

INPS

DETERMINAZIONE N. 50 del 6 APR. 2020

OGGETTO: Adozione Piano di Azioni Positive 2020 – 2022.

**L'ORGANO MUNITO DEI POTERI DEL CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE**

(ex D.I. 14/3/2019)

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

Vista la legge 9 marzo 1989 n. 88;

Visto il decreto legislativo del 30 giugno 1994 n. 479 e successive modifiche e integrazioni;

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

Visto il Decreto Legge 28 gennaio 2019 n. 4 e in particolare l'art. 25, comma 2 che prevede che *"In fase di prima attuazione ... nelle more del perfezionamento della procedura di nomina del nuovo Presidente e del consiglio di amministrazione, per consentire il corretto dispiegarsi dell'azione amministrativa degli Istituti, con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, possono essere nominati i soggetti cui sono attribuiti i poteri, rispettivamente, del Presidente e del consiglio di amministrazione, come individuati nelle disposizioni del presente decreto"*;

Visto il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 14 marzo 2019 con il quale - nelle more del perfezionamento della procedura di nomina del nuovo Presidente e del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale - per consentire il corretto dispiegarsi dell'azione amministrativa dell'INPS,

sono stati attribuiti al prof. Pasquale Tridico i poteri del Presidente e del Consiglio di Amministrazione, così come individuati nel novellato art. 3, commi 3 e 5, del d.lgs. 479/1994 e nominato suo vice il dott. Adriano Morrone;

Vista la legge 28 marzo 2019 n. 26 di conversione, con modificazioni, del citato Decreto Legge 4/2019;

Visto il D.P.R. 22 maggio 2019 con il quale il prof. Pasquale Tridico è stato nominato, per la durata di un quadriennio, Presidente dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale;

Vista la nota del 7 agosto 2019 prot. 0014778 con la quale, nel trasmettere il D.P.R. di nomina suddetto, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha precisato che il prof. Pasquale Tridico *"... proseguirà ad esercitare le funzioni attribuite dal decreto interministeriale del 14 marzo 2019, adottato ai sensi dell'art. 25, comma 2, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26."*;

Visto il D.M. del 13 gennaio 2017 con il quale la dott.ssa Gabriella Di Michele è stata nominata Direttore generale dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale;

Visto il Regolamento di organizzazione dell'Istituto adottato con determinazione presidenziale n. 89 del 30 giugno 2016, da ultimo modificato con determinazione presidenziale n. 125 del 26 luglio 2017;

Visto l'Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'INPS adottato con determinazione dell'Organo munito dei poteri del Consiglio di Amministrazione n. 119 del 25 ottobre 2019;

Vista la deliberazione n. 12 del 29 maggio 2019 del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza, con la quale è stata approvata la "Relazione programmatica per gli anni 2020-2022".

Viste le "Linee guida gestionali per l'anno 2020" approvate con determinazione presidenziale n.116 del 18 ottobre 2019 e, in particolare, la linea n. 10: "Verso un nuovo modello culturale: Work-life-balance e benessere organizzativo";

Vista la determinazione dell'Organo munito dei poteri del Consiglio di Amministrazione n. 32 del 4 marzo 2020 avente ad oggetto *"Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance"*;

Vista inoltre la determinazione dell'Organo munito dei poteri del Consiglio di Amministrazione n. 33 del 4 marzo 2020 con la quale è stato adottato il Piano della Performance 2020-2022;

Visto l'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, così come modificato dall'art. 21, comma 1, della legge 4 novembre 2010 n. 183, che prevede, all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, la costituzione del *"Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*;

Vista la determinazione del Direttore Generale n. 10 del 5 maggio 2016 di ricostituzione del Comitato unico di garanzia e le successive determinazioni del Direttore generale n. 110 del 24 ottobre 2016, n. 29 del 15 marzo 2019 e n.26 del 12 febbraio 2020 di integrazione del Comitato;

Vista la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007, recante *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, nonché la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019, contenente le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia;

Vista la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante *"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*;

Vista, altresì, la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019, contenente linee d'indirizzo relative alle misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche;

Visto l'art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 e successive modifiche e integrazioni, in forza del quale le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare il Piano di Azioni Positive, quale strumento operativo mirato alla rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità e generano squilibrio, favorire la partecipazione lavorativa delle donne e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro;

Visto l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, che dispone il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, in caso di mancata adozione del Piano triennale di Azioni Positive;

Vista la deliberazione del Comitato Unico di Garanzia n. 2 del 28 giugno 2016, con la quale è stato approvato il nuovo *"Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia"*;

Visto l'art. 2 del "Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia", il quale prevede che il Comitato Unico di Garanzia eserciti, nell'ambito delle proprie competenze, compiti propositivi e in particolare collabori con l'Amministrazione alla predisposizione del Piano triennale di azioni positive di cui all'art. 48 del succitato decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e s.m.i.;

Preso atto delle proposte di azioni formulate dal Comitato Unico di Garanzia sulla base delle attività svolte dai gruppi di lavoro dello stesso Comitato e dei temi trattati dalle Commissioni del Forum dei Comitati Unici di Garanzia;

Visto il punto 3.2 della citata direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente ad oggetto il necessario collegamento del Piano triennale Azioni Positive con l'attività di pianificazione e programmazione e, più in generale, con il complessivo sistema del ciclo della *performance*;

Vista la nota n. 406 del 9 gennaio 2020 con la quale la Consigliera Nazionale di Parità ha espresso parere positivo sul citato Piano, in quanto le azioni in esso programmate appaiono adeguate all'attuazione e al raggiungimento degli obiettivi previsti dalle disposizioni vigenti;

Preso atto che nel Piano triennale azioni positive 2020-2022 è stato inserito anche un modulo di approfondimento sul ruolo e le funzioni delle Consigliere di Parità, come indicato nel citato parere;

Su proposta del Comitato Unico di Garanzia

DETERMINA

di adottare il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020-2022, articolato in 7 obiettivi contenenti specifiche azioni, il quale, allegato alla presente, ne costituisce parte integrante.

Il Direttore generale provvederà a porre in essere tutte le necessarie attività per dare piena attuazione alla presente determinazione, senza oneri aggiuntivi sugli stanziamenti di bilancio.

Prof. Pasquale Tridico

Documento firmato in originale

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2020 - 2022

| | | | | | |
|------------|---|--|------------|--|--|
| 1.4 | Proposta di omogeneizzazione contributiva dei dipendenti INPS provenienti da diverse gestioni previdenziali | <ul style="list-style-type: none">• DCP• DCRU• DCE• DCSR• DCBCSF• DCOG• CGSA• CUG | 2020 -2022 | | iniziative assunte (analisi e studio, proposta normativa, ecc..) |
|------------|---|--|------------|--|--|

| Comitato Unico di Garanzia | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|--|---|---|-----------|--|--|--|------------|--|------|--|
| AZIONI | | ATTORI | | TEMPI | | BENCHMARKING/BEST PRACTICES | | INDICATORE | | NOTE | |
| 2.1 | 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 | <ul style="list-style-type: none"> • DCISIC • Direzioni Regionali • sedi provinciali • CUG | <ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCPCCG • DCOC • CUG | 2020-2022 | Prototipo di asili nido presenti nelle sedi della Direzione Generale di Via Cro il Grande e via Ballarin a Roma (Menzione speciale - Premio Noi UNIRE) | N. convenzioni attuate/ N. richieste | | | | | |
| 2.2 | Sviluppo e monitoraggio telelavoro, lavoro agile/smart working e part time, con eventuali adeguamenti. Flessibilità orario di lavoro (flessibilità con eventuale prolungamento orario apertura sedi) | <ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCFCSC • DCOC • Direz. Regionali • CUG | <ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCFCSC • DCOC • Direz. Regionali • CUG | 2020-2022 | Utilizzo di best practices presso altre Amministrazioni pubbliche | n. soggetti avviati/n. richieste n. attività formative su sw realizzate | | | | | |
| 2.3 | Diffondere la best practice, attraverso comunicazioni istituzionali, dell'inserimento di riunioni di lavoro e attività formative in orario lavorativo standard. | <ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCCWSS • GGL • CUG | <ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCCWSS • GGL • CUG | 2020-2022 | | n. di corsi organizzati e n. di riunioni effettuate nell'ambito dell'orario di lavoro standard | | | | | |
| 2.4 | Studio di proposte per adozione Carte della Conciliazione, anche valutando la possibilità di adesione a certificazioni e standard come il Family Audit. | <ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCCWSS • GGL • CUG | <ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCCWSS • GGL • CUG | 2020-2022 | | | | | | | |
| 2.5 | Proposta di adozione di linee guida per la tutela dei dipendenti dell'Istituto in caso di calamità naturali (regolamentazione assenze, eventuale chiusura sede, copertura assicurativa, etc...) | <ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCBOSL • CGTE | <ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCBOSL • CGTE | 2020-2022 | | | | | | | |
| 2.6 | Promozione di azioni tese alla tutela della genitorialità | <ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCBOSL • DCFCSC • DCTII | <ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCBOSL • DCFCSC • DCTII | 2020-2022 | | | | | | | |

OBIETTIVO n. 2 : CONCILIAZIONE LAVORO - VITA PRIVATA



Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Istituto Nazionale Previdenza Sociale



OBIETTIVO n. 3 : SICUREZZA e BENESSERE ORGANIZZATIVO

Comitato Unico di Garanzia

| | AZIONI | ATTORI | TEMPI | BEST PRACTICES | INDICATORE | NOTE |
|-----|---|---|-----------|--|---|------|
| 3.1 | Nomina della/I Consigliera/e di Fiducia su tutto il territorio | <ul style="list-style-type: none"> • DCRU • CGML • CUG | 2020-2022 | | numero di consigliere di fiducia nominate formalmente con determinazione DG | |
| 3.2 | Stipula convenzioni con associazioni professionali per la prevenzione e cura di disagi e/o della depressione e/o della violenza di genere. Implementare attività a sostegno di progetti sulla violenza contro le donne. - Progetto Noi-X - Progetto "L'Inps è con le donne" sperimentazione c/o Direzione provinciale Terni e diffusione su tutto il territorio nazionale. | <ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCOC • DCPI • CGML • CGTE • DCBCSF • Direzioni Regionali • Dir.Reg. Umbria • CUG | 2020-2022 | | n. convenzioni n. percorsi formativi n. richieste in sperimentazione | |
| 3.3 | Diffusione di tecnologie assistive adeguate al fine di garantire ai dipendenti con disabilità visive la possibilità di utilizzare le apparecchiature informatiche, previo intervento formativo dedicato. Progetto Veneto da estendere su tutto il territorio nazionale | <ul style="list-style-type: none"> • DCRU • CGML • DCTII • CUG | 2020-2022 | | n. dipendenti dotati di tecnologia assistita/n. dipendenti con disabilità visiva e non udenti | |
| 3.4 | Miglioramento dell'accessibilità delle sedi dell'Istituto per i dipendenti e gli utenti diversamente abili. Monitoraggio programmazione degli interventi. | <ul style="list-style-type: none"> • DCRU • CGTE • Direzioni Centrali e Regionali • CUG | 2020-2022 | Interventi per abbattimento barriere architettoniche per utenti e dipendenti dell'Istituto | n. di interventi programmati/ n. di interventi da effettuare | |






Istituto Nazionale Previdenza Sociale



OBBIETTIVO n. 3 : SICUREZZA e BENESSERE ORGANIZZATIVO

Comitato Unico di Garanzia

| | AZIONI | ATTORI | TEMPI | BEST PRACTICES | INDICATORE | NOTE |
|-----|---|--|-----------|----------------|---|------|
| 3.5 | <p>Percorsi formativi in tema di comunicazione, autostima, consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento sia per migliorare l'integrazione, sia per superare le differenze di genere e generazionali, sia per far fronte alle esigenze dell'utenza. Pubblicazione di materiale formativo a tema e di glossari finalizzati alla migliore comprensione dell'ambito oggettivo di applicazione del Codice di Condotta</p> <p>- Progetto Noi-X</p> | <ul style="list-style-type: none"> • DCOC • DCRU • DCFSC • CUG | 2020-2022 | | n. incontri e questionari feed back | |
| 3.6 | <p>Impulso per estendere sul territorio l'indagine sulla rilevazione dello stress lavoro correlato.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • OIV • CUG • CGL • CML competente • Dir. Centrali • Dir. Regionali | 2020-2022 | | n. iniziative sul territorio di rilevazione dello stress lavoro correlato | |

| | | | | | | |
|--|--|---|--------------|-----------------------|-----------------------------------|-------------|
|  | | | | | | |
| Istituto Nazionale Previdenza Sociale | | | | | | |
|  | | | | | | |
|  | | | | | | |
| OBIETTIVO n. 3 : SICUREZZA e BENESSERE ORGANIZZATIVO | | | | | | |
| Comitato Unico di Garanzia | | | | | | |
| | AZIONI | ATTORI | TEMPI | BEST PRACTICES | INDICATORE | NOTE |
| 3.9 | Promozione di iniziative e progetti Green per incrementare il benessere nei luoghi di lavoro INPS, con particolare riferimento all'utilizzo di tecnologie e sistemi ecosostenibili in ambiente indoor; estensione di best practices in tema di ecosostenibilità sperimentate in DG sul territorio (es. rastrelliere porta bici). | <ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DC Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti • Direzioni regionali • CGTE/CTR | 2020-2022 | | n. sedi coinvolte e n. iniziative | |
| 3.10 | Iniziativa socio sanitaria per migliorare il benessere dei lavoratori Inps nei luoghi di lavoro, attraverso visite specialistiche con personale e strumentazione sanitaria in dotazione dell'Istituto. | <ul style="list-style-type: none"> • CGML • DCOC • DCFSC • DCRSCUA • DCBOSL • Direzioni regionali | 2020-2022 | | n. sedi coinvolte e n. iniziative | |
| 3.11 | Proposte per migliorare la tutela della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori INPS a contatto con il pubblico: estensione del Progetto sulla gestione dell'aggressività sperimentato nella Direzione provinciale di Torino | | 2020-2022 | | n. sedi coinvolte e n. iniziative | |



Istituto Nazionale Previdenza Sociale



OBIETTIVO n. 4 : DIVERSITY MANAGEMENT - FORMAZIONE INFORMAZIONE E BEST PRACTICES

Comitato Unico di Garanzia

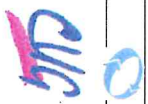
| | AZIONI | ATTORI | TEMPI | BEST PRACTICES | INDICATORE | NOTE |
|-----|---|--|-----------|----------------|--|------|
| 4.1 | Realizzazione di un'indagine quali-quantitativa (focus group e questionario) al fine di rinvenire: le principali fonti di "diversità" in INPS, le possibilità di trasformare le diversità in opportunità e le modalità per effettuare tali trasformazioni SPORTELLLO ASCOLTO | <ul style="list-style-type: none"> • DCFSR • DCSIT • COORD. METR. RM • CUG | 2020-2022 | | Indagine qualitativa Indagine quantitativa | |
| 4.2 | Progetto Formazione del personale assente dal lavoro a qualsiasi titolo per lunghi periodi per favorirne il reinserimento in coordinamento con l'azione 1.2 | <ul style="list-style-type: none"> • DCFSR • DCSIT • CUG | 2020-2022 | | n. dipendenti assenti per lungo periodo/n. di interventi formativi realizzati in favore dei dip. rientrati in servizio | |
| 4.3 | Sviluppare la cultura di genere, comprensiva dell'utilizzo del linguaggio, inserendo la conoscenza della normativa a tutela delle pari opportunità e sui congedi parentali e sulle tematiche delle pari opportunità nei programmi formativi (es. ruolo e funzioni delle Consigliere di Parità), ai diversi livelli di responsabilità. (Direttiva PCM n. 2 del 26 giugno 2019 par. 3.5). | <ul style="list-style-type: none"> • DCFSR • DCSIT • CUG | 2020-2022 | | n. interventi sul tema nei corsi di formazione e n. partecipanti/n. totale dipendenti | |
| 4.4 | Individuazione di una figura nell'ambito della direzione preposta alla gestione e sviluppo delle risorse umane che si occupi: * del diversity management * della valorizzazione dei talenti | <ul style="list-style-type: none"> • DCRU | 2020-2022 | | individuazione delle figure di riferimento | |

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020 - 2022

| | | | | | | |
|-------------------|--|--|------------------|--|--|--|
| <p>5.3</p> | <p>Allineamento Piano di azioni e Piano della performance (in base anche a quanto condiviso all'interno della Rete dei Cug) con particolare riferimento agli indicatori relativi alla realizzazione di obiettivi di pari opportunità, valorizzazione delle differenze e benessere organizzativo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • DCPCCG • OIV • CUG • DCBOSL | <p>2020-2022</p> | | <p>1. numero di azioni positive recepite nel Piano della Performance; 2. inserimento delle azioni di pari opportunità tra gli obiettivi della dirigenza</p> | |
|-------------------|--|--|------------------|--|--|--|



Istituto Nazionale Previdenza Sociale



OBIETTIVO n. 6: PREVENZIONE E RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI

Comitato Unico di Garanzia

| | AZIONI | ATTORI | TEMPI | BEST PRACTICES/ BENCHMARKING | INDICATORE | NOTE |
|-----|---|--|-----------|--|---|------|
| 6.1 | <p>Bilancio di genere e bilancio unico: l'approccio di genere nella predisposizione del bilancio dell'Istituto tenendo conto delle linee guida predisposte dal gruppo interdisciplinare e integrate dalla DC Studi e Ricerche (Direttiva n.2/2019 punto 3.5 lett.F)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • DCBCSF • DCSR • tutte le Direzioni centrali • OIV • CIV • CGSA • CUG | 2020-2022 | <p>comparazione tra gli istituti previdenziali in ambito europeo</p> | <p>Direzioni centrali coinvolte nelle analisi effettuate in ottica di genere; pubblicazione bilancio di genere;</p> | |
| 6.2 | <p>Promozione di un percorso di revisione del linguaggio amministrativo in un'ottica non sessista e non discriminante.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • DCOC • tutte le Direzioni centrali | 2020-2022 | | <p>redazione linee guida</p> | |



Istituto Nazionale Previdenza Sociale



OBIETTIVO n. 7 : PROMOZIONE RUOLO DEL CUG

Comitato Unico di Garanzia

| | AZIONI | ATTORI | TEMPI | BEST PRACTICES/ BENCHMARKING | INDICATORE |
|-----|---|---|-----------|---------------------------------|---|
| 7.1 | Collaborazione con le Direzioni Centrali competenti per materia per valorizzare il ruolo del CUG che promuove iniziative a favore del benessere organizzativo, pari opportunità, contrasto alle discriminazioni dei lavoratori e delle lavoratrici (Direttiva PCM 4 marzo 2011 paragr. 3.2, 3.3) | <ul style="list-style-type: none"> tutte le Direzioni centrali e regionali CUG | 2020-2022 | circolare n. 65/2014 INAIL | n. incontri con le Direzioni n. relazioni n. report |
| 7.2 | Acquisizione preventiva di pareri del Cug, 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. | <ul style="list-style-type: none"> DCRU DCFSC DCOC CUG | 2020-2022 | INAIL | 1. numero pareri o proposte richiesti/formulati dal CUG; 2. n. sedute cui partecipano componenti CUG/numero delle sedute di contrattazione |
| 7.3 | Collaborazione con Associazioni, CUG di altre Amministrazioni e con la Consigliera Nazionale di Parità (Direttiva PCM 4 marzo 2011, paragr. 4) | <ul style="list-style-type: none"> DCBCSF DCRU | 2020-2022 | Forum dei CUG | n. incontri |
| 7.4 | Incontri informativi-formativi sul territorio sul ruolo del Cug/presentazione pap eventualmente plenarie CUG sul territorio (Direttiva n.2/2019). Prosecuzione delle attività legate agli eventi " <i>Il Cug incontra il territorio</i> " | <ul style="list-style-type: none"> tutte le Direzioni regionali Delegazione CUG | 2020-2022 | | incontri (NORD-CENTRO-SUD) e altri in videoconferenza sul territorio |