



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>

