



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro - INAIL - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

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

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00198

Indirizzo: Via IV Novembre 144

Codice Amministrazione: inail

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

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

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2022

2022-2024

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



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	OPERATORE AMMINISTRATIVO	0	1	7	8	5	0	4	4	6	7
Personale non dirigente	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	8	13	39	130	95	4	14	24	68	70
Personale non dirigente	sanitario-oss	0	0	0	1	0	0	0	2	5	3
Personale non dirigente	Funzionario Amministrativo	1	126	235	535	357	2	227	470	1425	645
Personale non dirigente	Funzionario assistente sociale	0	0	4	4	5	0	8	45	47	14
Personale non dirigente	Funzionario fisioterapista	0	3	10	13	2	0	6	20	18	8
Personale non dirigente	Funzionario infermiere	0	0	13	84	14	0	3	86	395	49
Personale non dirigente	Funzionario Informatico	0	2	0	21	50	0	2	1	11	38
Personale non dirigente	FUNZIONARIO ISPETTORE	0	0	4	42	76	0	0	4	32	35
Personale non dirigente	FUNZIONARIO TECNICO	0	2	4	19	16	0	3	1	8	2
Personale non dirigente	FUNZIONARIO TECNICO RX	0	0	1	17	13	0	0	4	23	12
Dirigente di livello non generale	Dirigente di II fascia	0	4	5	37	32	0	2	6	23	30

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Dirigente Generale	0	0	0	6	11	0	0	0	3	3
Personale non dirigente	MEDICO FUNZIONARIO I LIV	0	20	27	31	66	0	32	45	74	70
Personale non dirigente	MEDICO FUNZIONARIO II LIV	0	0	0	6	43	0	0	0	4	36
Personale non dirigente	professionista architetto	0	0	0	0	7	0	0	1	1	3
Personale non dirigente	professionista biologo	0	0	0	1	2	0	1	0	10	4
Personale non dirigente	Professionista chimico	0	0	0	14	10	0	0	0	14	5
Personale non dirigente	professionista geologo	0	0	0	9	16	0	0	0	9	9
Personale non dirigente	professionista ingegnere edile	0	0	0	10	24	0	0	0	4	0
Personale non dirigente	professionista ingegnere	0	0	1	18	32	0	1	0	8	1
Personale non dirigente	professionista legale	0	1	0	21	59	0	0	1	41	56
Personale non dirigente	professionista statistico attuariale	0	0	1	10	4	0	0	2	13	2
Personale non dirigente	professionista tecnico informatico	0	0	0	3	9	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Ricercatori e Tecnologi	0	0	42	73	82	0	3	50	57	28
Personale non dirigente	CTER	0	4	32	65	19	0	1	16	20	5
Personale non dirigente	Funzionario di amministrazione	0	0	2	7	2	0	0	2	18	6

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	collaboratore di amministrazione ricerca	0	3	33	33	10	0	9	70	74	35
Personale non dirigente	OPERATORE TECNICO	0	0	4	6	9	0	0	1	6	9
Personale non dirigente	operatore amministrativo ricerca	0	1	3	10	10	0	0	2	9	7
Personale non dirigente	PERSONALE CONTRATTISTA	2	22	56	77	11	7	9	13	17	3
Personale non dirigente	personale a tempo determinato	6	11	5	1	0	10	21	3	7	2
Personale non dirigente	Medico funzionario a tempo determinato	0	2	2	1	1	0	4	8	8	3
Personale non dirigente	Personale contrattista a tempo determinato	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		17	216	530	1313	1092	23	350	881	2458	1200
Totale % sul personale complessivo		0,21	2,67	6,56	16,25	13,51	0,28	4,33	10,90	30,42	14,85

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	17	208	421	1022	743	2411	36,43	76,10	23	338	732	2174	941	4208	63,57	85,67
Tra 3 e 5 anni	0	1	3	4	14	22	45,83	0,69	0	2	9	10	5	26	54,17	0,53
Tra 5 e 10 anni	0	7	86	106	63	262	47,04	8,27	0	10	115	105	65	295	52,96	6,01
Superiore a 10 anni	0	0	20	181	272	473	55,26	14,93	0	0	25	169	189	383	44,74	7,80
Totale	17	216	530	1313	1092	3168			23	350	881	2458	1200	4912		
Totale %	0,21	2,67	6,56	16,25	13,51	39,21			0,28	4,33	10,90	30,42	14,85	60,79		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area operatori	Inferiore al Diploma superiore	15	57,69	11	42,31	26	0,33
Area operatori	Diploma di scuola superiore	5	38,46	8	61,54	13	0,16
Area operatori	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,03
Area operatori	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,01
Area assistenti	Inferiore al Diploma superiore	140	54,69	116	45,31	256	3,23
Area assistenti	Diploma di scuola superiore	136	72,34	52	27,66	188	2,37
Area assistenti	Laurea	7	46,67	8	53,33	15	0,19
Area assistenti	Laurea magistrale	3	17,65	14	82,35	17	0,21
AREA FUNZIONARI	Inferiore al Diploma superiore	14	42,42	19	57,58	33	0,42
AREA FUNZIONARI	Diploma di scuola superiore	528	34,40	1007	65,60	1535	19,39
AREA FUNZIONARI	Laurea	277	26,16	782	73,84	1059	13,37
AREA FUNZIONARI	Laurea magistrale	877	31,82	1879	68,18	2756	34,81
Medici funzionari	Laurea magistrale	199	41,20	284	58,80	483	6,10
Professionisti	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,03
Professionisti	Laurea magistrale	251	57,57	185	42,43	436	5,51
Ricercatori e Tecnologi	Laurea	6	75,00	2	25,00	8	0,10
Ricercatori e Tecnologi	Laurea magistrale	191	58,41	136	41,59	327	4,13
Personale Ricerca livelli IV - VIII	Inferiore al Diploma superiore	31	56,36	24	43,64	55	0,69
Personale Ricerca livelli IV - VIII	Diploma di scuola superiore	164	53,42	143	46,58	307	3,88
Personale Ricerca livelli IV - VIII	Laurea	8	36,36	14	63,64	22	0,28
Personale Ricerca livelli IV - VIII	Laurea magistrale	50	31,45	109	68,55	159	2,01
PERSONALE CONTRATTISTA	Inferiore al Diploma superiore	88	75,21	29	24,79	117	1,48
PERSONALE CONTRATTISTA	Diploma di scuola superiore	30	73,17	11	26,83	41	0,52
PERSONALE CONTRATTISTA	Laurea	45	86,54	7	13,46	52	0,66

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
PERSONALE CONTRATTISTA	Laurea magistrale	6	75,00	2	25,00	8	0,10
Totale personale		3073		4845		7918	
Totale % sul personale complessivo		38,03		59,96		98,00	

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

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

Da un confronto con i dati del personale dell'anno precedente, si nota una numerosità pressoché stabile per la classe 51-60 anni femminile, un decremento tra il personale dipendente, a prescindere dal genere, di età compresa tra i 41-50 anni, confermato dall'incremento della componente femminile nella fascia di età superiore ai 60 anni con un + 4,4%.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	17	216	523	1286	1076	3118	40,02	98,42	23	348	843	2297	1163	4674	59,98	95,15
Part Time ≤50%	0	0	4	10	10	24	44,44	0,76	0	0	2	26	2	30	55,56	0,61
Part Time >50%	0	0	3	17	6	26	11,11	0,82	0	2	36	135	35	208	88,89	4,23
Totale	17	216	530	1313	1092	3168			23	350	881	2458	1200	4912		
Totale %	0,21	2,67	6,56	16,25	13,51	39,21			0,28	4,33	10,90	30,42	14,85	60,79		

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	5	12	5	22	11,64	0,88	0	2	48	108	9	167	88,36	3,59
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	8	17	6	31	28,97	1,24	0	1	19	48	8	76	71,03	1,63
Telelavoro	0	5	45	28	25	103	26,41	4,12	2	31	118	108	28	287	73,59	6,16
Smart working	32	204	572	1042	496	2346	36,24	93,76	45	349	1098	1994	642	4128	63,76	88,62
Totale	32	209	630	1099	532	2502			47	383	1283	2258	687	4658		
Totale %	0,45	2,92	8,80	15,35	7,43	34,94			0,66	5,35	17,92	31,54	9,59	65,06		

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

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

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

Come atteso, percentualmente il personale di genere femminile utilizza in misura maggiore le varie forme di flessibilità lavorativa: nel lavoro agile le donne sono quasi il doppio degli uomini (rapporto 1,76) mentre il rapporto nelle altre forme di flessibilità rileva ancora un maggiore scostamento (part-time verticale 7,6 volte; part-time orizzontale 2,4; telelavoro 2,78). E' pur vero che in valore assoluto le donne sono numericamente più degli uomini (4912 rispetto a 3168) ma il loro rapporto è 1,55.

Nell'anno 2024 la misura di conciliazione maggiormente utilizzata dal personale Inail è stata quella del lavoro agile, fruita da circa l'80% del personale dipendente.

Questo dato deve essere collegato alla fruizione delle altre forme di flessibilità, quali i congedi parentali ed i congedi/permessi per disabilità propria o parentale (legge 104/1992), mostrando come il lavoro agile consenta di conciliare maggiormente le esigenze di cura verso i familiari con l'attività lavorativa.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	11248	31,83	24092	68,17	35340	60,61
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	4598	26,23	12931	73,77	17529	30,06
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	874	16,08	4563	83,92	5437	9,32
Totale permessi	16720	28,68	41586	71,32	58306	

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

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

Si rileva che, in generale, i permessi ex L. 104/92 ed i congedi parentali sono richiesti per la maggior parte dalle donne, ad esempio se si considera il totale dei permessi orari in applicazione della L. 104/92 tra il personale dipendente, gli uomini registrano circa il 29% di permessi usufruiti, mentre per le donne tale percentuale è oltre il doppio (71,3%) e ciò viene spiegato in considerazione della prevalenza del ruolo femminile nella gestione familiare (*family care*).

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

- Congedi parentali
- Permessi/congedi per disabilità propria
- 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 redigere il Bilancio di genere?: **No**

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

Nell'ambito dell'attuazione di politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare, l'Istituto ha adottato e dato attuazione al Regolamento sul Lavoro a distanza, con il quale ha disciplinato il lavoro agile e il lavoro decentrato e ha introdotto talune modifiche migliorative al Regolamento sul Telelavoro domiciliare, ampliando, tra l'altro, la platea dei beneficiari.

Al fine di migliorare la mobilità dei dipendenti e di favorire la sostenibilità aziendale, anche in un'ottica di riduzione dei consumi e di gestione responsabile dell'energia, l'Istituto, pur confermando il sistema degli orari di lavoro già in uso, ha introdotto alcune modifiche migliorative alle tipologie orarie, anticipando, peraltro, l'inizio e la fine dell'orario di servizio.

L'Istituto prosegue con la formazione e l'organizzazione di eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione.

Promuovere la cultura delle pari opportunità, dell'inclusione, della sensibilità alle differenze

(di genere, età, ecc.) e il benessere organizzativo nel contesto INAIL

Collaborare alla realizzazione di eventi informativi rivolti a tutto il personale, nonché alla Rete nazionale dei Cug, denominati **i "Giovedì del Cug"**, dedicati alla violenza economica, radici culturali e possibili soluzioni, nonché

alle discriminazioni legate all'orientamento religioso e sessuale.

Redazione Dossier Benessere per condividere e valorizzare le attività e le buone pratiche - realizzate sui territori in tema di benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni.

100%

Prevenire molestie, violenze e discriminazioni sul luogo di lavoro

Campagna "In genere, oltre i pregiudizi: anche tu puoi! Diversamente uguali", per la prevenzione e il contrasto degli stereotipi e dei pregiudizi di genere.

Progetto Orientamenti antidiscriminatori per il rientro dopo lunghe assenze o dopo un periodo di lavoro part-time.

Progetto linguaggio inclusivo nella PA; linguaggio inclusivo di genere in Inail; utilizzo non discriminatorio del linguaggio in base al genere

100%

Promuovere la conoscenza degli stereotipi di genere subiti o agiti

Pubblicazione di materiale informativo in occasione della giornata internazionale della donna e in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza maschile contro le donne

100%

Implementare e consolidare strumenti e modelli di organizzazione del lavoro flessibili, finalizzati alla conciliazione della vita familiare e lavorativa, anche secondo le indicazioni contenute nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e alla luce delle future disposizioni contrattuali

Progetto per la predisposizione di una Piattaforma Informatica Benessere Organizzativo (PIBO): Progetto Strumenti di conoscenza e promozione del benessere

80%

Promuovere la salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori anche attraverso l'adozione di stili di vita sani

Redazione opuscolo in tema di "Prevenzione delle patologie muscoloscheletriche ai fini della gestione dell'età e delle diversità nei luoghi di lavoro".

100%

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	127	1331	3191	15150	7085	26884	42,36	22,44	820	4392	6430	18558	6379	36579	57,64	16,89
Aggiornamento professionale	98	2174	5398	11454	8554	27678	36,20	23,11	292	3797	11335	23274	10090	48788	63,80	22,52
Competenze manageriali/Relazionali	12	556	1010	1630	978	4186	28,90	3,49	52	3752	1290	4242	962	10298	71,10	4,75
Tematiche CUG	2381	21447	15789	15453	5961	61031	33,54	50,95	1761	53307	23318	35056	7500	120942	66,46	55,83
Totale ore	2618	25508	25388	43687	22578	119779			2925	65248	42373	81130	24931	216607		
Totale ore %	0,78	7,58	7,55	12,99	6,71	35,61			0,87	19,40	12,60	24,12	7,41	64,39		

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

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

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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **No**

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Selezioni per l'affidamento dell'incarico di Coordinatore generale della Consulenza per l'innovazione tecnologica	2	100,00	0	0,00	2	2,41	Donna
selezioni per l'affidamento dell'incarico di Coordinatore generale della Consulenza statistico attuariale	1	50,00	1	50,00	2	2,41	Uomo
selezioni interne per titoli riservate al personale del comparto Funzioni centrali dell'Istituto per le progressioni economiche all'interno delle aree - funzionario amministrativo	0	0,00	2	100,00	2	2,41	Uomo
selezioni interne per titoli riservate al personale del comparto Funzioni centrali dell'Istituto per le progressioni economiche all'interno delle aree - altri profili	1	50,00	1	50,00	2	2,41	Uomo
Commissione per l'attribuzione di complessivi n. 71 posti per la II e III progressione economica ex art 53 CCNL 1998/2001 - Comparto ricerca	0	0,00	2	100,00	2	2,41	Uomo
Selezioni interne per complessivi n. 103 posti per le progressioni di livello nei profili ex art. 54 CCNL 1998/2001 - comparto ricerca	1	50,00	1	50,00	2	2,41	Donna
Costituzione Comitato ai sensi del comma 6 degli art. 53 e 54 CCNL 1998/2001 - comparto ricerca	1	50,00	1	50,00	2	2,41	Uomo
Selezioni per il conferimento di n. 14 incarichi quinquennali di dirigente medico II livello dell'Area medico legale dell'Inail	1	50,00	1	50,00	2	2,41	Uomo
Commissione concorso 2 C/2 Tipografia Milano	0	0,00	5	100,00	5	6,02	Uomo
Commissione concorso 3 B/3 Tipografia Milano	4	80,00	1	20,00	5	6,02	Donna
Commissione concorso 4 C/2 Tipografia Milano	3	75,00	1	25,00	4	4,82	Uomo
Commissione concorso 83 Tecnologi	3	60,00	2	40,00	5	6,02	Donna
Commissione concorso 108 ricercatori	4	50,00	4	50,00	8	9,64	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissione concorso 1 T.D. "IntelliMan"	2	100,00	0	0,00	2	2,41	Uomo
Commissione concorso 2 T.D. "Fit4MedRob"	2	100,00	0	0,00	2	2,41	Uomo
Commissione concorso 19 ricercatori integrazione membri esperti della Commissione nominata nell'anno 20232	1	14,29	6	85,71	7	8,43	Uomo
Commissione concorso 38 tecnici ortopedici	4	100,00	0	0,00	4	4,82	Donna
Commissione per la selezione interna 2 funzionari CCNL Istruzione e ricerca - integrazione membri esperti della Commissione nominata nell'anno 2023	2	40,00	3	60,00	5	6,02	Uomo
Commissione per la selezione interna 9 CTER CCNL Istruzione e ricerca - integrazione membri esperti della Commissione nominata nell'anno 2023	1	50,00	1	50,00	2	2,41	Donna
Commissione concorso pubblico 36 posti CTE	1	50,00	1	50,00	2	2,41	Uomo
Commissione concorso pubblico 9 posti legali	1	50,00	1	50,00	2	2,41	Uomo
Commissione concorso pubblico 33 posti CTSS	1	50,00	1	50,00	2	2,41	Uomo
Commissione concorso pubblico 293 posti funzionari amministrativi	1	25,00	3	75,00	4	4,82	Uomo
Commissione concorso pubblico 15 posti funzionario assistente sociale	0	0,00	2	100,00	2	2,41	Uomo
Commissione concorso pubblico n. 2 funzionari sanitari (riabilitazione fisioterapica)	2	100,00	0	0,00	2	2,41	Uomo
Procedura per l'attribuzione dell'incarico di Sovrintendente sanitario centrale	1	50,00	1	50,00	2	2,41	Uomo
Verifica incarichi quinquennali per l'area medico legale relativi a funzioni ricomprese nella II fascia funzionale	2	100,00	0	0,00	2	2,41	Donna
Totale personale	42		41		83		
Totale % sul personale complessivo	0,52		0,51		1,03		

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

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

Dalla tabella si evince che su n. 27 commissioni, n.7 sono state assegnate ad un presidente donna, cioè quasi il 26 % e le

restanti ad un uomo, ovvero il 74%.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

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

Sezione 4 - Benessere personale

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

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: determina del Direttore generale del 9 luglio 2021 n. 34 "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Tipologia di atto: DETERMINA

Data: 09/07/2021

Organo sottoscrittore: DG

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
5

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Figure professionali esperte
OIV

Attività

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

- 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 Consiglieria di parità del territorio di riferimento

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

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

- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

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?

- 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

Considerazioni conclusive

I dati evidenziano una persistenza della contrazione del personale nonostante le recenti politiche assunzionali.

Il fabbisogno complessivo di personale solo per il Comparto Funzioni Centrali (compresi i dirigenti) al dicembre 2024 ammontava a 8535 unità di personale (dato tratto dal PIAO 2024-2026).

- il personale totale (compreso quello del Comparto Istruzione e Ricerca) in forza al 31 dicembre 2024 era pari a 8080 unità;
- il personale in forza al 31 dicembre 2023 era pari a 8187 unità;
- il personale in forza al 31 dicembre 2022 era pari a 8423 unità.

La contrazione del personale registrata dal 2022 al 2024, rapportata al fabbisogno come sopra rappresentato, dimostra ancor di più la necessità di attuare politiche per l'assunzione di nuovo personale, adeguate anche temporalmente, per il mantenimento delle competenze nonostante le cessazioni, al fine di garantire le performance dell'Istituto e la salvaguardia degli attuali livelli di servizio. Il 75% del personale ha superato i 50 anni di età. La percentuale è in aumento rispetto all'anno precedente, per cui si conferma l'importanza delle politiche di *active aging*, già realizzate negli anni passati, che aiutano ad adottare stili di vita sani a beneficio del benessere organizzativo individuale e collettivo.

Il dato anagrafico registrato impone l'adozione di un'organizzazione dell'ambiente di lavoro idonea ad offrire opportunità per la salute personale, eventualmente anche attraverso la possibilità di effettuare nei luoghi di lavoro esami clinici e/o visite mediche specialistiche per la prevenzione delle patologie maggiormente diffuse in età più avanzata. Strettamente legata al dato della crescente età del personale è la criticità derivante dall'uso delle tecnologie digitali: l'Istituto ha avviato percorsi di formazione per ridurlo, tenendo in considerazione che è leva abilitante della nuova organizzazione l'accrescimento delle competenze digitali. Sarà necessario però attuare iniziative che suscitino l'interesse verso le tecnologie digitali e il loro utilizzo con dimistichezza e spirito critico, per apprendere, lavorare e partecipare alla nuova organizzazione. Diversamente il rischio che si profila è quello di un personale a disagio nei confronti dei mutamenti organizzativi dell'Istituto; i progetti innovativi dell'Inail devono quindi essere accompagnati da azioni specifiche fortemente motivazionali nei confronti del personale. D'altro canto, c'è da segnalare che la normativa relativa al lavoro agile la rivisitazione del part-time, le varie forme di telelavoro, la disciplina del lavoro a distanza, vanno tutte nella direzione di concepire un nuovo modo di lavorare,

che certamente tiene conto dell'avanzamento dell'età media del personale, favorendo altresì la conciliazione delle esigenze di vita con il lavoro. Occorre sottolineare che, come riportato nel PIAO 2024-2026, "notevole è stato l'impatto ambientale sulle emissioni di CO2 (2.100 tonnellate/anno) e sui tempi e costi di commuting per persona (70 ore/anno per un risparmio di 3.000 km, pari a circa 280€ per costi carburante) con il modello attuale di lavoro a distanza (1,5 giorni/settimana) e per il 70% circa della popolazione complessiva che usa mezzi a motore."

Le criticità sopra menzionate si aggiungono ad ulteriori criticità che emergono anche dai dati relativi al 2024:

- nelle alte professionalità è ancora presente una rappresentanza femminile piuttosto bassa;
- oltre il 10 % dei dipendenti con livello non dirigenziale permane da oltre 10 anni nel medesimo livello;
- è necessario attuare una maggiore rotazione del personale negli incarichi di responsabilità e garantire una maggiore trasparenza negli avanzamenti di carriera e nel sistema di valutazione del personale, che dovrebbe essere migliorato e implementato. Da ultimo si evidenzia come nella presente relazione siano illustrati i dati sui procedimenti disciplinari irrogati al personale, dei quali alcuni con procedimento penale in corso. Il dato dimostra la necessità di promuovere ulteriormente la diffusione della cultura aziendale della legalità e della trasparenza, che contribuisce in maniera significativa al miglioramento del benessere organizzativo e alla riuscita dell'attività amministrativa.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-lassicurazione-contro-gli-infortuni-sul-lavoro-inail-2025>