



Portale CUG

Relazione CUG

# Istituto Nazionale Previdenza Sociale - INPS - 2025

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

---

Amministrazione

## Istituto Nazionale Previdenza Sociale - INPS

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00144

Indirizzo: Via Ciro II 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

2020 2024-2026

2020-2022

[\(piano\\_azioni\\_positive\\_inps-triennio\\_2020-2022-anno\\_2020.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inps-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf)  
(2.27 MB)

[\(piano\\_azioni\\_positive\\_inps-triennio\\_2024-2026-anno\\_0.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inps-triennio_2024-2026-anno_0.pdf)  
(2.16 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
Organo di vertice	Presidente	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	direttore generale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	DIRIGENTE PRIMA FASCIA	0	0	0	13	6	0	0	0	2	2
Dirigente di livello generale	Dirigente art .19 c.6	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	F. INC.LIV.GEN	0	0	2	10	1	0	0	1	4	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente seconda fascia	0	1	15	103	52	0	0	16	95	31
Dirigente di livello non generale	DIRIG. ART. 19 CO.6 INC. DIRIG.	0	1	3	3	2	0	1	0	2	0
Dirigente di livello non generale	DIRIG. ART. 19 CO.5 BIS DIR. - comandato in Inps	0	0	4	8	0	0	1	2	7	0
	legale I liv.	0	9	5	60	6	0	3	6	84	8
	legale II liv.	0	0	0	22	30	0	0	0	20	29
	MED.LEG. 1 FASCIA T. PIENO	0	14	47	41	44	0	48	164	66	36
	MED.LEG. 2 FASCIA T. PIENO	0	0	0	13	36	0	0	2	11	22
Personale non dirigente	STATIST.ATT.LE I LIV.	0	0	1	5	2	0	0	0	11	1
Personale non dirigente	STATIST.ATT.LE II LIV.	0	0	0	3	3	0	0	0	5	2

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	TECNICO EDILIZ. 1.LIV.	2	14	13	14	6	1	1	2	2	1
Personale non dirigente	TECNICO EDILIZ. 2.LIV.	0	0	0	8	12	0	0	0	2	6
Personale non dirigente	cons. informatico II liv.	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	OPERATORE (ex A/A1)	0	0	0	2	1	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	OPERATORE (ex A/A2)	0	0	0	5	4	0	0	0	1	2
Personale non dirigente	OPERATORE (ex A/A3)	0	0	2	7	9	0	0	0	4	4
Personale non dirigente	ASSISTENTE (ex B/B1 AMM.VO)	0	0	22	192	148	0	0	16	107	80
Personale non dirigente	ASSISTENTE (ex B/B2 AMM.VO)	2	0	5	8	6	3	5	11	9	3
Personale non dirigente	ASSISTENTE (ex B/B3 AMM.VO)	0	11	56	151	99	0	9	48	175	138
Personale non dirigente	ASSISTENTE (ex B/B3 INFORM.)	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C1 AMM.VO)	1	6	132	402	260	3	15	218	759	356
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C1 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)		1		1		0	0	0	1	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C1 INFORM.)	44	85	90	61	5	8	26	15	16	1
Personale non dirigente	FUNZIONARIO ex C/C1 sanitario	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0



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 C/C1 ANALISTA PROC.-CONS. PROF.)	0	2	2	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C1 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	231	1392	779	219	12	336	2191	1241	301	8
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C2 AMM.VO)	0	2	115	279	76	0	9	252	578	126
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C2 ANALISTA PROC.-CONS. PROF.)	0	70	29	5	0	0	53	23	3	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C2 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	4	384	5	5	0	5	618	8	4	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C2 INFORM.)	0	1	3	9	2	0	0	2	4	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C2 SANITARIO)	0	0	3	4	0	0	0	4	4	1
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C2 VIGILANZA)	0	1	50	10	1	0	0	203	52	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C3 AMM.VO)	0	0	17	243	186	0	0	70	504	252
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C3 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C3 INFORM.)	0	1	24	37	10	0	0	9	10	2
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C3 SANITARIO)	0	0	6	9	5	0	0	7	30	1
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C3 VIGILANZA)	0	0	4	2	0	0	0	5	3	1

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 C/C4 AMM.VO)	0	0	60	390	433	0	1	204	996	770
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C4 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	0	0	0	6	5	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C4 INFORM.)	0	1	8	31	19	0	0	4	10	3
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C4 SANITARIO)	0	0	3	20	7	0	0	11	69	24
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C4 VIGILANZA)	0	0	0	4	5	0	0		2	1
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C5 AMM.VO)	0	2	26	906	926	0	0	62	1856	1165
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C5 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	0	0	0	28	51	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C5 INFORM.)	0	0	4	105	98	0	0	7	53	32
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C5 SANITARIO)	0	0	1	7	17	0	0	1	76	48
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C5 VIGILANZA)	0	0	4	170	156	0	0	1	59	27
Personale non dirigente	INSEGNANTE DI RUOLO	0	0	0	1	1	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	Insegnante supplente annuale	0	0	0	1	0	0	2	1	1	0
Personale non dirigente	Insegnante supplente temp.	2	3	3	0	0	5	3	4	3	0
Totale personale		286	2001	1544	3629	2746	361	2987	2620	6008	3185
Totale % sul personale complessivo		1,13	7,89	6,09	14,31	10,83	1,42	11,78	10,33	23,68	12,56

## 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	% di genere <sup>(1)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere <sup>(1)</sup>		
Inferiore a 3 anni	281	1077	572	238	24	2192	39,32	21,48	354	1738	944	330	17	3383	60,68	22,31
Tra 3 e 5 anni	5	830	387	117	13	1352	42,65	13,25	7	1168	528	111	4	1818	57,35	11,99
Tra 5 e 10 anni	0	74	69	47	7	197	55,03	1,93	0	53	72	36	0	161	44,97	1,06
Superiore a 10 anni	0	20	516	3227	2702	6465	39,75	63,35	0	28	1076	5531	3164	9799	60,25	64,63
<b>Totale</b>	<b>286</b>	<b>2001</b>	<b>1544</b>	<b>3629</b>	<b>2746</b>	<b>10206</b>			<b>361</b>	<b>2987</b>	<b>2620</b>	<b>6008</b>	<b>3185</b>	<b>15161</b>		
<b>Totale %</b>	<b>1,13</b>	<b>7,89</b>	<b>6,09</b>	<b>14,31</b>	<b>10,83</b>	<b>40,23</b>			<b>1,42</b>	<b>11,78</b>	<b>10,33</b>	<b>23,68</b>	<b>12,56</b>	<b>59,77</b>		

<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 A/A1)	Inferiore al Diploma superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,01
OPERATORE (ex A/ A2)	Inferiore al Diploma superiore	9	81,82	2	18,18	11	0,04
OPERATORE (ex A/A3)	Inferiore al Diploma superiore	16	72,73	6	27,27	22	0,09
ASSISTENTE (ex B/B1 AMM.VO)	Inferiore al Diploma superiore	165	69,33	73	30,67	238	0,95
ASSISTENTE (ex B/B2 AMM.VO)	Inferiore al Diploma superiore	6	46,15	7	53,85	13	0,05
ASSISTENTE (ex B/B3 AMM.VO)	Inferiore al Diploma superiore	125	52,52	113	47,48	238	0,95
ASSISTENTE (ex B/B3 INFORM.)	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C1 AMM.VO)	Inferiore al Diploma superiore	4	40,00	6	60,00	10	0,04

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
FUNZIONARIO (ex C/C1 INFORM.)	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C2 AMM.VO)	Inferiore al Diploma superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,01
FUNZIONARIO (ex C/C3 AMM.VO)	Inferiore al Diploma superiore	11	28,21	28	71,79	39	0,16
FUNZIONARIO (ex C/C4 AMM.VO)	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,01
FUNZIONARIO (ex C/C4 SANITARIO)	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	3	100,00	3	0,01
FUNZIONARIO (ex C/C5 SANITARIO)	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,01
OPERATORE (ex A/A1)	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,00
OPERATORE (ex A/ A2)	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,00
OPERATORE (ex A/A3)	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,02
ASSISTENTE (ex B/B1 AMM.VO)	Diploma di scuola superiore	177	59,60	120	40,40	297	1,19
ASSISTENTE (ex B/B2 AMM.VO)	Diploma di scuola superiore	13	40,63	19	59,38	32	0,13
ASSISTENTE (ex B/B3 AMM.VO)	Diploma di scuola superiore	187	42,89	249	57,11	436	1,75
ASSISTENTE (ex B/B3 INFORM.)	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,01
FUNZIONARIO (ex C/C1 AMM.VO)	Diploma di scuola superiore	664	36,60	1150	63,40	1814	7,27
FUNZIONARIO (ex C/C1 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,01
FUNZIONARIO (ex C/C1 INFORM.)	Diploma di scuola superiore	21	84,00	4	16,00	25	0,10
FUNZIONARIO (ex C/C1 SANITARIO)	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C2 AMM.VO)	Diploma di scuola superiore	106	32,82	217	67,18	323	1,29

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
FUNZIONARIO (ex C/C2 INFORM.)	Diploma di scuola superiore	8	80,00	2	20,00	10	0,04
FUNZIONARIO (ex C/C2 SANITARIO)	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,01
FUNZIONARIO (ex C/C3 AMM.VO)	Diploma di scuola superiore	207	35,75	372	64,25	579	2,32
FUNZIONARIO (ex C/C3 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C3 INFORM.)	Diploma di scuola superiore	17	85,00	3	15,00	20	0,08
FUNZIONARIO (ex C/C3 SANITARIO)	Diploma di scuola superiore	2	9,09	20	90,91	22	0,09
FUNZIONARIO (ex C/C3 VIGILANZA)	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C4 AMM.VO)	Diploma di scuola superiore	470	31,59	1018	68,41	1488	5,96
FUNZIONARIO (ex C/C4 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	Diploma di scuola superiore	11	84,62	2	15,38	13	0,05
FUNZIONARIO (ex C/C4 INFORM.)	Diploma di scuola superiore	29	82,86	6	17,14	35	0,14
FUNZIONARIO (ex C/C4 SANITARIO)	Diploma di scuola superiore	17	22,67	58	77,33	75	0,30
FUNZIONARIO (ex C/C4 VIGILANZA)	Diploma di scuola superiore	5	83,33	1	16,67	6	0,02
FUNZIONARIO (ex C/C5 AMM.VO)	Diploma di scuola superiore	464	42,92	617	57,08	1081	4,33
FUNZIONARIO (ex C/C5 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	Diploma di scuola superiore	52	98,11	1	1,89	53	0,21
FUNZIONARIO (ex C/C5 INFORM.)	Diploma di scuola superiore	42	76,36	13	23,64	55	0,22
FUNZIONARIO (ex C/C5 SANITARIO)	Diploma di scuola superiore	15	20,83	57	79,17	72	0,29
FUNZIONARIO (ex C/C5 VIGILANZA)	Diploma di scuola superiore	81	73,64	29	26,36	110	0,44
ASSISTENTE (ex B/B1 AMM.VO)	Laurea	14	66,67	7	33,33	21	0,08
ASSISTENTE (ex B/B2 AMM.VO)	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,01
ASSISTENTE (ex B/B3 AMM.VO)	Laurea	3	37,50	5	62,50	8	0,03

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
FUNZIONARIO (ex C/C1 AMM.VO)	Laurea	72	38,92	113	61,08	185	0,74
FUNZIONARIO (ex C/C1 INFORM.)	Laurea	78	82,98	16	17,02	94	0,38
FUNZIONARIO (ex C/C2 AMM.VO)	Laurea	60	36,59	104	63,41	164	0,66
FUNZIONARIO (ex C/C2 INFORM.)	Laurea	2	50,00	2	50,00	4	0,02
FUNZIONARIO (ex C/C2 SANITARIO)	Laurea	5	38,46	8	61,54	13	0,05
FUNZIONARIO (ex C/C2 VIGILANZA)	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,01
FUNZIONARIO (ex C/C3 AMM.VO)	Laurea	24	28,57	60	71,43	84	0,34
FUNZIONARIO (ex C/C3 INFORM.)	Laurea	7	100,00	0	0,00	7	0,03
FUNZIONARIO (ex C/C3 SANITARIO)	Laurea	15	53,57	13	46,43	28	0,11
FUNZIONARIO (ex C/C4 AMM.VO)	Laurea	17	19,32	71	80,68	88	0,35
FUNZIONARIO (ex C/C4 INFORM.)	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C4 SANITARIO)	Laurea	12	27,91	31	72,09	43	0,17
FUNZIONARIO (ex C/C4 VIGILANZA)	Laurea	4	66,67	2	33,33	6	0,02
FUNZIONARIO (ex C/C5 AMM.VO)	Laurea	151	48,55	160	51,45	311	1,25
FUNZIONARIO (ex C/C5 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	Laurea	9	100,00	0	0,00	9	0,04
FUNZIONARIO (ex C/C5 INFORM.)	Laurea	13	86,67	2	13,33	15	0,06
FUNZIONARIO (ex C/C5 SANITARIO)	Laurea	4	13,79	25	86,21	29	0,12
FUNZIONARIO (ex C/C5 VIGILANZA)	Laurea	71	86,59	11	13,41	82	0,33
legale I liv.	Laurea magistrale	80	44,20	101	55,80	181	0,73
legale II liv.	Laurea magistrale	52	51,49	49	48,51	101	0,40

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
med.leg. 1 fascia t.pieno	Laurea magistrale	144	31,58	312	68,42	456	1,83
med.leg. 2 fascia t.pieno	Laurea magistrale	45	56,96	34	43,04	79	0,32
STATIST.ATT.LE I LIV.	Laurea magistrale	8	40,00	12	60,00	20	0,08
STATIST.ATT.LE II LIV.	Laurea magistrale	6	46,15	7	53,85	13	0,05
TECNICO EDILIZ. 1.LIV.	Laurea magistrale	49	87,50	7	12,50	56	0,22
TECNICO EDILIZ. 2.LIV.	Laurea magistrale	20	71,43	8	28,57	28	0,11
CONS. INFORMATICO II LIV.	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,00
ASSISTENTE (ex B/B1 AMM.VO)	Laurea magistrale	6	66,67	3	33,33	9	0,04
ASSISTENTE (ex B/B2 AMM.VO)	Laurea magistrale	1	25,00	3	75,00	4	0,02
ASSISTENTE (ex B/B3 AMM.VO)	Laurea magistrale	2	40,00	3	60,00	5	0,02
FUNZIONARIO (ex C/C1 AMM.VO)	Laurea magistrale	61	42,66	82	57,34	143	0,57
FUNZIONARIO (ex C/C1 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C1 INFORM.)	Laurea magistrale	182	80,18	45	19,82	227	0,91
FUNZIONARIO (ex C/C1 SANITARIO)	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C1 ANALISTA PROC.-CONS. PROF.)	Laurea magistrale	4	80,00	1	20,00	5	0,02
FUNZIONARIO (ex C/C1 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Laurea magistrale	2616	39,24	4050	60,76	6666	26,72
FUNZIONARIO (ex C/C2 AMM.VO)	Laurea magistrale	303	32,13	640	67,87	943	3,78
FUNZIONARIO (ex C/C2 ANALISTA PROC.-CONS. PROF.)	Laurea magistrale	98	56,00	77	44,00	175	0,70
FUNZIONARIO (ex C/C2 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Laurea magistrale	332	38,16	538	61,84	870	3,49

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
FUNZIONARIO (ex C/C2 INFORM.)	Laurea magistrale	5	71,43	2	28,57	7	0,03
FUNZIONARIO (ex C/C2 VIGILANZA)	Laurea magistrale	61	19,43	253	80,57	314	1,26
FUNZIONARIO (ex C/C3 AMM.VO)	Laurea magistrale	204	35,79	366	64,21	570	2,28
FUNZIONARIO (ex C/C3 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2	0,01
FUNZIONARIO (ex C/C3 INFORM.)	Laurea magistrale	48	72,73	18	27,27	66	0,26
FUNZIONARIO (ex C/C3 SANITARIO)	Laurea magistrale	3	37,50	5	62,50	8	0,03
FUNZIONARIO (ex C/C3 VIGILANZA)	Laurea magistrale	5	35,71	9	64,29	14	0,06
FUNZIONARIO (ex C/C4 AMM.VO)	Laurea magistrale	396	31,11	877	68,89	1273	5,10
FUNZIONARIO (ex C/C4 AMM.VO)	Laurea magistrale	29	72,50	11	27,50	40	0,16
FUNZIONARIO (ex C/C4 SANITARIO)	Laurea magistrale	1	8,33	11	91,67	12	0,05
FUNZIONARIO (ex C/C5 AMM.VO)	Laurea magistrale	1243	35,05	2303	64,95	3546	14,21
FUNZIONARIO (ex C/C5 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	Laurea magistrale	18	94,74	1	5,26	19	0,08
FUNZIONARIO (ex C/C5 INFORM.)	Laurea magistrale	152	66,38	77	33,62	229	0,92
FUNZIONARIO (ex C/C5 SANITARIO)	Laurea magistrale	6	13,33	39	86,67	45	0,18
FUNZIONARIO (ex C/C5 VIGILANZA)	Laurea magistrale	177	79,02	47	20,98	224	0,90
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	8	34,78	15	65,22	23	0,09
FUNZIONARIO (ex C/C1 INFORM.)	Master di I livello	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 C/C1 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Master di I livello	1	20,00	4	80,00	5	0,02
FUNZIONARIO (ex C/C2 ANALISTA PROC.-CONS. PROF.)	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C2 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Master di I livello	54	39,13	84	60,87	138	0,55
FUNZIONARIO (ex C/C4 AMM.VO)	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C4 SANITARIO)	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C5 SANITARIO)	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,01
FUNZIONARIO (ex C/C1 INFORM.)	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C1 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Master di II livello	11	37,93	18	62,07	29	0,12
FUNZIONARIO (ex C/C2 AMM.VO)	Master di II livello	1	25,00	3	75,00	4	0,02
FUNZIONARIO (ex C/C2 ANALISTA PROC.-CONS. PROF.)	Master di II livello	4	66,67	2	33,33	6	0,02
FUNZIONARIO (ex C/C2 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Master di II livello	8	47,06	9	52,94	17	0,07
FUNZIONARIO (ex C/C4 AMM.VO)	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C5 AMM.VO)	Master di II livello	2	50,00	2	50,00	4	0,02
FUNZIONARIO (ex C/C5 VIGILANZA)	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C1 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Dottorato di ricerca	3	50,00	3	50,00	6	0,02
FUNZIONARIO (ex C/C2 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,00
Totale personale		9966		14985		24951	
Totale % sul personale complessivo		39,29		59,07		98,36	

<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 diminuzione rispetto allo scorso anno del 5% (26.729 al 31.12.2023 contro 25.367 al 31.12.2024).

Le donne a fine 2024 rappresentano il 59,77% sul totale dei/lle dipendenti dell'Istituto, percentuale in crescita rispetto al 2023 di 0,4 punti percentuali.

La presenza femminile all'interno della dirigenza è pari al 21% sulla dirigenza di prima fascia, e al 45% sulla dirigenza di seconda fascia, entrambe le percentuali in crescita di un punto rispetto allo scorso anno. Nel complesso della dirigenza (prima e seconda fascia), le donne rappresentano il 42%. Si segnala che l'incarico di Direttore Generale è conferito ad una dirigente generale donna.

Tra i professionisti la quota di donne è pari al 56%, un punto percentuale in più rispetto al 2023. La percentuale più alta si trova all'interno dell'area medica (64%), segue l'area statistico attuariale (58%), i legali (53%), ultimi in termini di presenza femminile i tecnici del Coordinamento tecnico edilizio (18%). Oltre che nell'area medica la maggior parte delle donne rimane fortemente concentrata nei ruoli delle aree non dirigenziali; in queste ultime è collocato il 95% di tutto il personale, mentre la dirigenza nel complesso rappresenta l'1,5% dei/lle dipendenti dell'Istituto, i professionisti il 3,5%.

Tra le aree, la percentuale più bassa di presenza femminile si riscontra fra gli Operatori (ex area A) 29%. 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 62,4% degli uomini e il 60,6% delle donne sono distribuiti nelle ultime due classi over 50. Questa percentuale è in linea con quanto registrato nel 2023. La classe d'età maggiormente rappresentata per entrambi i generi è quella tra i 51 e 60 anni, con il 35,5% dei lavoratori e il 39,6% delle lavoratrici che si trovano in questa fascia.

La seconda classe per età in ordine di rappresentatività (26,9% degli uomini e 21% delle donne) è quella degli ultrasessantenni.

Seguono poi i trentenni che rappresentano il 19,7% di tutti i dipendenti in linea con lo scorso anno.

## 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 superiori ai 10 anni nello stesso livello (il 64,63% di tutte le lavoratrici non dirigenti contro il 63,35% dei lavoratori uomini).

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

Relativamente ai titoli di istruzione il 69,6% degli uomini e il 71% delle donne è in possesso di laurea/laurea magistrale con differenze poco rilevanti tra i generi a favore di una maggiore istruzione delle donne, il 3,4% degli uomini e l'1,6% delle donne ha un titolo di studio inferiore al diploma superiore sempre a favore di una maggiore istruzione delle donne, mentre il rimanente 25% è in possesso di diploma di scuola media superiore.

## 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	285	1995	1535	3548	2683	10046	41,03	98,43	361	2975	2540	5532	3033	14441	58,97	95,25
Part Time >50%	0	4	5	41	33	83	11,58	0,81	0	10	74	420	130	634	88,42	4,18

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>
Part Time ≤50%	1	2	4	40	30	77	47,24	0,75	0	2	6	56	22	86	52,76	0,57
Totale	286	2001	1544	3629	2746	10206			361	2987	2620	6008	3185	15161		
Totale %	1,13	7,89	6,09	14,31	10,83	40,23			1,42	11,78	10,33	23,68	12,56	59,77		

<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 27,78	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 31,25	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 33,33%	0	0	0	1	0	1	11,11	0,00	0	0	0	8	0	8	88,89	0,02
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	1	0	1	50,00	0,00	0	0	0	1	0	1	50,00	0,00
PART-TIME MISTO AL 50%	0	0	0	2	7	9	30,00	0,03	0	0	3	9	9	21	70,00	0,04
PART-TIME MISTO AL 50,92%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO AL 52,08%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO AL 55,56%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO AL 58,34%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO AL 61,88%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO AL 62,25%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO AL 62,50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	3	0	3	100,00	0,01
PART-TIME MISTO AL 62,51%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO AL 63,65%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO AL 63,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO AL 66,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	4	0	4	100,00	0,01
PART-TIME MISTO AL 66,67%	0	0	0	1	1	2	66,67	0,01	0	0	1	0	0	1	33,33	0,00
PART-TIME MISTO AL 67,70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	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	% <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>
PART-TIME MISTO AL 67,71%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO AL 68,91%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO AL 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	2	4	7	100,00	0,01
PART-TIME MISTO AL 70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO AL 72,22%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO AL 75%	0	0	0	1	0	1	50,00	0,00	0	0	0	1	0	1	50,00	0,00
PART-TIME MISTO AL 75,22%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO AL 76,38%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	4	1	5	100,00	0,01
PART-TIME MISTO AL 76,39%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,00
PART-TIME MISTO AL 77,54%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO AL 82,76%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO AL 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO AL 88,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO AL 93,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO AL 95,83%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE AL 41,67%	0	0	0	0	1	1	50,00	0,00	0	0	0	0	1	1	50,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE AL 50%	0	0	0	2	1	3	30,00	0,01	0	1	0	4	2	7	70,00	0,01
PART-TIME ORIZZONTALE AL 55,55%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	9	1	10	100,00	0,02
PART-TIME ORIZZONTALE AL 55,56%	0	0	0	1	0	1	9,09	0,00	0	0	2	4	4	10	90,91	0,02
PART-TIME ORIZZONTALE AL 55,60%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE AL 66,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	3	3	100,00	0,01
PART-TIME ORIZZONTALE AL 66,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE AL 69,44%	0	0	0	3	2	5	9,09	0,02	0	3	8	31	8	50	90,91	0,10
PART-TIME ORIZZONTALE AL 69,45%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	6	4	10	100,00	0,02
PART-TIME ORIZZONTALE AL 70%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	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>
PART-TIME ORIZZONTALE AL 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 AL 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	3	2	5	100,00	0,01
PART-TIME ORIZZONTALE AL 76,38%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE AL 76,39%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE AL 77,54%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE AL 77,77%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE AL 78,35%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE AL 80%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE AL 80,56%	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME ORIZZONTALE AL 81%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE AL 83,33%	0	0	0	6	5	11	5,82	0,04	0	3	21	114	40	178	94,18	0,37
PART-TIME ORIZZONTALE AL 85%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE AL 86,11%	0	0	0	0	1	1	33,33	0,00	0	0	0	1	1	2	66,67	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE AL 87,37%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE AL 88,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE AL 88,88%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE AL 88,89%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE AL 90,27%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	5	3	9	100,00	0,02
PART-TIME ORIZZONTALE AL 97,22%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE AL 30%	0	0	1	3	0	4	57,14	0,01	0	0	0	2	1	3	42,86	0,01
PART-TIME VERTICALE AL 33,33%	0	0	0	3	2	5	71,43	0,02	0	0	0	1	1	2	28,57	0,00

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	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>
PART-TIME VERTICALE AL 40%	0	1	1	4	5	11	57,89	0,04	0	1	0	3	4	8	42,11	0,02
PART-TIME VERTICALE AL 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	1	0	1	50,00	0,00	0	0	0	1	0	1	50,00	0,00
PART-TIME VERTICALE AL 50%	1	0	2	15	22	40	57,97	0,14	0	0	2	18	9	29	42,03	0,06
PART-TIME VERTICALE AL 54,16%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE AL 57,87%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE AL 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 AL 60%	0	2	1	4	5	12	18,75	0,04	0	2	4	27	19	52	81,25	0,11
PART-TIME VERTICALE AL 66,66%	0	0	0	0	1	1	20,00	0,00	0	0	0	1	3	4	80,00	0,01
PART-TIME VERTICALE AL 66,67 %	0	0	0	2	0	2	50,00	0,01	0	0	0	1	1	2	50,00	0,00
PART-TIME VERTICALE AL 67,67%	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME VERTICALE AL 68,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE AL 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE AL 70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	2	2	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE AL 70,83%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE AL 73,33%	0	0	0	0	1	1	20,00	0,00	0	0	1	1	2	4	80,00	0,01
PART-TIME VERTICALE AL 75%	0	1	0	3	3	7	23,33	0,02	0	0	1	16	6	23	76,67	0,05
PART-TIME VERTICALE AL 76,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE AL 80%	0	0	1	9	8	18	15,65	0,06	0	1	4	61	31	97	84,35	0,20
PART-TIME VERTICALE AL 83,33%	0	0	0	2	2	4	12,90	0,01	0	0	1	18	8	27	87,10	0,06
PART-TIME VERTICALE AL 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 AL 86,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE AL 86,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE AL 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 AL 87,50%	0	0	0	1	0	1	50,00	0,00	0	0	0	1	0	1	50,00	0,00
PART-TIME VERTICALE AL 88,10%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE AL 88,46%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE AL 89,93%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE AL 90%	0	0	0	0	2	2	25,00	0,01	0	0	0	3	3	6	75,00	0,01
PART-TIME VERTICALE AL 91,66%	0	0	0	3	1	4	13,79	0,01	0	0	3	13	9	25	86,21	0,05
PART-TIME VERTICALE AL 91,67%	0	0	0	1	1	2	8,00	0,01	0	0	1	14	8	23	92,00	0,05
PART-TIME VERTICALE AL 93,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	2	1	4	100,00	0,01
PART-TIME VERTICALE AL 94,79%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE AL 95%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE AL 95,25%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE AL 95,60%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE AL 95,83%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE AL 96,15%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	2	3	100,00	0,01
PART-TIME VERTICALE AL 98,61%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
Personale che fruisce di telelavoro domiciliare	0	4	18	73	45	140	29,11	0,49	0	7	72	162	100	341	70,89	0,70
Personale che fruisce della banca delle ore	42	309	224	322	217	1114	33,33	3,94	55	417	356	952	448	2228	66,67	4,59
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	1	5	6	35,29	0,02	0	0	0	5	6	11	64,71	0,02

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	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>
Personale che fruisce del lavoro agile a giorni	256	1956	1396	2831	2306	8745	38,15	30,90	327	2919	2461	5326	3145	14178	61,85	29,21
Personale che fruisce del lavoro agile a ore	37	358	309	737	508	1949	35,87	6,89	58	509	578	1578	761	3484	64,13	7,18
Personale che fruisce del lavoro da remoto	24	55	57	86	32	254	59,62	0,90	10	32	30	78	22	172	40,38	0,35
Diritto allo studio	10	53	14	15	5	97	36,74	0,34	15	65	37	41	9	167	63,26	0,34
Numero permessi studio giornalieri	71	356	130	159	20	736	39,23	2,60	89	462	246	282	61	1140	60,77	2,35
Numero permessi studio orari	94	382	83	101	56	716	31,64	2,53	135	561	511	326	14	1547	68,36	3,19
Congedo L.n. 53/2000 s.m.i.	0	13	37	41	36	127	17,84	0,45	2	51	107	303	122	585	82,16	1,21
Numero permessi congedi per la disabilità ex. Art. 42, co 5 d.lgs. n. 151/2001 s.m.i.	2	1	5	37	43	88	23,53	0,31	0	10	22	125	129	286	76,47	0,59
Congedo paternità ex art. 27 bis d.lgs n. 151/2001 s.m.i.	3	142	46	5	1	197	100,00	0,70	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Permessi brevi 36 ore ex art. 34 CCNL 12/2/2018	151	1191	901	2160	1819	6222	39,00	21,98	197	1669	1594	3971	2299	9730	61,00	20,05
Permessi per motivi familiari/personali 18 ore ex art. 25 CCNL 09/05/2022	203	1699	1175	2474	2172	7723	36,31	27,28	309	2668	2263	5125	3180	13545	63,69	27,90
Riposi giornalieri per allattamento ex art. 39 d.lgs. n. 151/2001 s.m.i.	1	23	8	0	0	32	7,39	0,11	9	323	65	3	1	401	92,61	0,83
Congedo per vittime violenza di genere fruito in modalità giornaliera	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	2	1	4	100,00	0,01
Congedo per vittime violenza di genere fruito in modalità oraria	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,00
<b>Totale</b>	<b>895</b>	<b>6546</b>	<b>4410</b>	<b>9113</b>	<b>7341</b>	<b>28305</b>			<b>1206</b>	<b>9704</b>	<b>8404</b>	<b>18717</b>	<b>10509</b>	<b>48540</b>		
<b>Totale %</b>	<b>1,16</b>	<b>8,52</b>	<b>5,74</b>	<b>11,86</b>	<b>9,55</b>	<b>36,83</b>			<b>1,57</b>	<b>12,63</b>	<b>10,94</b>	<b>24,36</b>	<b>13,68</b>	<b>63,17</b>		

<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%) scende al 2,1% di tutti i dipendenti con l'esclusione dei dirigenti e dei professionisti, rispetto al 4,5% del 2023.

In ogni caso le donne continuano ad essere le maggiori utilizzatrici di questa tipologia di lavoro rappresentando oltre il 74%

di tutti i fruitori. Relativamente alla forma di part time scelta uomini e donne prediligono il part time verticale, nella fattispecie il 71,5% di tutti i fruitori.

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

Il lavoro agile a giorni è stato frutto dall' 85,7% degli uomini e dal 93,5% delle donne, in aumento rispetto allo scorso anno. Il lavoro agile a ore è frutto dal 19% degli uomini e dal 23% delle donne. Il telelavoro è frutto dal 2,2% delle donne e dall'1,3% degli uomini.

Hanno usufruito della banca ore l'11% degli uomini e il 15% delle donne. Hanno beneficiato del congedo di paternità 197 neo papà, la maggior parte dei quali collocato nella fascia d'età 31-40 anni. Si registra purtroppo la fruizione di permessi per vittime di violenza da parte di 4 donne in modalità giornaliera e 2 in modalità oraria.

#### 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	37146	31,43	81058	68,57	118204	79,35
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2724	34,04	5279	65,96	8003	5,37
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	2570	11,60	19580	88,40	22150	14,87
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	31	5,11	576	94,89	607	0,41
<b>Totale permessi</b>	<b>42471</b>	<b>28,51</b>	<b>106493</b>	<b>71,49</b>	<b>148964</b>	

<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'84,6% di tutti i permessi rappresentati nella tabella, in diminuzione rispetto lo scorso anno . Circa il 68% di tale tipologia dei permessi giornalieri per 104 è fruто dalle donne. I congedi parentali rappresentano solo il 15% dei congedi rappresentati nella tabella e a fruire di quelli giornalieri è l'88% delle donne che fruiscono anche di quelli orari più in una percentuale maggiore del 94%.

Da un'ulteriore analisi effettuata all'interno dell'Istituto è emerso che:

- i dipendenti CAREGIVER sono 3.354 donne e 1.545 uomini 1.545 per un totale di 4.899;
- i dipendenti con disabilità titolari di L.104/1992 sono 454 donne e 324 uomini per un totale di 778.

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

- Congedi parentali
- Permessi/congedi per disabilità parentale

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

L'Amministrazione ha provveduto a      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

Iniziativa n. 1: Piano delle azioni positive 2024-2026 DETERMINAZIONE n. 5 del 31 gennaio 2024 - Organizzazione capitale umano - Pari opportunità ed equilibrio di genere - Gestione della carriera. Potenziamento della figura del Respid art. 39 D.lgs 165/2001 ss.mm.ii. nell'organizzazione centrale e territoriale alla luce delle Linee Guida del Ministero del Lavoro n. 43 del 11/03/2022. Istituzione di un Disability Manager nelle Direzioni Regionali e di Coordinamento Metropolitano ai fini di offrire maggiore attenzione alla tutela dei diritti delle persone con disabilità e conseguente revisione del modello funzionale organizzativo.

Iniziativa n. 2 : PIAO 2024-2026 - NOPES24\_DCBOSL\_I.4:Studio di proposte per l'adozione della Carta della Conciliazione, anche valutando la possibilità di adesione a certificazioni e standard come il Family Audit, comprensiva di una sezione dedicata alla "Carta del tempo del lavoro manageriale" per l'adozione di buone pratiche organizzative (es. definizione fasce orarie riunioni).

Iniziativa n. 3 : L'adozione di un linguaggio rispettoso di ogni tipo di condizione e privo di stereotipi e discriminazioni, di qualunque genere, contribuisce a modificare la percezione sociale e culturale delle persone con disabilità, in un'ottica di pari opportunità. A tale scopo, è stato redatto un primo Vademecum, partendo dai principi contenuti nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, adottata il 13 dicembre 2006 e ratificata nel nostro Paese con Legge n. 18 del 3 marzo 2009.L'uso di una comunicazione appropriata consente a tutti i dipendenti di sentirsi pienamente integrati e conseguentemente di esprimere al massimo le proprie capacità.

Iniziativa n. 4: A seguito degli esiti dell'Audit dell'Organismo certificatore e in conformità con la certificazione UNI/PdR 125:2020 sulla parità di genere, l'Istituto ha sviluppato una metodologia specifica per individuare e ridurre i rischi di violenza e molestie sul lavoro.

- **PAP 2024-2026** (determina DG n. 5 del 31 gennaio 2024) **confluito nel PIAO e anche nel Piano operativo per l'attuazione delle linee guida in materia di politica per la parità di genere in Inps** (determina DG n. 101 del 28/3/2024).

- **adozione Linee Guida in materia di politica per la parità di genere** (messaggio Hermes n. 4008 del 14/11/2023).

- **istituzione Comitato guida per la parità di genere** con determina DG n. 10 del 24 gennaio 2024, modificata con determina DG n. 143 del 14 giugno 2024.

### 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	% <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)	451	2589	2118	3188	2001	10347	55,60	5,24	166	1975	1391	3520	1211	8263	44,40	2,63
Aggiornamento professionale	8748	55663	35374	49056	28659	177500	37,77	89,86	9855	82919	60180	99335	40111	292400	62,23	92,90
Competenze manageriali/Relazionali	104	1615	998	3525	1450	7692	41,26	3,89	167	2628	1774	4763	1617	10949	58,74	3,48
Tematiche CUG	30	196	129	199	106	660	35,05	0,33	34	305	233	446	205	1223	64,95	0,39
Violenza di genere	8	113	74	154	83	432	47,95	0,22	22	94	78	206	69	469	52,05	0,15
Interventi formativi non catalogabili/info non disponibili	8	206	146	310	239	909	38,66	0,46	12	290	249	583	308	1442	61,34	0,46
Totale ore	9349	60382	38839	56432	32538	197540			10256	88211	63905	108853	43521	314746		
Totale ore %	1,82	11,79	7,58	11,02	6,35	38,56			2,00	17,22	12,47	21,25	8,50	61,44		

<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

### 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 "Rendiconto 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 2024 dell'Istituto che nel Bilancio Sociale e del Rendiconto di Genere 2024 del CIV.

Sono stati trasmessi nel 2024 i risultati delle analisi sul welfare aziendale previste dal PIAO 2023, in merito alla conciliazione vita-lavoro.

Il CUG ha collaborato alla redazione del primo **Bilancio di sostenibilità INPS** per la sezione **"Diversità e pari opportunità"**.

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>	
Professionisti statistico-attuariali di I livello	8	50,00	8	50,00	16	44,44	Uomo
dirigenti di seconda fascia con competenze informatiche	4	50,00	4	50,00	8	22,22	Uomo
Selezione 512 medici fiscali	3	42,86	4	57,14	7	19,44	Uomo
Selezioni medici specialisti commissioni verifica ex MEF	4	80,00	1	20,00	5	13,89	Uomo
Totale personale	19		17		36		
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 nei tre concorsi banditi nel 2024 tra i 36 membri complessivi 17 sono donne e 19 sono uomini. In 4 casi su 4 il Presidente è uomo.

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

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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	€215198,00	€223841,00	€ 8643,00	3,86
DIRIGENTE SECONDA F. INC.LIV.GEN	€246554,00	€249336,00	€ 2782,00	1,12
DIRIGENTE SECONDA FASCIA	€237672,00	€237687,00	€ 15,00	0,01
LEGALE II LIVELLO	€225349,00	€219694,00	€ -5655,00	-2,57
LEGALE I LIVELLO	€186136,00	€192792,00	€ 6656,00	3,45
MED.LEG.2^ FASCIA	€140768,00	€131587,00	€ -9181,00	-6,98
MED.LEG.1^ FASCIA	€103969,00	€101307,00	€ -2662,00	-2,63
STATIST. ATT.LE 2 LIV.	€139665,00	€129888,00	€ -9777,00	-7,53
STATIST. ATT.LE 1 LIV.	€107659,00	€110106,00	€ 2447,00	2,22
TECNICO EDILIZ. 2.LIV.	€132662,00	€127402,00	€ -5260,00	-4,13
TECNICO EDILIZ. 1.LIV.	€81480,00	€89190,00	€ 7710,00	8,64
Funzionario ex C5	€54200,00	€52289,00	€ -1911,00	-3,65

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Funzionario ex C4	€48907,00	€48272,00	€ -635,00	-1,32
Funzionario ex C3	€45547,00	€44361,00	€ -1186,00	-2,67
Funzionario ex C2	€42487,00	€42842,00	€ 355,00	0,83
Funzionario ex C1	€37357,00	€36509,00	€ -848,00	-2,32
Assistente ex B3	€40429,00	€40372,00	€ -57,00	-0,14
Assistente ex B2	€37499,00	€40186,00	€ 2687,00	6,69
Assistente ex B1	€38294,00	€38515,00	€ 221,00	0,57
Operatore ex A3	€40092,00	€36071,00	€ -4021,00	-11,15
Operatore ex A2	€37561,00	€39185,00	€ 1624,00	4,14
Operatore ex A1	€27844,00	€35653,00	€ 7809,00	21,90
insegnanti	€26136,00	€23991,00	€ -2145,00	-8,94

Il pay gap è presente, anche se in misura molto contenuta, in 12 su 23 inquadramenti.

Le percentuali più elevate risultano tra i professionisti, in particolare tra i medici di seconda fascia (-6,98%).

Le differenze più evidenti sono tuttavia relative a classi poco numerose, tra le classi più consistenti si segnala il -3,65% nell'inquadramento ex area C5, dovuto soprattutto al minore numero in percentuale di attribuzione delle posizioni organizzative alle donne.

## 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?: **Sì**

- **Campagna di rilevazione della soddisfazione dell'utente interno 2024** (messaggio Hermes n.4080 del 03/12/2024) con domande mirate volte a conoscere il punto di vista delle persone con disabilità e dei caregiver e sulla percezione delle politiche di parità.

- Avvio **modello di valutazione dei rischi connessi ad ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale** (messaggio Hermes n. 3745 del 11/11/2024).

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

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 Metropolitano 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 BUSSOLA:** rivolto a tutto il personale della Direzione di Coordinamento Metropolitano di Milano e della DR Friuli Venezia Giulia per favorire il benessere organizzativo individuale attraverso la rilevazione, la prevenzione e la gestione dello stress lavoro correlato.
- **Progetto "Milano include Altre abilità":** rivolto a tutto il personale della Direzione di Coordinamento Metropolitano di Milano a favore dell'inclusione e motivazione del personale.
- proposta di diffondere **iniziativa omogenee su tutto il territorio a contrasto della violenza di genere** e a sostegno delle donne vittime di violenza messaggio Hermes n. 3706 del 7/11/2024, con la previsione di apertura di sportelli rosa, e la diffusione della "Guida in 8 passi", degli elenchi dei CAV, e locandine "Posto occupato", "Non sei più sola" e "numero antiviolenza 1522" negli uffici URP e con l'invito ad illuminare di rosso tutte le sedi nella giornata del 25 novembre.
- Aggiornamento "**Guida in 8 passi per donne vittima di violenza**" con la descrizione di tutte le prestazioni possibili previste.
- Sottoscrizione nuovo accordo quadro per il progetto "**Inps in rete per l'inclusione**" che prevede, tra l'altro, l'attivazione di accordi locali con i CAV, Case Rifugio, servizi sociali dei Comuni, in favore delle donne vittime di violenza.
- Nel corso del progetto "**Protagonismo maschile nella lotta contro la violenza di genere**" è stato somministrato in tre regioni (Basilicata, Piemonte e Umbria) il **questionario "E' tempo di domande"** per rilevare la percezione sul fenomeno della molestia nell'ambiente di lavoro.
- Sperimentazione **Progetto "Vedere oltre"** destinato al personale ipovedente e non vedente inherente allo sviluppo delle soft skill e competenze digitali per la piena partecipazione all'ambiente lavorativo.
- Attività seminariali sul benessere organizzativo a Catania e Bari.

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

- Proposta attività formativa-informativa aggiornata **con il coinvolgimento degli agenti del cambiamento** sul progetto "**PROTAGONISMO MASCHILE NELLA LOTTA CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE**".
- A giugno è stato svolto l'audit con l'Organismo certificatore accreditato per l'avvicinamento alla CERTIFICAZIONE DI PARITÀ DI GENERE. Gli esiti e la misurazione degli indicatori di performance qualitativi e quantitativi previsti dalla prassi UNI/PdR

125:2022 hanno consentito il raggiungimento del punteggio di sintesi dell'81% (superiore al punteggio minimo complessivo pari al 60%) e il riconoscimento della "**Certificazione della parità di genere**" ottenuta il 3 luglio 2024.

#### 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 5 casi di discriminazione, 3 di mobbing, 8 molestie, 2 violenza morale/straining.

Rispetto alle istanze prese in carico il 65% sono state risolte 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 (2), altri sono stati sottoposti al CUG o sono stati conclusi in quanto si è avviato un procedimento disciplinare (1) o non sono stati risolti (4).

### Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Attuazione Piano delle azioni positive 2024-2026 DETERMINAZIONE n. 5 del 31 gennaio 2024 e Linee Guida del Min. Lavoro n.43/2022

Sono state attuate le azioni previste per l'anno 2024 tra le quali le principali:

- Definizione del **Sistema di gestione per la parità di genere** che ha portato al riconoscimento della certificazione di parità.
- Elaborazione del pacchetto **formativo sulla parità di genere**.
- **Aggiornamento formativo** delle/i Consigliere/i di Fiducia.
- Redazione della "**Carta della Conciliazione**".
- **Customer satisfaction interna** sulla percezione della parità di genere e sulla rilevazione delle esigenze dei caregivers e delle persone diversamente abili
- **Completamento della sperimentazione** del nuovo format con la previsione dell'inserimento degli agenti del cambiamento nel progetto "**Protagonismo maschile nella lotta contro la violenza di genere**".
- 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).

Obiettivo:

PIAO 2024-2026 - NOPES24\_DCBOSL\_I.4 Studio di proposte per adozione della Carta della Conciliazione

Redazione Carta della Conciliazione da parte della DCRU e DCBOSL

**Obiettivo:**

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

- Promozione e diffusione Vademecum sulle condotte lesive dell'integrazione personale sui luoghi di lavoro e eventi e giornate formative sul territorio (DR Puglia, DR Sicilia e Rete dei CDF Bologna).

**Obiettivo:**

Sviluppare metodologia specifica per individuare/ ridurre i rischi di violenza e molestie sul lavoro - certif. UNI/PdR 125:2020

- Definizione di un modello di valutazione dei rischi rispetto ad ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale (messaggio Hermes n. 3745 dell'11/11/2024).

## 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: No

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.

Rappresentazione dati in ottica di genere riferiti alle prestazioni erogate dall'Istituto: **Rapporto annuale 2024** e **Rendiconto di genere 2024**.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

- Attività lavorative sul territorio delle/i Consigliere/i di Fiducia.
- Attività formative, in streaming per tutto il personale, sul benessere organizzativo in collaborazione con la DCFAI, con alcune DDDR e con le/i CdF.

-

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

- Integrazione **Linee guida lavoro agile per la tutela dei dipendenti dell'Istituto**.
- **Linee guida sul lavoro a distanza** ai sensi della direttiva (art. 21, L. N. 183/2010 e Direttiva FP 4/3/2011)
- Predisposizione **questionario fabbisogni per estensione asili nido** nelle tre aree metropolitane.

Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

- Integrazione **Linee guida lavoro agile per la tutela dei dipendenti dell'Istituto**.
- **Linee guida sul lavoro a distanza** ai sensi della direttiva (art. 21, L. N. 183/2010 e Direttiva FP 4/3/2011).
- **Percorsi formativi sui temi di competenza**

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

- Proposta di revisione del Codice di Condotta.
- Customer satisfaction interna.

- Vademetum su condotte lesive sui luoghi di lavoro.
- Campagna rilevazione soddisfazione dell'utente interno focus sul punto di vista del personale con disabilità e dei caregiver e sulla percezione delle politiche di parità.
- Attività formativa-informativa aggiornata con il coinvolgimento degli agenti del cambiamento progetto "PROTAGONISMO MASCHILE NELLA LOTTA CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE".

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

- Convegni sul territorio con la partecipazione delle Consigliere di Parità nazionale e territoriali sul percorso della certificazione di parità. (Basilicata, Puglia, Piemonte e Direzione Generale - Roma).
- Attività formativa sulle pari opportunità.
- Partecipazione alla Rete nazionale dei CUG e ad iniziative con Stati Generali delle Donne e Museo del Risparmio di Torino.

## Criteri di valutazione del personale

- Proposte/modifiche sul Sistema valutazione misurazione performance.

## Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

- Integrazione **Linee guida lavoro agile per la tutela dei dipendenti dell'Istituto**.
- **Linee guida sul lavoro a distanza** ai sensi della direttiva (art. 21, L. N. 183/2010 e Direttiva FP 4/3/2011).
- Redazione del questionario per rilevare i fabbisogni nelle tre aree metropolitane di estensione di asili nido.
- Studio per l'adozione della Carta della Conciliazione

## Piani di formazione del personale

- Attività formative, in streaming per tutto il personale, sul benessere organizzativo in collaborazione con la DCFAI, con alcune DDDR e con le/i CdF.
- Predisposizione pacchetto formativo sulle pari opportunità.

## Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing

- Attività Consigliere/i di Fiducia sul territorio monitorate dal CUG
- Feedback dell'attività formativa sul progetto "Protagonismo maschile nella lotta contro la violenza di genere" e sul questionario "E' tempo di domande".

## Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

- Monitoraggio attività Consigliere/i di Fiducia.

- Analisi esiti customer interna.

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

- Relazione periodica all'OIV sull'andamento delle azioni positive.

- Rendicontazione annuale alla DC Pianificazione e controllo di Gestione.

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

- Rilevazione dei dati attraverso il Cruscotto di genere.

## Considerazioni conclusive

L'Istituto con la finalità di garantire un ambiente di lavoro inclusivo, equo e di valorizzazione delle diversità ha proseguito nel percorso per il riconoscimento della certificazione della parità di genere.

A seguito del pre-audit è stata data attuazione alle indicazioni previste dal **Sistema di gestione della parità** secondo i requisiti della Prassi UNI/PDR 125:2022, quali:

- l'adozione da parte del Direttore generale delle **"Linee guida in materia di Politiche per la parità di genere in INPS"** con messaggio Hermes n. 4008 del 14/11/2023, pubblicate sul sito dell'Istituto;
- l'istituzione del **Comitato guida per la parità di genere** con determinazione del Direttore generale n. 10 del 24 gennaio 2024, modificata con determinazione n. 143 del 14 giugno 2024; il Comitato è composto dai Direttori centrali Risorse Umane, con il ruolo di Presidente, Organizzazione, come delegato dal Direttore generale, Pianificazione e Controllo di gestione, Benessere organizzativo, Sicurezza e logistica, Inclusione e Sostegno alla famiglia e alla genitorialità e dalla Responsabile della Direzione regionale Marche, in rappresentanza del territorio. Sono state adottate inoltre, con determinazione del Direttore centrale Risorse Umane n. 369 del 31 maggio 2024, le regole di funzionamento del Comitato stesso;
- l'adozione del **"Piano operativo per l'attuazione delle Linee Guida in materia di Politica della Parità di Genere in INPS"** che acquisisce le azioni proposte nel Piano di azioni positive (PAP);
- l'inserimento degli obiettivi e delle azioni di parità nel **Piano integrato di Attività e di Organizzazione** (PIAO) 2024-2026 dell'Istituto, adottato con determinazione del Commissario Straordinario n. 5 del 31 gennaio 2024 e, in particolare, gli obiettivi declinati nella sezione "Pari opportunità e equilibrio di genere" relativi al piano di azioni positive (PAP) per l'attuazione della Politica della parità di genere in Inps.

**La Certificazione di parità è stata ottenuta il 3 luglio 2024 a seguito dell'espletamento del Piano audit**, effettuato dall'Organismo di certificazione accreditato, che ha coinvolto le Direzioni centrali interessate dai temi specifici e alcune Direzioni del territorio (DCM Milano, DR Marche, DR Umbria, DR Campania e DR Puglia).

**L'esame dei KPI qualitativi e quantitativi previsti dalla Prassi, ha visto l'attribuzione all'Istituto di un punteggio pari all'81%, soddisfacente se si considera che l'accesso alla certificazione richiede il raggiungimento dello score minimo di sintesi complessivo pari al 60%.**

L'Istituto è impegnato ad attuare il Piano strategico/operativo per la parità di genere con particolare riferimento alle azioni di miglioramento previste.

Il Piano di azioni positive è confluito nel PIAO e nel "Piano operativo per l'attuazione delle Linee Guida sulla politica di parità di genere" con la messa a sistema in maniera compiuta del programma di parità e la previsione, sia di azioni di miglioramento per le criticità presenti e, sia, di piani audit interni volti a monitorare la realizzazione degli obiettivi e la performance sulle Aree indagate.

È evidente come tutto l'Istituto, con grande **sinergia tra Governance, OIV, Tecnostruttura**, si stia muovendo con azioni concrete sui temi promossi dal CUG, valorizzati dagli atti programmati, realizzando un'interazione sistematica con la

Tecnostruttura per la definizione delle attività programmate in un circuito virtuoso positivo che soddisfa l'Organizzazione migliorando la performance a favore della variegata utenza.

---

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-previdenza-sociale-inps-2025>

