



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro - INAIL - 2026

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 | 5 | 9 | 6 |
| Personale non dirigente | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | 6 | 17 | 32 | 127 | 95 | 3 | 16 | 29 | 66 | 67 |
| Personale non dirigente | Assistente sanitario Oss | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 5 | 4 |
| Personale non dirigente | Funzionario Amministrativo | 17 | 151 | 226 | 541 | 364 | 22 | 259 | 441 | 1437 | 682 |
| Personale non dirigente | FUNZIONARIO INFERMIERE PROF | 0 | 0 | 9 | 86 | 16 | 0 | 2 | 50 | 398 | 72 |
| Personale non dirigente | FUNZIONARIO INFORMATICO | 0 | 1 | 1 | 18 | 46 | 0 | 2 | 0 | 8 | 37 |
| Personale non dirigente | FUNZIONARIO ISPETTORE | 0 | 0 | 2 | 36 | 79 | 0 | 0 | 2 | 28 | 37 |
| Personale non dirigente | Funzionario sanitario fisioterapista | 0 | 2 | 10 | 12 | 3 | 0 | 5 | 18 | 19 | 8 |
| Personale non dirigente | Funzionario sanitario tecnico rx | 0 | 0 | 1 | 16 | 9 | 0 | 0 | 4 | 22 | 11 |
| Personale non dirigente | Funzionario socio-educativo | 1 | 0 | 3 | 6 | 4 | 0 | 9 | 46 | 56 | 13 |
| Personale non dirigente | FUNZIONARIO TECNICO | 0 | 1 | 4 | 16 | 15 | 0 | 3 | 2 | 6 | 1 |
| Dirigente di livello non generale | Dirigente di seconda fascia | 0 | 5 | 5 | 30 | 37 | 0 | 2 | 8 | 21 | 29 |
| Dirigente di livello generale | Dirigente Generale | 0 | 0 | 0 | 5 | 11 | 0 | 0 | 0 | 3 | 4 |

| 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 | MEDICO FUNZIONARIO I LIV | 0 | 14 | 21 | 35 | 59 | 0 | 27 | 44 | 65 | 66 |
| Personale non dirigente | MEDICO FUNZIONARIO II LIV | 0 | 0 | 1 | 8 | 42 | 0 | 0 | 0 | 6 | 39 |
| Personale non dirigente | professionista architetto | 0 | 1 | 1 | 1 | 7 | 0 | 0 | 3 | 2 | 3 |
| Personale non dirigente | professionista biologo | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 8 | 6 |
| Personale non dirigente | professionista chimico | 0 | 0 | 0 | 13 | 10 | 0 | 0 | 1 | 14 | 5 |
| Personale non dirigente | professionista geologo | 0 | 0 | 0 | 5 | 19 | 0 | 0 | 0 | 9 | 8 |
| Personale non dirigente | professionista ingegnere | 0 | 4 | 5 | 22 | 32 | 0 | 2 | 2 | 10 | 1 |
| Personale non dirigente | professionista ingegnere edile | 0 | 6 | 2 | 9 | 26 | 0 | 1 | 1 | 4 | 1 |
| Personale non dirigente | professionista legale | 0 | 0 | 1 | 18 | 58 | 0 | 0 | 1 | 35 | 56 |
| Personale non dirigente | professionista statistico attuariale | 0 | 0 | 0 | 10 | 5 | 0 | 0 | 0 | 14 | 3 |
| Personale non dirigente | professionista tecnico della prevenzione | 0 | 10 | 1 | 0 | 0 | 1 | 9 | 2 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | professionista tecnico | 0 | 0 | 0 | 2 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | Ricercatori e Tecnologi | 0 | 0 | 36 | 62 | 95 | 0 | 2 | 42 | 62 | 31 |
| Personale non dirigente | CTER | 0 | 2 | 30 | 65 | 23 | 0 | 1 | 14 | 22 | 5 |
| Personale non dirigente | Funzionario di amm | 0 | 0 | 2 | 7 | 2 | 0 | 0 | 0 | 14 | 12 |

| 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 | 0 | 2 | 30 | 33 | 12 | 0 | 6 | 63 | 76 | 40 |
| Personale non dirigente | OPERATORE TECNICO | 0 | 0 | 2 | 5 | 11 | 0 | 0 | 1 | 6 | 8 |
| Personale non dirigente | operatore amministrativo ricerca | 0 | 1 | 0 | 10 | 12 | 0 | 0 | 3 | 9 | 7 |
| Personale non dirigente | PERSONALE CONTRATTISTA | 15 | 33 | 49 | 85 | 12 | 14 | 12 | 13 | 17 | 3 |
| Personale non dirigente | funzionario infermiere prof.le a T | 5 | 10 | 6 | 1 | 0 | 8 | 22 | 3 | 8 | 2 |
| Personale non dirigente | medico funzionario I liv. a tempo det | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 3 | 6 | 8 | 4 |
| Totale personale | | 44 | 262 | 490 | 1295 | 1121 | 48 | 388 | 806 | 2467 | 1271 |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,54 | 3,20 | 5,98 | 15,81 | 13,68 | 0,59 | 4,74 | 9,84 | 30,11 | 15,52 |

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 | 37 | 158 | 296 | 717 | 493 | 1701 | 37,07 | 54,54 | 38 | 240 | 509 | 1468 | 632 | 2887 | 62,93 | 58,76 |
| Tra 3 e 5 anni | 7 | 96 | 148 | 367 | 320 | 938 | 36,87 | 30,07 | 10 | 145 | 233 | 793 | 425 | 1606 | 63,13 | 32,69 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 3 | 37 | 76 | 55 | 171 | 51,66 | 5,48 | 0 | 1 | 50 | 62 | 47 | 160 | 48,34 | 3,26 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 0 | 4 | 100 | 205 | 309 | 54,31 | 9,91 | 0 | 0 | 6 | 120 | 134 | 260 | 45,69 | 5,29 |
| Totale | 44 | 257 | 485 | 1260 | 1073 | 3119 | | | 48 | 386 | 798 | 2443 | 1238 | 4913 | | |
| Totale % | 0,55 | 3,20 | 6,04 | 15,69 | 13,36 | 38,83 | | | 0,60 | 4,81 | 9,94 | 30,42 | 15,41 | 61,17 | | |

⁽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 | 55,56 | 12 | 44,44 | 27 | 0,34 |
| AREA OPERATORI | Diploma di scuola superiore | 5 | 33,33 | 10 | 66,67 | 15 | 0,19 |
| AREA OPERATORI | Laurea | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 0,02 |
| AREA OPERATORI | Laurea magistrale | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,01 |
| Area assistenti | Inferiore al Diploma superiore | 131 | 55,27 | 106 | 44,73 | 237 | 2,95 |
| Area assistenti | Diploma di scuola superiore | 134 | 68,37 | 62 | 31,63 | 196 | 2,44 |
| Area assistenti | Laurea | 9 | 52,94 | 8 | 47,06 | 17 | 0,21 |
| Area assistenti | Laurea magistrale | 4 | 21,05 | 15 | 78,95 | 19 | 0,24 |
| Area assistenti | Master di II livello | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,01 |
| Area funzionari | Inferiore al Diploma superiore | 21 | 20,00 | 84 | 80,00 | 105 | 1,31 |
| Area funzionari | Diploma di scuola superiore | 475 | 35,42 | 866 | 64,58 | 1341 | 16,70 |
| Area funzionari | Laurea | 267 | 25,90 | 764 | 74,10 | 1031 | 12,84 |
| Area funzionari | Master di I livello | 21 | 25,30 | 62 | 74,70 | 83 | 1,03 |
| Area funzionari | Laurea magistrale | 804 | 32,10 | 1701 | 67,90 | 2505 | 31,19 |
| Area funzionari | Master di II livello | 114 | 32,48 | 237 | 67,52 | 351 | 4,37 |
| Area funzionari | Dottorato di ricerca | 16 | 35,56 | 29 | 64,44 | 45 | 0,56 |
| Medici funzionari | Laurea magistrale | 183 | 40,85 | 265 | 59,15 | 448 | 5,58 |
| Medici funzionari | Master di II livello | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 0,05 |
| Medici funzionari | Dottorato di ricerca | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,01 |
| PROFESSIONISTI | Laurea | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 0,05 |
| PROFESSIONISTI | Laurea magistrale | 265 | 58,11 | 191 | 41,89 | 456 | 5,68 |
| PROFESSIONISTI | Master di II livello | 9 | 52,94 | 8 | 47,06 | 17 | 0,21 |
| PROFESSIONISTI | Dottorato di ricerca | 5 | 71,43 | 2 | 28,57 | 7 | 0,09 |
| Ricercatori e Tecnologi | Laurea magistrale | 190 | 58,64 | 134 | 41,36 | 324 | 4,03 |
| Ricercatori e Tecnologi | Master di II livello | 2 | 40,00 | 3 | 60,00 | 5 | 0,06 |
| Ricercatori e Tecnologi | Dottorato di ricerca | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 0,01 |
| Personale Ricerca livelli IV - VIII | Inferiore al Diploma superiore | 29 | 55,77 | 23 | 44,23 | 52 | 0,65 |
| Personale Ricerca livelli IV - VIII | Diploma di scuola superiore | 162 | 53,29 | 142 | 46,71 | 304 | 3,78 |

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|-------------------------------------|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Personale Ricerca livelli IV - VIII | Laurea | 7 | 35,00 | 13 | 65,00 | 20 | 0,25 |
| Personale Ricerca livelli IV - VIII | Master di I livello | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 0,02 |
| Personale Ricerca livelli IV - VIII | Laurea magistrale | 48 | 32,43 | 100 | 67,57 | 148 | 1,84 |
| Personale Ricerca livelli IV - VIII | Master di II livello | 2 | 20,00 | 8 | 80,00 | 10 | 0,12 |
| -PERSONALE CONTRATTISTA | Inferiore al Diploma superiore | 110 | 73,83 | 39 | 26,17 | 149 | 1,86 |
| -PERSONALE CONTRATTISTA | Diploma di scuola superiore | 32 | 74,42 | 11 | 25,58 | 43 | 0,54 |
| -PERSONALE CONTRATTISTA | Laurea | 46 | 88,46 | 6 | 11,54 | 52 | 0,65 |
| -PERSONALE CONTRATTISTA | Master di I livello | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,01 |
| PC-PERSONALE CONTRATTISTA | Laurea magistrale | 6 | 75,00 | 2 | 25,00 | 8 | 0,10 |
| Totale personale | | 3119 | | 4913 | | 8032 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 38,07 | | 59,97 | | 98,05 | |

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

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

A partire dai dati della Tabella 1.1 si può calcolare la percentuale della componente femminile nel personale, che risulta pari al 60,79% sul totale dei dipendenti; su questo dato pesa fortemente la componente femminile del personale non dirigenziale con contratto Funzioni Centrali (pari al 47,8% del personale totale), mentre sul totale di genere è pari a 78,63%.

In confronto la rappresentanza femminile del comparto Istruzione e Ricerca si attesta invece a poco più del 6,68% del personale totale.

Tra il personale dirigente comprensive dei medici funzionari le donne rappresentano il 53,5% dei dirigenti, la rappresentanza femminile per i soli Medici funzionari rispetto al totale dirigenti è del 42,1% e per i Professionisti del 41,9%.

In particolare, fra i dirigenti non generali (II fascia), solo il 43,8% è costituito da donne, mentre fra i dirigenti generali (I fascia) tale percentuale scende al 30,43%.

Rispetto alla fotografia del personale del 2024 si registra un leggero incremento della componente femminile in generale pari all'1,38%; in particolare nella fascia di età compresa tra i 41 e i 50 anni si passa da 881 donne del 2024 a 806 del 2025, registrando quindi un decremento dell'8,51%.

Considerando la percentuale dei dipendenti con più di 50 anni a prescindere dal genere, essi rappresentano oltre il 75% del totale, di cui il 45,63% donne e il 29,49% uomini.

Non risulta ancora attiva l'area delle elevate professionalità.

A differenza del personale delle Funzioni Centrali che per circa l'85 % è distribuito nelle strutture territoriali, circa il 60 % del personale della Ricerca si concentra nelle strutture centrali.

La distribuzione per età evidenzia che la classe con maggior numero di dipendenti è quella tra i 51-60 anni: in questa fascia di età le donne rappresentano più del 30% del totale lavoratori, mentre dai 31 anni in poi il personale femminile rappresenta più del 60% del totale dei dipendenti.

Dai dati si evince che, nelle varie fasce di età del personale, la componente femminile è sempre più numerosa.

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 del 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 1.271 unità contro le 1.200 del 2024 (+ 5,9%).

Ciò conferma il trend in atto da tempo, del progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa: lo svuotamento delle classi di età più giovani (41-50) che alimenta le successive (51-60) e superiore ai 60 anni. Quest'ultima classe, che rappresenta l'ultima fascia prima dell'uscita per la pensione, risente anche delle attuali norme che favoriscono il rinvio del pensionamento, strettamente legate alla facilitazione della permanenza in servizio.

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 | 44 | 262 | 483 | 1270 | 1104 | 3163 | 39,96 | 98,47 | 48 | 387 | 775 | 2311 | 1232 | 4753 | 60,04 | 95,44 |
| Part Time ≤50% | 0 | 0 | 4 | 10 | 11 | 25 | 48,08 | 0,78 | 0 | 0 | 2 | 22 | 3 | 27 | 51,92 | 0,54 |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 3 | 15 | 6 | 24 | 10,71 | 0,75 | 0 | 1 | 29 | 134 | 36 | 200 | 89,29 | 4,02 |
| Totale | 44 | 262 | 490 | 1295 | 1121 | 3212 | | | 48 | 388 | 806 | 2467 | 1271 | 4980 | | |
| Totale % | 0,54 | 3,20 | 5,98 | 15,81 | 13,68 | 39,21 | | | 0,59 | 4,74 | 9,84 | 30,11 | 15,52 | 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 aderisce al lavoro agile | 29 | 205 | 424 | 997 | 720 | 2375 | 36,01 | 94,62 | 31 | 349 | 776 | 2099 | 965 | 4220 | 63,99 | 89,77 |
| Telelavoro | 0 | 3 | 30 | 33 | 21 | 87 | 26,44 | 3,47 | 0 | 22 | 72 | 119 | 29 | 242 | 73,56 | 5,15 |
| part time | 0 | 0 | 7 | 26 | 15 | 48 | 16,72 | 1,91 | 0 | 3 | 41 | 160 | 35 | 239 | 83,28 | 5,08 |
| Totale | 29 | 208 | 461 | 1056 | 756 | 2510 | | | 31 | 374 | 889 | 2378 | 1029 | 4701 | | |
| Totale % | 0,40 | 2,88 | 6,39 | 14,64 | 10,48 | 34,81 | | | 0,43 | 5,19 | 12,33 | 32,98 | 14,27 | 65,19 | | |

⁽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

La tabella Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza mostra una fotografia del personale alla data del 31 dicembre 2025 per tipologia di presenza. Da tali dati si evidenzia che più del 96% del personale Inail lavora a tempo pieno, mentre ricorre all'orario ridotto (*part-time*) il 3,37% del personale (276 dipendenti), con preponderante componente femminile, infatti le donne in regime di part-time risultano essere 227 unità su un totale in part-time di 276 dipendenti, cioè oltre l'82% del personale in part-time.

Come evidenziato nella tabella Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età, l'88% dei lavoratori in rapporto al totale usufruisce di forme di conciliazione vita/lavoro (7.211 lavoratori).

Anche nell'anno 2025 la misura di conciliazione maggiormente utilizzata dal personale Inail è stata quella del lavoro agile, fruita da oltre l'91% del personale dipendente, Le altre due categorie del telelavoro e del part-time sono residuali, essendo fruita soltanto dal 4,56% e dal 3,98% dei dipendenti. Questi ultimi due istituti sono utilizzati in percentuale molto più significativa dalle donne che dagli uomini (telelavoro 73,56% contro 26,44%; part-time 83,28% contro 16,72%). Infatti, come ci si attendeva, 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 1,77) e anche il rapporto nelle altre forme di flessibilità rileva un maggiore scostamento (part-time 5 volte; telelavoro 2,78).

L'Istituto già da tempo ha intrapreso molteplici iniziative dirette a promuovere nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa; oltre al telelavoro domiciliare, introdotto a partire dal 2003, nel 2018, in applicazione della legge 124/2015 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle PA", l'Istituto ha avviato un percorso di evoluzione delle modalità lavorative dei propri dipendenti attraverso il *digital working*, caratterizzato da importanti innovazioni a livello tecnologico, con l'adeguamento delle infrastrutture informatiche e l'adozione di nuove postazioni di lavoro e strumenti di comunicazione/collaborazione a distanza.

Già nel 2023 è stato emanato dall'Istituto il nuovo 'Regolamento in materia di lavoro a distanza per il personale Inail', adottato con delibera del Commissario straordinario n. 108 del 26 ottobre 2023, che fornisce una veste organica a tipologie di lavoro a distanza già normate precedentemente (lavoro agile e telelavoro, anche se per quest'ultimo rimanda alla precedente disciplina di cui alla determina presidenziale 5 febbraio 2020 n.14, salvo alcune modifiche introdotte dal regolamento del 2023) e regola il lavoro decentrato.

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 | 11227 | 24,31 | 34949 | 75,69 | 46176 | 56,68 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 7850 | 27,16 | 21053 | 72,84 | 28903 | 35,48 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 596 | 10,71 | 4967 | 89,29 | 5563 | 6,83 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 137 | 16,65 | 686 | 83,35 | 823 | 1,01 |
| Totale permessi | 19810 | 24,32 | 61655 | 75,68 | 81465 | |

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

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

Dalla tabella Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 si rileva che la maggiore fruizione di congedi parentali e di permessi ex L.104/1992 sono imputabili alle donne, cui è ancora in gran parte attribuita la funzione sia di caregiver che di family care.

In particolare si nota che, mentre i permessi ex L.104/1992 sono fruiti all'incirca in maniera equivalente tra i due generi, lo stesso non può dirsi per i congedi parentali per i quali percentualmente il numero dei permessi fruiti dalle donne è il triplo rispetto a quello degli uomini nel caso dei permessi giornalieri e doppio per quelli ad ore.

Dalla tabella si rileva inoltre come la fruizione dei permessi in entrambe le fattispecie è preponderante per i permessi a giornata (56,68% e 8,06%) rispetto ai permessi ad ore (34,15% e 1,11%).

Con decorrenza 1° febbraio 2025, recependo l'orientamento applicativo ARAN cfc 131B del 2024 (12 giugno), l'Istituto ha rivisto il computo delle assenze ex L.104, nel senso che, nel caso in cui il lavoratore scelga di assentarsi per l'intera giornata lavorativa esercitando il diritto di cui alla Legge n. 104/1992, l'Amministrazione deve riconoscere il beneficio in parola quale che sia la durata oraria della giornata lavorativa stabilita per quel lavoratore.

Inoltre in caso di fruizione mista, sia a giorni che a ore, nelle giornate in cui il lavoratore è assente per l'intera giornata dal monte ore complessivo andranno decurtate 6 ore indipendentemente dall'orario teorico di lavoro previsto per quella giornata.

Infine il computo dei permessi fruiti in maniera "mista" (contestualmente oraria e a giornata nello stesso periodo/mese) non deve essere più calcolato tenendo conto dell'orario di lavoro teorico, ma dell'orario convenzionale di 6 ore per l'intera giornata. Ciò secondo una precisazione dell'Aran attraverso l'orientamento applicativo 131/B

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 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 avviato un aggiornamento del Regolamento sul part-time.

Con riferimento al Regolamento sul Lavoro a distanza, adottato con Delibera del Commissario Straordinario n. 108/2023, è stata, inoltre, predisposta un'implementazione informatica che consentirà una gestione informatizzata più agevole delle istanze di Lavoro decentrato presso altre Sedi Inail.

Sempre nell'ambito delle attività finalizzate ad assicurare, tra l'altro, il benessere organizzativo e conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro, l'Istituto ha avviato l'aggiornamento del suddetto Regolamento n. 108/2023, per dare attuazione al lavoro da remoto dal domicilio, in conformità alle norme dei CCNL di riferimento (Funzioni centrali e Istruzione e ricerca).

In collaborazione con il CUG e il Disability manager dell'Istituto è stata, inoltre, avviata la realizzazione di un progetto per il reinserimento del personale dopo lunghe assenze dal servizio a vario titolo.

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) | 435 | 2419 | 3579 | 11834 | 9200 | 27467 | 43,18 | 13,30 | 739 | 3076 | 5662 | 19609 | 7062 | 36148 | 56,82 | 10,52 |
| Aggiornamento professionale | 1761 | 9373 | 22229 | 52930 | 39714 | 126007 | 36,95 | 61,02 | 1961 | 15248 | 44189 | 108315 | 45290 | 215003 | 63,05 | 62,57 |
| Competenze manageriali/Relazionali | 461 | 2796 | 7487 | 14665 | 10012 | 35421 | 38,11 | 17,15 | 532 | 4590 | 10428 | 29590 | 12376 | 57516 | 61,89 | 16,74 |
| *Altro | 486 | 2819 | 1627 | 11373 | 1304 | 17609 | 33,51 | 8,53 | 678 | 3280 | 5803 | 17185 | 7998 | 34944 | 66,49 | 10,17 |
| Totale ore | 3143 | 17407 | 34922 | 90802 | 60230 | 206504 | | | 3910 | 26194 | 66082 | 174699 | 72726 | 343611 | | |
| Totale ore % | 0,57 | 3,16 | 6,35 | 16,51 | 10,95 | 37,54 | | | 0,71 | 4,76 | 12,01 | 31,76 | 13,22 | 62,46 | | |

⁽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⁾ | |
| Progressioni economiche Determina DCRU 168/2025 | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 10,53 | Uomo |
| Procedura selettiva per affidamento incarico Coordinatore generale Determina Presidente 18/2025 | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 10,53 | Uomo |
| procedura selettiva II livello differenziato determina DG 8/2025 e 16/2025 (ramo legale) | 2 | 100,00 | 0 | 0,00 | 2 | 10,53 | Donna |
| procedura selettiva II livello differenziato Determina DG 8/2025 e 16/2025 (ramo tecnico Area salute e sicurezza) | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 10,53 | Uomo |
| procedura selettiva II livello differenziato (ramo tecnico Area edilizia) | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 10,53 | Uomo |
| Procedura selettiva II livello differenziato (ramo attuariale) | 0 | 0,00 | 2 | 100,00 | 2 | 10,53 | Uomo |
| Procedura selettiva II livello differenziato (ramo informatico) Det DG 8/25 e 16/25 | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 10,53 | Uomo |
| Verifica degli incarichi quinquennali Area medico legale (Det Pres n. 16/2025) | 2 | 100,00 | 0 | 0,00 | 2 | 10,53 | Uomo |
| Elezione Componente Comitato scientifico (Det. DG 15/2025) | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 5,26 | Uomo |
| Incarichi Direzione UOT (Determina DG 48/2025) | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 10,53 | Uomo |
| Totale personale | 10 | | 9 | | 19 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 0,12 | | 0,11 | | 0,23 | | |

⁽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. 10 commissioni ben n.9 sono state assegnate ad un presidente di genere maschile e solo una ad un presidente donna.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|---------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| | €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: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Data: 27/02/2026

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Gender Equality Plan: un processo trasformativo

Orange the World oltre i 16 giorni. Sfide prioritarie e azioni per i diritti di donne e ragazze

Le neuroscienze al servizio della sicurezza: l'esperienza Inail

Benessere psicofisico: strumenti per trasformare la risposta allo stress

PRENDITI CURA DELLA TUA SALUTE : IL FUMO CLASSICO E MODERNO"

INTELLIGENZA EMOTIVA E MODELLI DI GESTIONE DEL POTERE QUALE RUOLO PER PREVENIRE LA VIOLENZA (ANCHE) DI GENERE

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?

- 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?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

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

:

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

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-lassicurazione-contro-gli-infortuni-sul-lavoro-inail-2026>