



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

[piano\\_azioni\\_positive\\_inail-triennio\\_2022-2024-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inail-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_inail-triennio\\_2022-2024-anno\\_2022.pdf](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 % <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               | 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  |                         |                            |

<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> |
| 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             |

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

<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

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 (I fascia), solo poco più del 27 % è costituito da donne, mentre fra i dirigenti non generali (II 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 % <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    | 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  |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

| Tipo misura conciliazione | Uomini |            |            |            |      |        |                         |                            | Donne |            |            |            |      |        |                         |                            |
|---------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
|                           | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| PT Verticale              | 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  |                         |                            |

<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

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, fruita 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 | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| 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           |                  |

<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

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 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

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, nonché 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, nonché 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

Iniziativa di prevenzione dei tumori o di particolari 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 | 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> |
| Sicurezza luoghi di lavoro         | 1440   | 4024       | 6226       | 17694      | 8984  | 38368  | 34,12                   | 23,87                      | 256   | 6363       | 20388      | 34521      | 12553 | 74081  | 65,88                   | 24,43                      |
| Aggiornamento professionale        | 442    | 4624       | 14653      | 31106      | 18635 | 69460  | 35,32                   | 43,21                      | 984   | 9131       | 32435      | 61808      | 22868 | 127226 | 64,68                   | 41,96                      |
| Competenze manageriali/Relazionali | 20     | 107        | 9168       | 2816       | 1163  | 13274  | 50,64                   | 8,26                       | 56    | 209        | 3676       | 7206       | 1792  | 12939  | 49,36                   | 4,27                       |
| Altro                              | 1140   | 10989      | 8933       | 12935      | 5659  | 39656  | 30,84                   | 24,67                      | 2473  | 17231      | 17140      | 37366      | 14741 | 88951  | 69,16                   | 29,34                      |
| Totale ore                         | 3042   | 19744      | 38980      | 64551      | 34441 | 160758 |                         |                            | 3769  | 32934      | 73639      | 140901     | 51954 | 303197 |                         |                            |
| Totale 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  |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

| Commissione   | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  | Presidente |
|---|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
|   | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
| 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 | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
| 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 assistenti - 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 selezione per l'attribuzione di n. 6 posizioni di Coordinatore di settore centrale dell'Avvocatura generale e di n. 19 + 7 posizioni rispettivamente di Coordinatore delle Avvocature regionali e distrettuali | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 3,53             | Uomo       |
| Totale personale  | 39              |                  | 46              |                  | 85              |                  |            |

|                                    | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |            |
|------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione                        | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> | Presidente |
| Totale % sul personale complessivo | 0,48            |                  | 0,56            |                  | 1,04            |                  |            |

<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

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 omnnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

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

## Sezione 4 - Benessere personale

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

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**



Codici di comportamento: Sì

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

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

#### Operatività

Modalità di nomina del CUG: PROVVEDIMENTO

Tipologia di atto: DETERMINA

Data: 09/07/2021

Organo sottoscrittore: DIRETTORE GENERALE

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

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 organizzati 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 stanziata ed erogata 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>