

PIANO AZIONI POSITIVE 2024-2026

AZIONI	ATTORI	BEST PRACTICES	INDICATORE	AREE PIANO STRATEGICO	NOTE	Azioni programmate 2024-2026	OSSERVAZIONI
1 Consolidamento delle procedure per favorire il reinserimento nei processi di lavoro dei dipendenti dopo lunga assenza dal servizio anche con uso di percorsi di formazione del personale assente dal lavoro a qualsiasi titolo per lunghi periodi (Linee Guida DFP).	<ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCFSRU • CUG 		numero di interventi per diversa tipologia utilizzati per gestire il rientro dopo lungo periodo (nei 6 mesi dal rientro in servizio)	GENITORIALITA' E CURA	area pari opportunità	Rendere sistematici tali interventi	Attività ordinaria
2 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"> • DCRU • DCOCI • Direzioni Regionali • sedi provinciali • CUG 	Prototipo di asili nido presenti nelle sedi della Direzione Generale di Via Ciro il Grande e via Ballarin a Roma.	N. convenzioni attuate/ N. richieste	GENITORIALITA' E CURA	area conciliazione lavoro/vita privata	Valutazione esigenze del territorio	Attività ordinaria
3 indagine successiva alla somministrazione del questionario sullo SW del Politecnico di Milano, con focus su impatto nuove modalità di lavoro per progetti, sostenibilità carichi e scadenze di lavoro, conciliabilità carichi di cura e tempi di vita per il benessere organizzativo.	<ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DC Comunicazione • DC Organizzazione • DCTII • DCBOSL • DC Studi e ricerche • CGSA • CUG 		Predisposizione indagine in ottica di genere	CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA LAVORO		indagine interna e analisi degli esiti e produzione report con Linee guida anche per i dirigenti	Attività ordinaria
4 Predisposizione linee guida sul lavoro a distanza ai sensi della direttiva (art. 21, L. N. 183/2010 e Direttiva FP 4/3/2011)	<ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCBOSL • DCO • CUG 		Predisposizione linee guida	CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA LAVORO		adozione nuove linee guida	Attività ordinaria
5 Integrazione linee guida lavoro agile per la tutela dei dipendenti dell'Istituto in caso di calamità naturali ed eventi eccezionali legati alla sicurezza personale e sociale	<ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCBOSL • CGTE • CUG 		Pubblicazione doc. integrativo linee guida lavoro agile per casi di calamità naturali ed altri eventi eccezionali	CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA LAVORO		adozione nuove linee guida	Attività ordinaria
6 Implementazione attività di sensibilizzazione e informazione rivolta alla prevenzione della violenza contro le donne . Divulgazione di progetti sulla violenza contro le donne. - Progetto "L'Inps è con le donne" già avviato presso la Direzione provinciale Terni da estendere su tutto il territorio nazionale.	<ul style="list-style-type: none"> • DCIIC • DCO • DCC • DCBOSL • Direzioni Regionali/DCM • CUG 		n. convenzioni n. iniziative	ATTIVITA' DI PREVENZIONE ABUSI FISICI, VERBALI E DIGITALI NEI LUOGHI DI LAVORO	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.	Attività ordinaria	
7 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 • DCBOSL • CGML • DCTII • CUG 		n. progetti avviati	GESTIONE DELLA CARRIERA	Applicazione del progetto e diffusione sul territorio;	Attività ordinaria	

PIANO AZIONI POSITIVE 2024-2026

8	<p>Aggiornamento e 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 dei lavoratori con relativi report. Monitoraggio smart working e congedi. Analisi del welfare aziendale per genere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • CUG • CGSA • DCTII • DCRU 		<p>Monitoraggio smart working e congedi: Indicatori di fruizione allo smart working per genere/ Indicatori di presenza per genere/ Indicatori congedi parentali per genere. Analisi welfare aziendale: Trasferimento risorse economiche benefici assistenziali per genere. Indicatori conciliazione vita lavoro sulle risorse welfare aziendale</p>	<p>GESTIONE DELLA CARRIERA</p>	<p>area equilibrio di genere</p>	<p>Implementazione della trasparenza secondo i principi della direttiva 2023/270 con alcuni indicatori previsti dalla direttiva stessa nel cruscotto di genere</p>	<p>Attività ordinaria</p>
9	<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DC BCSF • CGSA • CUG 	<p>Linee guida e Bilanci di genere 2018-2019-2020</p>	<p>Classificazione delle spese in ottica di genere. Creazione osservatorio su dati donne vittime di violenza.</p>	<p>GESTIONE DELLA CARRIERA</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>Attività ordinaria</p>
10	<p>Sviluppo performance individuale, di gruppo e organizzativa per premiare il merito e il raggiungimento di obiettivi di promozione delle pari opportunità.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCOCI • DCPCG • OIV • DCFSRU • CUG 		<p>individuazione di criteri per valutare e valorizzare il raggiungimento degli obiettivi di promozione della parità</p>	<p>GESTIONE DELLA CARRIERA</p>		<p>Individuazione di criteri per valutare e valorizzare il raggiungimento degli obiettivi di promozione della parità</p>	<p>Attività ordinaria</p>
11	<p>Sportello di ascolto. 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>	<ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCBOSL • DC ORGANIZZAZIONE • CUG 		<p>Reperimento psicologi per sportello di ascolto e avvio sperimentazione</p>	<p>ATTIVITA' DI PREVENZIONE ABUSI FISICI, VERBALI E DIGITALI NEI LUOGHI DI LAVORO</p>		<p>Attivazione dello Sportello di ascolto e comunicazione a tutto il personale</p>	<p>Attività ordinaria</p>
12	<p>Mobbing: Promozione e diffusione vademecum sulle condotte lesive dell'integrazione personale sui luoghi di lavoro e percorso formativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DCBSOL • DCFAI • DCRU • DC Comunicazione • DC Organizzazione • DCTII • DCF • DCRSCUA 		<p>Evento e n. percorsi formativi</p>	<p>ATTIVITA' DI PREVENZIONE ABUSI FISICI, VERBALI E DIGITALI NEI LUOGHI DI LAVORO</p>	<p>area salute di genere</p>	<p>Evento con Dirigenza e Consiglieri/e di fiducia conclusivo sulle condotte lesive dell'integrità personale nei luoghi di lavoro; percorsi formativi.</p>	<p>Attività ordinaria</p>
13	<p>Potenziamento della figura del Respid art. 39 D.lgs 165/2001 ss.mm.ii. nell'organizzazione centrale e territoriale alla luce delle Linee Guida D.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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCBOSL • DCSR • OIV 		<p>n. di Disability Manager nominati dalle DR</p>	<p>GESTIONE DELLA CARRIERA</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 e percorsi formativi mirati</p>	<p>Attività ordinaria</p>
14	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DCSR 	<p>INAIL</p>	<p>n. sedute cui partecipano componenti CUG o numero pareri /proposte richiesti/formulati dal CUG/numero delle sedute di contrattazione</p>	<p>PARITA'/EQUITA' SALARIALE</p>		<p>Sistemizzare l'acquisizione preventiva dei pareri del CUG Valutare la partecipazione di rappresentanti del CUG come uditori ai tavoli della contrattazione</p>	<p>Attività ordinaria</p>

PIANO AZIONI POSITIVE 2024-2026

15	Collaborazione con Associazioni, CUG di altre Amministrazioni, Rete dei Cug e con la Consigliera Nazionale di Parità (Direttiva PCM 4 marzo 2011, parag. 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 etc.	<ul style="list-style-type: none"> • DCO • DCC • CUG 	RETE dei CUG interazione INPS - Stati generali e Museo del risparmio	n. incontri	PARITA' DI GENERE	area promozione CUG	Partecipazione alle riunioni della Rete dei CUG collaborazione con altre Istituzioni a varie iniziative	Attività ordinaria
16	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".	<ul style="list-style-type: none"> • tutte le Direzioni regionali individuate • Delegazione CUG 		incontri (NORD-CENTRO-SUD) e altri in presenza o videoconferenza sul territorio	PARITA' DI GENERE		Previsti ulteriori incontri (nord-centro-sud)	Attività ordinaria
17	Sviluppo sezione CUG e parità di genere nel portale INPS	<ul style="list-style-type: none"> • DC Comunicazione • CUG 		Aggiornamento contenuti pagina pubblicazioni CUG nel portale INPS	PARITA' DI GENERE		Aggiornamento sezione e sviluppo con nuove pagine volte a documentare buone pratiche del CUG Inps	Attività ordinaria