Istituto offre alle donne vittime di violenza; indica inoltre le possibilità di contatto e ricevimento in forma riservata e protetta, sia in presenza che attraverso il canale telematico.
- E' stata prevista l'accoglienza e sostegno, ai figli e agli orfani di donne poste sotto la tutela dei Centri Antiviolenza prevedendo priorità per l'ospitalità nelle cinque strutture convittuali di proprietà.
- Webinar/eventi: "Educazione finanziaria contro la violenza economica"; mostra fotografica " Sei bella da morire".
- Nomina del RESPID.
- Pubblicazione del CRUSCOTTO DI GENERE , un sistema di monitoraggio per la promozione dello sviluppo professionale del personale in ottica di genere, fornisce informazioni in maniera sintetica e dettagliata sulle misure chiave del personale: numero, età, anzianità, differenze retributive, titoli di studio.
- Eventi di approfondimento sui divari retributivi e politiche di genere:
  - "Disuguaglianze tra i generi: prima e dopo la pandemia" (Napoli) e "Retribuzioni e pensioni: riflessioni sul divario di genere" (Bolzano).
  - Intervento in occasione della presentazione del Secondo Rapporto della Commissione Nazionale per le Pari Opportunità per il Settore della Somministrazione di Lavoro: "La Somministrazione di Lavoro in una prospettiva di Genere".
  - Conferimento Premio Ferdinando Imposimato alla Direttrice Generale pro tempore per l'impegno teso alla sensibilizzazione e promozione di una cultura di genere e di contrasto agli stereotipi e alle discriminazioni nell'ambito della P.A.
- Consigliere/i di Fiducia secondo modulo formativo.

- Pubblicazione dell'edizione 2022 della guida di scrittura "Scrivere in INPS" in cui il capitolo 6 è espressamente dedicato al "Linguaggio rispettoso delle differenze di genere".

### 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	% di genere <sup>(1)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere <sup>(3)</sup>	
Obbligatoria (sicurezza)	673	8117	8268	25715	16515	59288	44,71	23,32	454	8198	12158	36100	16411	73321	55,29
Aggiornamento professionale	4519	30104	28057	66268	31605	160553	43,01	63,15	1770	29878	42393	103758	34953	212752	56,99
Competenze manageriali/Relazionali	127	8553	6703	14882	3410	33675	43,26	13,24	208	6551	10204	23391	3823	44177	56,74
Tematiche CUG	0	56	15	90	19	180	39,82	0,07	1	17	48	160	46	272	60,18
Violenza di genere	10	52	89	269	131	551	46,58	0,22	4	44	100	331	153	632	53,42
Totale ore	5329	46882	43132	107224	51680	254247			2437	44688	64903	163740	55386	331154	
Totale ore %	0,91	8,01	7,37	18,32	8,83	43,43			0,42	7,63	11,09	27,97	9,46	56,57	

<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

In continuità con il Piano di Performance dell'esercizio 2017-2019, 2018-2020 e 2019-2021, anche il Piano 2020-2022 ha individuato, all'interno delle Linee Guida Gestionali "Pari opportunità" il Programma Operativo pluriennale "Predisposizione del Bilancio di genere".

L'INPS annualmente, trasmette al MEF - RGS dati aggregati per la costruzione di indicatori utili per il monitoraggio di interventi di interesse per le pari opportunità, per l'attività di analisi e valutazione della spesa utile alla redazione annuale del Bilancio di genere dello Stato; prevede, inoltre, programmi di ricerca del progetto "Visitinsps Scholars", dedicati all'analisi e alla valutazione dell'impatto di politiche pubbliche sul genere.

#### Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Le ore di formazione rilevano globalmente diversità di fruizione per genere. Le donne, che rappresentano il 58,5% dei dipendenti dell'Istituto, fruiscono del 56,6% delle ore di formazione. Nel dettaglio della tipologia, le ore di aggiornamento professionale, che rappresentano il 64% di tutta la formazione, scendono rispetto al 2021 di quasi 12 punti percentuali a favore della formazione sulle competenze manageriali, che nel 2022 risulta frutta in egual misura da uomini e donne.

Rispetto al 2021 le ore di formazione risultano percentualmente in leggera crescita.

La formazione per tematiche specifiche (violenza di genere e tematiche Cug) rappresenta lo 0,2% del totale delle ore, in forte diminuzione rispetto all'1,7% registrato nel 2021. Nel 2020-2021 era stata avviata, su proposta del CUG, l'iniziativa formativa NOI X.

### 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>	
15 professionisti area legale	7	58,33	5	41,67	12	15,79	Donna
1858 consulenti protezione	23	44,23	29	55,77	52	68,42	Uomo
189 professionisti medici - integrazione	6	50,00	6	50,00	12	15,79	Uomo
Totale personale	36		40		76		
Totale % sul personale complessivo	0,15		0,17		0,33		

<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

Le commissioni di concorso rilevano diversità di composizione per genere. Come per la formazione, anche qui le donne, che rappresentano il 58,5% dei dipendenti dell'Istituto, sono presenti nel 52,6% dei casi (40 su 76 membri totali). Le commissioni sono presiedute per i 2/3 da uomini.

### 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	€209764,00	€203910,00	€ -5854,00	-2,87
Dirigente seconda f. inc. liv. gen.	€207650,00	€202024,00	€ -5626,00	-2,78
Dirigente seconda fascia	€172997,00	€168643,00	€ -4354,00	-2,58
legale II liv.	€190832,00	€184836,00	€ -5996,00	-3,24
legale I liv.	€167725,00	€167873,00	€ 148,00	0,09
MED. LEG. 2 FASCIA	€126859,00	€114296,00	€ -12563,00	-10,99
med. leg. 1 fascia	€99028,00	€97047,00	€ -1981,00	-2,04
STATIST. ATT.LE 2 LIV.	€114832,00	€112871,00	€ -1961,00	-1,74
STATIST. ATT.LE 1 LIV.	€91413,00	€91732,00	€ 319,00	0,35
tecnico edilizio 2 liv.	€107976,00	€107755,00	€ -221,00	-0,21

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
tecnico edilizio 1 liv.	€90555,00	€97879,00	€ 7324,00	7,48
FUNZIONARIO (ex C/C5)	€51191,00	€49665,00	€ -1526,00	-3,07
FUNZIONARIO (ex C/C4)	€46372,00	€45771,00	€ -601,00	-1,31
FUNZIONARIO (ex C/C3)	€43553,00	€42770,00	€ -783,00	-1,83
FUNZIONARIO (ex C/C2)	€42786,00	€42528,00	€ -258,00	-0,61
FUNZIONARIO (ex C/C1)	€39764,00	€39402,00	€ -362,00	-0,92
ASSISTENTE (ex B/B3)	€38750,00	€39245,00	€ 495,00	1,26
ASSISTENTE (ex B/B2)	€38115,00	€37181,00	€ -934,00	-2,51
ASSISTENTE (ex B/B1)	€35345,00	€35645,00	€ 300,00	0,84
OPERATORE (ex A/A3)	€36191,00	€35379,00	€ -812,00	-2,30
OPERATORE (ex A/2)	€34884,00	€33169,00	€ -1715,00	-5,17
OPERATORE( ex A/A1)	€32615,00	€33426,00	€ 811,00	2,43
insegnanti	€28662,00	€33143,00	€ 4481,00	13,52

I dati forniti evidenziano differenze negative presenti in quasi tutti gli inquadramenti tranne che per poche eccezioni numericamente poco consistenti nell'area A e B.

Le percentuali più elevate, risultano tra i professionisti, in particolare tra i medici di seconda fascia (-10,99%).

Le differenze più evidenti sono tuttavia relative a classi poco numerose, tra le classi più consistenti si segnala il -3,07% dell'inquadramento C5 relativo a più di cinquemila posizioni, che si concretizzano in circa 5 milioni di euro di divario complessivo.

In tutti i livelli sono presenti differenze retributive più o meno accentuate probabilmente in relazione al tipo di incarico attribuito a parità di ruolo e per l'attribuzione del trattamento accessorio legato allo straordinario.

## 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?:

- Indicazioni operative per i Direttori e i Dirigenti le strutture Centrali in materia della nuova valutazione del rischio da Stress lavoro-correlato in Direzione Generale.

- Avvio delle attività di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nell'ambito degli Uffici della Direzione Generale.

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

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.

- Progetto PERIPLO: creazione di un punto d'ascolto attivo rivolto a tutto il personale della Direzione di Coordinamento Metropolitano di Milano che ha dato avvio: a progetti d'inclusione tra le differenti generazioni presenti nella sede INPS di Milano; a laboratori di innovazione continua su tematiche trasversali proposte dai dipendenti e alla creazione di un sistema di formazione continua e gestione della conoscenza del territorio di riferimento.

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

- Costituzione SPORTELLO DI ASCOLTO inserito nel PAP.
- Proposta attività formativa-informativa su "PROTAGONISMO MASCHILE NELLA LOTTA CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE".
- Predisposizione questionario sul MOBBING.
- Avvio studio di fattibilità CERTIFICAZIONE DI PARITA' DI GENERE.

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

Attraverso l'attività delle/i Consigliere/i di Fiducia sono stati rilevati 14 casi di discriminazione, 14 di mobbing, 7 molestie, di cui più della metà sono stati risolti e gli altri sono in istruttoria mediante il ricorso alle procedure previste dagli artt. 7 e 8 del Codice di Condotta adottato dall'Istituto in ottica di genere.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

A fronte del notevole impegno dell'Istituto di monitorare le situazioni di SLC e di benessere organizzativo il CUG ritiene migliorabile l'aspetto della condivisione del feedback per individuare soluzioni migliorative e azioni correttive.

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:	atto del Direttore Generale
Tipologia di atto:	determinazione n. 254
Data:	26/09/2022
Organo sottoscrittore:	Direttore Generale
Eventuale dotazione di budget annuale Sì ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
Dotazione euro: €16000,00	
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Formazione Consigliere/i di Fiducia  Formazione contrasto alla violenza di genere in particolare economica  Formazione divari economici prima e dopo la pandemia
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	Sì

amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

11

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

## Attività

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

- 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
- 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

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

- 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

## Considerazioni conclusive

Si è consolidata la sinergia e il 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.

In continuità con i percorsi formativi intrapresi lo scorso anno, vengono attivate ulteriori azioni sul territorio direttamente dalle direzioni regionali consolidando un clima di cambio culturale nell'Istituto.

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. Infatti nella relazione presentata nell'anno 2022 ex art. 14, co. 4, lett. a) e g) D.lgs. 150/2009 l'OIV riconosce che le pari opportunità sono entrate a far parte degli obiettivi principali dell'Istituto dall'emanazione della norma istitutiva della tutela e, rappresentano a pieno titolo un aspetto fondamentale della performance dell'Istituto; ha evidenziato inoltre, l'importante lavoro svolto nel tempo dal CUG, con il supporto del medesimo Organismo, in tema di promozione, consapevolezza e miglioramento delle politiche di pari opportunità, conciliazione vita lavoro e attenzione alle problematiche legate alla violenza di genere.

Per il ciclo della performance 2022 il CUG, sostenuto dall'OIV, ha inteso valorizzare con il PIAO gli obiettivi già programmati con il PAP, che è stato sostituito dal Piano per la parità di genere.

Sono stati, infatti, aggiornati gli interventi collegati all'attuazione del bilancio di genere, allo sviluppo di uno Sportello di ascolto e al contrasto di condotte mobbizzanti.

In quest'ottica, l'Amministrazione ha realizzato un "Cruscotto di genere" che monitora lo sviluppo professionale del personale in ottica di pari opportunità e ha dato mandato al CUG di elaborare uno studio di fattibilità per ottenere la certificazione di genere, introdotta dall'art.46-bis del nuovo Codice delle Pari Opportunità.

Con l'introduzione della "Salute delle risorse", quale ulteriore livello di misurazione della performance, che contribuisce alla creazione di Valore pubblico, la "Salute di genere" ha assunto un peso rilevante tra gli obiettivi che l'Amministrazione deve obbligatoriamente realizzare. Sono state, infatti, presentate nel 2022 le proposte: Bilancio di genere, Sportello di Ascolto e questionario sul Mobbing.

Oltre alle riunioni plenarie del CUG svolte in modalità mista, si sono svolti incontri sul territorio sui temi dei divari retributivi, della violenza contro le donne; il CUG partecipa, come uditore, con una rappresentanza alle riunioni dell'Amministrazione con le OO.SS., e assicura un'attiva partecipazione alle riunioni della Rete nazionale dei CUG.

## Prospettive

In linea con i risultati fin qui ottenuti è opportuno che vengano adottati specifici indicatori che valutino la performance individuale e organizzativa anche su obiettivi di parità di genere e benessere organizzativo.

Nelle azioni da realizzare si dà molto rilievo alla creazione di più Centri di Ascolto sul territorio e sugli esiti del Progetto Protagonismo maschile nella lotta contro la violenza di genere con il coinvolgimento e il punto di vista dei colleghi uomini.

E' opportuno che i percorsi formativi in materia di parità di genere siano incrementati a tutti i livelli.

Anche per superare le differenze sui percorsi di carriera al fine di risolvere 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, si rendono necessari interventi di valorizzazione delle competenze individuali nell'ambito dello sviluppo delle carriere e dell'empowerment femminile.

Con riferimento all'evidente diffidenza 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, campagne informative e iniziative di sensibilizzazione sulle tematiche e sullo sviluppo di interventi di welfare aziendale mirati alla conciliazione famiglia/lavoro e alle misure a sostegno della genitorialità.

A seguito dell'ingresso nell'Istituto di un consistente numero di nuove risorse è auspicabile individuare strategie per favorire

---

il processo di integrazione generazionale a favore della diversità e dell'inclusione valorizzando prospettive ed esperienze di ogni generazione.

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 sviluppando nell'Istituto una cultura inclusiva e di parità.

Partendo dalle evidenze dei dati è opportuno attuare nel tempo sempre migliori strategie per favorire il benessere organizzativo e lavorativo, la conciliazione vita-lavoro, la valorizzazione del personale, delle differenze e dei talenti, intervenendo con le politiche più efficaci per creare equità e parità anche salariale preso atto che le pari opportunità sono entrate a far parte degli obiettivi principali dell'Istituto.

---

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-previdenza-sociale-inps-2023>