



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Nazionale Previdenza Sociale - INPS - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Istituto Nazionale Previdenza Sociale - INPS

Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00144
Indirizzo:	Via Ciro Il Grande, 21
Codice Amministrazione:	inps
Tipologia Amministrazione:	Enti Nazionali di Previdenza ed Assistenza Sociale in Conto Economico Consolidato
Categoria:	Enti di Previdenza ed Assistenza Sociale in Conto Economico Consolidato pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2025-2027

[piano_azioni_positive_inps-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inps-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inps-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)
(136.34 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	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 di prima fascia	0	0	0	11	10	0	0	0	2	3
Dirigente di livello generale	dirigente di prima fascia art. 19 comma 6 D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	dirigente seconda fascia incarico di livello generale	0	0	2	8	0	0	0	0	4	0
Dirigente di livello generale	dirigente di seconda fascia	0	14	14	98	55	0	7	10	94	37
Dirigente di livello non generale	art. 19 comma 6 D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.	0	0	4	4	2	0	0	1	2	0
Dirigente di livello non generale	art. 19 comma 5 bis D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i	0	1	3	8	2	0	0	2	8	0
	LEGALE 1° LIVELLO	0	9	1	51	4	0	3	4	74	2
	LEGALE 2° LIVELLO	0	0	0	26	34	0	0	0	24	36
	MEDICO LEGALE PRIMA FASCIA TEMPO PIENO	0	12	38	48	42	0	39	150	83	28
	MEDICO LEGALE SECONDA FASCIA TEMPO PIENO	0	0	0	12	33	0	0	1	10	22
	STATISTICO ATTUARIALE 1° LIVELLO	3	1	1	6	2	0	1	0	7	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
	STATISTICO ATTUARIALE 2° LIVELLO	0	0	0	2	4	0	0	0	5	6
	TECNICO EDILIZIO 1° LIVELLO	2	13	13	11	2	2	2	2	2	0
	TECNICO EDILIZIO 2° LIVELLO	0	0	0	9	19	0	0	0	2	7
	CONS. INFORMATICO 2° LIVELLO	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	3	6	0	0	0	1	2
Personale non dirigente	OPERATORE (ex A/A3)	0	0	1	5	11	0	0	0	4	4
Personale non dirigente	ASSISTENTE (ex B/B1 AMM.VO)	2	2	18	167	166	2	1	14	100	78
Personale non dirigente	ASSISTENTE (ex B/B2 AMM.VO)	1	1	8	7	5	3	8	17	10	4
Personale non dirigente	ASSISTENTE (ex B/B3 AMM.VO)	0	2	26	91	57	0	3	29	96	91
Personale non dirigente	ASSISTENTE (ex B3 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	ASSISTENTE (ex B3 INFORM.)	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C1 AMM.VO)	1	11	148	431	338	2	27	222	781	431
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C1 GEOMETRA-PERITO INDUSTRIALE)	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C1 INFORMATICO)	38	75	101	55	4	6	24	19	17	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 SANITARIO)	0	1		2	0	0	1	0	1	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C1 ANALISTA PROC.-CONS. PROF.)	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C1 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	122	1323	843	277	19	200	2101	1345	383	14
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C2 AMM.VO)	0	1	89	285	81	0	8	188	617	147
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C2 INFORMATICO)	0	2	4	13	3	0	0	2	4	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C2 SANITARIO)	0	0	4	2	2	0	0	4	5	2
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C2 ANALISTA PROC. CONS.PROF.)	0	62	27	7	0	0	41	30	1	2
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C2 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	0	368	3	6	0	0	610	9	4	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C2 VIGILANZA)	0	0	46	13	2	0	0	194	61	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C3 AMM.VO)	0	0	11	209	196	0	1	48	458	281
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C3 GEOMETRA PERITO INDUSTRIALE)	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C3 INFORMATICO)	0	1	19	38	13	0	0	7	11	3
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C3 SANITARIO)	0	0	7	9	5	0	0	6	33	2
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C3 VIGILANZA)	0	0	4	1	1	0	0	4	4	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	53	317	457	0	0	187	853	826
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C4 GEOMETRA - PERITO INDUSTRIALE)	0	0	1	5	7	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C4 INFORMATICO)	0	0	9	27	24	0	0	3	12	3
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C4 SANITARIO)	0	0	4	18	9	0	0	10	66	25
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C4 VIGILANZA)	0	0	0	3	5	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C5 AMM.VO)	0	2	15	748	967	0	0	28	1606	1260
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C5 GEOMETRA PERITO INDUSTRIALE)	0	0	0	24	49	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C5 INFORMATICO)	0	0	3	93	101	0	0	1	53	32
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C5 SANITARIO)	0	0	0	10	17	0	0	1	55	59
Personale non dirigente	FUNZIONARIO (ex C/C5 VIGILANZA)	0	0	3	141	167	0	0	1	46	36
Personale non dirigente	INSEGNANTE DI RUOLO	0	0	0	1	0	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	INSEGNANTE SUPPLENTE ANNUALE	0	0	2	1	0	1	1	1	1	0
Personale non dirigente	INSEGNANTE SUPPLENTE TEMP.	1	3	2	0	0	2	5	4	3	0
Totale personale		170	1906	1532	3308	2928	218	2883	2544	5611	3448
Totale % sul personale complessivo		0,69	7,76	6,24	13,48	11,93	0,89	11,74	10,36	22,86	14,05

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	129	1007	480	186	18	1820	37,55	18,49	208	1692	821	289	17	3027	62,45	20,59
Tra 3 e 5 anni	41	85	141	115	22	404	51,07	4,10	10	66	175	122	14	387	48,93	2,63
Tra 5 e 10 anni	0	800	485	194	21	1500	43,18	15,24	0	1106	665	197	6	1974	56,82	13,42
Superiore a 10 anni	0	14	426	2813	2867	6120	39,65	62,17	0	19	883	5003	3411	9316	60,35	63,36
Totale	170	1906	1532	3308	2928	9844			218	2883	2544	5611	3448	14704		
Totale %	0,69	7,76	6,24	13,48	11,93	40,10			0,89	11,74	10,36	22,86	14,05	59,90		

⁽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⁾
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	0,05
OPERATORE (ex A/ A3)	Inferiore al Diploma superiore	15	71,43	6	28,57	21	0,09
ASSISTENTE (ex B/B1 AMM.VO)	Inferiore al Diploma superiore	171	69,23	76	30,77	247	1,02
ASSISTENTE (exB/ 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	111	54,41	93	45,59	204	0,85
ASSISTENTE (ex B/B3 INFORMATICO)	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C1 AMM.VO)	Inferiore al Diploma superiore	6	35,29	11	64,71	17	0,07
FUNZIONARIO (ex C/C1 INFORMATICO)	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	9	31,03	20	68,97	29	0,12

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
FUNZIONARIO (ex C/C4 AMM.VO)	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,00
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	1	100,00	1	0,00
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	162	59,34	111	40,66	273	1,13
ASSISTENTE (ex B/ B2 AMM.VO)	Diploma di scuola superiore	8	26,67	22	73,33	30	0,12
ASSISTENTE (ex B/B3 AMM.VO)	Diploma di scuola superiore	56	36,13	99	63,87	155	0,64
ASSISTENTE (ex B/B3 GEOMETRA PERITO)	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,01
ASSISTENTE (ex B/ B3 INFORMATICO)	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C1 AMM.VO)	Diploma di scuola superiore	758	38,75	1198	61,25	1956	8,10
FUNZIONARIO (ex C/C1 INFORMATICO)	Diploma di scuola superiore	33	89,19	4	10,81	37	0,15
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	97	31,80	208	68,20	305	1,26
FUNZIONARIO (ex C/C2 INFORMATICO)	Diploma di scuola superiore	8	80,00	2	20,00	10	0,04
FUNZIONARIO (ex C/C2 SANITARIO)	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,02
FUNZIONARIO (ex C/C3 AMM.VO)	Diploma di scuola superiore	190	32,31	398	67,69	588	2,44
FUNZIONARIO (ex C/C3 GEOMETRA PERITO)	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C3 INFORMATICO)	Diploma di scuola superiore	16	84,21	3	15,79	19	0,08

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
FUNZIONARIO (ex C/C3 SANITARIO)	Diploma di scuola superiore	2	9,52	19	90,48	21	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	435	30,59	987	69,41	1422	5,89
FUNZIONARIO (ex C/C4 GEOMETRA PERITO)	Diploma di scuola superiore	12	85,71	2	14,29	14	0,06
FUNZIONARIO (ex C/C4 INFORMATICO)	Diploma di scuola superiore	30	83,33	6	16,67	36	0,15
FUNZIONARIO (ex C/C4 SANITARIO)	Diploma di scuola superiore	16	22,86	54	77,14	70	0,29
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	486	44,79	599	55,21	1085	4,49
FUNZIONARIO (ex C/ C5 GEOMETRA PERITO)	Diploma di scuola superiore	47	100,00	0	0,00	47	0,19
FUNZIONARIO (ex C/C5 INFORMATICO)	Diploma di scuola superiore	40	83,33	8	16,67	48	0,20
FUNZIONARIO (ex C/C5 SANITARIO)	Diploma di scuola superiore	13	20,31	51	79,69	64	0,27
FUNZIONARIO (ex C/C5 VIGILANZA)	Diploma di scuola superiore	75	72,82	28	27,18	103	0,43
ASSISTENTE (ex B/B1 AMM.VO)	Laurea	14	73,68	5	26,32	19	0,08
ASSISTENTE (ex B/B2 AMM.VO)	Laurea	5	55,56	4	44,44	9	0,04
ASSISTENTE (ex B/B3 AMM.VO)	Laurea	3	20,00	12	80,00	15	0,06
ASSISTENTE (ex B/B3 GEOMETRA PERITO)	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C1 AMM.VO)	Laurea	97	40,59	142	59,41	239	0,99
FUNZIONARIO (ex C/C1 GEOMETRA PERITO)	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C1 INFORMATICO)	Laurea	78	82,11	17	17,89	95	0,39
FUNZIONARIO (ex C/C1 SANITARIO)	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,01

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
FUNZIONARIO (ex C/C2 AMM.VO)	Laurea	60	35,50	109	64,50	169	0,70
FUNZIONARIO (ex C/C2 INFORMATICO)	Laurea	2	50,00	2	50,00	4	0,02
FUNZIONARIO (ex C/C2 SANITARIO)	Laurea	6	40,00	9	60,00	15	0,06
FUNZIONARIO (ex C/C2 VIGILANZA)	Laurea	1	20,00	4	80,00	5	0,02
FUNZIONARIO (ex C/C3 AMM.VO)	Laurea	54	41,22	77	58,78	131	0,54
FUNZIONARIO (ex C/C3 INFORMATICO)	Laurea	6	100,00	0	0,00	6	0,02
FUNZIONARIO (ex C/C3 SANITARIO)	Laurea	15	48,39	16	51,61	31	0,13
FUNZIONARIO (ex C/C4 AMM.VO)	Laurea	62	33,88	121	66,12	183	0,76
FUNZIONARIO (ex C/C4 INFORMATICO)	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C4 SANITARIO)	Laurea	13	28,26	33	71,74	46	0,19
FUNZIONARIO (ex C/C4 VIGILANZA)	Laurea	3	60,00	2	40,00	5	0,02
FUNZIONARIO (ex C/C5 AMM.VO)	Laurea	178	46,72	203	53,28	381	1,58
FUNZIONARIO (ex C/C5 GEOMETRA PERITO)	Laurea	9	100,00	0	0,00	9	0,04
FUNZIONARIO (ex C/C5 INFORMATICO)	Laurea	13	81,25	3	18,75	16	0,07
FUNZIONARIO (ex C/C5 SANITARIO)	Laurea	4	14,29	24	85,71	28	0,12
FUNZIONARIO (ex C/C5 VIGILANZA)	Laurea	93	88,57	12	11,43	105	0,43
LEGALE 1° LIVELLO	Laurea magistrale	65	43,92	83	56,08	148	0,61
LEGALE 2° LIVELLO	Laurea magistrale	60	50,00	60	50,00	120	0,50
MED. LEG. 1 FASCIA T.PIENO	Laurea magistrale	139	31,81	298	68,19	437	1,81
MED. LEG. 2 FASCIA T. PIENO	Laurea magistrale	41	56,16	32	43,84	73	0,30
STATIST. ATT. LE 1° LIVELLO	Laurea magistrale	13	59,09	9	40,91	22	0,09
STATIST. ATT. LE 2° LIVELLO	Laurea magistrale	6	35,29	11	64,71	17	0,07
TECNICO EDILIZ. 1° LIVELLO	Laurea magistrale	41	83,67	8	16,33	49	0,20

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
TECNICO EDILIZ. 2° LIVELLO	Laurea magistrale	28	75,68	9	24,32	37	0,15
CONS. INFORMATICO 2° LIVELLO	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,00
ASSISTENTE (ex B/B1 AMM.VO)	Laurea magistrale	8	72,73	3	27,27	11	0,05
ASSISTENTE (ex B/B2 AMM.VO)	Laurea magistrale	3	25,00	9	75,00	12	0,05
ASSISTENTE (ex B/B3 AMM.VO)	Laurea magistrale	6	30,00	14	70,00	20	0,08
FUNZIONARIO (ex C/C1 AMM.VO)	Laurea magistrale	68	37,99	111	62,01	179	0,74
FUNZIONARIO (ex C/C1 GEOMETRA PERITO)	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C1 INFORMATICO)	Laurea magistrale	158	78,22	44	21,78	202	0,84
FUNZIONARIO (ex C/C1 SANITARIO)	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2	0,01
FUNZIONARIO (ex C/C1 ANALISTA PROC.)	Laurea magistrale	3	100,00	0	0,00	3	0,01
FUNZIONARIO (ex C/C1 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Laurea magistrale	2564	39,03	4006	60,97	6570	27,22
FUNZIONARIO (ex C/C2 AMM.VO)	Laurea magistrale	296	31,66	639	68,34	935	3,87
FUNZIONARIO (ex C/C2 INFORMATICO)	Laurea magistrale	12	85,71	2	14,29	14	0,06
FUNZIONARIO (ex C/C2 ANALISTA PROC.)	Laurea magistrale	92	56,10	72	43,90	164	0,68
FUNZIONARIO (ex C/C2 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Laurea magistrale	365	37,55	607	62,45	972	4,03
FUNZIONARIO (ex C/ C2 VIGILANZA)	Laurea magistrale	59	19,03	251	80,97	310	1,28
FUNZIONARIO (ex C/C3 AMM.VO)	Laurea magistrale	163	35,75	293	64,25	456	1,89
FUNZIONARIO (ex C/C3 GEOMETRA PERITO)	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2	0,01
FUNZIONARIO (ex C/C3 INFORMATICO)	Laurea magistrale	49	73,13	18	26,87	67	0,28
FUNZIONARIO (ex C/C3 SANITARIO)	Laurea magistrale	4	40,00	6	60,00	10	0,04

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
FUNZIONARIO (ex C/ C3 VIGILANZA)	Laurea magistrale	5	35,71	9	64,29	14	0,06
FUNZIONARIO (ex C/C4 AMM.VO)	Laurea magistrale	330	30,44	754	69,56	1084	4,49
FUNZIONARIO (ex C/C4 GEOMETRA PERITO)	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C4 INFORMATICO)	Laurea magistrale	29	70,73	12	29,27	41	0,17
FUNZIONARIO (ex C/ C4 SANITARIO)	Laurea magistrale	2	16,67	10	83,33	12	0,05
FUNZIONARIO (ex C/C5 AMM.VO)	Laurea magistrale	1066	33,79	2089	66,21	3155	13,07
FUNZIONARIO (ex C/C5 GEOMETRA PERITO)	Laurea magistrale	17	94,44	1	5,56	18	0,07
FUNZIONARIO (ex C/C5 INFORMATICO)	Laurea magistrale	144	65,75	75	34,25	219	0,91
FUNZIONARIO (ex C/C5 SANITARIO)	Laurea magistrale	10	21,74	36	78,26	46	0,19
FUNZIONARIO (ex C/C5 VIGILANZA)	Laurea magistrale	142	76,76	43	23,24	185	0,77
INSEGNANTE DI RUOLO	Laurea magistrale	1	25,00	3	75,00	4	0,02
INSEGNANTE SUPPLENTE ANNUALE	Laurea magistrale	3	42,86	4	57,14	7	0,03
INSEGNANTE SUPPLENTE TEMP.	Laurea magistrale	6	30,00	14	70,00	20	0,08
FUNZIONARIO (ex C/C1 INFORMATICO)	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C1 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Master di I livello	1	12,50	7	87,50	8	0,03
FUNZIONARIO (ex C/C2 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,00
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	3	100,00	3	0,01
ASSISTENTE (ex B/B3 AMM.VO)	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,00

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
FUNZIONARIO (ex C/C1 AMM.VO)	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/C1 INFORMATICO)	Master di II livello	2	66,67	1	33,33	3	0,01
FUNZIONARIO (ex C/C1 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Master di II livello	17	38,64	27	61,36	44	0,18
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.)	Master di II livello	4	66,67	2	33,33	6	0,02
FUNZIONARIO (ex C/C2 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Master di II livello	11	42,31	15	57,69	26	0,11
FUNZIONARIO (ex C/ C2 VIGILANZA)	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,00
FUNZIONARIO (ex C/4 AMM.VO)	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	0,01
FUNZIONARIO (ex C/C5 AMM.VO)	Master di II livello	2	40,00	3	60,00	5	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	2	40,00	3	60,00	5	0,02
FUNZIONARIO (ex C/C2 CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE)	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,00
MED. LEG. 1 FASCIA T. PIENO	Master di II livello	1	33,33	2	66,67	3	0,01
MED. LEG. 2 FASCIA T.PIENO	Master di II livello	4	80,00	1	20,00	5	0,02
Totale personale		9606		14533		24139	
Totale % sul personale complessivo		39,13		59,20		98,33	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel 2025, su un totale di 24.548 dipendenti, le donne rappresentano il 59,9% (14.704) e gli uomini il 40,1% (9.844). La fascia 51-60 anni è la più consistente: 5.611 donne (22,9% del totale) e 3.308 uomini (13,5%). Gli over 60 seguono con 3.448 donne (14,1%) e 2.928 uomini (11,9%). Gli under 30 sono residuali: 218 donne (0,9%) e 170 uomini (0,7%). Rispetto al 2024 il personale complessivo diminuisce di 819 unità (-3,2%).

I dirigenti complessivi sono 409 (238 uomini; 171 donne), con una quota femminile pari al 41,8% (-0,2 p.p. rispetto al 2024). La prima fascia registra il 23,8% di donne (10 su 42, +2,8 p.p. sul 2024), mentre la seconda fascia si attesta al 44,0% (161 su 366, -1,0 p.p.).

La permanenza oltre 10 anni nel medesimo profilo e livello conferma una leggera maggiore stabilità femminile: nel 2025 riguarda il 63,36% delle donne (9.316 su 14.704) contro il 62,17% degli uomini (6.120 su 9.844). Rispetto al 2024 si osserva un lieve assestamento (donne -1,27 p.p.; uomini -1,18 p.p.).

Tra i profili non dirigenziali prevalgono i titoli universitari, con una leggera maggioranza femminile nelle lauree e lauree magistrali. Gli uomini risultano relativamente più presenti nei profili con titoli inferiori al diploma, mentre le donne si concentrano nelle qualifiche per le quali è richiesto un titolo universitario.

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	168	1899	1525	3235	2860	9687	40,84	98,41	217	2864	2485	5204	3264	14034	59,16	95,44
Part Time >50%	1	3	4	31	32	71	46,41	0,72	1	3	6	49	23	82	53,59	0,56
Part Time ≤50%	1	4	3	42	36	86	12,76	0,87	0	16	53	358	161	588	87,24	4,00
Totale	170	1906	1532	3308	2928	9844			218	2883	2544	5611	3448	14704		
Totale %	0,69	7,76	6,24	13,48	11,93	40,10			0,89	11,74	10,36	22,86	14,05	59,90		

⁽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⁾
Congedo ex art. 4 L. n. 53/2000 e s.m.i.	1	8	28	59	29	125	18,14	0,46	2	56	116	277	113	564	81,86	1,21
Congedo ex art. 27 bis D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i.	2	142	65	6	2	217	99,09	0,80	1	1	0	0	0	2	0,91	0,00
Permessi studio	7	20	13	12	4	56	30,43	0,21	8	32	31	43	14	128	69,57	0,28

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⁾
Permessi ex art. 34 CCNL 12.02.2018	91	1075	869	1908	1719	5662	38,81	20,95	104	1504	1431	3600	2287	8926	61,19	19,21
Permessi ex art. 25 CCNL 09.05.2022	128	1600	1183	2261	2135	7307	35,96	27,04	195	2616	2208	4759	3234	13012	64,04	28,01
Riposi giornalieri per allattamento ex art. 39 D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i.	1	21	8	0	0	30	6,73	0,11	11	324	77	4	0	416	93,27	0,90
Lavoro agile a giorni	167	1868	1412	2695	2361	8503	38,06	31,46	209	2828	2421	5049	3331	13838	61,94	29,79
Lavoro agile ad ore	38	429	388	848	645	2348	37,25	8,69	48	678	669	1656	905	3956	62,75	8,52
telelavoro domiciliare	0	6	11	55	43	115	28,33	0,43	0	11	54	133	93	291	71,67	0,63
telelavoro satellitare	0	0	1	0	2	3	42,86	0,01	0	0	1	3	0	4	57,14	0,01
Lavoro da remoto	19	54	63	86	38	260	59,23	0,96	7	31	37	77	27	179	40,77	0,39
congedo per vittime di violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	1	3	100,00	0,01
Numero permessi congedi per la disabilità ex art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i.	1	4	8	25	49	87	25,07	0,32	0	9	23	109	119	260	74,93	0,56
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	7	1	8	88,89	0,02
PART-TIME MISTO 41,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 41,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 50%	0	0	0	2	5	7	28,00	0,03	0	0	2	6	10	18	72,00	0,04
PART-TIME MISTO 50,92%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 52,08%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 58,34%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 61,88%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 62,25%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 62,50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	3	0	3	100,00	0,01
PART-TIME MISTO 62,51%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PART-TIME MISTO 63,65%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 63,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 66,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	4	2	6	100,00	0,01
PART-TIME MISTO 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 67,70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 67,71%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 68,91%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	3	3	7	100,00	0,02
PART-TIME MISTO 70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 75,22%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 76,38%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	3	2	5	100,00	0,01
PART-TIME MISTO 76,39%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 77,54%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 82,76%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 88,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME MISTO 95,83%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE 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 50%	0	0	0	1	1	2	18,18	0,01	1	1	0	5	2	9	81,82	0,02
Part-time Orizzontale 55,55%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	7	2	9	100,00	0,02
PART-TIME ORIZZONTALE 55,56%	0	0	0	1	0	1	10,00	0,00	0	1	2	3	3	9	90,00	0,02
PART-TIME ORIZZONTALE 55,60%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE 66,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	2	2	100,00	0,00
Part-time Orizzontale 69,44%	1	0	0	4	2	7	13,46	0,03	0	4	5	26	10	45	86,54	0,10
PART-TIME ORIZZONTALE 69,45%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	4	4	8	100,00	0,02

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⁾
PART-TIME ORIZZONTALE 70%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME ORIZZONTALE 72,22%	0	0	1	0	1	2	50,00	0,01	0	0	0	2	0	2	50,00	0,00
Part-time orizzontale 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	3	2	5	100,00	0,01
PART-TIME ORIZZONTALE 76,38%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE 76,39%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE 77,54%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE 77,77%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE 78,35%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE 80%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE 81%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
Part-time Orizzontale 83,33%	0	0	1	5	5	11	6,43	0,04	0	7	15	94	44	160	93,57	0,34
PART-TIME ORIZZONTALE 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 87,37%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE 88,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE 88,88%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
Part-time Orizzontale 88,89%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME ORIZZONTALE 90,27%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	3	5	8	100,00	0,02
PART-TIME ORIZZONTALE 97,22%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 30%	0	0	1	3	1	5	62,50	0,02	0	0	0	2	1	3	37,50	0,01
PART-TIME VERTICALE 33,33%	0	0	0	2	2	4	80,00	0,01	0	0	0	1	0	1	20,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 35%	0	0	0	0	1	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	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⁾
PART-TIME VERTICALE 40%	0	1	1	3	6	11	55,00	0,04	0	2	0	3	4	9	45,00	0,02
PART-TIME VERTICALE 41,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	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 50%	1	2	2	13	20	38	57,58	0,14	0	0	3	16	9	28	42,42	0,06
PART-TIME VERTICALE 54,16%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 57,87%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 58,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 60%	0	2	1	4	6	13	20,31	0,05	0	2	4	21	24	51	79,69	0,11
PART-TIME VERTICALE 60,55%	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
part-time verticale 65%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 66,66%	0	0	0	0	1	1	33,33	0,00	0	0	0	0	2	2	66,67	0,00
Part-time Verticale 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 67,67%	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME VERTICALE 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	2	2	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 70,83%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 73,33%	0	0	0	0	1	1	33,33	0,00	0	0	1	1	0	2	66,67	0,00
PART-TIME VERTICALE 75%	0	1	0	2	6	9	25,71	0,03	0	0	0	15	11	26	74,29	0,06
PART-TIME VERTICALE 76,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 80%	0	0	0	11	8	19	16,52	0,07	0	2	3	55	36	96	83,48	0,21
Part-time Verticale 83,33%	0	0	0	1	3	4	13,33	0,01	0	0	1	15	10	26	86,67	0,06

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⁾
PART-TIME VERTICALE 86,11%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 86,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 86,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 87,31%	0	0	0	0	1	1	50,00	0,00	0	0	0	1	0	1	50,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 87,50%	0	0	0	0	1	1	50,00	0,00	0	0	0	1	0	1	50,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 88,46%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 89,93%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 90%	0	0	0	0	2	2	25,00	0,01	0	0	0	3	3	6	75,00	0,01
PART-TIME VERTICALE 91,66%	0	0	0	3	1	4	16,00	0,01	0	0	2	11	8	21	84,00	0,05
PART-TIME VERTICALE 91,67%	0	0	0	1	0	1	4,76	0,00	0	0	1	11	8	20	95,24	0,04
PART-TIME VERTICALE 93,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	2	2	5	100,00	0,01
PART-TIME VERTICALE 94,79%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 95%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 95,25%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 95,60%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 95,83%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,00
PART-TIME VERTICALE 96,15%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	3	3	100,00	0,01
PART-TIME VERTICALE 98,61%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,00
Personale che fruisce della banca delle ore	21	613	467	591	463	2155	33,88	7,97	46	861	770	1518	1011	4206	66,12	9,05
Totale	478	5846	4523	8608	7569	27024			632	8970	7884	17601	11369	46456		
Totale %	0,65	7,96	6,16	11,71	10,30	36,78			0,86	12,21	10,73	23,95	15,47	63,22		

⁽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

Il tempo pieno riguarda 23.721 unità (96,6% del personale), mentre **il part-time interessa 827** unità (3,4%). Si conferma l'andamento già rilevato nelle precedenti annualità con una prevalenza femminile pari a circa l'81% del personale che utilizza il part-time.

Nel 2025 cresce l'adozione del lavoro agile: a giorni (uomini 86,4%; donne 94,1%) e ad ore (uomini 23,9%; donne 26,9%). Il telelavoro domiciliare si riduce lievemente (uomini 1,17%; donne 1,98%). La banca delle ore è utilizzata dal 21,9% degli uomini e dal 28,6% delle donne.

L'analisi convalida la maggiore adesione delle donne ai numerosi strumenti di flessibilità resi disponibili dall'Istituto anche a conferma del disequilibrio tra i generi nei compiti di cura.

Il congedo di paternità di cui all'art. 27 bis del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i. è stato usufruito da 219 persone.

Si osserva inoltre come le donne accedano in misura maggiore rispetto agli uomini ai permessi studio (69,57% contro il 30,43%) corrispondente al dato generale nazionale di una più elevata istruzione delle donne, che ancora non trova piena corrispondenza nelle progressioni di carriera.

Il dato sui congedi per le vittime di violenza di genere rileva la presenza di tre richieste.

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	35045	30,77	78836	69,23	113881	78,33
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2713	34,32	5193	65,68	7906	5,44
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	2129	9,34	20672	90,66	22801	15,68
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	83	10,30	723	89,70	806	0,55
Totale permessi	39970	27,49	105424	72,51	145394	

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

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

Nel 2025 i permessi giornalieri ex L. 104/1992 rappresentano il 78,33% del totale dei permessi/ore, con una composizione di genere pari al 69,23% per le donne e 30,77% per gli uomini. I congedi parentali giornalieri rappresentano il 15,68% del totale, con una quota femminile pari al 90,66%. I congedi orari per genitorialità restano residuali (0,55% del totale), con prevalenza femminile (89,7%).

Nell'ambito dei permessi legati alla disabilità grave, si registra la prevalenza dell'utilizzo da parte delle donne che svolgono più frequentemente il ruolo di caregiver. Ciò si riverbera su retribuzioni più basse e sui percorsi di sviluppo della carriera.

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

Con messaggio Hermes 3745/2024 il Datore di lavoro Centrale ha comunicato a tutti i Direttori e Dirigenti delle Strutture Centrali, a tutto il personale e agli RLS di Direzione Generale, l'avvio delle attività di "Valutazione del Rischio di ogni forma di abuso e violenza fisica, verbale e digitale" presso la Direzione Generale, attraverso l'applicazione della nuova metodologia appositamente messa a punto.

Successivamente, la stessa procedura è stata estesa, in via sperimentale, anche in alcune Strutture territoriali. L'estensione alle restanti Sedi competenti è stata anticipata da un web-meeting con i Datori di lavoro del territorio, durante il quale sono stati illustrati criteri e passaggi operativi per la valutazione del rischio di abusi fisici, verbali e digitali.

Si segnalano, tra le principali iniziative del PAP realizzate nel corso del 2025:

L'erogazione di interventi formativi obbligatori per tutto il personale dell'Istituto sulle tematiche di parità.

Nel 2025 sono state erogate complessivamente 1.042.484 ore di formazione, di cui il 59,05% fruite da donne. Le ore di aggiornamento professionale rappresentano l'80,5% del totale; le tematiche CUG e sulla violenza di genere il 6,7%; la sicurezza 5,5% circa.

In linea generale si osserva una più alta partecipazione delle donne alle iniziative di formazione.

Si evidenzia che è stato realizzato il progetto "Protagonismo maschile contro la violenza di genere e contro ogni forma di pregiudizio" che è stato esteso a tutte le regioni del territorio e per il quale si è registrata una forte partecipazione della componente maschile del personale.

È stato istituito inoltre, con il Messaggio Hermes n. 3967/2025, un canale per la segnalazione anonima di abusi, molestie fisiche e verbali nei luoghi di lavoro.

E' stato esteso sul territorio il modello di valutazione del rischio contro ogni forma di violenza, abuso e molestia sul luogo di lavoro.

Con messaggio Hermes dell'11/11/2025 sono state fornite indicazioni omogenee per tutto il territorio in occasione della Giornata internazionale contro la violenza di genere (distribuzione Guida in 8 passi, apertura sportelli rosa, sedi illuminate di rosso, elenchi CAV etc...) e iniziative connesse. Si evidenzia l'iniziativa nell'ambito degli eventi "Il Cug incontra il territorio" l'evento presso la DR Veneto con la partecipazione, oltre agli Organi di vertice e rappresentanti delle Istituzioni (intervento

on line del Ministro Zangrillo), di Gino Cecchettin della Fondazione "Giulia Cecchettin".

E' stato somministrato un questionario per rilevare i fabbisogni afferenti all'istituzione di asili nido aziendali nella maggioranza delle sedi più rappresentative per popolazione di dipendenti.

Sono stati realizzati eventi sul territorio a sostegno della disabilità (DCM Milano - DP Salerno).

Sono stati sottoscritti nel 2025 n. 4 accordi con i CAV a sostegno delle donne vittime di violenza per la specifica linea di azione "INPS in rete per l'inclusione", su un totale di 20.

E' stato realizzato un report di analisi per l'implementazione negli affidamenti dei contratti pubblici banditi dalla Centrale Unica Acquisti INPS di parametri premiali legati alla parità.

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⁾
Sicurezza	862	7397	6056	10473	7997	32785	57,36	7,68	468	4986	4357	9926	4634	24371	42,64	3,96
Aggiornamento professionale	5491	70395	53683	110617	94018	334204	39,80	78,29	7131	97655	91793	193809	115141	505529	60,20	82,12
Competenze manageriali/Relazionali	419	6117	4987	10816	8658	30997	41,04	7,26	609	8158	7984	17674	10108	44533	58,96	7,23
Tematiche CUG	65	907	1363	2241	1181	5757	40,68	1,35	98	1146	1632	3704	1815	8395	59,32	1,36
Violenza di genere	331	4634	3927	7476	6770	23138	41,38	5,42	448	5969	5746	12209	8403	32775	58,62	5,32
Totale ore	7168	89450	70016	141623	118624	426881			8754	117914	111512	237322	140101	615603		
Totale ore %	0,69	8,58	6,72	13,59	11,38	40,95			0,84	11,31	10,70	22,77	13,44	59,05		

⁽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

L'Inps non ha l'obbligo di redigere un bilancio di genere come quello dello Stato, tuttavia dal 2024 vi è una riclassificazione del rendiconto in base livelli di aggregazione - Missioni, Programmi e Azioni previsti dalla legge 31 dicembre 2009, n. 196 (Legge di contabilità e finanza pubblica) che consentono di evidenziare nella Missione 2 "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia" le spese per la riduzione delle disuguaglianze di genere.

Inoltre nel corso del 2025 l'Inps, con il bilancio di sostenibilità, ha consolidato l'approccio integrato lungo le dimensioni ESG - Ambientale, Sociale e di Governance - per contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. In questo ambito, nel Bilancio di sostenibilità oltre a rendicontare tutte le iniziative promosse sull'esigenza di miglioramento del benessere istituzionale, socioeconomico, ambientale, culturale e di genere, sono stati riportati anche i dati della composizione del personale dell'INPS ed evidenziano la distribuzione di genere e l'equità retributiva, in conformità agli standard GRI 405 sulla Diversità e Pari Opportunità.

Si segnala inoltre il Rendiconto di Genere 2025 del CIV che offre uno spaccato dei dati dell'istituto in ottica di genere, e numerose analisi in tale ottica sono state approntate anche nel Rapporto Annuale e nel Bilancio Sociale.

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⁾	
7 DIRIGENTI 2 FASCIA COMPETENZE INFORMATICHE- INTEGRAZIONE COMPOSIZIONE	2	33,33	4	66,67	6	9,68	Uomo
138 FUNZIONARI SANITARI	6	50,00	6	50,00	12	19,35	Uomo
781 UNITA' DI SPECIALISTI DELLE AREE PSICOLOGICHE E SOCIALI	8	50,00	8	50,00	16	25,81	Uomo
1069 PROFESSIONISTI MEDICI DI PRIMA FASCIA FUNZIONALE	5	41,67	7	58,33	12	19,35	Donna
10 DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA - PROCEDURA COMPARATIVA	5	62,50	3	37,50	8	12,90	Donna
3 DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA CON COMPETENZE INFORMATICHE - PROCEDURA COMPARATIVA	5	62,50	3	37,50	8	12,90	Uomo
Totale personale	31		31		62		
Totale % sul personale complessivo	0,13		0,13		0,25		

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

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

Si evidenzia un equilibrio complessivo nella composizione delle commissioni di concorso tra donne e uomini a conferma del percorso verso l'affermazione del pieno equilibrio di genere e della garanzia del rispetto delle pari opportunità.

Nel 2025 i membri delle commissioni sono 62 (31 uomini e 31 donne). Le presidenze femminili raggiungono il 33,3%, segnando un avanzamento rispetto al 2024, quando i presidenti erano esclusivamente uomini.

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 %
DIRIGENTI PRIMA FASCIA	€224887,00	€223032,00	€ -1855,00	-0,83
DIRIGENTE SECONDA F. INC.LIV.GEN	€224050,00	€221169,00	€ -2881,00	-1,30
DIRIGENTE SECONDA FASCIA	€185582,00	€192393,00	€ 6811,00	3,54
LEGALE 2° LIVELLO	€187655,00	€185692,00	€ -1963,00	-1,06
LEGALE 1° LIVELLO	€154096,00	€161338,00	€ 7242,00	4,49
MED. LEG. 2 FASCIA	€125446,00	€120873,00	€ -4573,00	-3,78

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
MED. LEG.1 FASCIA	€95267,00	€95758,00	€ 491,00	0,51
STATIST. ATT. LE 2° LIVELLO	€108797,00	€97997,00	€ -10800,00	-11,02
STATIST. ATT. LE 1° LIVELLO	€74984,00	€77752,00	€ 2768,00	3,56
TECNICO EDILIZIO 2° LIVELLO	€93103,00	€93862,00	€ 759,00	0,81
TECNICO EDILIZIO 1° LIVELLO	€71776,00	€67203,00	€ -4573,00	-6,80
FUNZIONARIO (ex C/C5)	€53733,00	€51957,00	€ -1776,00	-3,42
FUNZIONARIO (ex C/C4)	€49860,00	€49256,00	€ -604,00	-1,23
FUNZIONARIO (ex C/C3)	€48090,00	€46272,00	€ -1818,00	-3,93
FUNZIONARIO (ex C/C2)	€44337,00	€44513,00	€ 176,00	0,40
FUNZIONARIO (ex C/C1)	€44360,00	€44318,00	€ -42,00	-0,09
ASSISTENTE (ex B/B3)	€40884,00	€39882,00	€ -1002,00	-2,51
ASSISTENTE (ex B/B2)	€35580,00	€37168,00	€ 1588,00	4,27
ASSISTENTE (ex B/B1)	€35719,00	€37317,00	€ 1598,00	4,28
OPERATORE (ex A/A3)	€39677,00	€35872,00	€ -3805,00	-10,61
OPERATORE (ex A/A2)	€33978,00	€36993,00	€ 3015,00	8,15
OPERATORE (ex A/A1)	€34277,00	€36663,00	€ 2386,00	6,51
INSEGNANTI	€22199,00	€23761,00	€ 1562,00	6,57

Nel 2025 il differenziale retributivo medio si presenta contenuto nella maggior parte degli inquadramenti, con un quadro eterogeneo tra profili. Il pay gap a sfavore delle donne è presente in 12 inquadramenti su 23, i gap più elevati a sfavore delle donne tra i funzionari.

Le posizioni di responsabilità non dirigenziali sono 3.377, con una quota femminile pari al 58,3% a fronte di una presenza delle donne tra i funzionari superiore al 61%.

L'Istituto, che ha ottenuto la certificazione di parità nel 2024, ha intrapreso un percorso di monitoraggio, anche attraverso specifici audit interni annuali, sul raggiungimento degli obiettivi di parità, con la previsione di uno specifico audit salariale per analizzare gli ambiti della retribuzione accessoria e delle progressioni di carriera.

Sezione 4 - Benessere personale

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

ottica di genere?:

Con messaggio Hermes del 4/9/2025 sono fornite le indicazioni ai datori di lavoro INPS sul territorio nazionale per la somministrazione dell'indagine de quo.

Con messaggio Hermes n. 3884 del 22/12/2025 avvio della campagna di customer interna con specifica sezione relativa alla percezione della parità in ambito lavorativo.

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

Si rappresenta che è stato attivato uno **Sportello di Ascolto Psicologico** per la prevenzione e la gestione di problematiche individuali e organizzative presso una struttura territoriale (DCM Milano).

E' stata attivata una convenzione specifica per il personale ad accedere ad una seduta di psicoterapia gratuita e una riduzione dell'importo per le ulteriori sedute.

Inoltre sono state realizzate, tra l'altro, le seguenti attività:

- **PROGETTO BAIA**, evoluzione del progetto Bussola, percorso formativo specialistico volto sia ad acquisire maggiore consapevolezza su condotte poco rispettose o discriminatorie, molestie, varie forme di violenza psichica o morale sia a favorire lo sviluppo di un buon clima emotivo relazionale.

- **PROGETTO MOM - Meditazione Orientata alla Mindfulness per il benessere organizzativo**". Altra attività formativa avviata con Hermes della Direzione regionale Friuli Venezia n. 1142 del del 3/4/2025.

- **PREMIO PER LE ECCELLENZE anno 2025**, sono stati attribuiti da una Commissione presieduta dalla Direttrice Generale con la rappresentanza del CUG nell'ambito del benessere organizzativo i seguenti premi:

- **“Campagna di prevenzione con screening oncologico gratuito per i dipendenti delle Sedi”** della Direzione provinciale di Caserta proposto dalla Direzione regionale Campania
Motivazione: Per l'attenzione dimostrata a tutela della salute dei dipendenti della Sede che hanno così potuto fruire di accertamenti gratuiti sul posto di lavoro, favorendo il miglioramento del clima aziendale e della fiducia verso l'Istituto.
- **“Adesione nel 2024 alla rete delle Aziende WHP (Workplace Health Promotion) Marche”** della Direzione regionale Marche e della Direzione provinciale di Ancona proposto dalla Direzione regionale Marche
Motivazione: Per aver valorizzato la cultura del benessere attraverso l'adesione alla rete delle Aziende WHP (Workplace Health Promotion) Marche, creando sinergie efficaci tra

diverse istituzioni, professionisti e dipendenti INPS, ottenendo riscontri di partecipazione tangibili e significativi.

A contrasto della violenza di genere, a sostegno delle utenti donne vittime di violenza, sono stati premiati i seguenti progetti:

- **"INPS di Milano indossa le Scarpette rosse"** della Direzione di coordinamento metropolitano di Milano Motivazione: Per aver offerto un supporto concreto alle donne vittime di violenza, mettendo in campo le competenze e gli strumenti dell'Istituto, vero e proprio presidio di inclusione sociale.
- **"Contro la violenza di genere, INPS Veneto fa rete"** della Direzione regione Veneto, delle Direzioni provinciali di Belluno, Padova, Rovigo, Venezia, Verona, Vicenza, Treviso, dell'Agenzia complessa di San Donà-VE del Veneto proposto dalla Direzione regionale Veneto Motivazione: Per aver contribuito ad accrescere il valore sociale dell'Istituto, per il tramite dei propri funzionari, quali vere e proprie sentinelle contro la violenza di genere in termini di erogazione delle prestazioni, di ascolto e tutela concreta.

- **REVISIONE DEL CODICE DI CONDOTTA** in ottica di genere per aggiornamenti alla luce delle evoluzioni normative europee e nazionali, oltre alla nuova disciplina delle/dei CdF per i quali è in corso di definizione il bando per il nuovo interpello (determinazione direttoriale n. 18 del 19 febbraio 2025 - Messaggio Hermes n.693 del 25/2/2025).

- **AGGIORNAMENTO CODICE DI COMPORTAMENTO** - determinazione del commissario straordinario n. 97 del 14/12/2023 - Messaggio Hermes n. 004551 del 19/12/2023.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Segnalazioni complessive 68 di cui 12 prese in carico (6 casi di discriminazioni, 4 casi di mobbing, 1 di straining, 1 di molestia). I casi risolti sono n. 7, mentre 56 casi non sono stati presi in carico, di questi ultimi la maggior parte per volontà del/la dipendente, e una parte perchè fattispecie non rientrante nelle tipologie previste dal Codice di Condotta.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Adozione metodologia strutturata inclusiva di valutazione rischi abusi fisici, verbali e digitali nella valutazione sicurezza

E' stato esteso sul territorio il modello di valutazione del rischio contro ogni forma di violenza, abuso e molestia sul luogo di lavoro, con la previsione del gruppo di gestione della valutazione del rischio composto dal datore di lavoro RSPP, RLS e Consiglieri di Fiducia (messaggio Hermes n. 003745 del 11/11/2024).

Si segnalano, altresì, tra le principali iniziative del PAP realizzate nel corso del 2025:

- Istituzione di un **canale per la segnalazione anonima di abusi, molestie fisiche e verbali nei luoghi di lavoro** (messaggio Hermes n. 3967/2025).

- Erogazione di **interventi formativi obbligatori per tutto il personale dell'Istituto sulle tematiche di parità,**

violenza di genere e sicurezza.

- Realizzazione del progetto **“Protagonismo maschile contro la violenza di genere e contro ogni forma di pregiudizio”** che è stato esteso a tutte le regioni del territorio.
- **Indicazioni omogenee per tutto il territorio contro la violenza di genere** - messaggio Hermes dell'11/11/2025 - in occasione della Giornata internazionale contro la violenza di genere (distribuzione Guida in 8 passi, apertura sportelli rosa, sedi illuminate di rosso, elenchi CAV etc...) e iniziative connesse.
- Somministrazione di un **questionario per rilevare i fabbisogni afferenti all'istituzione di asili nido aziendali nella maggioranza delle sedi più rappresentative per popolazione di dipendenti.**
- Realizzazione **eventi sul territorio a sostegno della disabilità** (DCM Milano - DP Salerno).
- **Sottoscrizione nel 2025 di n. 4 accordi con i CAV** a sostegno delle donne vittime di violenza per la specifica linea di azione "INPS in rete per l'inclusione", su un totale di 20.
- Realizzazione di un **report di analisi per l'implementazione negli affidamenti dei contratti pubblici banditi dalla Centrale Unica Acquisti INPS di parametri premiali legati alla parità.**
- Realizzazione di una prima **campagna di audit interna sugli obiettivi di parità.**
- Realizzazione, nel mese di luglio 2025, del primo **audit di sorveglianza da parte dell'Organismo certificatore sul mantenimento dei requisiti previsti dalla prassi UNI/PdR 125:2022 nel percorso della certificazione della parità di genere.**

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:
€25000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con Giornate formative sul tema della

specificazione degli argomenti oggetto di formazione: prevenzione della violenza di genere, molestia e discriminazione

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : casella postale istituzionale e gruppo Piattaforma Teams

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
9

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
- Realizzazione cruscotto di genere

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)

L'Inps, con il bilancio di sostenibilità, ha consolidato l'approccio integrato lungo le dimensioni ESG per contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Oltre a rendicontare le iniziative promosse sul miglioramento del benessere istituzionale, socioeconomico, ambientale, culturale e di genere, sono stati riportati anche i dati della composizione del personale dell'INPS la distribuzione di genere e l'equità retributiva.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

- Customer satisfaction sulla percezione delle pari opportunità e dei caregiver.
- Mantenimento requisiti previsti per la certificazione di parità acquisita nel luglio 2024.

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

- Revisione Codice di Condotta in ottica di genere (determinazione del DG n. 18/2025)
- Diffusione sul territorio modello valutazione del rischio contro ogni rischio di violenza e molestia sul luogo di lavoro (messaggio Hermes novembre 2024)
- Canale di segnalazione anonima di molestie nei luoghi di lavoro (messaggio hermes dicembre 2025)

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

- Accordi tra INPS, CAV e Comuni a sostegno delle vittime di genere.
- Iniziative a sostegno delle utenti: eventi, pubblicazione e divulgazione materiale informativo (locandine posto occupato, elenco centri antiviolenza), apertura sportello rosa negli URP per la giornata internazionale contro la violenza sulle donne,

sedi illuminate di rosso, aggiornamento Guida in 8 passi per donne vittime di violenza.

- Avvio piattaforma monitoraggio iniziative sulla parità e contrasto alla violenza di genere.

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

E' stato ulteriormente disciplinato la metodologia del lavoro a distanza (agile e da remoto) rendendolo strutturale all'organizzazione.

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

corrispondenza con la Tecnostruttura su possibilità di erogazione buoni pasto in lavoro a distanza, su esigenze di conciliazione dei caregiver, sui fabbisogni sul territorio di asili nido aziendali o in convenzione.

Piani di formazione del personale

Collaborazione con la DCFAI per la costruzione del percorso formativo sui temi della parità per tutto il personale.

Realizzazione su tutto il territorio del Progetto Protagonismo maschile con il contributo di alcuni componenti CUG e degli agenti del cambiamento territoriali e referenti della formazione.

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

Dalle relazioni delle/i Cdf è stato monitorato l'andamento dei casi e delle soluzioni

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

Verifica degli esiti della customer interna con proposta di costituzione di gruppo interdisciplinare per l'individuazione di iniziative a sostegno delle esigenze dei caregiver in Istituto.

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 (a cadenza semestrale) sull'andamento delle azioni positive e delle attività del CUG.

Rendicontazione annuale alla DC Pianificazione e controllo di Gestione sull'andamento degli obiettivi di parità e della azioni di miglioramento previste anche dal Piano strategico della parità.

Realizzazione cruscotto di genere

Analisi e preparazione degli indicatori utili al monitoraggio e alla ulteriore implementazione del cruscotto di genere già esistente.

Considerazioni conclusive

Si ritiene opportuno evidenziare che, a un anno dal conseguimento della certificazione di parità di genere, si è svolto - dal 1° al 9 luglio 2025, l'Audit di prima sorveglianza attraverso il confronto dell'Organismo certificatore con le Direzioni centrali coinvolte nei principali obiettivi di parità e, con alcune Direzioni regionali dell'Istituto. A conclusione dell'Audit è stato confermato il mantenimento dei requisiti previsti dalla prassi UNI/PdR 125:2022. L'Organismo certificatore accreditato ha, tuttavia, rilevato alcune non conformità, richiedendo l'impegno dell'Istituto al loro superamento mediante specifiche azioni di miglioramento. Tali azioni sono state recepite e promosse nel Piano di Azioni Positive (PAP) e sono confluite negli atti programmatori dell'Istituto, e in parte risultano già attuate, come nel caso dell'attivazione di un canale anonimo per la segnalazione di molestie nei luoghi di lavoro e, dell'adozione di un modello di valutazione del relativo rischio.

Nell'anno si è svolto, per la prima volta, anche l'Audit interno annuale sulla parità, condotto dalla Direzione centrale Internal Audit, Risk Management, Compliance e Antifrode. L'attività ha avuto l'obiettivo di presidiare il sistema di gestione della parità di genere e di monitorare l'andamento degli obiettivi 2024 fissati nel PAP e nel Piano Strategico della Parità. In tale ambito è stata seguita la prassi UNI/PdR 125:2022, attraverso la raccolta di evidenze oggettive utili a dimostrare il livello di conformità delle azioni intraprese e l'analisi degli indicatori sia quantitativi sia qualitativi. Particolare attenzione è stata, infatti, dedicata al monitoraggio dei KPI previsti dai punti 5 e 6 della prassi, mediante l'esame delle politiche di parità di genere adottate.

L'Audit ha inoltre incluso la verifica dell'eventuale presenza di contenziosi in materia e, lo svolgimento di accessi presso tre Direzioni regionali (Molise, Friuli-Venezia Giulia e Calabria), con l'obiettivo di accertare l'effettiva attuazione delle politiche di genere anche a livello territoriale. Le risultanze delle attività hanno fornito utili indicazioni per il miglioramento continuo, alcune delle quali - come l'introduzione di un audit salariale - sono state già recepite nel PAP 2026-2028, confluito nel PIAO per il prossimo triennio e nel Piano Strategico della Parità.

L'attività di Audit, prevista dal Piano di Audit 2025 dell'Istituto (adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 15 gennaio 2025) e richiamata nel PAP 2025-2027, è stata realizzata nel secondo e terzo trimestre del 2025. Sia l'audit esterno sia quello interno sono strumenti fondamentali per verificare lo stato di attuazione degli obiettivi, individuare eventuali criticità e promuovere azioni correttive.

In questa prospettiva, l'Istituto considera il conseguimento della certificazione non come un punto di arrivo, bensì come l'avvio di un percorso di miglioramento continuo. La progressiva integrazione degli obiettivi di parità nei sistemi di programmazione - attraverso il raccordo tra PAP, PIAO e Piano strategico-operativo - consente di tradurre gli impegni in interventi concreti e sistemici.

Il Piano di Azioni Positive 2025-2027 e il Piano strategico-operativo elaborato dal Comitato Guida per la parità sono stati infatti integrati anche per l'anno 2025 nel PIAO. Ciò ha permesso di strutturare in modo organico il programma per la parità, prevedendo sia azioni di miglioramento sia piani di audit interni finalizzati al monitoraggio delle performance nelle diverse aree di intervento.

La parità di genere si configura così come un paradigma centrale per l'evoluzione dell'Istituto verso un modello organizzativo moderno, efficiente e inclusivo. In tale contesto, l'INPS, già punto di riferimento per i cittadini nei settori del welfare e della previdenza, rafforza il proprio ruolo attraverso iniziative volte alla conciliazione tra vita privata e lavoro, al sostegno della genitorialità, alla gestione equa delle carriere e alla promozione dell'equità salariale. Rilevanti sono anche le azioni di prevenzione di ogni forma di molestia, nonché i progetti dedicati all'inclusione e alla disabilità.

Questi interventi contribuiscono a creare un clima di benessere organizzativo e a diffondere una cultura del rispetto tra i generi, accompagnata da nuovi modelli di organizzazione del lavoro, quali il rafforzamento delle misure di sicurezza, lo sviluppo dello smart working, l'implementazione di servizi di supporto alla famiglia, la transizione digitale e l'attenzione alla sostenibilità. Tali elementi favoriscono, al contempo, il miglioramento delle performance e della capacità innovativa dell'Istituto, con effetti positivi sui servizi all'utenza, anche sul contesto sociale più ampio.

Infine, si evidenzia la significativa sinergia tra la Governance, l'OIV, il CUG e la Tecnostruttura, che ha reso possibile la concreta realizzazione degli obiettivi di parità e inclusione, promossi dal CUG e pienamente integrati negli atti di programmazione adottati dall'Istituto.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-previdenza-sociale-inps-2026>