

Piano delle azioni positive 2025-2027

AREE DEL PIANO OPERATIVO	AZIONI	ATTIVITÀ PROGRAMMATE NEL 2025-2027
ATTIVITÀ DI PREVENZIONE ABUSI FISICI, VERBALI E DIGITALI NEI LUOGHI DI LAVORO	Implementazione attività di sensibilizzazione e informazione rivolta alla prevenzione della violenza contro le donne . Divulgazione di progetti sulla violenza contro le donne. Nell'ambito del Progetto "Inps per tutti" implementazione della Linea in favore delle donne vittime di violenza : - accordi per inserimento lavorativo donne vittime di violenza.	Definizione accordi sulle restanti strutture regionali con previsione di percorsi formativi per gli operatori (messaggio Hermes n. 2384 del 26 giugno 2024) Adeguamento accordi CAV/Associazioni e compiuta diffusione su tutto il territorio nazionale.
	Mobbing : promozione e diffusione vademecum sulle condotte lesive dell'integrazione personale sui luoghi di lavoro e percorso formativo	Modifiche al «Codice di Condotta» e percorsi formativi dedicati.
	Sviluppo percorsi formativi sulle competenze della/l Consigliera/e di Fiducia (CdF).	Prosecuzione attività formativa e degli incontri sul territorio con altre Amministrazioni.
	Implementazione percorso formativo e-learning per il personale su soft skills per corretta e efficace gestione individuale dello stress e per una corretta ed efficace gestione del rapporto e della comunicazione con l'utenza e con i colleghi (comunicazione interculturale e gestione dell'aggressività e del conflitto).	Pianificazione e avvio dei primi moduli sullo stress; pianificazione e avvio dei moduli sulla comunicazione interpersonale (utenti e colleghe/i) e realizzazione percorsi formativi.
	Progetto su violenza di genere “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.	Completamento della diffusione su tutto il territorio nazionale del format innovato del progetto e somministrazione questionario su tutto il territorio «È tempo di domande» (prototipo Basilicata, sperimentato anche in DR Umbria e DR Piemonte).
	Potenziamento della figura del Respid 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, aggiornamento delle funzioni alla luce del D.Lgs 13 dicembre 2023, n. 222 anche in raccordo con OIV.	Avvio attività rete dei RESPID Regionali, analisi e monitoraggio delle attività.
CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA- LAVORO	Elaborazione di una "Carta del tempo del lavoro manageriale" per adozione di buone pratiche organizzative (es. definizione fasce orarie riunioni) [linee guida DFP].	Pubblicazione e diffusione
	Studio di proposte per adozione Carte della Conciliazione , anche valutando la possibilità di adesione a certificazioni e standard come il Family Audit.	Pubblicazione e diffusione.
	Somministrazione di un questionario sul lavoro a distanza (TLV E satellitare SW Remoto) per il successivo eventuale aggiornamento delle Linee guida su lavoro a distanza.	Somministrazione questionario ed eventuale aggiornamento Linee Guida.
GENITORIALITÀ E CURA	Consolidamento delle procedure per favorire il reinserimento nei processi di lavoro dei dipendenti dopo periodi significativi di assenza dal servizio anche con uso di percorsi di formazione del personale assente dal lavoro a qualsiasi titolo per lunghi periodi (Linee Guida DFP).	Realizzazione progetto, attuazione percorsi formativi e iniziative su tutto il territorio nazionale.
	Diffusione "Guida accanto alle mamme e non solo" recante le prestazioni a favore dei genitori erogate da INPS, INAIL, INL e Agenzia delle Entrate.	Adeguamento Guida alla normativa in evoluzione e diffusione in via sperimentale e compiuta diffusione su tutto il territorio nazionale.
GENITORIALITÀ E CURA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA- LAVORO	Analisi delle necessità su eventuali istituzione di asili nido/ludoteche presso le sedi periferiche e, eventuale, stipula di convenzioni anche in sinergia con altre amministrazioni.	Analisi esiti indagine/questionario e valutazione delle soluzioni.

Piano delle azioni positive 2025-2027

AREE DEL PIANO OPERATIVO	AZIONI	ATTIVITÀ PROGRAMMATE NEL 2025-2027
PARITÀ DI GENERE	Sviluppo performance individuale, di gruppo e organizzativa per premiare il merito e il raggiungimento di obiettivi di promozione delle pari opportunità.	Individuazione dei criteri per la valorizzazione e valutazione della performance individuale/organizzativa per il raggiungimento degli obiettivi della parità e valorizzazione degli indicatori di performance individuale.
	Implementazione percorso formativo e-learning rivolto a personale in posizione apicale e titolare di posizione organizzativa su soft skills per corretta e efficace gestione dei collaboratori con un focus sulla prospettiva sia di genere e intergenerazionale.	Pianificazione del percorso e realizzazione percorsi formativi.
PARITÀ/EQUITÀ SALARIALE	Customer Satisfaction Interna.	Valutazione degli esiti dell'indagine.
	Collaborazione con Associazioni, CUG di altre Amministrazioni, Rete dei CUG e con la Consigliera Nazionale di Parità (Direttiva PCM 4 marzo 2011, par. 4) e partecipazione ad iniziative di altre Istituzioni, Enti e network in tema di parità di genere, violenza di genere, equità di genere, conciliazione tempi di vita e di lavoro, certificazione della parità, etc.	Partecipazione alle riunioni della Rete dei CUG, collaborazione con altre Istituzioni a varie iniziative.
	Incontri informativi-formativi sul territorio sul ruolo del CUG /presentazione obiettivi pari opportunità, eventualmente plenarie CUG sul territorio (Direttiva n.2/2019). Prosecuzione delle attività legate agli eventi «Il CUG incontra il territorio».	Previsti ulteriori incontri (nord-centro-sud).
	Sviluppo sezione CUG e parità di genere nel portale INPS.	Aggiornamento guide e cataloghi. Diffusione e pubblicazione sul sito.
PARITÀ/EQUITÀ SALARIALE	Invio al CUG della documentazione relativa alle materie aventi riflessi sull'organizzazione, sulla formazione e sulla gestione del personale (Direttiva PCM 26 giugno 2019) da parte di tutte le strutture competenti, al fine di acquisire eventuali pareri e proposte.	Invio documentazione da parte delle strutture interessate
	Bilancio di genere. 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.	Istituzione gruppo di lavoro inter-direzionale per una proposta sulla riclassificazione delle voci di spesa in prospettiva di genere secondo i criteri di cui alla circolare MEF n.20 del 28 aprile 2022 e adozione e attuazione proposta.
PARITÀ/EQUITÀ SALARIALE/ GESTIONE DELLA CARRIERA	Aggiornamento implementazione cruscotto di indicatori di genere : 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 lavoratori con relativi report. Monitoraggio smart working e congedi. Analisi del welfare aziendale per genere. Rilevazione in ottica di genere del personale con disabilità titolare di L. 104 e caregiver.	Ampliamento del cruscotto della rilevazione in ottica di genere del personale con disabilità titolare di L. 104, caregiver e congedi parentali e mappatura dei percorsi di carriera in ottica di genere.

AREE PIANO STRATEGICO	AZIONI	ATTIVITÀ PROGRAMMATE 2025	DC RESPONSABILE E CORRESPONSABILI	OBIETTIVO 2025
ATTIVITÀ DI PREVENZIONE ABUSI FISICI, VERBALI E DIGITALI NEI LUOGHI DI LAVORO	Formazione periodica dei dipendenti su sicurezza informatica e prevenzione delle molestie on line: come riconoscere, prevenire e reagire alle molestie digitali e alle violazioni della sicurezza informatica.	Emanazione del Messaggio HERMES con il quale viene individuato e pianificato del percorso .	DCFAI (responsabile) DCRU DCBOLS	Emanazione del Messaggio Hermes di avvio del percorso di formazione.
	Integrazione della valutazione dei rischi , effettuate nell’ambito della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro, rispetto ad ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale . Definizione di una metodologia di analisi dei medesimi rischi e trasmissione a tutti i Datori di lavoro dell’Istituto per l’applicazione nelle sedi di competenza.	Emanazione del Messaggio HERMES di adozione del modello, sperimentazione e programmazione eventi informativi.	DCBOLS (responsabile) DC Comunicazione DCRU DC Organizzazione	Emanazione del Messaggio Hermes di adozione del modello e avvio della sperimentazione.
	Implementazione del canale di Whistleblowing per la segnalazione degli illeciti anche per la segnalazione in forma anonima di abusi/molestie fisiche, verbali e digitali sul luogo di lavoro.	Adozione e diffusione a tutto il personale di un apposito messaggio per segnalare la possibilità di utilizzare il canale di Whistleblowing disponibile sul portale dell'Istituto anche per segnalazioni, in forma anonima, di abusi e molestie fisiche, verbali e digitali sul luogo di lavoro.	DCRU (responsabile) DCBOLS DCTII	Emanazione del Messaggio Hermes di apertura del canale di Whistleblowing disponibile sul portale per segnalazione abusi e molestie.
	Pianificazione di audit interni rispetto ai processi del sistema di gestione per la parità di genere con campionamento anche a livello territoriale.	Emanazione del Messaggio Hermes di avvio campagna di audit.	DCIARMCA (responsabile) DCO DCRU	Predisposizione e applicazione del Piano di audit.
PARITÀ DI GENERE	Indagine sulla percezione della parità di genere.	Valutazione degli esiti dell'indagine.	DC Comunicazione DCRU	Emanazione del Messaggio per la diffusione degli esiti dell'indagine condotta nel 2024.
	Percorsi formativi sulla politica di parità dell'Istituto (adottata dal DG nel 2023) a tutto il personale e corsi al management e personale su principi etici, temi e modalità operative adottate dall'Istituto per garantire l'efficacia delle politiche per la parità di genere.	Emanazione del Messaggio HERMES di avvio campagna di formazione e-learning a tutto il personale.	DCFAI DCRU	Emanazione del Messaggio Hermes di conclusione avvio del percorso di formazione.
	Studio e realizzazione di una piattaforma di monitoraggio sulla realizzazione dei progetti INPS afferenti alla parità e all'inclusione - una cabina di regia utile sia per la certificazione che per la verifica dell'attuazione degli obiettivi di parità implementano il sistema tutte le direzioni che realizzano i progetti.	Creazione della piattaforma ed emanazione del messaggio Hermes per le indicazioni su tutto il territorio del suo utilizzo.	DCRU DC Comunicazione DCTII DCPCG DC Organizzazione	Realizzazione piattaforma.
PARITÀ DI GENERE/EQUITÀ SALARIALE	Implementazione negli affidamenti dei contratti pubblici banditi dalla Centrale Unica Acquisti INPS di parametri premiali volti a garantire: - la parità salariale a parità di mansioni; - la tutela della maternità e della genitorialità; - abbattimento delle barriere e del cd. soffitto di cristallo; - ogni altra misura volta a favorire il "Gender-responsive public procurement"; - promozione di pari opportunità generazionali; - inclusione e integrazione lavorativa delle persone diversamente abili.	Redazione e invio al Direttore generale del report di Analisi, studio ed esiti di indagini su appalti pubblici banditi da altre Amministrazioni pubbliche; confronto con Autorità istituzionali (ANAC, Dipartimento della trasformazione digitale, Struttura di missione PNRR); Pubblicazione Linee Guida.	DCRSCUA CGSA CGL	Predisposizione Linee Guida volte a favorire pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici INPS.