



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni Migranti e per il contrasto delle malattie della Povertà' - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni Migranti e per il contrasto delle malattie della Povertà'

Acronimo:	INMP
Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00153
Indirizzo:	Via di San Gallicano, 25/a
Codice Amministrazione:	inlps
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Enti Pubblici Produttori di Servizi Assistenziali, Ricreativi e Culturali
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 50 e i 100

Piano Triennale di Azioni Positive

2023-2025

[piano_azioni_positive_inlps-triennio_2023-2025-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo-inlps-triennio-2023-2025-anno_.pdf) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo-inlps-triennio-2023-2025-anno_.pdf) (9.47 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
	T.I. CAT. D.	0	0	4	7	4	0	1	8	6	1
	T.I. CAT. C.	0	4	9	3	0	1	8	17	9	1
	T.D. CAT. D.	0	1	0	0	0	0	2	1	0	0
	T.D. CAT. C.	0	0	0	0	0	1	1	2	1	0
Totale personale		0	5	13	10	4	2	12	28	16	2
Totale % sul personale complessivo		0,00	5,43	14,13	10,87	4,35	2,17	13,04	30,43	17,39	2,17

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	0	3	3	0	1	7	35,00	21,21	2	6	4	1	0	13	65,00	22,03
Tra 3 e 5 anni	0	1	5	3	0	9	34,62	27,27	0	5	10	1	1	17	65,38	28,81
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	2	2	5	27,78	15,15	0	1	11	1	0	13	72,22	22,03
Superiore a 10 anni	0	1	4	6	1	12	42,86	36,36	0	1	12	2	1	16	57,14	27,12
Totale	0	5	13	11	4	33			2	13	37	5	2	59		
Totale %	0,00	5,43	14,13	11,96	4,35	35,87			2,17	14,13	40,22	5,43	2,17	64,13		

⁽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⁾
	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Diploma di scuola superiore	16	27,59	42	72,41	58	63,04
	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
	Laurea magistrale	16	47,06	18	52,94	34	36,96
	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		32		60		92	
Totale % sul personale complessivo		34,78		65,22		100,00	

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

⁽²⁾ 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 % ⁽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	0	5	13	10	4	32	34,78	100,00	2	12	28	16	2	60	65,22	100,00
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	5	13	10	4	32			2	12	28	16	2	60		
Totale %	0,00	5,43	14,13	10,87	4,35	34,78			2,17	13,04	30,43	17,39	2,17	65,22		

⁽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⁾
Personale che fruisce del lavoro agile	0	1	0	1	0	2	15,38	100,00	0	4	5	2	0	11	84,62	100,00
Totale	0	1	0	1	0	2			0	4	5	2	0	11		
Totale %	0,00	7,69	0,00	7,69	0,00	15,38			0,00	30,77	38,46	15,38	0,00	84,62		

⁽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

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	5	41,67	7	58,33	12	38,71
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3	15,79	16	84,21	19	61,29
Totale permessi	8	25,81	23	74,19	31	

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

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

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

- Smart working
- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità parentale

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

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

Nel corso dell'anno 2022, l'INMP ha promosso azioni volte alla sensibilizzazione e alla diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro delle proprie lavoratrici e propri lavoratori, in particolare:

- ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - CUG (Deliberazione n. 328 del 18 ottobre 2022);
- ha attuato, anche per l'anno di specie, le modalità di lavoro agile, svolto su attività pre-concordate e pianificate, seguendo quanto prescritto dalle disposizioni normative e dalla contrattazione collettiva nazionale, ponendo attenzione al tecnostress e all'overworking del personale interessato. Le modalità di attuazione del lavoro agile sono state oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali e definite all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO (Deliberazione n. 221 del 30 giugno 2022);
- ha, all'interno della sua organizzazione, identificato la figura del Mobility manager (Deliberazione . 415 del 22 novembre 2021);
- ha organizzato, in tema di contrasto alla violenza di genere, due corsi ECM su "Violenza di genere e un approccio culturalmente sensibile", rivolti sia al personale interno che agli operatori sanitari interessati. Un corso si è svolto a distanza e si è concluso il 30.12.2022; l'altro si è svolto in modalità residenziale il 01.12.2022.

Il CUG ha il fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione. Il raggiungimento delle finalità del CUG si traduce quindi nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro, nonché l'efficienza e l'efficacia dell'INMP, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo.

Il "benessere organizzativo", come chiarisce l'articolo 57 del D.lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010, è la capacità di favorire, un maggiore grado di benessere fisico, psicologico e sociale nell'ambiente di lavoro, ed è, pertanto, considerato l'elemento di maggiore influenza in termini di efficacia, efficienza, produttività e sviluppo. In sintesi, tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, ne condivide i valori, i linguaggi e le pratiche, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

A tal riguardo, il CUG ha esaminato e discusso il Piano triennale azioni positive (PAP), che presenta varie azioni da poter sviluppare nel triennio 2023-2025 ed è stato elaborato in un'ottica culturale di genere ("Gender mainstreaming") con particolare attenzione alle seguenti tematiche:

1. Benessere organizzativo, welfare aziendale e conciliazione dei tempi di vita e lavoro (fra cui il Lavoro Agile, detto anche "Smart Working");
2. Formazione, comunicazione e sensibilizzazione per lo sviluppo di una cultura di genere;
3. Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni.

Un aspetto importante riguarda sicuramente il welfare aziendale che, nei limiti previsti dalla legge, può rappresentare una risposta, se pur parziale, ai bisogni dei dipendenti in materia di assistenza sanitaria, previdenza e istruzione. Ricordiamo anche l'importanza della tematica "conciliazione dei tempi di vita e lavoro". Tale diritto richiede azioni tese all'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Inoltre, l'INMP realizzerà rilevazioni periodiche per misurare lo stato di benessere dei dipendenti e collaboratori. Le indagini verranno realizzate anche mediante la compilazione di questionari finalizzati non solo a una ricognizione dello stato di salute dell'organizzazione stessa, ma anche all'attuazione di interventi volti al miglioramento del benessere organizzativo dei lavoratori e, quindi, all'incremento della produttività. A tal riguardo si procederà ad implementare le iniziative, oltre a quelle già in essere, al fine di soddisfare al meglio le esigenze dei dipendenti e collaboratori, così come manifestati nei questionari.

Il CUG nell’ottica di costruire il senso di appartenenza all’Amministrazione e, al tempo stesso, di una identità comune del personale, evidenzia la necessità di promuovere la condivisione dell’effettiva realtà lavorativa vissuta dalle /dai lavoratrici/lavoratori e lo sviluppo delle loro competenze personali ribadendo, dunque, in merito alla formazione che la stessa debba necessariamente essere considerata la principale leva di gestione strategica del personale.

La formazione e la comunicazione rappresentano, dunque, strumenti essenziali per la promozione delle pari opportunità e di una cultura di genere. La condivisione di azioni e di progetti per il benessere lavorativo (per la prevenzione del disagio lavorativo e per le politiche in tema di disabilità) in aggiunta allo sviluppo del senso di appartenenza che può derivare dal riconoscimento del lavoro individuale e di gruppo, sono percepiti come fonte di valorizzazione e di crescita personale e professionale.

L’investimento più consistente è senza dubbio quello relativo all’accrescimento del proprio capitale professionale, in termini di conoscenze e competenze, anche attraverso lo sviluppo di varie progettualità formative che soddisfino l’esigenza di stare al passo con la dinamica evoluzione organizzativa, tecnologica e scientifica del Sistema sanitario di cui l’INMP è parte, nonché di rispondere in modo sempre più efficace ed efficiente alle necessità che lo stesso sistema nelle sue articolazioni richiede.

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)	0	1	3	0	0	4	12,90	36,36	0	5	19	3	0	27	87,10	69,23
Aggiornamento professionale	0	0	2	3	2	7	36,84	63,64	0	1	7	4	0	12	63,16	30,77
Totale ore	0	1	5	3	2	11			0	6	26	7	0	39		
Totale ore %	0,00	2,00	10,00	6,00	4,00	22,00			0,00	12,00	52,00	14,00	0,00	78,00		

⁽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

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⁾	
Statistico	2	40,00	3	60,00	5	100,00	Uomo
Totale personale	2		3		5		
Totale % sul personale complessivo	2,17		3,26		5,43		

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

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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
T.I.	€2391,00	€1945,00	€ -446,00	-22,93
T.D.	€72,00	€1922,00	€ 1850,00	96,25

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: **No**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

L’evoluzione strutturale ha richiesto anche l’adeguamento alle normative in materia di “*smart working*”, attraverso il confronto sindacale nel rispetto delle esigenze organizzative e di conciliazione degli ambiti vita-lavoro. Si tratta di un progetto importante che punta a rendere l’INMP un’amministrazione moderna al livello delle aziende private più efficienti. Più precisamente, l’ufficio del personale ha richiesto un incontro con i componenti del Comitato unico di garanzia per uno studio preliminare sulla fattibilità dell’introduzione del lavoro agile.

Introdurre in via sperimentale questo nuovo istituto permette di aiutare il personale che ha difficoltà a svolgere il proprio

lavoro presso la sede di appartenenza (es: personale che vive fuori Roma). Detto istituto ha un approccio, nell'organizzazione del lavoro, finalizzato ad aumentare l'autonomia, la flessibilità, la responsabilizzazione, la valorizzazione e la fiducia nei dipendenti.

La riforma introdotta con la Legge n. 124 del 2015 prevede, all'art. 14 comma 1, che *"Le amministrazioni pubbliche (...) adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10% dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera"*.

L'INMP ha, altresì, avviato, su iniziativa e in collaborazione con il Comitato unico di garanzia, un percorso per l'implementazione di uno Sportello d'ascolto per il personale.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Attività di promozione delle Pari Opportunità, prevenzione della violenza di genere

Nell'ambito della dimensione di performance organizzativa dell'Amministrazione, è stato insesrito all'interno della struttura che si occupa di bilancio e gestione del personale il seguente obiettivo operativo: "Assicurare la corretta gestione amministrativa del personale, attraverso la sottoscrizione dei contratti integrativi, anche in materia di pari opportunità".

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Deliberazione n. 328 del 18.10.2022

Tipologia di atto: Deliberazione del Direttore Generale

Data: 18/10/2022

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: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Casella di posta elettronica condivisa

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

Considerazioni conclusive

Il CUG è stato istituito nel mese di ottobre 2022 e si è già attivato per collaborare con l'Amministrazione al fine di favorire il benessere organizzativo ed agevolare l'attuazione del Piano Triennale delle azioni positive, contribuendo anche alla proposizione di possibili azioni innovative da inserire nei futuri Piani Triennali delle azioni positive.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-la-promozione-della-salute-delle-popolazioni-migranti-e>