



Relazione CUG

# Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni Migranti e per il contrasto delle malattie della Poverta' - 2024

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

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

Acronimo: INMP

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00153

Indirizzo: Via di San Gallicano, 25/a

Codice Amministrazione: inlps

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Enti Pubblici Produttori di Servizi  
Assistenziali, Ricreativi e Culturali

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Tra i 50 e i 100

Piano Triennale di Azioni Positive

2023-2025

[piano\\_azioni\\_positive\\_inlps-  
triennio\\_2023-2025-anno\\_.pdf  
\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_inlps-triennio\\_2023-2025-anno\\_.pdf\) \(9.47  
MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inlps-triennio_2023-2025-anno_.pdf)



## 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
	COMP. TI	0	0	7	3	1	1	5	14	12	1
	COMP. TD	0	0	0	0	0	2	4	3	4	0
	Dir Med. T.I.	0	0	0	5	1	0	1	7	3	3
	Dir Med. T.D.	0	0	1	0	0	0	0	2	1	0
	DIR. PTA TI	0	0	1	4	0	0	0	0	2	1
	DIR. PTA TD	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale personale		0	0	9	12	2	3	10	26	23	5
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,00	10,00	13,33	2,22	3,33	11,11	28,89	25,56	5,56

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	0	0	2	2	0	4	12,90	16,67	0	0	11	15	1	27	87,10	42,86
Tra 3 e 5 anni	0	0	3	5	0	8	26,67	33,33	0	0	7	13	2	22	73,33	34,92
Tra 5 e 10 anni	0	0	4	6	2	12	46,15	50,00	0	0	8	4	2	14	53,85	22,22
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	9	13	2	24			0	0	26	32	5	63		
Totale %	0,00	0,00	10,34	14,94	2,30	27,59			0,00	0,00	29,89	36,78	5,75	72,41		

<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>

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
	Diploma di scuola superiore	4	80,00	1	20,00	5	8,77
	Laurea	0	0,00	35	100,00	35	61,40
	Laurea magistrale	6	100,00	0	0,00	6	10,53
	Master di I livello	1	20,00	4	80,00	5	8,77
	Master di II livello	0	0,00	5	100,00	5	8,77
	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	1,75
Totale personale		11		46		57	
Totale % sul personale complessivo		10,48		43,81		54,29	

<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

## 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	0	0	9	12	2	23	25,56	100,00	3	10	26	23	5	67	74,44	100,00
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	9	12	2	23			3	10	26	23	5	67		
Totale %	0,00	0,00	10,00	13,33	2,22	25,56			3,33	11,11	28,89	25,56	5,56	74,44		

<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>
LAVORO AGILE	0	1	3	3	0	7	25,00	100,00	2	6	9	3	1	21	75,00	100,00
Totale	0	1	3	3	0	7			2	6	9	3	1	21		
Totale %	0,00	3,57	10,71	10,71	0,00	25,00			7,14	21,43	32,14	10,71	3,57	75,00		

<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

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

			Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso			Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti			4	28,57	10	71,43	14	66,67
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti			0	0,00	0	0,00	0	--
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			0	0,00	7	100,00	7	33,33
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi			4	19,05	17	80,95	21	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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

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

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

#### 2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano

## Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

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

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

Nel corso dell'anno 2023, l'INMP ha promosso azioni volte alla sensibilizzazione e alla diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro delle proprie lavoratrici e propri lavoratori, in particolare:

- In tema di sensibilizzazione, promozione e formazione riguardo al contrasto alla violenza di genere, è stato organizzato il corso ECM su "Violenza di genere: emersione, contrasto e prevenzione. Un approccio culturalmente sensibile", rivolto sia al personale interno che agli operatori sanitari interessati. Il corso si è svolto a distanza e si è concluso il 15.12.2023.

E' stato, inoltre, organizzato un corso di formazione ECM in presenza, rivolto prevalentemente al personale interno, nel quale sono state illustrate le azioni di contrasto alla violenza di genere svolte dall'INMP nell'ambito del Servizio Salute e Tutela della Donna. Il corso si è svolto presso l'INMP il 03.10.2023. Tali azioni sono state previste all'interno del PIAO 2023-2025 (Deliberazione n. 45 del 31.01.2023).

E' stata inoltre proposta la possibilità, per tutto il personale, di seguire gratuitamente il corso "La cultura e la medicina di genere" erogato da Eduopen ed emesso da Università di Modena e Reggio Emilia, quale azione ulteriore a quelle già previste e attuate.

- Riguardo la promozione di azioni concrete per il benessere organizzativo, il CUG ha individuato uno strumento di indagine di clima da attuarsi entro il corrente anno, come previsto dal PIAO 2023-2025.

Il CUG ha formulato, inoltre, partecipandone alla progettazione, una proposta concreta di intervento per il benessere dei dipendenti presentando alla UOS Formazione un Percorso di formazione on demand della durata di 4h per aumentare la consapevolezza sul livello di benessere individuale ed organizzativo rivolto a tutto il personale, quale azione ulteriore a quelle già previste e attuate.

- Per le azioni tese alla conciliazione vita lavoro, è stata effettuata indagine per possibilità convenzioni con asili nido per i dipendenti. E' stato individuato l'asilo nido accreditato "I colori della pace", sito in via dei Fienaroli, 13.

L'INMP ha attuato, anche per l'anno di specie, le modalità di lavoro agile, svolto su attività pre-concordate e pianificate, seguendo quanto prescritto dalle disposizioni normative e dalla contrattazione collettiva nazionale, ponendo attenzione al tecnostress e all'overworking del personale interessato. Le modalità di attuazione del lavoro agile sono state oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali e definite all'interno del PIAO.

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>	
OBBLIGATORIA SICUREZZA	0	0	1	5	2	8	25,81	26,67	3	3	8	8	1	23	74,19	23,71
Aggiornamento professionale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	4	0	0	4	100,00	4,12
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	8	12	2	22	25,58	73,33	3	10	26	20	5	64	74,42	65,98
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	3	0	5	100,00	5,15
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,03

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>
Totale ore	0	0	9	17	4	30			6	14	39	32	6	97		
Totale ore %	0,00	0,00	7,09	13,39	3,15	23,62			4,72	11,02	30,71	25,20	4,72	76,38		

<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?:

### 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>	
Ass. Amm. 15 acties	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Uomo
Coll. Amm. TD	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Uomo
UOC Risorse Umane	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Donna
UOS Formazione	0	0,00	3	100,00	3	20,00	Donna
Dietologo 15 octies	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Uomo
Totale personale	4		11		15		
Totale % sul personale complessivo	3,81		10,48		14,29		

<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

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
a tempo indeterminato	€45286,00	€33947,00	€ -11339,00	-33,40
a tempo determinato	€0,00	€23116,00	€ 23116,00	100,00

## 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: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

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

Il CUG ha svolto nel 2023 la propria attività proponendo e organizzando azioni rivolte alle e ai dipendenti in un'ottica di cultura di genere e pari opportunità tra tutte le lavoratrici e i lavoratori, con particolare attenzione alle seguenti tematiche:

1. Benessere organizzativo, welfare aziendale e conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
2. Formazione, comunicazione e sensibilizzazione per lo sviluppo di una cultura del rispetto di ogni differenza, di genere e non solo;
3. Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni.

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

## Operatività

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

Tipologia di atto: Deliberazione del Direttore Generale

Data: 18/10/2022

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

Eventuale dotazione di budget annuale No  
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Casella di posta elettronica condivisa

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

## Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui

progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

## Considerazioni conclusive

In riferimento alla tutela e all'incremento di un clima organizzativo di benessere per tutti i lavoratori dell'INMP, è stato individuato, attraverso l'Ordine degli Psicologi della Regione Lazio, un interlocutore per progettare interventi di formazione/sensibilizzazione, giungendo ad una proposta di Percorso di formazione on demand della durata di 4h per aumentare la consapevolezza sul livello di benessere individuale ed organizzativo rivolto a tutto il personale.

Il CUG ha, inoltre, individuato uno strumento di indagine di clima da attuarsi entro il corrente anno, quale prima rilevazione per intercettare aree su cui proporre azioni di miglioramento e creare una prima base dati di confronto per successive rilevazioni.

Riguardo la tematica "conciliazione dei tempi di vita e lavoro", il CUG ha sollecitato l'Amministrazione a favorire quanto possibile sia la fruizione dei congedi per maternità e paternità previsti dalla legislazione vigente, sia dei permessi e congedi previsti per situazioni di difficoltà sia quanto previsto dalla Legge 104/92 e smi per situazioni personali e familiari, alla luce anche di quanto rilevato dai vigenti CCNL .

A seguito della rilevazione effettuata dal Mobility Manager, il CUG dell'INMP ha chiesto una maggiore disponibilità dell'Amministrazione all'apertura a flessibilità oraria, a forme di lavoro agile e allo SW ai fini del benessere organizzativo e dei vantaggi climatico-ambientali.

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

La formazione e la comunicazione rappresentano strumenti essenziali per la promozione delle pari opportunità e di una cultura di genere, fonti di valorizzazione e di crescita personale e professionale di tutti i dipendenti dell'INMP.

In tema di sensibilizzazione, promozione e formazione riguardo al contrasto alla violenza di genere, il CUG ha incoraggiato e favorito la partecipazione del personale al corso FAD ECM su "Violenza di genere: emersione, contrasto e prevenzione. Un approccio culturalmente sensibile", e al corso di formazione ECM in presenza, rivolto prevalentemente al personale interno, nel quale sono state illustrate le azioni di contrasto alla violenza di genere svolte nell'ambito del Servizio Salute e Tutela della Donna presente nel poliambulatorio dell'INMP. E' stata inoltre proposta la possibilità, per tutto il personale, di seguire gratuitamente un corso FAD dedicato a "La cultura e la medicina di genere".

Il CUG, attraverso l'attività dei suoi componenti, ha partecipato attivamente all'organizzazione delle attività svoltesi dal poliambulatorio dell'INMP con il Servizio Salute e Tutela della Donna all'interno del poliambulatorio stesso e sul territorio per la Giornata Nazionale per la Salute della Donna, 22 aprile, e per la Giornata Internazionale per l'eliminazione della Violenza sulle Donne, 25 novembre.

Il CUG ha esaminato e discusso il Piano triennale azioni positive (PAP), proponendo azioni rivolte alle e ai dipendenti in un'ottica di cultura di genere e pari opportunità tra tutte le lavoratrici e i lavoratori e vigilando sulla reale e corretta realizzazione e applicazione delle azioni preventive.

---

## Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-la-promozione-della-salute-delle-popolazioni-migranti-e-0>