



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni Migranti e per il contrasto delle malattie della Povertà' - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni Migranti e per il contrasto delle malattie della Povertà'

Acronimo:	INMP
Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00153
Indirizzo:	Via di San Gallicano, 25/a
Codice Amministrazione:	inlps
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Enti Pubblici Produttori di Servizi Assistenziali, Ricreativi e Culturali
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 50 e i 100

Piano Triennale di Azioni Positive

2023-2025

[piano_azioni_positive_inlps-triennio_2023-2025-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-inlps-triennio-2023-2025-anno_.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-inlps-triennio-2023-2025-anno_.pdf) (9.47 MB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici incarichi professionali	1	0	1	5	4	1	2	9	6	3
Personale non dirigente	are assistenti	2	2	2	3	1	1	4	5	13	3
Personale non dirigente	AREA COLLABORATORI	0	2	5	2	1	4	8	17	9	1
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	0	0	3	5	1	0	0	0	2	1
Totale personale		3	4	11	15	7	6	14	31	30	8
Totale % sul personale complessivo		2,33	3,10	8,53	11,63	5,43	4,65	10,85	24,03	23,26	6,20

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	2	44	2	0	0	48	46,60	85,71	5	12	18	16	4	55	53,40	87,30
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	3	2	7	46,67	12,50	0	0	4	4	0	8	53,33	12,70
Superiore a 10 anni	0	0	1	0	0	1	100,00	1,79	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	2	44	5	3	2	56			5	12	22	20	4	63		
Totale %	1,68	36,97	4,20	2,52	1,68	47,06			4,20	10,08	18,49	16,81	3,36	52,94		

⁽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⁾
Personale non dirigenziale	Diploma di scuola superiore	5	33,33	10	66,67	15	17,65
personale non dirigenziale	Laurea	15	21,43	55	78,57	70	82,35
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		20		65		85	
Totale % sul personale complessivo		15,50		50,39		65,89	

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

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

L'analisi dei dati relativi al personale evidenzia una composizione complessiva pari a 129 unità, con una significativa prevalenza del genere femminile (circa 69%) rispetto a quello maschile (31%).

Dal punto di vista anagrafico, il personale risulta concentrato prevalentemente nelle fasce di età comprese tra 41 e 60 anni, che rappresentano la quota maggioritaria della forza lavoro. In particolare, si osserva una maggiore presenza femminile nelle classi di età 41-50 anni (34,8%), mentre la presenza maschile risulta più contenuta ma distribuita in modo analogo nelle stesse fasce.

Per quanto riguarda gli inquadramenti professionali:

nel ruolo di dirigente medico/sanitario si rileva una presenza significativa di personale femminile rispetto a quello maschile; tra gli assistenti/coadiutori e i collaboratori sanitari, le donne risultano nettamente prevalenti; la dirigenza amministrativa presenta una distribuzione femminile più contenuta.

In relazione alla tipologia di presenza lavorativa, emerge che: la quasi totalità del personale è impiegata a tempo pieno;

il part-time risulta residuale ed è utilizzato esclusivamente dal personale femminile.

Per quanto riguarda le posizioni di responsabilità non dirigenziali, si rileva una prevalenza femminile (75%) rispetto a quella maschile (25%), a conferma di una buona presenza delle donne anche in ruoli di coordinamento.

Relativamente al titolo di studio: il personale dirigente è interamente in possesso di laurea; tra il personale non dirigente, la maggioranza è in possesso di laurea (circa 70 unità), con una quota minore (25% degli uomini e 15,38% delle donne in possesso di diploma).

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	3	4	11	15	7	40	31,50	100,00	6	14	29	30	8	87	68,50	97,75
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	2,25
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	3	4	11	15	7	40			6	14	31	30	8	89		
Totale %	2,33	3,10	8,53	11,63	5,43	31,01			4,65	10,85	24,03	23,26	6,20	68,99		

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
personale che fruisce di part time a richiesta 50% verticale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	2,22
personale che fruisce di part time a richiesta 66,66% verticale	1	3	3	1	8	16	42,11	66,67	2	6	6	7	1	22	57,89	48,89
Personale che fruisce del lavoro agile	0	1	3	3	1	8	26,67	33,33	2	6	6	7	1	22	73,33	48,89
Totale	1	4	6	4	9	24			4	12	13	14	2	45		
Totale %	1,45	5,80	8,70	5,80	13,04	34,78			5,80	17,39	18,84	20,29	2,90	65,22		

⁽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

L'analisi dei dati relativi alle misure di conciliazione evidenzia un utilizzo differenziato tra uomini e donne, con una prevalenza significativa del personale femminile nella fruizione degli strumenti disponibili.

In particolare: il lavoro agile (smart working) risulta la misura maggiormente utilizzata - sebbene marginale in termini totali - , con una partecipazione più elevata da parte delle donne (circa 17%) rispetto agli uomini (circa 6%); il part-time è utilizzato esclusivamente dal personale femminile, seppur in misura limitata; non risultano attivati, al momento, istituti quali il telelavoro o altre forme strutturate di flessibilità oraria.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	66	23,32	217	76,68	283	41,37
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	44	23,04	147	76,96	191	27,92
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	2	0,98	202	99,02	204	29,82
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	6	100,00	6	0,88
Totale permessi	112	16,37	572	83,63	684	

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

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

Per quanto riguarda i permessi e congedi: i permessi ai sensi della Legge 104/1992 sono fruiti in larga maggioranza dal personale femminile (oltre il 76,68%); anche i congedi parentali risultano quasi esclusivamente utilizzati dalle donne (circa il 99%).

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

- Flessibilità oraria
- Part-time

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

Nel corso dell'anno precedente, l'INMP ha continuato a promuovere una cultura inclusiva e attenta al benessere del personale. Una delle iniziative principali è stata la somministrazione a tutto il personale di un questionario promozione del benessere organizzativo e una successiva e attenta analisi delle criticità emerse nel contesto lavorativo. I risultati del

questionario sul benessere organizzativo e le segnalazioni raccolte durante le riunioni del CUG, restituite a tutto il personale e alla Direzione dell'Istituto, hanno evidenziato aree di miglioramento, stimolando la definizione di interventi mirati e la proposta di gruppi di lavoro tematici per elaborare iniziative concrete. Tutto il personale ha beneficiato di questo approccio, che ha rappresentato un primo passo verso un monitoraggio strutturato e continuativo del benessere organizzativo, senza alcun impegno di spesa.

Parallelamente, l'Istituto ha affrontato le criticità emerse nella comunicazione interna, con l'obiettivo di garantire pari accesso alle informazioni e ai diritti del personale. Sono state proposte modalità più sistematiche di diffusione delle comunicazioni, sia tramite email sia attraverso la creazione di uno spazio digitale dedicato alle attività del CUG sulla piattaforma istituzionale. In questo modo, tutti i lavoratori hanno avuto accesso più chiaro e immediato alle informazioni, contribuendo a rafforzare la trasparenza e l'inclusione organizzativa.

Un'altra area di attenzione ha riguardato la mobilità del personale, con l'obiettivo di favorire una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata. Grazie all'analisi dei dati del sondaggio sulla mobilità aziendale, sono state individuate possibili iniziative migliorative, valorizzando la figura del Mobility Manager e promuovendo la mobilità sostenibile. Tali azioni hanno avuto un impatto positivo sulla gestione del personale e sul benessere organizzativo, anche in questo caso senza comportare costi aggiuntivi.

Le iniziative realizzate nel corso dell'anno si inseriscono coerentemente nel quadro del Piano Triennale delle Azioni Positive, evidenziando l'impegno dell'INMP nella promozione del benessere organizzativo, della comunicazione interna e della conciliazione vita-lavoro. Allo stato attuale, non risulta ancora redatto il bilancio di genere.

Nel corso dell'anno di riferimento, l'Amministrazione ha dato attuazione alle azioni previste dal Piano Triennale delle Azioni Positive, promuovendo iniziative finalizzate al benessere organizzativo, alla valorizzazione delle differenze e alla conciliazione vita-lavoro.

Tra le principali attività realizzate si evidenziano: la somministrazione di un questionario sul benessere organizzativo, finalizzato a rilevare criticità e bisogni del personale; l'analisi dei risultati emersi e la conseguente definizione di interventi mirati; la comunicazione e condivisione dei dati e delle conclusioni dedotte con la Direzione Strategica dell'Istituto e con tutto il personale in presenza; la raccolta di feedback da parte di tutto il personale dirigenziale e del comparto su proposte migliorative da mettersi in atto in tema di pari opportunità e azioni di prevenzione di dinamiche discriminatorie; sensibilizzazione al miglioramento della comunicazione interna, con particolare riguardo alla questione di parità, attraverso strumenti più strutturati e accessibili; iniziative legate alla mobilità sostenibile, anche mediante il coinvolgimento del Mobility Manager.

Tutte le attività sono state realizzate senza oneri aggiuntivi per l'Amministrazione, valorizzando risorse interne e approcci organizzativi innovativi.

Per quanto riguarda la formazione:

si registra una partecipazione significativa del personale femminile, in linea con la maggiore presenza numerica;

le attività formative hanno riguardato principalmente aggiornamento professionale e sicurezza, con una quota minore dedicata a tematiche CUG e violenza di genere.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	24	38	137	206	100	505	25,99	62,27	67	179	497	576	119	1438	74,01	28,22
Aggiornamento professionale	10	67	102	29	64	272	7,78	33,54	380	1108	903	568	265	3224	92,22	63,28

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⁾
Competenze manageriali/Relazionali	0	1	1	0	0	2	1,40	0,25	6	60	68	3	4	141	98,60	2,77
Tematiche CUG	0	0	0	14	13	27	12,98	3,33	12	1	79	76	13	181	87,02	3,55
Violenza di genere	0	0	0	5	0	5	4,31	0,62	4	0	42	5	60	111	95,69	2,18
Totale ore	34	106	240	254	177	811			469	1348	1589	1228	461	5095		
Totale ore %	0,58	1,79	4,06	4,30	3,00	13,73			7,94	22,82	26,90	20,79	7,81	86,27		

⁽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

Si evidenzia inoltre che: non risulta ancora adottato il bilancio di genere, rappresentando un possibile ambito di miglioramento;

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⁾	
collegi tecnici	7	43,75	9	56,25	16	21,05	
concorsi	25	41,67	35	58,33	60	78,95	
Totale personale	32		44		76		
Totale % sul personale complessivo	24,81		34,11		58,91		

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

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

Con riferimento alla composizione delle commissioni di concorso, si rileva un sostanziale equilibrio di genere, con una leggera prevalenza femminile (circa 58,9%), elemento positivo in termini di tutela e garanzia delle pari opportunità nei processi di selezione.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
dirigente PTA	€4768,66	€5298,82	€ 530,16	10,01
Dirigenza Medica Ruolo Sanitario Altri Dirigenti	€5585,62	€3825,83	€ -1759,79	-46,00
area assistenti/coadiutori	€1297,91	€1218,03	€ -79,88	-6,56
coll. Prof.le Sanitario pers. Infermiere D	€1992,74	€1444,62	€ -548,12	-37,94

Dal punto di vista retributivo, si evidenziano differenziali economici tra uomini e donne variabili in base al livello di inquadramento. In alcuni ambiti (es. dirigenza PTA) la retribuzione media femminile risulta superiore, mentre in altri (es. dirigenza sanitaria e collaboratori) si osserva un divario a favore del personale maschile.

Sezione 4 - Benessere personale

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

Nel corso dell'anno è stata realizzata un'indagine sul benessere organizzativo, attraverso la somministrazione di un questionario rivolto a tutto il personale. L'analisi dei risultati ha consentito di:

- individuare criticità legate alla comunicazione interna;
- evidenziare esigenze connesse alla conciliazione vita-lavoro;
- raccogliere segnalazioni utili per migliorare l'organizzazione del lavoro.

A seguito delle risultanze emerse, sono state attivate:

- proposte di gruppi di lavoro tematici;
- interventi per migliorare la circolazione delle informazioni;
- iniziative volte a rafforzare il senso di partecipazione e inclusione.

In particolare, sono state effettuate riunioni di analisi di rilevazione dei bisogni per progettazione e successiva erogazione di interventi formativi inerenti il benessere organizzativo con ricerca di relativi budget di spesa.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Sì

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

Non risultano segnalate situazioni strutturate di mobbing o discriminazione, ma l'Amministrazione mantiene alta l'attenzione su tali fenomeni.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: deliberazione

Tipologia di atto: deliberazione direttore n. 328

Data: 18/10/2022

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

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

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Non so

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra Sì



amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne? No

Attività

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

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

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

- Piani di formazione del personale
- Il CUG, nell'ambito delle proprie competenze, ha espresso considerazioni e indicazioni in merito alla formazione, ritenendola un

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 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
- Il CUG ha svolto attività di verifica sullo stato di attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive

Considerazioni conclusive

Nel percorso verso un'Amministrazione sempre più inclusiva e coesa, il CUG pone l'accento sull'importanza di valorizzare le esperienze quotidiane delle lavoratrici e dei lavoratori, riconoscendo in esse un patrimonio comune su cui costruire identità e appartenenza. In tale direzione, la formazione assume un ruolo centrale quale strumento strategico per lo sviluppo del capitale umano, capace di promuovere competenze, consapevolezza e partecipazione. Parimenti, la comunicazione interna si configura come leva fondamentale per favorire la diffusione di principi di pari opportunità e una cultura organizzativa attenta alle differenze, orientata alla crescita professionale e al benessere di tutto il personale.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-la-promozione-della-salute-delle-popolazioni-migranti-e-1>