



Portale CUG

Relazione CUG

# Istituto Nazionale Previdenza Sociale - INPS - 2024

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Istituto Nazionale Previdenza Sociale - INPS

Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00144
Indirizzo:	Via Ciro Il 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

2025

2025-2027

[piano\\_azioni\\_positive\\_inps-triennio\\_2025-2027-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inps-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_inps-triennio\\_2025-2027-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inps-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf))  
(136.34 KB)

---



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	Commissario straordinario	0	0	0		0	0	0	0	1	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	0	13	6	0	0	0	4	1
Dirigente di livello generale	Dirigente art. 19 c.6	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	INCARICO DI LIVELLO GENERALE	0	0	2	8	1	0	0	1	2	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE SECONDA FASCIA	0	0	20	116	44	0	0	23	96	26
	DIRIGENTE ART 19 COMMA 6	0	1	5	4	2	0	1	0	2	0
	dirigente art 19 comma 5	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	DIRIGENTE ART 19 COMMA 5 BIS COMANDATO IN INPS	0	1	2	5	1	0	0	2	6	0
	LEGALE I LIVELLO	1	7	7	60	4	1	0	9	84	5
	LEGALE II LIVELLO	0	0	0	25	32	0	0	0	25	30
	MEDICO I LIVELLO TEMPO PIENO	0	14	41	41	49	0	51	144	55	39
	MEDICO II LIVELLO TEMPO PIENO	0	0	0	13	37	0	0	4	7	22

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
	STATISTICO ATTUARIALE I LIVELLO	0	0	1	7	0	0	0	3	9	0
	STATISTICO ATTUARIALE II LIVELLO	0	0	0	5	2	0	0	0	5	2
	TECNICO EDILIZIO I LIVELLO	2	14	12	12	5	1	1	2	3	1
	TECNICO EDILIZIO II LIVELLO	0	0	0	10	11	0	0	1	2	5
	CONS INFORMATICO II LIVELLO	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	OPERATORE (ex A1)	0	0	0	1	4	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	OPERATORE (ex A2)	0	0	3	7	14	0	0	0	5	1
Personale non dirigente	OPERATORE (ex A3)	0	0	26	210	146	0	0	19	118	81
Personale non dirigente	ASSISTENTE (ex B1 AMM.VO)	0	0	5	5	3	0	0	1	4	3
Personale non dirigente	ASSISTENTE (ex B2 AMM.VO)	3	0	6	14	8	3	5	15	12	4
Personale non dirigente	ASSISTENTE (ex B3 AMM.VO)	0	15	181	543	323	0	11	248	898	457
Personale non dirigente	ASSISTENTE (ex B3 GEOMETRA PERITO INDUSTRIALE)	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	ASSISTENTE (ex B3 INFORMATICO)	0	0	0	5	3	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C1 AMM.VO)	0	4	44	63	23	1	17	74	79	18

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 C1 GEOMETRA PERITO INDUSTRIALE)	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO ( ex C1 INFORMATICO)	53	95	85	39	0	9	28	15	12	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO ( ex C1 SANITARIO)	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO ( ex C1 ANALISTA PROC. CONS. PROF.)	0	3	2	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C1 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE )	347	1439	695	187	8	527	2226	1119	242	4
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C2 AMM.VO)	0	2	146	271	69	0	14	319	541	112
Personale non dirigente	FUNZIONARIO ( ex C2 INFORMATICO)	0	1	3	8	2	0	0	2	4	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO ( ex C2 SANITARIO)	0	0	3	4	0	0	0	4	5	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO ( ex C2 VIGILANZA)	0	2	51	9	0	0	1	221	34	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO ( ex C2 ANALISTA PROC. CONS.PROF.)	1	83	30	2	0	1	60	20	3	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO ( ex C2 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	20	382	6	4	0	33	599	7	4	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO ( ex C3 AMM.VO)	0	0	25	284	180	0	0	93	556	238

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	0	3	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C3 INFORMATICO)	0	1	29	33	10	0	1	11	8	1
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C3 SANITARIO)	0	0	8	11	2	0	0	9	30	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C3 VIGILANZA)	0	0	4	2	0	0	0	6	3	1
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C4 AMM.VO)	0	0	74	457	429	0	9	229	1133	731
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C4 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	0	0	0	7	5	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C4 INFORMATICO)	0	1	10	34	19	0	0	5	10	3
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C4 SANITARIO)	0	0	4	24	3	0	1	15	73	15
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C4 VIGILANZA)	0	0	0	4	5	0	0	0	3	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C5 AMM.VO)	0	2	50	1086	956	0	0	120	2065	1218
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C5 GEOMETRA - PERITO INDUSTRIALE)	0	0	0	33	51	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C5 INFORMATICO)	0	0	6	119	116	0	0	10	52	35
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C5 SANITARIO)	0	0	1	11	18	0	0	6	82	44

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 C5 VIGILANZA)	0	0	4	206	175	0	0	1	65	31
	INSEGNANTE DI RUOLO	0	0	0	1	1	0	0	0	2	1
	Insegnante supplente annuale	0	0	0	1	0	0	2	1	1	0
	INSEGNANTE SUPPLENTE TEMPORANEO	2	2	2	0	0	5	3	1	2	0
Totale personale		429	2070	1595	4010	2769	581	3031	2760	6354	3130
Totale % sul personale complessivo		1,60	7,74	5,97	15,00	10,36	2,17	11,34	10,33	23,77	11,71

### 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	395	1071	527	201	21	2215	39,69	20,37	528	1691	870	268	9	3366	60,31	21,23
Tra 3 e 5 anni	33	886	340	94	7	1360	42,55	12,51	52	1230	461	91	2	1836	57,45	11,58
Tra 5 e 10 anni	1	88	78	38	7	212	55,64	1,95	1	61	79	26	2	169	44,36	1,07
Superiore a 10 anni	0	25	650	3677	2734	7086	40,33	65,17	0	49	1350	5969	3117	10485	59,67	66,13
Totale	429	2070	1595	4010	2769	10873			581	3031	2760	6354	3130	15856		
Totale %	1,60	7,74	5,97	15,00	10,36	40,68			2,17	11,34	10,33	23,77	11,71	59,32		

<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 A1)	Inferiore al Diploma superiore	5	71,43	2	28,57	7	0,03

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
OPERATORE (ex A2)	Inferiore al Diploma superiore	18	85,71	3	14,29	21	0,08
OPERATORE (ex A3)	Inferiore al Diploma superiore	179	67,55	86	32,45	265	1,01
ASSISTENTE (ex B1 AMM.VO)	Inferiore al Diploma superiore	8	88,89	1	11,11	9	0,03
ASSISTENTE (ex B2 AMM.VO)	Inferiore al Diploma superiore	7	46,67	8	53,33	15	0,06
ASSISTENTE (ex B3 AMM.VO)	Inferiore al Diploma superiore	158	52,67	142	47,33	300	1,14
ASSISTENTE (ex B3 INFORMATICO)	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C2 AMM.VO)	Inferiore al Diploma superiore	5	71,43	2	28,57	7	0,03
FUNZIONARIO (ex C3 AMM.VO)	Inferiore al Diploma superiore	79	51,63	74	48,37	153	0,58
FUNZIONARIO (ex C3 INFORMATICO)	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,01
FUNZIONARIO (ex C4 AMM.VO)	Inferiore al Diploma superiore	1	11,11	8	88,89	9	0,03
FUNZIONARIO (ex C4 INFORMATICO)	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C4 SANITARIO)	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	3	100,00	3	0,01
FUNZIONARIO (ex C5 AMM.VO)	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,01
FUNZIONARIO (ex C5 SANITARIO)	Inferiore al Diploma superiore	1	14,29	6	85,71	7	0,03
OPERATORE (ex A2)	Diploma di scuola superiore	6	66,67	3	33,33	9	0,03

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
OPERATORE (ex A3)	Diploma di scuola superiore	182	59,87	122	40,13	304	1,15
ASSISTENTE (ex B1 AMM.VO)	Diploma di scuola superiore	5	45,45	6	54,55	11	0,04
ASSISTENTE (ex B2 AMM.VO)	Diploma di scuola superiore	20	44,44	25	55,56	45	0,17
ASSISTENTE (ex B3 AMM.VO)	Diploma di scuola superiore	874	37,84	1436	62,16	2310	8,77
ASSISTENTE (ex B3 GEOMETRA- PERITO INDUSTRIALE)	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,01
ASSISTENTE (ex B3 INFORMATICO)	Diploma di scuola superiore	7	100,00	0	0,00	7	0,03
FUNZIONARIO (ex C1 AMM.VO)	Diploma di scuola superiore	22	43,14	29	56,86	51	0,19
FUNZIONARIO (ex C1 INFORMATICO)	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,01
FUNZIONARIO (ex C2 AMM.VO)	Diploma di scuola superiore	117	32,32	245	67,68	362	1,37
FUNZIONARIO (ex C2 INFORMATICO)	Diploma di scuola superiore	8	80,00	2	20,00	10	0,04
FUNZIONARIO (ex C2 SANITARIO)	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,01
FUNZIONARIO (ex C3 AMM.VO)	Diploma di scuola superiore	248	36,31	435	63,69	683	2,59
FUNZIONARIO (ex C3 GEOMETRA- PERITO INDUSTRIALE)	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,01
FUNZIONARIO (ex C3 INFORMATICO)	Diploma di scuola superiore	17	85,00	3	15,00	20	0,08
FUNZIONARIO (ex C3 SANITARIO)	Diploma di scuola superiore	1	7,14	13	92,86	14	0,05
FUNZIONARIO (ex C3 VIGILANZA)	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C4 AMM.VO)	Diploma di scuola superiore	598	32,41	1247	67,59	1845	7,01
FUNZIONARIO (ex C4 GEOMETRA- PERITO INDUSTRIALE)	Diploma di scuola superiore	12	85,71	2	14,29	14	0,05
FUNZIONARIO (ex C4 INFORMATICO)	Diploma di scuola superiore	37	84,09	7	15,91	44	0,17

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
FUNZIONARIO ( ex C4 SANITARIO)	Diploma di scuola superiore	15	25,00	45	75,00	60	0,23
FUNZIONARIO ( ex C4 VIGILANZA)	Diploma di scuola superiore	8	72,73	3	27,27	11	0,04
FUNZIONARIO ( ex C5 AMM.VO)	Diploma di scuola superiore	723	43,11	954	56,89	1677	6,37
FUNZIONARIO ( ex C5 GEOMETRA - PERITO INDUSTRIALE)	Diploma di scuola superiore	65	98,48	1	1,52	66	0,25
FUNZIONARIO ( ex C5 INFORMATICO)	Diploma di scuola superiore	82	80,39	20	19,61	102	0,39
FUNZIONARIO ( ex C5 SANITARIO)	Diploma di scuola superiore	17	19,77	69	80,23	86	0,33
FUNZIONARIO ( ex C5 VIGILANZA)	Diploma di scuola superiore	135	78,49	37	21,51	172	0,65
OPERATORE ( ex A3)	Laurea	15	68,18	7	31,82	22	0,08
ASSISTENTE ( ex B1 AMM.VO)	Laurea		0,00	1	100,00	1	0,00
ASSISTENTE ( ex B2 AMM.VO)	Laurea	1	25,00	3	75,00	4	0,02
ASSISTENTE ( ex B3 AMM.VO)	Laurea	12	33,33	24	66,67	36	0,14
FUNZIONARIO ( ex C1 AMM.VO)	Laurea	66	41,51	93	58,49	159	0,60
FUNZIONARIO ( ex C1 INFORMATICO)	Laurea	73	82,02	16	17,98	89	0,34
FUNZIONARIO ( ex C1 SANITARIO)	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO ( ex C2 AMM.VO)	Laurea	66	37,08	112	62,92	178	0,68
FUNZIONARIO ( ex C2 INFORMATICO)	Laurea	2	50,00	2	50,00	4	0,02
FUNZIONARIO ( ex C2 SANITARIO)	Laurea	5	38,46	8	61,54	13	0,05
FUNZIONARIO ( ex C2 VIGILANZA)	Laurea	2	28,57	5	71,43	7	0,03
FUNZIONARIO ( ex C3 AMM.VO)	Laurea	29	31,18	64	68,82	93	0,35
FUNZIONARIO ( ex C3 INFORMATICO)	Laurea	7	100,00	0	0,00	7	0,03
FUNZIONARIO ( ex C3 SANITARIO)	Laurea	19	43,18	25	56,82	44	0,17
FUNZIONARIO ( ex C4 AMM.VO)	Laurea	24	21,82	86	78,18	110	0,42
FUNZIONARIO ( ex C4 INFORMATICO)	Laurea	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 C4 SANITARIO)	Laurea	16	24,62	49	75,38	65	0,25
FUNZIONARIO ( ex C4 VIGILANZA)	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO ( ex C5 AMM.VO)	Laurea	175	48,75	184	51,25	359	1,36
FUNZIONARIO ( ex C 5 GEOMETRA - PERITO INDUSTRIALE)	Laurea	9	100,00	0	0,00	9	0,03
FUNZIONARIO ( ex C5 INFORMATICO)	Laurea	16	88,89	2	11,11	18	0,07
FUNZIONARIO ( ex C5 SANITARIO)	Laurea	10	19,61	41	80,39	51	0,19
FUNZIONARIO ( ex C5 VIGILANZA)	Laurea	89	85,58	15	14,42	104	0,40
OPERATORE ( ex A3)	Laurea magistrale	6	66,67	3	33,33	9	0,03
ASSISTENTE ( ex B2 AMM.VO)	Laurea magistrale	3	50,00	3	50,00	6	0,02
ASSISTENTE ( ex B3 AMM.VO)	Laurea magistrale	18	60,00	12	40,00	30	0,11
FUNZIONARIO ( ex C1 AMM.VO)	Laurea magistrale	46	40,71	67	59,29	113	0,43
FUNZIONARIO ( ex C1 GEOMETRA PERITO INDUSTRIALE)	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO ( ex C1 INFORMATICO)	Laurea magistrale	187	80,26	46	19,74	233	0,88
FUNZIONARIO ( ex C1 SANITARIO)	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO ( ex C1 ANALISTA PROC. CONS. PROF.)	Laurea magistrale	5	83,33	1	16,67	6	0,02
FUNZIONARIO ( ex C1 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Laurea magistrale	2666	39,43	4095	60,57	6761	25,68
FUNZIONARIO ( ex C2 AMM.VO)	Laurea magistrale	299	32,39	624	67,61	923	3,51
FUNZIONARIO ( ex C2 INFORMATICO)	Laurea magistrale	4	66,67	2	33,33	6	0,02
FUNZIONARIO ( ex C2 VIGILANZA)	Laurea magistrale	60	19,29	251	80,71	311	1,18
FUNZIONARIO ( ex C2 ANALISTA)	Laurea magistrale	111	57,51	82	42,49	193	0,73

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
FUNZIONARIO (ex C2 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Laurea magistrale	403	38,90	633	61,10	1036	3,93
FUNZIONARIO ( ex C3 AMM.VO)	Laurea magistrale	133	29,75	314	70,25	447	1,70
FUNZIONARIO (ex C3 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2	0,01
FUNZIONARIO ( ex C3 INFORMATICO)	Laurea magistrale	47	72,31	18	27,69	65	0,25
FUNZIONARIO (ex C3 SANITARIO)	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,01
FUNZIONARIO ( ex C3 VIGILANZA)	Laurea magistrale	5	33,33	10	66,67	15	0,06
FUNZIONARIO ( ex C4 AMM.VO)	Laurea magistrale	337	30,78	758	69,22	1095	4,16
FUNZIONARIO ( ex C4 INFORMATICO)	Laurea magistrale	24	68,57	11	31,43	35	0,13
FUNZIONARIO ( ex C4 SANITARIO)	Laurea magistrale	0	0,00	6	100,00	6	0,02
FUNZIONARIO ( ex C5 AMM.VO)	Laurea magistrale	1193	34,54	2261	65,46	3454	13,12
FUNZIONARIO ( ex C 5 GEOMETRA - PERITO INDUSTRIALE)	Laurea magistrale	10	90,91	1	9,09	11	0,04
FUNZIONARIO ( ex C5 INFORMATICO)	Laurea magistrale	143	65,60	75	34,40	218	0,83
FUNZIONARIO ( ex C5 SANITARIO)	Laurea magistrale	2	12,50	14	87,50	16	0,06
FUNZIONARIO ( ex C5 VIGILANZA)	Laurea magistrale	160	78,05	45	21,95	205	0,78
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	20,00	4	80,00	5	0,02
Insegnante supplente temp.	Laurea magistrale	6	35,29	11	64,71	17	0,06
LEGALE I LIVELLO	Laurea magistrale	79	44,38	99	55,62	178	0,68

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
LEGALE II LIVELLO	Laurea magistrale	57	50,89	55	49,11	112	0,43
MED.LEG. 1 FASCIA T. PIENO	Laurea magistrale	145	33,41	289	66,59	434	1,65
med. leg. 2 fascia t. pieno	Laurea magistrale	50	60,24	33	39,76	83	0,32
STATIST. ATT.LE 1 LIV.	Laurea magistrale	8	40,00	12	60,00	20	0,08
STATIST. ATT.LE 2 LIV.	Laurea magistrale	7	50,00	7	50,00	14	0,05
TECNICO EDILIZ. 1.LIV.	Laurea magistrale	45	84,91	8	15,09	53	0,20
TECNICO EDILIZ. 2.LIV.	Laurea magistrale	21	72,41	8	27,59	29	0,11
FUNZIONARIO ( ex C1 INFORMATICO)	Master di I livello	10	100,00	0	0,00	10	0,04
FUNZIONARIO ( ex C1 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Master di I livello	1	25,00	3	75,00	4	0,02
FUNZIONARIO ( ex C2 ANALISTA PROC. CONS.PROF.)	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO ( ex C2 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,00
FUNZIONARIO ( ex C4 AMM.VO)	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,00
FUNZIONARIO ( ex C4 INFORMATICO)	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO ( ex C4 SANITARIO)	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,00
FUNZIONARIO ( ex C5 SANITARIO)	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,01
FUNZIONARIO ( ex C1 INFORMATICO)	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,00
FUNZIONARIO ( ex C1 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Master di II livello	8	32,00	17	68,00	25	0,09
FUNZIONARIO ( ex C2 AMM.VO)	Master di II livello	1	25,00	3	75,00	4	0,02
FUNZIONARIO ( ex C2 ANALISTA)	Master di II livello	4	66,67	2	33,33	6	0,02
FUNZIONARIO ( ex C2 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Master di II livello	8	47,06	9	52,94	17	0,06

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
FUNZIONARIO ( ex C4 AMM.VO)	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,00
FUNZIONARIO ( ex C5 AMM.VO)	Master di II livello	2	50,00	2	50,00	4	0,02
FUNZIONARIO (ex C5 VIGILANZA)	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO ( ex C1 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Dottorato di ricerca	1	25,00	3	75,00	4	0,02
FUNZIONARIO ( ex C2 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,00
Totale personale		10640		15688		26328	
Totale % sul personale complessivo		39,81		58,69		98,50	

<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

I dipendenti Inps risultano in crescita rispetto allo scorso anno del 15% (23.289 al 31.12.2022 contro 26.729 al 31.12.2023).

Le donne a fine 2023 rappresentano il 59,32% sul totale dei/le dipendenti dell'Istituto, percentuale in crescita rispetto al 2022 di quasi un punto percentuale.

La presenza femminile all'interno della dirigenza è pari al 20% sulla dirigenza di prima fascia, e al 44% sulla dirigenza di seconda fascia, il primo dato in diminuzione rispetto al 2022 di tre punti percentuali, stabile il secondo. Nel complesso della dirigenza (prima e seconda fascia), le donne rappresentano il 42%, come registrato nel 2022.

Tra i professionisti la quota di donne è pari al 55%, percentuale in linea rispetto al 2022. La percentuale più alta si trova all'interno dell'area medica (62%). Oltre all'area medica, la maggior parte delle donne rimane fortemente concentrata nei ruoli amministrativi non dirigenziali; in questi ultimi è collocato il 95% di tutto il personale, mentre la dirigenza nel complesso rappresenta il 1,5% dei/le dipendenti dell'Istituto, i professionisti il 3,5%. Entrambe le percentuali in diminuzione rispetto l'anno precedente.

La percentuale più bassa di presenza femminile si riscontra nell'area degli Operatori (35%) e tra i professionisti tecnici (15%), l'area dei funzionari (ex area C) è quella maggiormente rappresentata nell'Istituto e le donne costituiscono il 60% di questo inquadramento.

Relativamente alla classificazione per età il 62,3% degli uomini e il 59,8% delle donne sono distribuiti nelle ultime due classi over 50. Questa percentuale complessiva pari al 61,5% si è significativamente ridotta rispetto al 72% registrato nel 2022 grazie al processo di turn over che ha significativamente ringiovanito la popolazione, anche se la classe d'età maggiormente rappresentata per entrambi i generi è quella tra i 51 e 60 anni, con il 39% dei /lle lavoratori/lavoratrici che si trova in questa fascia.

La seconda classe in ordine di rappresentatività (22,1%) è quella degli ultrasessantenni, l' 11,7% le donne e il 10,4% gli uomini.

Seguono poi i trentenni che rappresentano il 19,1% di tutti i dipendenti, con un aumento di 8 punti percentuali rispetto al

2022, a testimonianza del ringiovanimento derivante dalle immissioni in ruolo.

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

Un indicatore importante per monitorare le carriere femminili è quello della permanenza nel profilo e livello. Infatti, anche per questo anno si registra una maggiore stazionarietà femminile per permanenze superiore ai 10 anni nello stesso livello (il 42% di tutte le lavoratrici non dirigenti contro il 37% 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 costanti rispetto al 2022.

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

Relativamente ai titoli di istruzione il 67% del personale è in possesso di laurea/laurea magistrale o titolo post-laurea con differenze poco rilevanti tra i generi, il 3% ha un titolo di studio inferiore al diploma superiore, mentre il rimanente 30% è in possesso di diploma di scuola media superiore. Queste percentuali mostrano tutte un notevole miglioramento verso un maggior livello di istruzione rispetto allo scorso anno.

## 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	427	2063	1585	3907	2713	10695	41,50	98,36	581	3026	2650	5839	2981	15077	58,50	95,09
Part Time >50%	1	4	8	50	31	94	12,02	0,86		5	99	460	124	688	87,98	4,34
Part Time ≤50%	1	3	2	53	25	84	48,00	0,77	0	0	11	55	25	91	52,00	0,57
Totale	429	2070	1595	4010	2769	10873			581	3031	2760	6354	3130	15856		
Totale %	1,60	7,74	5,97	15,00	10,36	40,68			2,17	11,34	10,33	23,77	11,71	59,32		

<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 31,25%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 33,33%	0	0	0	2	0	2	20,00	0,01	0	0	1	7	0	8	80,00	0,02
PART-TIME MISTO 37,04%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00

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 39,08%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 41,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 41,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 50%	0	0	0	4	5	9	30,00	0,03	0	0	3	10	8	21	70,00	0,04
PART-TIME MISTO 50,92%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 52,08%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 55,56%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 58,34%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 61,88%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 62,50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	3	0	3	100,00	0,01
PART-TIME MISTO 62,51%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 63,65%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 63,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 66%	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME MISTO 66,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	4	0	4	100,00	0,01
PART-TIME MISTO 66,67%	0	0	0	1	1	2	50,00	0,01	0	0	1	1	0	2	50,00	0,00
PART-TIME MISTO 67,70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 67,71%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 68,91%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	5	3	8	100,00	0,02
PART-TIME MISTO 70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 72,22%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 73,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 75%	0	0	0	1	0	1	50,00	0,00	0	0	0	1	0	1	50,00	0,00
PART-TIME MISTO 75,22%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 76,38%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	4	1	5	100,00	0,01
PART-TIME MISTO 76,39%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 77,54%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,00

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 82,75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 82,76%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 88,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 88,88%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 90%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 93,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 95,83%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
Part-time Orizzontale 50%	0	0	0	2	1	3	27,27	0,01	0	0	1	4	3	8	72,73	0,02
Part-time Orizzontale 55,55%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	11	1	13	100,00	0,03
PART-TIME ORIZZONTALE 55,56%	0	0	0	1	3	4	26,67	0,01	0	0	3	4	4	11	73,33	0,02
PART-TIME ORIZZONTALE 55,60%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE 63,88%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE 66,66%	0	0	0	0	1	1	16,67	0,00	0	0	0	0	5	5	83,33	0,01
PART-TIME ORIZZONTALE 66,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	2	2	100,00	0,00
Part-time Orizzontale 69,44%	0	0	2	0	3	5	8,06	0,02	0	1	10	34	12	57	91,94	0,11
PART-TIME ORIZZONTALE 69,45%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	8	4	12	100,00	0,02
PART-TIME ORIZZONTALE 69,49%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE 70%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME ORIZZONTALE 72,22%	0	0	1	0	1	2	50,00	0,01	0	0	0	2	0	2	50,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE 72,91%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
Part-time orizzontale 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	6	1	7	100,00	0,01
PART-TIME ORIZZONTALE 76,38%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	0,00

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 76,39%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE 77,77%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE 78,35%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE 80,56%	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME ORIZZONTALE 81%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
Part-time Orizzontale 83,33%	0	0	1	8	4	13	5,51	0,04	0	1	28	141	53	223	94,49	0,44
PART-TIME ORIZZONTALE 85%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE 85,65%	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME ORIZZONTALE 86,11%	0	0	0	0	1	1	25,00	0,00	0	0	0	2	1	3	75,00	0,01
PART-TIME ORIZZONTALE 87,37%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE 88,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE 88,88%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,00
Part-time Orizzontale 88,89%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE 90,27%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	5	4	11	100,00	0,02
PART-TIME ORIZZONTALE 97,22%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 30%	0	1	0	3	2	6	66,67	0,02	0	0	0	2	1	3	33,33	0,01
PART-TIME VERTICALE 33,33%	0	0	0	4	2	6	75,00	0,02	0	0	0	1	1	2	25,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 37,03%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 40%	0	1	1	5	4	11	52,38	0,04	0	0	0	4	6	10	47,62	0,02
PART-TIME VERTICALE 41,66%	0	0	0	0	1	1	50,00	0,00	0	0	0	1	0	1	50,00	0,00
Part-time Verticale 41,67%	0	0	0	2	0	2	66,67	0,01	0	0	0	1	0	1	33,33	0,00

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 50%	1	0	2	23	20	46	53,49	0,16	0	0	2	22	16	40	46,51	0,08
PART-TIME VERTICALE 54,16%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 55,56%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 57,87%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 58,33%	0	0	0	0	1	1	50,00	0,00	0	0	0	0	1	1	50,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 60%	1	3	0	7	6	17	22,67	0,06	0	2	4	31	21	58	77,33	0,11
PART-TIME VERTICALE 63,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 66,66%	0	0	0	0	1	1	16,67	0,00	0	0	0	2	3	5	83,33	0,01
Part-time Verticale 66,67%	0	0	0	2	1	3	37,50	0,01	0	0	0	3	2	5	62,50	0,01
PART-TIME VERTICALE 67,60%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 68,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	2	2	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 70,83%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 73,33%	0	0	0	0	1	1	25,00	0,00	0	0	0	2	1	3	75,00	0,01
PART-TIME VERTICALE 75%	0	1	0	3	4	8	21,62	0,03	0	0	3	14	12	29	78,38	0,06
PART-TIME VERTICALE 76,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 77,77%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 80%	0	0	1	10	9	20	15,63	0,07	0	0	8	74	26	108	84,38	0,21
Part-time Verticale 83,33%	0	0	0	3	2	5	13,16	0,02	0	0	2	23	8	33	86,84	0,06
PART-TIME VERTICALE 86,11%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00

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 86,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 86,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 87,31%	0	0	0	1	0	1	50,00	0,00	0	0	0	1	0	1	50,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 87,50%	0	0	0	1	0	1	25,00	0,00	0	0	0	1	2	3	75,00	0,01
PART-TIME VERTICALE 88,10%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 88,46%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 89,93%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 90%	0	0	0	1	1	2	18,18	0,01	0	0	0	5	4	9	81,82	0,02
PART-TIME VERTICALE 91,63%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 91,66%	0	0	0	3	1	4	11,76	0,01	0	0	4	15	11	30	88,24	0,06
PART-TIME VERTICALE 91,67%	0	0	1	2	1	4	12,12	0,01	0	0	1	17	11	29	87,88	0,06
PART-TIME VERTICALE 93%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 93,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	3	1	5	100,00	0,01
PART-TIME VERTICALE 93,59%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 94,79%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 95%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 95,25%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 95,34%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME VERTICALE 95,60%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 95,83%	0	0	0	1	0	1	33,33	0,00	0	0	0	2	0	2	66,67	0,00
PART-TIME VERTICALE 96,15%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	2	4	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 96,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 98,61%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
Personale che ha aderito alla banca delle ore	208	854	499	735	503	2799	35,04	9,47	282	1309	845	1815	937	5188	64,96	10,15
Personale che fruisce della banca delle ore	71	306	201	315	188	1081	32,83	3,66	93	385	301	930	503	2212	67,17	4,33
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	5	0	5	27,78	0,02	0	0	0	7	6	13	72,22	0,03
Personale che fruisce del lavoro agile a ore	29	243	294	735	473	1774	36,03	6,00	49	359	538	1525	679	3150	63,97	6,17
Personale che fruisce del lavoro agile a giorni	342	1767	1182	2899	2498	8688	38,17	29,38	496	2603	2287	5298	3392	14076	61,83	27,55
Congedo L. n. 53/2000 e s.m.i.	1	17	24	68	34	144	19,67	0,49	5	44	124	291	124	588	80,33	1,15
NUMERO PERMESSI CONGEDI PER LA DISABILITA' EX ART. 42, COMMA 5, D.LGS. N. 151/2001 S.M.I.	0	4	7	24	55	90	23,50	0,30	0	11	30	137	115	293	76,50	0,57
Congedo paternità	4	130	42	7	3	186	100,00	0,63	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Diritto allo studio	4	33	31	20	7	95	31,35	0,32	2	51	61	83	11	208	68,65	0,41
NUMERO PERMESSI GIORNALIERI PERMESSI STUDIO	4	29	29	17	5	84	31,23	0,28	4	48	52	75	6	185	68,77	0,36
NUMERO PERMESSI ORARI PERMESSI STUDIO	2	6	11	3	2	24	29,63	0,08	1	5	17	30	4	57	70,37	0,11
Permessi brevi 36 ore ex art. 34 CCNL 12.02.2018	221	1178	905	2255	1851	6410	39,49	21,68	313	1642	1634	4041	2193	9823	60,51	19,23
Permessi per motivi familiari /personali 18 ore ex art. 25 CCNL 09.05.2022	328	1657	1193	2267	2385	7830	36,33	26,48	485	2605	2194	5200	3240	13724	63,67	26,86

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>
Riposi giornalieri per allattamento ex art. 39 D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i.	0	16	4	1	0	21	6,54	0,07	9	240	49	2	0	300	93,46	0,59
telelavoro domiciliare	0	4	21	77	50	152	27,44	0,51	1	14	108	172	107	402	72,56	0,79
Totale	1216	6250	4452	9520	8134	29572			1740	9320	8324	20139	11568	51091		
Totale %	1,51	7,75	5,52	11,80	10,08	36,66			2,16	11,55	10,32	24,97	14,34	63,34		

<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%) rimane stabile al 4,5% rispetto al 2022, interrompendo il trend in diminuzione che si era registrato dopo il Covid.

In ogni caso le donne continuano ad essere le maggiori utilizzatrici di questa tipologia di lavoro rappresentando oltre l'83% di tutti i fruitori. Relativamente alla forma di part time scelta uomini e donne prediligono il part time verticale, nella fattispecie il 57% di tutti i fruitori, seguito dal part time orizzontale al 31%, residuale quello misto al 12%.

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

Nel 2023 il lavoro agile a giorni è stato fruito dal 80% degli uomini e dal 89% delle donne, in diminuzione rispetto allo scorso anno. Il lavoro agile a ore è fruito dal 16% degli uomini e dal 20% delle donne. Il telelavoro è fruito al 3,9% (2,5% donne e 1,4% uomini).

Per la banca a ore il personale che ha aderito rappresenta il 31% (27% uomini, 34% donne) di tutti i dipendenti con l'esclusione dei dirigenti e dei professionisti. Hanno beneficiato della banca ore l'11% degli uomini e il 15% delle donne. Hanno beneficiato del congedo di paternità 186 neopapà, la maggior parte dei quali collocato nella fascia d'età 31-40.

## 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	34647	31,49	75387	68,51	110034	60,14
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	18086	34,88	33765	65,12	51851	28,34
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	2192	12,52	15312	87,48	17504	9,57

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	280	7,85	3289	92,15	3569	1,95
Totale permessi	55205	30,17	127753	69,83	182958	

<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'88% di tutti i permessi rappresentati nella tabella, in crescita di due punti percentuali rispetto lo scorso anno. Circa il 67% di tale tipologia di permesso è fruito dalle donne. I congedi parentali rappresentano solo il 12% dei congedi rappresentati nella tabella e a fruirla è l'88% delle donne.

Si evidenzia la necessità di prevedere la presenza del Disability manager a livello regionale e non solo a livello centrale al fine di sostenere il personale disabile o con parenti con disabilità.

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

- Congedi parentali

## 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?:

1. Consolidamento delle procedure per **favorire il riallineamento nei processi di lavoro dei dipendenti dopo lunga assenza dal servizio** anche con uso di percorsi di formazione del personale assente dal lavoro a qualsiasi titolo per lunghi periodi (Linee Guida DFP).

2. **Analisi delle necessità su eventuali istituzione di asili nido/ ludoteche presso le sedi periferiche** e, eventuale, stipula di convenzioni anche in sinergia con altre amministrazioni.

3. Elaborazione di una "**Carta del tempo del lavoro manageriale**" per adozione di buone pratiche organizzative (es. definizione fasce orarie riunioni) [linee guida DFP].

4. Studio di proposte per adozione **Carte della Conciliazione**, anche valutando la possibilità di adesione a certificazioni e standard come il Family Audit.

5. **Monitoraggio sull'utilizzo dello SW** come strumento di conciliazione V/L

6. Integrazione **linee guida lavoro agile** per la tutela dei dipendenti dell'Istituto in caso di calamità naturali (regolamentazione assenze, eventuale chiusura sede, copertura assicurativa, etc...).
7. Sviluppo **percorsi formativi sulle competenze della/ Consigliera/e di Fiducia**.
8. Implementazione **attività e informazione rivolta alla prevenzione della violenza contro le donne**. Divulgazione di progetti sulla violenza contro le donne.  
- Progetto "L'Inps è con le donne" già avviato presso la Direzione provinciale Terni da estendere su tutto il territorio nazionale.
9. Evento e **percorsi formativi sui temi di inclusione e sviluppo della cultura sulle pari opportunità** per 125 anni INPS rielaborazione progetto formativo Noi X
10. Diffusione di tecnologie assistive adeguate al fine di garantire ai dipendenti con disabilità visive la possibilità di utilizzare le apparecchiature informatiche, previo intervento formativo dedicato.  
Progetto Veneto da estendere su tutto il territorio nazionale.
11. Progetto su violenza di genere **"Protagonismo maschile nella lotta contro la violenza di genere"** con incontri sul territorio organizzati in Focus group con dipendenti su base volontaria per affrontare il problema della violenza di genere.
12. Aggiornamento e implementazione **Cruscotto di indicatori di genere**: monitoraggio delle carriere del personale interno, divari retributivi di genere nell'Istituto a parità di qualifica e anzianità aziendale. Mappatura delle competenze professionali delle lavoratrici e dei lavoratori con relativi report. Monitoraggio smart working e congedi. Analisi del welfare aziendale per genere.
13. Studio di fattibilità **certificazione di parità**
14. **Bilancio di genere**. Rapporto di genere sulla struttura e sulle dinamiche occupazionali, economiche e sociali del Paese anche con riferimento alle prestazioni previdenziali e assistenziali erogate dall'Istituto. Sviluppo base dati statistica su prestazioni erogate dall'istituto a favore di donne vittime di violenza
15. Sviluppo performance individuale, di gruppo e organizzativa per premiare il merito e il raggiungimento di obiettivi di promozione delle pari opportunità. **Questionario benessere organizzativo**.
16. **Sportello di ascolto**. Promozione di azioni a supporto dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità per implementare e arricchire il bagaglio di conoscenze soggettive sul potenziale di ogni dipendente, prendendosi cura altresì di supportare il dipendente anche nei momenti di disagio personale
17. Mobbing: **Promozione di un questionario diretto alla valutazione del clima aziendale** per elaborazione report. Analisi risposte questionario ed individuazione soggetto formatore.
18. Potenziamento della **figura del Respid** art. 39 D.lgs 165/2001 ss.mm.ii. nell'organizzazione centrale e territoriale alla luce delle Linee Guida D.Ministero del Lavoro n. 43 del 11/03/2022.
19. Progetto su violenza di genere **"Protagonismo maschile nella lotta contro la violenza di genere"** con incontri sul territorio organizzati in Focus group con dipendenti su base volontaria per affrontare il problema della violenza di genere.
20. **Acquisizione preventiva di pareri del Cug**, da parte dell'Amministrazione, relativi alle materie aventi riflessi sull'organizzazione e la gestione del personale (Direttiva PCM 26 giugno 2019). Assicurare la partecipazione del CUG alle decisioni da assumere ai tavoli della contrattazione collettiva integrativa.
21. **Collaborazione con Associazioni, CUG di altre Amministrazioni, Rete dei Cug e con la Consigliera Nazionale di Parità** (Direttiva PCM 4 marzo 2011, paragrafo 4).
22. Incontri informativi-formativi sul territorio sul ruolo del Cug/presentazione obiettivi pari opportunità, eventualmente plenarie CUG sul territorio (Direttiva n.2/2019).  
Prosecuzione delle attività legate agli eventi **"Il Cug incontra il territorio"**.

### 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	2523	8270	3705	6737	3536	24771	43,27	5,14	3881	12877	7115	6659	1948	32480	56,73	4,18
Aggiornamento professionale	49631	161822	79102	100734	52244	443533	38,08	92,01	73628	263727	140188	179885	63881	721309	61,92	92,77
Competenze manageriali/Relazionali	79	1959	1179	7995	1493	12705	37,20	2,64	342	1713	2686	13438	3272	21451	62,80	2,76
Tematiche CUG	200	400	408	12	4	1024	30,96	0,21	200	1000	1012	64	8	2284	69,04	0,29
Totale ore	52433	172451	84394	115478	57277	482033			78051	279317	151001	200046	69109	777524		
Totale ore %	4,16	13,69	6,70	9,17	4,55	38,27			6,20	22,18	11,99	15,88	5,49	61,73		

<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

Sono stati aggiornati gli interventi collegati all'attuazione del bilancio di genere. In quest'ottica, l'Amministrazione ha realizzato un "Cruscotto di genere" che monitora i percorsi professionali del personale in ottica di pari opportunità e fornisce indicatori sullo sviluppo del Bilancio di genere.

E' stato sviluppato all'interno del piano della performance, su impulso del CIV dell'istituto, il "Rapporto di genere" che ha analizzato il gender gap nel mercato del lavoro e nel sistema previdenziale, facendo riferimento ai dati in possesso dell'INPS.

Sono state inoltre sviluppate delle analisi sulla base dei dati disponibili negli archivi dell'Istituto sui divari di genere, sulle prestazioni legate al genere (a favore della famiglia, a contrasto della violenza di genere, e strumenti di conciliazione) sia all'interno del Rapporto Annuale 2023 che nel Bilancio Sociale 2023.

Prosegue la collaborazione con il MEF e la Ragioneria Generale dello Stato per la fornitura degli indicatori utili alla redazione del Bilancio di Genere dello Stato sulla base delle convenzioni sottoscritte.

Il MEF - RGS provvede all'erogazione ad INPS, di un contributo annuale da utilizzarsi esclusivamente per il pagamento delle borse di studio e delle indennità per i programmi di ricerca del progetto "Visitinps Scholars", dedicati all'analisi e alla valutazione dell'impatto di politiche pubbliche sul genere, sulla base dei criteri e delle modalità individuate nel vigente Regolamento "Visitinps Scholars".

Il programma "Visitinps Scholars" è un'iniziativa dell'Istituto per promuovere le attività di ricerca, di analisi statistica ed economica e di valutazione degli effetti delle politiche legislative sulle materie di competenza dell'Istituto, individuate nelle aree di ricerca strategiche.

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

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
38 PROFESSIONISTI AREA TECNICO EDILIZIA	6	50,00	6	50,00	12	31,58	Donna
62 PROFESSIONISTI MEDICI II LIVELLO	4	33,33	8	66,67	12	31,58	Donna
701 MEDICI ESTERNI	8	57,14	6	42,86	14	36,84	Uomo
Totale personale	18		20		38		
Totale % sul personale complessivo	0,07		0,07		0,14		

<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

Nella composizione delle commissioni di concorso si rileva che le donne, nonostante rappresentino oltre il 59% dei dipendenti dell'Istituto, sono presenti nel 52,6% dei casi, stessa percentuale dello scorso anno. Un netto progresso sempre relativamente all'anno precedente si ha nella nomina dei presidenti in cui due su tre casi è di genere femminile.

### 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 %
DIRIGENTE PRIMA FASCIA	€211089,00	€212321,00	€ 1232,00	0,58
DIRIGENTE SECONDA FASCIA INC.LIV.GEN.	€219198,00	€213737,00	€ -5461,00	-2,56
DIRIGENTE SECONDA FASCIA	€145080,00	€144349,00	€ -731,00	-0,51
legale II liv.	€208331,00	€203473,00	€ -4858,00	-2,39
legale I liv.	€182564,00	€182157,00	€ -407,00	-0,22
MED.LEG.2^ FASCIA	€127839,00	€123164,00	€ -4675,00	-3,80
MED.LEG.1^ FASCIA	€90458,00	€81423,00	€ -9035,00	-11,10
STATIST. ATT.LE 2 LIV.	€124286,00	€114672,00	€ -9614,00	-8,38
STATIST. ATT.LE 1 LIV.	€90832,00	€91710,00	€ 878,00	0,96
tecnico edilizio 2 liv.	€114256,00	€111018,00	€ -3238,00	-2,92
tecnico edilizio 1 liv.	€93285,00	€99097,00	€ 5812,00	5,86
Funzionario ex C5	€50012,00	€48853,00	€ -1159,00	-2,37
Funzionario ex C4	€45808,00	€45087,00	€ -721,00	-1,60
Funzionario ex C3	€43157,00	€42352,00	€ -805,00	-1,90

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Funzionario ex C2	€41094,00	€41034,00	€ -60,00	-0,15
Funzionario ex C1	€38058,00	€38387,00	€ 329,00	0,86
Assistente ex B3	€38446,00	€37944,00	€ -502,00	-1,32
Assistente ex B2	€35515,00	€35483,00	€ -32,00	-0,09
Assistente ex B1	€33931,00	€34656,00	€ 725,00	2,09
Operatore ex A3	€35599,00	€35099,00	€ -500,00	-1,42
Operatore ex A2	€33516,00	€33395,00	€ -121,00	-0,36
Operatore ex A1	€32852,00	€32766,00	€ -86,00	-0,26
insegnanti	€30303,00	€29270,00	€ -1033,00	-3,53

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

Il pay gap è presente, anche se in misura molto contenuta, in quasi tutti gli inquadramenti tranne che per poche eccezioni numericamente poco consistenti.

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

Le differenze più evidenti sono tuttavia relative a classi poco numerose, tra le classi più consistenti si segnala il 2,3% dell'inquadramento ex C5.

## **Sezione 4 - Benessere personale**

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

- Promozione di un questionario diretto alla valutazione del clima aziendale: il Mobbing. PIAO 2023-2025 (messaggio Hermes n. 807 del 27-2-2023).

- Somministrazione della "lista di controllo" INAIL per il monitoraggio e la valutazione del rischio stress lavoro correlato del personale della Direzione Generale. La lista somministrata su un campione di lavoratori, estratto su base stratificata e casuale, tenendo conto anche del genere oltre che dell'anzianità di servizio, classi di età e qualifica funzionale. (settembre 2023)

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 Metropolitan 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.

- Progetto "Altre abilità": rivolto a tutto il personale della Direzione di Coordinamento Metropolitan di Milano a favore dell'inclusione e motivazione del personale.

- Pubblicazione di un Vademecum definito da DCBOSL e CUG sulle condotte lesive nei luoghi di lavoro (messaggio Hermes n. 4138/2023).

- Pubblicazione catalogo "5 modi di dire parità di genere in INPS" rivolto agli utenti interni ed esterni sulle principali e significative iniziative realizzate in Inps in tema di parità di genere.

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

- Proposta attività formativa-informativa su "PROTAGONISMO MASCHILE NELLA LOTTA CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE".

- Definizione studio di fattibilità CERTIFICAZIONE DI PARITÀ DI GENERE tra Tecnostruttura e CUG con individuazione indicatori di performance previsti dalla prassi UNI/PdR 125:2022. Definizione del pre-audit con il rilascio da parte dell'Organismo certificatore accreditato di un parere favorevole alla certificazione di parità dell'Istituto, previa adozione di un apposito sistema di gestione e di monitoraggio della parità di genere.

Sono state adottate da parte del Direttore Generale le linee guida sulle politiche di genere con l'impegno di uno sviluppo del sistema di gestione e l'adozione di un piano strategico operativo per la parità di genere. E' stato costituito uno specifico Comitato Guida.

#### 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 16 casi di discriminazione, 21 di mobbing, 16 molestie, 3 violenza morale/straining di cui più della metà sono stati risolti (32) attraverso il trasferimento ad altra sede del denunciante, o a seguito di incontri, colloqui e confronti del/la CdF tra le parti interessate e la dirigenza, gli altri sono in istruttoria o parzialmente risolti (10), altri sono stati sottoposti al CUG o sono stati conclusi in quanto si è avviato un

procedimento disciplinare (3) o non sono stati risolti (11).

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

PIAO 2023-2025 SALUTE DI GENERE - VALUTAZIONE CLIMA AZIENDALE

**Valutazione del clima aziendale:** è stato somministrato un questionario diretto alla valutazione del clima aziendale ed azioni conseguenti.

Obiettivo:

Rispetto integrità fisica e psicologica propria e altrui

**Sportello di ascolto:** promozione di azioni a supporto dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità per implementare ed arricchire il bagaglio di conoscenze soggettive sul potenziale di ogni dipendente, prendendosi cura altresì di supportare il dipendente anche nei momenti di disagio personale.

**Pubblicazione Vademecum sulle condotte lesive nei luoghi di lavoro:** messaggio Hermes n. 4138 del 21/11/2023.

Obiettivo:

PIAO 2023-2025 DELIBERAZIONE CDA N. 14 DEL 30.01.2023- SALUTE DI GENERE - IMPLEMENTAZIONE BEST PRACTICE - COSTITUZIONE RETE -

**Conciliazione vita-lavoro:** è stata effettuata un'analisi del welfare aziendale per genere. Fruizione smart working e congedi.

Nel 2023, con determinazione commissariale n. 14 del 12/7/2023, l'Istituto ha deliberato la costituzione di due nuovi capitoli del bilancio finanziario per "Oneri connessi al finanziamento delle iniziative in materia della salute di genere in Istituto" e per "Oneri connessi al finanziamento delle iniziative in materia di benessere organizzativo, salute delle risorse umane dell'Istituto e conciliazione dei tempi vita-lavoro" con lo stanziamento per l'anno 2023, rispettivamente, di € 100.000 e € 50.000.

Obiettivo:

PIAO 2023-2025 ISTITUZIONE SPORTELLO DI ASCOLTO

E' stato creato il capitolo di spesa non obbligatorio "oneri connessi a finanziamento delle iniziative in materia della salute di genere in Istituto", sono state avviate le procedure e definito il modello di convenzione con l'ENPAP per l'avvio sperimentale dello Sportello (messaggio Hermes n. 5181 del 2/1/2024).

## 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:  
€20000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con  
specificazione degli argomenti oggetto  
di formazione: Formazione Consigliere/i di Fiducia

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  
amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
8

Il cug si avvale di collaborazioni  
esterne?: No

## Attività

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

- 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
- 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

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

- Criteri di valutazione del personale
- 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?

- 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

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

Pubblicati sul sito dell'Istituto i dati sulle vittime di violenza di genere; forniti dati alla RGS per la redazione del bilancio di genere dello Stato in base alla Convenzione per l'attività di analisi e valutazione della spesa per la redazione del Bilancio di genere MEF - RGS - Prot. 87373 del 11/06/2020.

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

E' stato somministrato il questionario di customer interna 2023. Nel questionario sono presenti domande sulla percezione della parità di genere, sulla valutazione e merito e sulla sostenibilità (messaggio Hermes n. 0004047 del 15/11/2023)

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

- somministrazione di un questionario diretto alla valutazione del clima aziendale: il Mobbing. (hermes n.807 del 27/02/2023)

- Predisposizione vademecum su condotte mobbizzanti definito da DCBOSL e CUG (messaggio Hermes n.4138 del 21/11/2023)

---

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

- nomina del Disability manager (Det. DG 153/2023).

- Attività formativa per le/i Consigliere/i di Fiducia.

- Avvio procedura avvicinamento alla Certificazione di parità.

---

Azioni positive per prevenire situazioni di discriminazione e violenza sulle donne

- Sottoscrizione accordi tra INPS e CAV su parte del territorio nazionale

- Iniziative su tutto il territorio nazionale a contrasto della violenza di genere e a sostegno dell'utenza: eventi, pubblicazione e divulgazione materiale informativo (locandine posto occupato, elenco centri antiviolenza), apertura sportello rosa negli URP per la giornata internazionale contro la violenza sulle donne, tutte le sedi illuminate di rosso

---

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 dati su smart working e congedi.

- Predisposizione relazione finale su smart working, congedi e welfare aziendale. Pubblicata relazione smart working e congedi su Rapporto Annuale dell'Istituto.

---

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

- Pubblicazione Linee Guida in Materia di "Politica della Parità di Genere in INPS" (messaggio Hermes n. 004008 del 14/11/2023)

- Pubblicazione catalogo "5 modi di dire parità di genere in INPS"

- Convegni sui temi di contrasto alla violenza e parità di genere (Milano, Roma e Napoli)

- Pubblicazione Vademecum condotte lesive nei luoghi di lavoro (messaggio Hermes n.4138 del 21/11/2023)

---

## Azioni positive per prevenire situazioni di discriminazione e violenza sulle donne

- Pubblicazione "Guida in 8 passi per le donne vittime di violenza". Utile strumento informativo su tutte le prestazioni possibili erogate dall'Inps a sostegno delle donne vittime di violenza.

## Considerazioni conclusive

Risulta valorizzata 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.

Consolidata la formulazione di report all'OIV di rendicontazione periodica sulle attività del Comitato e l'acquisizione di pareri. Nella relazione presentata nel 2023 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.

Le più significative azioni positive sono confluite nel PIAO all'interno sezione "Salute di genere".

E' stato definito lo studio di fattibilità per l'avvicinamento alla certificazione di genere, introdotta dall'art.46-bis del nuovo Codice delle Pari Opportunità, sulla base di quanto disposto dalla prassi UNI/PDR 125:2022 con l'individuazione degli indicatori qualitativi e quantitativi riferiti alla parità di genere. E' stato definito il pre audit che si è concluso nel dicembre 2023 con il rilascio da parte dell'Organismo certificatore incaricato e accreditato di un parere favorevole alla certificazione di parità per l'Istituto previa implementazione di un apposito sistema di gestione e monitoraggio della parità di genere. Sono state adottate dal Direttore generale le Linee guida sulle politiche di parità di genere con la previsione di implementare il sistema di gestione e monitoraggio del programma di parità, di istituire il Comitato Guida e di redigere il Piano strategico di parità/Piano operativo di parità.

Oltre alle riunioni plenarie del CUG svolte in modalità mista, si sono svolti diversi convegni sul territorio sul "Protagonismo maschile nel contrasto alla violenza di genere", "Voci soffocate"; a livello centrale workshop "Famiglia e parità"; il CUG ha partecipato per buona parte dell'anno, come uditor, con una rappresentanza alle riunioni dell'Amministrazione con le OO.SS. , e partecipa alle riunioni della Rete nazionale dei CUG e ad alcune Commissioni.

## 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 effettiva 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.

La messa a sistema del Piano operativo di parità, previsto dalle Linee guida emanate dal Direttore Generale, costituisce un significativo passo verso un effettivo cambiamento attraverso il monitoraggio e l'auditing sulla realizzazione degli obiettivi di parità con la previsione di azioni correttive finalizzate al miglioramento continuo.

Con riferimento alla difformità dell'utilizzo dei congedi parentali tra i generi e ad alcuni ambiti di disparità nello sviluppo della carriera 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 per valorizzare lo sviluppo delle carriere e dell'empowerment femminile.

E' auspicabile 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 ulteriore numero di nuove risorse è auspicabile rafforzare 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 e le iniziative intraprese per l'avvicinamento alla certificazione della parità di genere consolida la consapevolezza che nell'Istituto si stia sviluppando una cultura inclusiva e di parità.

Partendo dalle evidenze dei dati è opportuno attuare nel tempo sempre migliori azioni per favorire il benessere organizzativo e lavorativo, la conciliazione vita-lavoro, la valorizzazione del personale, delle differenze e dei talenti, intervenendo con le iniziative più efficaci per creare equità e parità, anche salariale, considerato che le pari opportunità sono entrate come nuovo paradigma nel DNA dell'organizzazione dell'Istituto.

---

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-previdenza-sociale-inps-2024>