



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro - INAIL - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

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

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00198

Indirizzo: Via IV Novembre 144

Codice Amministrazione: inail

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

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

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2022

2022-2024

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



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	OPERATORE AMMINISTRATIVO	0	0	5	8	5	0	5	4	7	4
Personale non dirigente	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	6	11	45	141	91	5	15	25	80	76
Personale non dirigente	SANITARIO OSS	0	0	0	1	0	0	0	3	5	2
Personale non dirigente	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	4	110	249	529	348	4	179	542	1426	637
Personale non dirigente	funzionario assistente sociale	0	1	3	3	5	0	12	53	36	15
Personale non dirigente	FUNZIONARIO FISIOTERAPISTA	0	4	8	14	1	0	9	18	18	7
Personale non dirigente	FUNZIONARIO INFERMIERE PROF	0	0	23	78	13	0	4	134	367	36
Personale non dirigente	FUNZIONARIO INFORMATICO	0	2	0	29	51	1	2	0	17	33
Personale non dirigente	FUNZIONARIO ISPETTORE	0	0	6	50	74	0	0	4	42	32
Personale non dirigente	FUNZIONARIO TECNICO	0	1	3	20	18	0	3	0	9	1
Personale non dirigente	FUNZIONARIO TECNICO RX	0	0	2	18	11	0	0	7	20	14
Dirigente di livello non generale	Dirigente seconda fascia	0	1	4	35	32	0	1	4	25	29

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Dirigente Generale	0	0	0	6	10	0	0	0	2	4
Personale non dirigente	MEDICO FUNZIONARIO I LIV	0	22	38	30	68	0	39	51	81	63
Personale non dirigente	MEDICO FUNZIONARIO II LIV	0	0	0	13	37	0	0	0	8	34
Personale non dirigente	professionista architetto	0	0	0	0	8	0	0	1	1	3
Personale non dirigente	professionista biologo	0	0	0	2	1	0	0	0	11	3
Personale non dirigente	professionista chimico	0	0	0	17	7	0	0	0	14	6
Personale non dirigente	professionista geologo	0	0	0	14	11	0	0	0	10	8
Personale non dirigente	professionista ingegnere edile	0	0	0	14	20	0	0	0	4	0
Personale non dirigente	professionista ingegnere	0	0	0	23	31	0	0	0	8	1
Personale non dirigente	professionista legale	0	0	0	29	54	0	0	1	44	53
Personale non dirigente	professionista statistico attuariale	0	0	1	10	4	0	0	6	10	1
Personale non dirigente	professionista tecnico informatico	0	0	0	5	7	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Ricercatori e Tecnologi	0	0	42	79	67	0	3	46	65	22
Personale non dirigente	CTER	0	4	40	64	19	0	3	24	19	3
Personale non dirigente	Funzionario di amministrazione	0	0	2	7	2	0	0	3	17	6

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	collaboratore di amministrazione ricerca	0	5	40	31	12	0	13	71	77	31
Personale non dirigente	OPERATORE TECNICO	0	0	4	8	10	0	0	1	7	10
Personale non dirigente	operatore amministrativo ricerca	0	1	4	10	10	0	0	2	13	6
Personale non dirigente	personale contrattista	0	14	57	76	8	0	1	14	15	4
Personale non dirigente	personale a tempo determinato	7	11	6	1	0	10	21	5	6	3
Personale non dirigente	Medico funzionario a tempo determinato	0	3	4	2	1	0	6	12	7	2
Personale non dirigente	Personale contrattista a tempo determinato	0	3	0	0	0	0	1	0	0	0
Totale personale		17	193	586	1367	1036	20	317	1031	2471	1149
Totale % sul personale complessivo		0,21	2,36	7,16	16,70	12,65	0,24	3,87	12,59	30,18	14,03

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	17	182	448	1044	717	2408	36,12	75,27	20	298	867	2160	913	4258	63,88	85,36
Tra 3 e 5 anni	0	1	5	14	12	32	44,44	1,00		3	8	16	13	40	55,56	0,80
Tra 5 e 10 anni	0	10	105	106	55	276	48,51	8,63	0	16	127	108	42	293	51,49	5,87
Superiore a 10 anni	0	0	28	203	252	483	54,89	15,10		0	29	187	181	397	45,11	7,96
Totale	17	193	586	1367	1036	3199			20	317	1031	2471	1149	4988		
Totale %	0,21	2,36	7,16	16,70	12,65	39,07			0,24	3,87	12,59	30,18	14,03	60,93		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area operatori	Inferiore al Diploma superiore	14	58,33	10	41,67	24	0,30
Area operatori	Diploma di scuola superiore	3	27,27	8	72,73	11	0,14
Area operatori	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,02
Area operatori	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,01
Area assistenti	Inferiore al Diploma superiore	150	52,63	135	47,37	285	3,55
Area assistenti	Diploma di scuola superiore	134	71,28	54	28,72	188	2,34
Area assistenti	Laurea	7	43,75	9	56,25	16	0,20
Area assistenti	Laurea magistrale	4	23,53	13	76,47	17	0,21
Area funzionari	Inferiore al Diploma superiore	14	31,11	31	68,89	45	0,56
Area funzionari	Diploma di scuola superiore	588	34,27	1128	65,73	1716	21,36
Area funzionari	Laurea	241	24,20	755	75,80	996	12,40
Area funzionari	Laurea magistrale	860	32,17	1813	67,83	2673	33,27
Medici funzionari	Laurea magistrale	218	41,84	303	58,16	521	6,48
Professionisti	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,01
Professionisti	Laurea magistrale	258	58,37	184	41,63	442	5,50
Ricercatori e Tecnologi	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,01
Ricercatori e Tecnologi	Laurea magistrale	188	58,20	135	41,80	323	4,02
Personale Ricerca livelli IV -VIII	Inferiore al Diploma superiore	32	53,33	28	46,67	60	0,75
Personale Ricerca livelli IV - VIII	Diploma di scuola superiore	174	54,04	148	45,96	322	4,01
Personale Ricerca livelli IV-VIII	Laurea	10	40,00	15	60,00	25	0,31
Personale Ricerca livelli IV-VIII	Laurea magistrale	57	33,14	115	66,86	172	2,14
personale contrattista	Inferiore al Diploma superiore	77	81,91	17	18,09	94	1,17
personale contrattista	Diploma di scuola superiore	30	75,00	10	25,00	40	0,50
personale contrattista	Laurea	45	86,54	7	13,46	52	0,65
personale contrattista	Laurea magistrale	6	85,71	1	14,29	7	0,09

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale personale				3111		4923		8034	
Totale % sul personale complessivo				38,00		60,13		98,13	

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

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

A partire dai dati della tabella di Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento si può calcolare la percentuale della componente femminile nel personale, risultante essere pari al 60,93%; su questo dato pesa fortemente la componente femminile del personale non dirigenziale con contratto Funzioni Centrali (pari al 47,80% del personale totale), da confrontare con la rappresentanza femminile del comparto Istruzione e Ricerca che, invece, si attesta a poco più del 6% del personale totale. Se invece consideriamo il dato relativo alla totalità delle sole dipendenti donne, il personale femminile delle Aree rappresenta rispettivamente circa il 78,5% e quello del comparto Istruzione e Ricerca poco più del 10% del totale di genere; all'interno di tale comparto la componente femminile rappresenta circa il 46% del personale della Ricerca. La rappresentanza femminile si abbassa nelle alte professionalità dei due comparti: 57% circa per i Medici funzionari, 41,76% per i Professionisti e 42,5% per la Dirigenza. In particolare fra i dirigenti generali (Il fascia), solo poco più del 27 % è costituito da donne, mentre fra i dirigenti non generali (Il fascia) tale percentuale sale al 45 %. Rispetto alla fotografia del personale nel 2022 si registra un leggero decremento della componente femminile nell'ultima fascia di età (60 anni in poi) con -3 %: si è passati infatti da 1.185 a 1.149 unità.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	17	193	574	1343	1022	3149	39,91	98,44	20	316	973	2313	1119	4741	60,09	95,05
Part Time ≤50%	0	0	9	9	5	23	42,59	0,72	0	0	4	23	4	31	57,41	0,62
Part Time >50%	0	0	3	15	9	27	11,11	0,84	0	1	54	135	26	216	88,89	4,33
Totale	17	193	586	1367	1036	3199			20	317	1031	2471	1149	4988		
Totale %	0,21	2,36	7,16	16,70	12,65	39,07			0,24	3,87	12,59	30,18	14,03	60,93		

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT Verticale	0	0	7	16	4	27	27,84	1,11	0	1	26	37	6	70	72,16	1,55
PT Orizzontale	0	0	6	10	4	20	10,42	0,82	0	3	59	107	3	172	89,58	3,81
Telelavoro	0	4	47	27	28	106	25,79	4,37	2	24	137	105	37	305	74,21	6,75
LAVORO AGILE	26	180	570	1063	436	2275	36,42	93,70	42	279	1179	1879	592	3971	63,58	87,89
Totale	26	184	630	1116	472	2428			44	307	1401	2128	638	4518		
Totale %	0,37	2,65	9,07	16,07	6,80	34,96			0,63	4,42	20,17	30,64	9,19	65,04		

⁽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

Come atteso, percentualmente il personale di genere femminile utilizza in misura maggiore le varie forme di flessibilità lavorativa. Nell'anno 2023 la misura di conciliazione maggiormente utilizzata dal personale Inail è stata quella del lavoro agile, frutta da circa il 76% del personale dipendente. Questo dato deve essere collegato alla fruizione delle altre forme di flessibilità, quali i congedi parentali ed i congedi/permessi per disabilità propria o parentale (legge 104/1992), mostrando come il lavoro agile consenta di conciliare maggiormente le esigenze di cura verso i familiari con l'attività lavorativa.

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	10235	30,84	22956	69,16	33191	60,91
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	4078	25,16	12132	74,84	16210	29,75
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1268	24,92	3821	75,08	5089	9,34
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	15581	28,59	38909	71,41	54490	

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

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

Si rileva che, in generale, i permessi ex L. 104/92 ed i congedi parentali sono richiesti per la maggior parte dalle donne, ad

esempio se si considera il totale dei permessi orari in applicazione della L. 104/92 tra il personale dipendente, gli uomini registrano circa il 29 % di permessi usufruiti, mentre per le donne tale percentuale è oltre il doppio (71,4%) e ciò viene spiegato in considerazione della prevalenza del ruolo femminile nella gestione familiare (family-care).

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

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

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

L'Amministrazione ha provveduto a 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

Realizzazione di iniziative volte a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere:

- attuazione di politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare; - redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere: l'ultima relazione al Bilancio consuntivo è stata integrata con i previsti elementi informativi afferenti l'impatto sociale degli "investimenti" effettuati ai fini istituzionali, armonizzando dati ed elementi di genere, anche con riferimento al patrimonio delle risorse umane;
- formazione e eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione.

Realizzazione di eventi informativi rivolti a tutto il personale, nonchè alla Rete nazionale dei Cug, denominati i "Giovedì del Cug" sul tema della prevenzione delle discriminazioni, delle molestie e violenze sul luogo di lavoro, sulla mediazione dei conflitti e sul benessere organizzativo

Realizzazione di webinar, workshop, convegni rivolti a tutto il personale, nonchè alla Rete nazionale dei Cug, compresi i dirigenti/posizioni funzionari fisse (vicari dei dirigenti e responsabili di struttura) e posizioni organizzative di primo livello sul tema della prevenzione delle discriminazioni, delle molestie e violenze sul luogo di lavoro e sulla mediazione dei conflitti, in attuazione del protocollo sottoscritto nel novembre 2020 tra la Rete nazionale dei Cug e i Ministri PA, FP cui l'Inail ha aderito

Avvio di una campagna informativa contro gli stereotipi di genere "Diversamente uguali. In genere oltre i pregiudizi. Insieme si può" con lo scopo di prevenire o rimuovere le situazioni discriminatorie, comprese le violenze fisiche e sessuali, morali o psicologiche.

Collaborazione per l'adozione di un regolamento per il lavoro agile 2023

Iniziative di prevenzione dei tumori o di particoli patologie realizzando eventi di informazione in modalità mista, che tengano conto del genere e che forniscano indicazioni sui corretti stili di vita con la possibilità di accedere ad esami clinici e/o visite mediche specialistiche nei luoghi di lavoro gratuitamente oppure a costi inferiori al ticket

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 ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽¹⁾	
Sicurezza luoghi di lavoro	1440	4024	6226	17694	8984	38368	34,12	23,87	256	6363	20388	34521	12553	74081	65,88
Aggiornamento professionale	442	4624	14653	31106	18635	69460	35,32	43,21	984	9131	32435	61808	22868	127226	64,68
Competenze manageriali/Relazionali	20	107	9168	2816	1163	13274	50,64	8,26	56	209	3676	7206	1792	12939	49,36
Altro	1140	10989	8933	12935	5659	39656	30,84	24,67	2473	17231	17140	37366	14741	88951	69,16
Totali ore	3042	19744	38980	64551	34441	160758			3769	32934	73639	140901	51954	303197	
Totali ore %	0,66	4,26	8,40	13,91	7,42	34,65			0,81	7,10	15,87	30,37	11,20	65,35	

⁽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⁾	
Selezione interna per la progressione verticale di n. 26 unità di personale da inquadrare nel profilo di Ricercatore	3	60,00	2	40,00	5	5,88	Uomo
Selezione interna per la progressione verticale di n. 24 unità di personale da inquadrare nel profilo di Tecnologo	2	33,33	4	66,67	6	7,06	Donna
Selezione interna per la progressione verticale di n. 9 unità di personale da inquadrare nel profilo di CTER	1	25,00	3	75,00	4	4,71	Donna
Selezione interna per la progressione verticale di n. 2 unità di personale da inquadrare nel profilo di Funzionario di Amministrazione	3	75,00	1	25,00	4	4,71	Uomo
Procedura reclutamento per titoli e colloquio per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 19 unità di personale con profilo di ricercatore livello B2 del Ccnl per l'industria metalmeccanica e la costruzione di impianti	3	75,00	1	25,00	4	4,71	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Procedura reclutamento n. 3 unità di personale responsabile tecnico B2 Ccnl industria metalmeccanica e costruzione di impianti	2	50,00	2	50,00	4	4,71	Donna
Avviso mobilità volontaria n. 34 posti – funzionari e assistenti – CALABRIA	2	50,00	2	50,00	4	4,71	Uomo
Avviso mobilità volontaria n. 34 posti – funzionari e assistenti – EMILIA ROMAGNA	1	25,00	3	75,00	4	4,71	Donna
Avviso mobilità volontaria n. 34 posti – funzionari e assistenti – FRIULI-VENZIA GIULIA	1	25,00	3	75,00	4	4,71	Uomo
Avviso mobilità volontaria n. 34 posti – funzionari e assistenti – LAZIO	2	50,00	2	50,00	4	4,71	Uomo
Avviso mobilità volontaria n. 34 posti – funzionari e assistenti – LIGURIA	2	50,00	2	50,00	4	4,71	Donna
Avviso mobilità volontaria n. 34 posti – funzionari e assistenti – LOMBARDIA	1	25,00	3	75,00	4	4,71	Donna
Avviso mobilità volontaria n. 34 posti – funzionari e assistenti – MARCHE	4	100,00	0	0,00	4	4,71	Uomo
Avviso mobilità volontaria n. 34 posti area funzionari e assitenti - PIEMONTE	0	0,00	4	100,00	4	4,71	Donna
Avviso mobilità volontaria n. 34 posti – funzionari e assistenti – PUGLIA	2	50,00	2	50,00	4	4,71	Uomo
Avviso mobilità volontaria n. 34 posti – funzionari e assistenti – SARDEGNA	3	75,00	1	25,00	4	4,71	Uomo
Avviso mobilità volontaria n. 34 posti – funzionari e assistenti – SICILIA	2	50,00	2	50,00	4	4,71	Uomo
Avviso mobilità volontaria n. 34 posti – funzionari e assistenti – TOSCANA	1	25,00	3	75,00	4	4,71	Donna
Avviso mobilità volontaria n. 34 posti – funzionari e assistenti – VENETO	1	25,00	3	75,00	4	4,71	Donna
Procedura comparativa per la progressione verticale nell'area assistenti amministrativi e nell'area dei funzionari amministrativi	1	33,33	2	66,67	3	3,53	Uomo
Procedura di selzione per l'attribuzione di n. 6 psizioni di Coordinatore di settore centrale dell'Avvocatura generale e di n. 19 + 7 posizioni rispettivamente di Coordinatore delle Avvocaure regionali e distrettuali	2	66,67	1	33,33	3	3,53	Uomo
Totale personale	39		46		85		

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Totale % sul personale complessivo	0,48		0,56		1,04		

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

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

Dalla tabella si evince che su 21 commissioni 9 sono state assegnate ad un presidente donna e 12 ad un uomo

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
	€0,00	€0,00	--	--

Sezione 4 - Benessere personale

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

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì



Codici di comportamento: Sì

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: PROVVEDIMENTO

Tipologia di atto: DETERMINA

Data: 09/07/2021

Organo sottoscrittore: DIRETTORE GENERALE

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Esiste una sede fisica del cug?: Non so

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Figure professionali esperte

OIV

Attività

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

- 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
- 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

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

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

- 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

La contrazione del personale in forza registrata dal 2022 al 2023, rapportata al fabbisogno come sopra rappresentato, acuisce ancora di più la necessità di attuare politiche assunzionali adeguate, anche temporalmente, per il mantenimento delle competenze nonostante le cessazioni, al fine di garantire le performance dell'Istituto e la salvaguardia degli attuali livelli di servizio. Il 74% del personale ha superato i 50 anni di età. La percentuale è in aumento rispetto all'anno precedente, per cui si conferma l'importanza delle politiche di active aging, già realizzate negli anni passati, che aiutano ad adottare stili di vita sani, a beneficio del benessere organizzativo individuale e collettivo. Il dato anagrafico registrata impone a questo punto l'adozione di una organizzazione dei luoghi di lavoro idonei ad offrire opportunità per la salute personale, eventualmente anche attraverso la possibilità di effettuare nei luoghi di lavoro esami clinici e/o visite mediche specialistiche per la prevenzione delle patologie maggiormente diffuse in età più avanzata. Strettamente legato alla criticità derivante dall'età del personale è il divario derivante dall'uso delle tecnologie digitali. L'Istituto ha avviato percorsi di formazione per ridurlo, tenendo in considerazione che è leva abilitante della nuova organizzazione l'accrescimento delle competenze digitali. Sarà necessario, però, attuare iniziative che suscitino l'interesse verso le tecnologie digitali e il loro utilizzo con dimestichezza e spirito critico, per apprendere, lavorare e partecipare alla nuova organizzazione. Diversamente il rischio che si profila è quello di un personale a disagio nei confronti dei mutamenti organizzativi dell'Istituto. Inoltre è sempre più necessario che l'Amministrazione adotti obiettivi di performance che da sempre sono proposti dal Comitato. L'adozione del codice etico, l'attivazione dei nuclei di ascolto organizzato individuati come obiettivi di performance appare come unica

strada percorribile per misurare i progressi e garantire miglioramenti ripetibili nel tempo nelle tematiche del benessere organizzativo e pari opportunità. Inoltre adottare un bilancio di genere, strumento che permette un'analisi e una valutazione secondo una prospettiva di genere, consentirebbe di avere a disposizione un mezzo complesso, volto a una individuazione delle risorse stanziate ed erogate in favore delle pari opportunità di genere (dentro e fuori dell'amministrazione), con possibilità di verificare gli impatti degli interventi posti in essere.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-lassicurazione-contro-gli-infortuni-sul-lavoro-inail-2024>