

# ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE

## DETERMINAZIONE N. 5 DEL 31 gennaio 2024

**OGGETTO:** Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024 – 2026.

### IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

**Visto** il D.P.R. 30 aprile 1970, n. 639;

**Vista** la legge 9 marzo 1989, n. 88;

**Visto** il D. Lgs. 30 giugno 1994, n. 479;

**Visto** il D.P.R. 24 settembre 1997, n. 366;

**Visto** il decreto-legge 10 maggio 2023, n. 51 *“Disposizioni urgenti in materia di amministrazione di enti pubblici, di termini legislativi e di iniziative di solidarietà sociale”*, convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023, n.87 e, in particolare, l’art. 1, comma 2;

**Visto** il D.P.C.M. del 15 giugno 2023 con cui la dott.ssa Micaela Gelera è stata nominata Commissario straordinario dell’Istituto, con i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione attribuiti al Presidente e al Consiglio di amministrazione ai sensi della vigente disciplina;

**Visto** il D.M. dell'11 febbraio 2022 di nomina del Direttore generale dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale;

**Visto** il Regolamento di Organizzazione dell’Istituto adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 6 maggio 2020, da ultimo modificato con determinazione commissariale n. 49 del 14 settembre 2023 e, in particolare, l’articolo 5 afferente ai poteri del Consiglio di Amministrazione;

**Visto** l’Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell’INPS adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 137 del 7 settembre 2022;

**Visto** il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, *“Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del*

Il Commissario Straordinario

*lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;*

**Vista** la legge 6 novembre 2012, n. 190, *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;*

**Visto** l’art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 113 del 6 agosto 2021, che prevede l’adozione - da parte delle pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2 del D. Lgs. 165/2001 con più di cinquanta dipendenti - del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) entro il 31 gennaio di ogni anno;

**Visto** il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 con il quale è stato emanato il *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”;*

**Visto** il Decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’Economia e delle finanze, del 30 giugno 2022, n. 132 con il quale è stato emanato il *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”;*

**Vista** la *“Relazione programmatica per gli anni 2024-2026”*, approvata dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza con deliberazione n. 33 del 17 luglio 2023;

**Viste** le *“Linee guida gestionali dell’INPS per l’anno 2024”*, individuate con determinazione del Commissario straordinario n. 57 del 4 ottobre 2023;

**Tenuto conto** che con determinazione commissariale n. 67 del 18 ottobre 2023 è stata aggiornata la sottosezione 3.2 del PIAO 2023/2025 - di cui alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 14 del 30 gennaio 2023 - a seguito dell’intervenuta approvazione, con nota del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali n. 17375 del 2 ottobre 2023, del Piano triennale dei fabbisogni 2022/2024;

**Considerato** che la suddetta sottosezione 3.2 del PIAO, relativa al Piano triennale dei fabbisogni 2023/2025, è stata inviata ai sensi dell’art. 2, comma 2, del citato D.P.R. 81/2022, al Ministero dell’Economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per le necessarie verifiche sui relativi dati;

**Visto** il bilancio preventivo per l'esercizio 2024 predisposto con determinazione del Commissario straordinario n. 79 dell'8 novembre 2023 e successivamente approvato con deliberazione del Consiglio di Indirizzo e vigilanza n. 40 del 19 dicembre 2023;

**Visto** il *"Sistema di Misurazione e Valutazione della performance 2024"*, adottato con determinazione del Commissario straordinario n. 110 del 21 dicembre 2023;

**Vista** la determinazione del Direttore Generale n. 4 del 10 gennaio 2024 avente ad oggetto *"Approvazione delle attività progettuali relative ai Piani di Evoluzione dei Servizi 2024, attribuzione dei ruoli di Project Manager, Process Owner e Technical Owner"*;

**Vista** la relazione predisposta dalla Direzione Generale;

**Su proposta** del Direttore generale,

## **DETERMINA**

- di adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024 – 2026, che, allegato alla presente determinazione, ne costituisce parte integrante;
- di trasmettere la presente determinazione al Consiglio di Indirizzo e Vigilanza e all'Organismo Indipendente di Valutazione.

Il Direttore generale adotterà tutti gli atti necessari a dare piena attuazione alla presente determinazione.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024–2026 viene pubblicato nella sezione *"Amministrazione trasparente"* del sito istituzionale e inserito nel Portale *"PIAO"* del Dipartimento della Funzione Pubblica.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO  
Micaela Gelera

# Organizzazione e capitale umano – Pari opportunità ed equilibrio di genere

## Piano delle azioni positive 2024-2026

Aree Piano STRATEGICO	AZIONI	Azioni programmate 2024-2026
ATTIVITA' DI PREVENZIONE ABUSI FISICI, VERBALI E DIGITALI NEI LUOGHI DI LAVORO	<p>Implementazione <b>attività di sensibilizzazione e informazione rivolta alla prevenzione della violenza contro le donne</b>.</p> <p>Divulgazione di progetti sulla violenza contro le donne.</p> <p><b>Mobbing:</b> Promozione e diffusione vademecum sulle condotte lesive dell'integrazione personale sui luoghi di lavoro e percorso formativo.</p> <p><b>Sportello di ascolto.</b> Promozione di azioni a supporto dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità per implementare e arricchire il bagaglio di conoscenze soggettive sul potenziale di ogni dipendente, prendendosi cura altresì di supportare il dipendente anche nei momenti di disagio personale.</p> <p><b>Indagine successiva alla somministrazione del questionario sullo SW</b> del Politecnico di Milano.</p> <p>Predisposizione <b>linee guida sul lavoro a distanza</b> ai sensi della direttiva (art. 21, L. N. 183/2010 e Direttiva FP 4/3/2011)</p> <p><b>Integrazione linee guida lavoro agile per la tutela dei dipendenti dell'Istituto</b> in caso di calamità naturali ed eventi eccezionali legati alla sicurezza personale e sociale.</p> <p>Analisi delle necessità su eventuali <b>istituzioni di asili nido/ ludoteche</b> presso le sedi periferiche e, eventuale, stipula di convenzioni anche in sinergia con altre amministrazioni.</p> <p>Consolidamento delle procedure per favorire il <b>riallineamento nei processi di lavoro dei dipendenti dopo lunga assenza dal servizio</b> anche con uso di percorsi di formazione del personale assente dal lavoro a qualsiasi titolo per lunghi periodi (Linee Guida DFP).</p>	<p>Diffusione della specifica linea di azione in favore delle donne vittime di violenza di genere nell'ambito del progetto "INPS per tutti"; sviluppo di incontri sul territorio nazionale.</p> <p>Evento con <b>Dirigenza e Consiglieri/Je di fiducia</b> conclusivo sulle condotte lesive dell'integrità personale nei luoghi di lavoro; percorsi formativi.</p> <p>Attivazione dello Sportello di ascolto e comunicazione a tutto il personale</p> <p>Indagine interna e analisi degli esiti</p> <p>Adozione nuove linee guida</p> <p>Adozione nuove linee guida</p> <p>Valutazione esigenze del territorio</p> <p>Rendere sistematici tali interventi</p>
CONCiliazione TEMPI DI VITA- LAVORO	<p>Analisi delle necessità su eventuali <b>istituzioni di asili nido/ ludoteche</b> presso le sedi periferiche e, eventuale, stipula di convenzioni anche in sinergia con altre amministrazioni.</p> <p>Consolidamento delle procedure per favorire il <b>riallineamento nei processi di lavoro dei dipendenti dopo lunga assenza dal servizio</b> anche con uso di percorsi di formazione del personale assente dal lavoro a qualsiasi titolo per lunghi periodi (Linee Guida DFP).</p>	<p>Implementazione della trasparenza secondo i principi della Direttiva UE 2023/970 con alcuni indicatori previsti dalla direttiva stessa nel cruscotto di genere</p>
GENITORIALITA' E CURA	<p><b>Aggiornamento e implementazione Cruscotto di indicatori di genere:</b> monitoraggio delle carriere del personale interno, divari retributivi di genere nell'Istituto a parità di qualifica e anzianità aziendale. Mappatura delle competenze professionali delle lavoratrici e dei lavoratori con relativi report. Monitoraggio smart working e congedi. Analisi del welfare aziendale per genere.</p> <p><b>Diffusione di tecnologie adeguate</b> al fine di garantire ai dipendenti con disabilità visive la possibilità di utilizzare le apparecchiature informatiche, previo intervento formativo dedicato.</p> <p>Progetto Veneto da estendere su tutto il territorio nazionale.</p> <p><b>Potenziamento della figura del Respid</b> art. 39 D.lgs 165/2001 ss.mm.ii. nell'organizzazione centrale e territoriale alla luce delle Linee Guida del Ministero del Lavoro n. 43 del 11/03/2022.</p> <p><b>Sviluppo performance individuale, di gruppo e organizzativa</b> per premiare il merito e il raggiungimento di obiettivi di promozione delle pari opportunità.</p> <p><b>Bilancio di genere.</b> Rapporto di genere sulla struttura e sulle dinamiche occupazionali, economiche e sociali del Paese anche con riferimento alle prestazioni previdenziali e assistenziali erogate dall'Istituto. Sviluppo base dati statistica su prestazioni erogate dall'Istituto a favore di donne vittime di violenza.</p>	<p>Applicazione del progetto e diffusione sul territorio</p> <p>Istituzione di un Disability Manager nelle DR ai fini di offrire maggiore attenzione alla tutela dei diritti delle persone con disabilità; revisione del modello funzionale organizzativo.</p> <p>Individuazione di criteri per valutare e valorizzare il raggiungimento degli obiettivi di promozione della parità</p> <p>Proposta di un gruppo di lavoro interdirezionale per il 2025 per la riclassificazione delle voci di spesa in prospettiva di genere secondo i criteri di cui alla circolare MEF n.20 del 28 aprile 2022</p> <p>Partecipazione alle riunioni della Rete dei CUG collaborazione con altre Istituzioni a varie iniziative</p>
PARITA' DI GENERE	<p>Collaborazione con Associazioni, CUG di altre Amministrazioni, Rete dei Cug e con la Consiglieria Nazionale di Parità (Direttiva PCM 4 marzo 2011, paragrafo 4) e partecipazione ad iniziative di altre Istituzioni, Enti e network.</p> <p>Incontri informativi-formativi sul territorio sul ruolo del Cug/presentazione obiettivi pari opportunità, eventualmente plenarie CUG sul territorio (Direttiva n.2/2019).</p> <p>Prosecuzione delle attività legate agli eventi "Il Cug.incontra il territorio".</p> <p>Sviluppo sezione CUG e parità di genere nel portale INPS</p>	<p>Previsi ulteriori incontri (nord-centro-sud)</p> <p>Aggiornamento sezione e sviluppo con nuove pagine volte a documentare buone pratiche del CUG Inps</p>
PARITA' /EQUITA' SALARIALE	<p><b>Acquisizione preventiva di pareri del Cug</b>, da parte dell'Amministrazione, relativi alle materie aventi riflessi sull'organizzazione e la gestione del personale (Direttiva PCM 26 giugno 2019). Assicurare la partecipazione del CUG alle decisioni da assumere ai tavoli della contrattazione collettiva integrativa.</p>	<p>Sistematizzare l'acquisizione preventiva dei pareri del CUG.</p> <p>Valutare la partecipazione di rappresentanti del CUG come uditori ai tavoli della contrattazione.</p>

# Organizzazione e capitale umano – Pari opportunità ed equilibrio di genere

## Piano delle azioni positive: Obiettivi 2024



AREE PIANO STRATEGICO	AZIONI	INDICATORE	Azioni programmate 2024	CAPOFLIA	Strutture corresponsabili	Ambito	Sotto ambito	DESCRIZIONE OBIETTIVO 2024
ATTIVITA' DI PREVENZIONE ABUSI FISICI, VERBALI E DIGITALI NEI LUOGHI DI LAVORO	Sviluppo percorsi formativi sulle competenze della/ del Consigliere/e di Fiducia (CdF)	Corsi effettuati di formazione e agg. rivolti ai/alle CdF	Prosecuzione percorso formativo; Giornate di confronto con CdF di altre Amministrazioni	DC Formazione e Accademia INPS	DC Risorse Umane DC Benessere Organizzativo, Sicurezza e Logistica	Valore Sociale	Impatto sulla riduzione delle disuguaglianze sociali e di genere	Due giornate formative
	<b>Progetto su violenza di genere</b> "Protagonismo maschile nella lotta contro la violenza di genere" con incontri sul territorio organizzati in Focus group con dipendenti su base volontaria per affrontare il problema della violenza di genere	Sviluppo del format per il progetto	Elaborazione di un format (anche con video pillole) in sinergia con formatori, agenti del cambiamento e con 3 DR/DCM	DC Formazione e Accademia INPS	DC Risorse Umane DC Comunicazione	Valore Sociale	Impatto sulla riduzione delle disuguaglianze sociali e di genere	Sviluppo di un format (anche con video pillole), anche con il coinvolgimento di 3 DR/DCM per l'avvio di Focus group. Trasmissione del progetto formativo al Direttore generale. Avvio della campagna di sensibilizzazione, su adesione volontaria, nel 2025.
CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA-LAVORO	Studio di proposte per adozione <b>Carta della Conciliazione</b> , anche valutando la possibilità di adesione a certificazioni e standard come il Family Audit, comprensiva di una sezione dedicata alla " <b>Carta del tempo del lavoro manageriale</b> " per adozione di buone pratiche organizzative (es. definizione fasce orarie riunioni) [linee guida DFP]	Adozione Carta della Conciliazione	Redazione della Carta della Conciliazione - studio delle possibili adesioni a certificazioni	DC Benessere Organizzativo, Sicurezza e Logistica	DC Risorse Umane DC Organizzazione	Valore organizzativo	Produttività e benessere delle risorse impiegate	Elaborazione della Carta della Conciliazione e invio al Direttore generale
GESTIONE DELLA CARRIERA	<b>Customer Satisfaction interna</b>	Predisposizione del format di indagine	Predisposizione dell'indagine	DC Risorse Umane	DC Comunicazione DC Organizzazione DC Benessere Organizzativo, Sicurezza e Logistica	Valore organizzativo	Produttività e benessere delle risorse impiegate	Predisposizione del format dell'indagine ed invio all'Unità centralizzata di coordinamento presso la Direzione centrale Comunicazione al fine dell'inserimento nel Piano annuale delle indagini, secondo le indicazioni delle Linee guida di customer di cui messaggio HERMES n. 4715 del 29 dicembre 2023.

# Piano delle azioni positive: Obiettivi 2024

AREE PIANO STRATEGICO	AZIONI	INDICATORE	Azioni programmate 2024	CAPOFILA	Strutture corresponsabili	Ambito	Sotto ambito	DESCRIZIONE OBIETTIVO 2024
<b>PARITA' DI GENERE</b>	<p><b>Percorsi formativi sulla politica di parità dell'Istituto</b> (adottata dal DG nel 2023) a tutto il personale e corsi a management e personale su principi etici, temi e modalità operative adottate dall'Istituto per garantire l'efficacia delle politiche per la parità di genere.</p> <p>Rielaborazione progetto formativo Noi X.</p>	<p>Sviluppo del format per il progetto</p>	<p>Elaborazione pacchetto formativo per lo sviluppo di percorsi obbligatori per tutto il personale sulla politica di parità dell'Istituto, sui principi etici, temi e modalità operative adottate dall'Istituto per garantire l'efficacia delle politiche di parità;</p> <p>Creazione di pacchetti formativi sul tema parità di genere nella biblioteca della formazione.</p>	<p>DC Formazione e Accademia INPS</p>	<p>DC Risorse Umane DC Comunicazione</p>	<p>Valore Sociale</p>	<p>Impatto sulla riduzione delle disuguaglianze sociali e di genere</p>	<p>Sviluppo di un pacchetto per formazione obbligatoria (anche con video pillole) per tutto il personale. Trasmissione del pacchetto formativo al Direttore generale. Avvio della compagna di formazione nel 2025.</p>
	<p>Definizione del <b>Sistema di gestione per la parità di genere</b> conforme ai requisiti della prassi <b>UNI/PdR 125:2022</b> (applicazione prescrizioni emerse dal pre-audit: Comitato guida, Piano strategico, Audit annuale, procedura di riesame). Certificazione di parità.</p>	<p>Avvio del sistema della parità di genere</p>	<p>Pubblicazione della <b>Politica di parità di genere</b> dell'Istituto sul sito internet <a href="http://www.inps.it">www.inps.it</a>;</p> <p>Messa a sistema del programma di parità con definizione e attuazione del sistema di gestione della parità di genere conforme ai requisiti della prassi UNI/PdR 125:2022: nomina Comitato guida e del responsabile della parità, elaborazione Piano strategico, definizione di un sistema di Audit interni per la successiva verifica della reale applicazione della <b>Politica sulla parità di genere</b> dell'Istituto.</p>	<p>DC Risorse Umane (Linee guida – messaggio Hermes n. 4008 del 14 novembre 2023)</p>	<p>DC Organizzazione DC Formazione e Accademia INPS DC Bilanci, Contabilità e Servizi Fiscali DC Benessere Organizzativo, Sicurezza e Logistica DC Pianificazione e Controllo di Gestione DC Tecnologia, Informatica e Innovazione CG Statistico Attuariale DC Supporto agli Organi e Internal Audit DC Studi e Ricerche</p>	<p>Valore Sociale</p>	<p>Impatto sulla riduzione delle disuguaglianze sociali e di genere</p>	<p>Definizione del Piano strategico e rilascio delle specifiche tecniche per la creazione del Sistema di gestione della parità di genere. Invio comunicazione al Direttore generale.</p>