

**INPS**

**DETERMINAZIONE N. 7 DEL 20 GEN. 2017**  
INPS - UFF. OO.CC. - Pervenuto il 24 GEN. 2017

**OGGETTO:** Adozione Piano di Azioni Positive 2017 -2019.

**IL PRESIDENTE**

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

**VISTA** la legge 9 marzo 1989 n. 88;

**VISTO** il D.L.gs. 30/6/1994 n. 479;

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

**VISTO** l'art. 7, comma 8, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

**VISTO** il D.P.R. 16 febbraio 2015 con il quale il prof. Tito Michele Boeri è stato nominato, per la durata di un quadriennio a decorrere dalla data del decreto medesimo, Presidente dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale;

**VISTA** la Deliberazione del 5 marzo 2014, n. 5 del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza, avente ad oggetto "documento generale di indirizzo" che contiene le linee di indirizzo per la formazione del Piano pluriennale delle attività con cui vengono fissati gli obiettivi da raggiungere nel quadriennio, in relazione ai vincoli della politica economica nazionale;

**VISTA** la determinazione presidenziale n. 126 del 20 settembre 2016 di individuazione delle "Linee Guida Gestionali dell'INPS per l'anno 2017", che, in particolare, all'obiettivo 7 prevede alcune azioni in materia di pari opportunità;

**VISTO** l'art. 57 del D. L.gs. 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 21, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183, che prevede la

costituzione, all'interno delle pubbliche amministrazioni, del "Comitato Unico di Garanzia (CUG) 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 la determinazione del Direttore generale n. 110 del 24 ottobre 2016 di integrazione del Comitato;

**VISTE** 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" e 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" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)";

**VISTO** l'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 e successive modifiche e integrazioni, in forza del quale le pubbliche amministrazioni sono obbligate 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 D. Lgs. 165/2001, 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 28 giugno 2016, n. 2, del Comitato Unico di Garanzia, con la quale è stato approvato il nuovo Regolamento di funzionamento del Comitato stesso;

**VISTO** l'art. 2 del Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia il quale recepisce le sopra citate Direttive, prevedendo che il Comitato 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 D.L.gs. 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;

**PRESO ATTO** dell'opportunità di allineare il Piano di azioni positive con il processo di programmazione 2017, avviato con la circolare n. 179/2016;

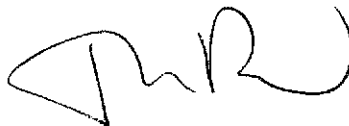
**PRESO ATTO** del parere positivo espresso con nota protocollo n. 22812 del 14 dicembre 2006 dalla Consigliera Nazionale di Parità sul piano triennale in argomento;

**Su** proposta del Comitato Unico di Garanzia

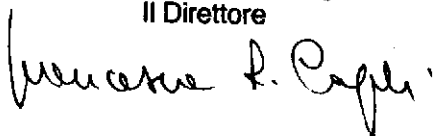
#### **DETERMINA**

- di adottare il Piano di Azioni Positive per il triennio 2017-2019, articolato in 7 obiettivi contenenti specifiche azioni, come da prospetto allegato che costituisce parte integrante della presente deliberazione;
- di impegnare la Direzione generale a porre in essere tutte le necessarie attività per dare piena attuazione alla presente determinazione senza oneri aggiuntivi sugli stanziamenti di bilancio.

**IL PRESIDENTE**  
Prof. Tito Michele Boeri



Ufficio di Segreteria  
degli Organi Collegiali  
Per copia conforme all'originale  
Il Direttore



## OBBIETTIVO n. 1: PARI OPPORTUNITA'

	AZIONI	ATTORI	TEMPI	BEST PRACTICES	INDICATORE
1.1	Monitoraggio azzeramento divari retributivi di genere nell'Istituto a parità di qualifica e anzianità aziendale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DC RISORSE UMANE</li> <li>• DC PIANIFICAZIONE e CONTROLLO DI GESTIONE</li> <li>• COORD.GEN.STATISTICO ATTUARIALE</li> <li>• CUG</li> </ul>	2017//2019		Rilevazione statistica trimestrale per genere
1.2	Possibilità di accesso per i dipendenti gestione privata ai benefici previsti per i dipendenti gestione pubblica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DC RISORSE UMANE</li> <li>• DC CREDITO E WELFARE</li> <li>• CUG</li> </ul>	2017 -2019		n. benefici estesi/ n. totale benefici previsti
1.3	Consolidamento delle procedure per favorire il reinserimento nei processi di lavoro dei dipendenti dopo lunga assenza dal servizio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DC RISORSE UMANE</li> <li>• DC FORMAZIONE</li> <li>• DC SIST. INFORMATIVI</li> <li>• CUG</li> </ul>	2017 - 2019		monitoraggio del n. di interventi formativi realizzati per dipendente nell'arco di 6 mesi dal rientro in servizio

1.4 Valorizzazione del personale attraverso la mappatura delle competenze professionali delle lavoratrici e dei lavoratori. Elaborazione dei report relativi al processo di rilevazione e mappatura delle competenze distinti per genere. (Direttiva PCM 4 marzo 2011 par. 3.2)

DC RISORSE UMANE

2017 - 2019

report annuali

1.5 Monitoraggio allineamento applicazione norme contrattuali al fine di prevenire disparità di trattamento

• DC Risorse Umane  
• CUG

2017 - 2019

allineamento delle posizioni dei dipendenti dell'Istituto

## OBIETTIVO n. 2: CONCILIAZIONE LAVORO - VITA PRIVATA

Comitato Unico di Garanzia

AZIONI	ATTORI	TEMPI	BENCHMARKING/BEST PRACTICES	INDICATORE
<p><b>2.1</b></p> <p>Istituzione di asili nido/ Ludoteche in sedi periferiche e stipula di convenzioni anche in sinergia con altre amministrazioni</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DC Credito e Welfare</li> <li>• Direzioni Regionali</li> <li>• sedi provinciali</li> <li>• CUG</li> </ul>	<p>2017-2019</p>	<p>Prototipo di asili nido presenti nelle sedi della Direzione Generale di Via Ciro il Grande e via Ballarin a Roma (Menzione speciale - Premio Noi UNIRE).</p>	<p>N. convenzioni attuate/ N. richieste</p>
<p><b>2.2</b></p> <p>Promozione del telelavoro quale strumento di conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro mediante interventi propulsivi che ne mettano in rilievo gli effetti positivi non soltanto sulla gestione familiare ma, altresì, sull'organizzazione del lavoro presso l'Istituto che, attraverso la prestazione lavorativa a distanza beneficia - in una situazione di cronica carenza degli organici - del recupero di professionalità altrimenti costrette a lunghe assenze dal servizio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DC Risorse Umane</li> <li>• DC Sistemi Informativi e tecnologici</li> <li>• CUG</li> </ul>	<p>2017-2018</p>	<p>Progetti attivati con successo presso l'Istituto</p>	<p>N. processi di telelavoro domiciliare attivato/n. richieste</p>
<p><b>2.3</b></p> <p>Ricognizione/individuazione di possibili forme di finanziamento per le sperimentazioni di conciliazione anche attraverso l'utilizzo di fondi comunitari</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DC Bilanci e servizi Fiscali</li> <li>• DC Convenzioni Internazionali e Comunitarie</li> <li>• CUG</li> </ul>	<p>2017 - 2019</p>	<p>Progetti del Dipartimento per le pari opportunità</p>	<p>N. progetti finanziati/n. progetti presentati</p>

<p>Promozione di un voucher di cura, da proporsi quale sperimentazione, in favore del personale sul quale grava in misura significativamente maggiore il carico di cura familiare. Situazioni familiari monogenitoriali con minori, anziani o disabili in carico, genitorialità affidataria e situazioni monogenitoriali senza una rete sociale di supporto. Il voucher è finalizzata ad alleggerire il carico di cura promuovendo la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DC Bilanci e servizi Fiscali</li> <li>• DC Credito e Welfare</li> <li>• DC Risorse Umane</li> <li>• CUG</li> </ul>	<p>Servizio Sanitario regionale Emilia Romagna - ASL Rimini</p>	<p>n. voucher erogati/n. voucher richiesti</p>
<p>2.5 Incentivare l'inserimento di riunioni di lavoro e attività formative in orario di lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DC Risorse Umane</li> <li>• DC Formazione</li> <li>• Direz. Regionali</li> <li>• CUG</li> </ul>	<p>2017 Utilizzo di best practices</p>	<p>n. di corsi organizzati e n. di riunioni effettuate nella fascia di orario di lavoro</p>
<p>2.6 Estensione benefici previsti per i figli dei dipendenti ex gestione pubblica anche ai figli dei dipendenti gestione privata (Master universitari, etc...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DC Risorse Umane</li> <li>• DC Credito e Welfare</li> <li>• Ufficio Legislativo</li> <li>• CUG</li> </ul>	<p>2017 - 2019</p>	<p>n. benefici estesi/ n. totale benefici previsti</p>

## OBIETTIVO n. 3 : SICUREZZA e BENESSERE ORGANIZZATIVO

Comitato Unico di Garanzia

	AZIONI	ATTORI	TEMPI	BEST PRACTICES	INDICATORE
3.1	Proposta di revisione Codice di Condotta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DC Risorse Umane</li> <li>• Presidio per la Sicurezza</li> <li>• CUG</li> </ul>	2017-2019		adozione modifiche
3.2	Nomina del Consigliere di Fiducia su tutto il territorio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DC Risorse Umane</li> <li>• Presidio per la Sicurezza</li> <li>• Coord. Gen. Medico-legale</li> <li>• CUG</li> <li>• DC Risorse Umane</li> <li>• DC Organizzazione</li> <li>• Presidio unificato gestione e valorizzazione patrimonio da reddito</li> </ul>	2017-2019	Agenzia delle Entrate INAIL	numero consigliere di fiducia individuate
3.3	Stipula convenzioni con associazioni professionali per la prevenzione e cura di disagi e/o della depressione e/o della violenza di genere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coord. Gen. Medico Legale</li> <li>• Coord. Gen. Tecnico edilizio</li> <li>• DC Bilanci e Servizi Fisc.</li> <li>• CUG</li> </ul>	2017-2019		n. di interventi attivati/ n. di richieste



3.4	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DC Risorse Umane</li> <li>• Coord. Gen. Medico Legale</li> <li>• DC Sistemi Informativi</li> <li>• DC Formazione</li> <li>• CUG</li> <li>• DC Risorse Umane</li> <li>• Coord. Gen. Tecnico Edilizio</li> <li>• Direzioni Centrale e Regionali</li> <li>• CUG</li> </ul>	2017 - 2019	n. dipendenti dotati di tecnologia assistita/n. dipendenti con disabilità visiva
3.5	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"> <li>• DC Formazione</li> <li>• DC Comunicazione</li> <li>• DC Risorse Umane</li> <li>• CUG</li> </ul>	2017 - 2019	Interventi per abbattimento barriere architettoniche per utenti e dipendenti dell'Istituto  n. di interventi programmati/ n. di interventi da effettuare
3.6	Incontri 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. Pubblicazione di pillole formative a tema e di glossari finalizzati alla migliore comprensione dell'ambito oggettivo di applicazione del Codice di Condotta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DC Formazione</li> <li>• DC Comunicazione</li> <li>• DC Risorse Umane</li> <li>• CUG</li> </ul>	2017-2019	n. incontri e questionari feed back



## OBBIETTIVO N. 4: DIVERSITY MANAGEMENT - FORMAZIONE INFORMAZIONE E BEST PRACTICES

Comitato Unico di Garanzia

AZIONI	ATTORI	TEMPI	BEST PRACTICES	INDICATORE
<p><b>4.1</b></p> <p>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 tale trasformazioni</p>	DC Organizzazione CUG	2017-2018		<p>Indagine qualitativa entro 2017</p> <p>Indagine quantitativa entro 2018</p>
<p><b>4.2</b></p> <p>Progetto Formazione del personale assente dal lavoro per lunghi periodi per favorirne il reinserimento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DC Risorse Umane</li> <li>• DC Sistemi Informativi e Tecnologici</li> <li>• DC Formazione</li> <li>• CUG</li> </ul>	2017 - 2019		<p>n. dipendenti assenti per lungo periodo/n. di interventi formativi realizzati in favore dei dip. Rientrati in servizio</p>
<p><b>4.3</b></p> <p>Sviluppare la cultura di genere inserendo la conoscenza della normativa a tutela delle pari opportunità e sui congedi parentali e sulle tematiche delle pari opportunità nei programmi formativi, ai diversi livelli di responsabilità. (Direttiva PCM 4 marzo 2011 par. 3 - 3.2 - 3.3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DC Risorse Umane</li> <li>• DC Formazione</li> <li>• DC Organizzazione</li> <li>• CUG</li> </ul>	2017-2019		<p>n. interventi sul tema nei corsi di formazione e n. partecipanti/n. totale dipendenti</p>
<p><b>4.4</b></p> <p>Individuazione di una figura nell'ambito della direzione preposta alla gestione e sviluppo delle risorse umane che si occupi del diversity management per la valorizzazione dei talenti</p>	DC Risorse Umane	2017 - 2019		



Comitato Unico di Garanzia

## OBIETTIVO n. 5: CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

AZIONI	ATTORI	TEMPI	BEST PRACTICES	INDICATORE
<p><b>5.1</b></p> <p>Sistema di monitoraggio delle situazioni del personale interno, creazione di un cruscotto di indicatori che consentano di monitorare l'intero percorso professionale di genere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>tutte le Direzioni Centrali e Regionali</li> <li>CUG</li> </ul>	2017-2019	<p>Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro della Regione Emilia Romagna</p>	<p>creazione del cruscotto</p>
<p><b>5.2</b></p> <p>Supporto al sistema di valutazione della performance al fine di valutare la dirigenza e il personale in base alle performance e alla realizzazione degli obiettivi nei tempi prefissati (piuttosto che sulla presenza oraria) senza penalizzazioni legate alle assenze motivate</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DC Risorse Umane</li> <li>DC Organizzazione</li> <li>DC Pianificazione e controllo di gestione</li> <li>OIV</li> <li>CUG</li> </ul>	2017-2019	<p>Piano Azioni Positive 2014-2016</p> <p>Università degli Studi di Trento</p>	<p>indagine di benessere organizzativo e del grado di condivisione del sistema di valutazione della performance</p> <p>organizzativa e individuale (format del Forum dei CUG)</p>
<p><b>5.3</b></p> <p>Allineamento Piano di azioni e Piano della performance</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DC Pianificazione e controllo di gestione</li> <li>OIV</li> <li>CUG</li> </ul>	2017-2019		<p>numero di azioni positive recepite nei piani di intervento</p>

## OBIETTIVO n. 6: BILANCIO DI GENERE

Comitato Unico di Garanzia

	AZIONI	ATTORI	TEMPI	BEST PRACTICES/BENCHMARKING	INDICATORE
<b>6.1</b>	Proposta di predisposizione del bilancio di genere in relazione al cliente interno e, successivamente anche al cliente esterno (Direttiva PCM 4 marzo 2011 par. 3.2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tutte le Direzioni centrali</li> <li>• OIV</li> <li>• CIV</li> <li>• Coordinamento gen. Statistico-attuariale</li> <li>• Progetto VisitInps</li> <li>• CUG</li> </ul>	2017-2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• previsione di gruppi di lavoro interdirezionali con supporto del CUG</li> <li>• UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BOLOGNA</li> </ul>	Pubblicazione bilancio genere
<b>6.2</b>	L'impatto di genere dei sistemi previdenziali nella normativa nazionale, comunitaria e internazionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DC Convenzioni internazionali e comunitarie</li> <li>• Coordinamento gen. Statistico attuariale</li> <li>• Progetto VisitInps</li> <li>• CUG</li> </ul>	2017 - 2019		

## OBIETTIVO n. 7: PROMOZIONE RUOLO DEL CUG

Comitato Unico di Garanzia

AZIONI	ATTORI	TEMPI	BEST PRACTICES/BENCHMARKING	INDICATORE
<b>7.1</b> 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"> <li>• tutte le Direzioni centrali e regionali</li> <li>• CUG</li> </ul>	2017	Circolare n. 65/2014 INAIL	n. incontri con le Direzioni n. relazioni n. report
<b>7.2</b> Assicurare la partecipazione del CUG alle decisioni assunte ai tavoli della contrattazione collettiva integrativa, attraverso l'acquisizione di pareri e/o proposte relativi alle materie aventi riflessi sull'organizzazione e la gestione del personale (Direttiva PCM 4 marzo 2011 paragr. 3.2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DC Risorse Umane</li> <li>• DC Formazione</li> <li>• DC Organizzazione</li> <li>• CUG</li> </ul>	2017-2019	INAIL	n. sedute cui partecipano componenti CUG o numero pareri /proposte richiesti/formulati dal CUG/numero delle sedute di contrattazione
<b>7.3</b> Istituzione rete di referenti sul territorio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direzioni regionali</li> <li>• CUG</li> </ul>	2017 - 2019		n. referenti
<b>7.4</b> 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"> <li>• DC Bilanci e Servizi Fiscali</li> <li>• DC Risorse Strumentali</li> </ul>	2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forum dei CUG</li> <li>• Adesione "Valore D"</li> </ul>	n. incontri n. adesioni