

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE

DELIBERAZIONE N. 129

OGGETTO: Aggiornamento delle sottosezioni 2.2.2 *"Obiettivi Generali di Ente – Pianificazione triennale"*, 2.2.3 *"Obiettivi Generali di Ente – Programmazione annuale 2025"*, 3.3 *"Piano triennale dei fabbisogni di personale"*, 3.3.1 *"Piano di formazione del personale"* e 3.4 *"Pari opportunità ed equilibrio di genere"* del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027 adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.17 del 29 gennaio 2025.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Seduta del 16 luglio 2025

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 D.P.R. del 9 febbraio 2024 di nomina del Presidente dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale;

Visto il D.P.C.M. del 13 marzo 2024 di nomina del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale;

Visto il D.M. del 29 aprile 2024 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;

Visto l'Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'INPS adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 137 del 7 settembre 2022, da ultimo modificato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 15 gennaio 2025;

Visto l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, 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;

Il Segretario

Il Presidente

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"*;

Visto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027 adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 17 del 29 gennaio 2025;

Preso atto della necessità di aggiornare le sottosezioni 2.2.2 e 2.2.3 del citato PIAO 2025–2027 *"Obiettivi Generali di Ente – Pianificazione triennale"* e *"Obiettivi Generali di Ente Programmazione annuale 2025"* - ivi inclusi i relativi allegati 1 e 2 - al fine di assicurarne la coerenza con gli aggiornamenti disposti dalla determinazione del Direttore Generale n. 174 del 30 giugno 2025, relativi ai progetti dei Piani di evoluzione dei servizi 2024 e 2025 e agli obiettivi individuati per l'anno 2025, inclusi gli output riferiti ad alcuni progetti associati agli Obiettivi Generali di Ente, riportati nelle medesime sottosezioni;

Vista la legge 30 dicembre 2024 n. 207 *"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027"* e in particolare l'art. 1, commi 822 - 833;

Vista la delibera n. 2 del 16 gennaio 2025, adottata dal Comitato provinciale dell'INPS di Bolzano a conclusione dell'iter procedurale di cui all'art. 26 del d.P.R. n.752/1976, che individua il fabbisogno sostenibile di riferimento;

Atteso che in data 27 gennaio 2025 è stato sottoscritto il CCNL del Comparto Funzioni Centrali - triennio 2022/2024;

Vista la Circolare n. 8 del 7 aprile 2025 emanata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze- Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato - Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico avente ad oggetto *"Indicazioni operative in merito alla riduzione del turn over per l'anno 2025 prevista dall'articolo 1, commi 822-830, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027"* ;

Preso atto che, alla luce dei parametri retributivi previsti dal CCNL del comparto "Funzioni centrali" 2022/2024, la spesa potenziale massima sostenibile per il triennio 2025-2027 - calcolata sul fabbisogno sostenibile espresso nell'ultimo Piano dei fabbisogni di personale 2024-2026 e decurtata del previsto importo pari al 25% del budget delle cessazioni verificatosi nell'anno 2024 - è rideterminata in €1.320.109.136,87;

Rilevato che il nuovo parametro di spesa potenziale massima sostenibile, come sopra individuato, determina una modifica del fabbisogno sostenibile, quantificato pertanto in complessive n. 32.612 unità di personale per una spesa di € 1.320.103.191,60;

Preso atto, pertanto, della necessità di procedere all'aggiornamento della sottosezione 3.3 *"Piano triennale di fabbisogno di personale"* - ivi incluso il relativo allegato 4 - del PIAO 2025-2027 di cui alla citata deliberazione del Consiglio di Amministrazione 17/2025;

Preso atto dell'esigenza di aggiornare la sottosezione 3.3.1 del PIAO 2025-2027 - *"Piano di formazione del personale"* - ivi incluso il relativo allegato 5 - al fine di assicurarne la coerenza con gli aggiornamenti disposti dalla citata determinazione del Direttore Generale n. 174 del 30 giugno 2025, che hanno determinato effetti anche sui progetti PES in ambito formativo;

Preso atto, altresì, dell'opportunità di aggiornare la sottosezione 3.4 del PIAO 2025-2027 - *"Pari opportunità ed equilibrio di genere"*, riformulando l'obiettivo della *"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"* in *"Implementazione di un canale per denunce anonime di abusi molestie fisiche e verbali nei luoghi di lavoro"*, nell'ottica di renderlo maggiormente rispondente alle finalità di istituzione del canale, indicate dall'organismo certificatore in sede di Audit;

Vista la relazione predisposta dalla Direzione generale;

Rilevato che è stata fornita la prevista informazione preventiva alle OO.SS.;

Su proposta del Direttore generale,

DELIBERA

di aggiornare le sottosezioni 2.2.2 *"Obiettivi Generali di Ente – Pianificazione triennale"*, 2.2.3 *"Obiettivi Generali di Ente – Programmazione annuale 2025"*, 3.3 *"Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale"*, 3.3.1 *"Piano di formazione del personale"* e 3.4 *"Pari opportunità ed equilibrio di genere"* - unitamente agli allegati 1, 2, 4 e 5 ad esse correlati - del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027, adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 17 del 29 gennaio 2025, che allegate alla presente deliberazione, ne costituiscono parte integrante.

La presente deliberazione viene trasmessa al Consiglio di Indirizzo e Vigilanza e all'Organismo Indipendente di Valutazione.

La sottosezione 3.3 *"Piano triennale dei fabbisogni di personale"*, allegata alla presente deliberazione, viene, inviata ai sensi dell'art. 2, comma 2 del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

L'aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 oggetto della presente deliberazione verrà pubblicato nella sezione *"Amministrazione trasparente"* del sito istituzionale e inserito nel Portale *"PIAO"* del Dipartimento della Funzione Pubblica.

IL SEGRETARIO

Gaetano Corsini

IL PRESIDENTE

Gabriele Fava

Linee Guida Gestionali

Il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza (CIV) con le deliberazioni n. 11 e n. 12 del 18 giugno 2024, ha aggiornato la Relazione Programmatica per il triennio 2024-2026 e approvato quella per il triennio 2025-2027, delineando gli obiettivi strategici pluriennali e fornendo le linee di indirizzo generali per l'attività istituzionale.

Successivamente, con la deliberazione n. 71 dell'11 settembre 2024, il Consiglio di Amministrazione ha individuato le Linee Guida Gestionali per l'anno 2025 declinando le direttive strategiche del CIV in obiettivi annuali di Alta Amministrazione.

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 109 dell'11 novembre 2024, è stato predisposto il progetto del Bilancio preventivo finanziario generale, di competenza e di cassa ed economico-patrimoniale generale dell'INPS per l'esercizio 2025, approvato dal CIV con deliberazione n.21 del 16 dicembre 2024.

6 Obiettivi Generali

Impegnano direttamente o indirettamente tutto l'Istituto

18 Obiettivi Specifici

Rientrano nella responsabilità dei soli dirigenti competenti per materia

Il Ciclo di programmazione è integrato anche con il «Processo per la programmazione *e governance* strategica» avviato con la circolare n.96/2024 che ha portato all'individuazione degli interventi per il 2025 distinti in due macrocategorie entrambe collegate alle Linee Guida Gestionali:

- Progetti di Evoluzione dei Servizi - progetti PES – individuati negli allegati 1 e 2 della Determinazione direttoriale n. 6 del 22 gennaio 2025) ;
- Progetti di Miglioramento Istituzionale - progetti PMI –

Con successiva determinazione del Direttore generale sono stati assegnati alle strutture centrali gli obiettivi correlati alla realizzazione dei progetti PES e PMI 2025. L'andamento trimestrale sarà monitorato sulla base dei KPI intermedi.

A valle del processo di riprogrammazione dei progetti PES e PMI previsto dalla circolare n. 96/2024 e dal messaggio Hermes n. 681/2025, il direttore generale con determinazione n.174 del 30/6/2025, ha aggiornato l'elenco dei progetti PES individuati come obiettivi di performance 2025, nonché l'elenco dei PMI individuati come obiettivi di performance per l'anno 2025, come rappresentato negli **Allegati 1 (PES obiettivi 2025) e Allegato 2 (PMI Obiettivi 2025)**.



Allegato 1 PES obiettivi 2025

N. LGG	Descrizione LGG	Codice	Titolo	Capofila	Corresponsabili	Output 2025	Ambito valoriale	Sottoambito
1	Ridefinizione dell'architettura tecnologica per la determinazione del diritto e la gestione integrata delle pensioni. Automazione delle fasi di lavorazione ed interfaccia con gli utenti	PES2023_DCP_MI.05_187	Implementazione della gestione eventi finalizzata alla standardizzazione delle procedure con sperimentazione nuova modalità di gestione del rinnovo generalizzato delle pensioni delle gestioni private	DC PENSIONI	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio del servizio di elaborazione generalizzata delle pensioni con modalità reingegnerizzata (perequazione light) con scambio nota PEI fra le Direzioni corresponsabili per l'applicazione alla platea individuata	Valore Istituzionale	Digitalizzazione dei Servizi Pubblici
1	Ridefinizione dell'architettura tecnologica per la determinazione del diritto e la gestione integrata delle pensioni. Automazione delle fasi di lavorazione ed interfaccia con gli utenti	PES2024_DCP_MI.02_111	Evoluzione della procedura di liquidazione delle pensioni in cumulo con simulazione, gestione del conto e della misura	DC PENSIONI	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio con messaggio Hermes di nuove funzionalità per la liquidazione delle pensioni in cumulo	Valore Organizzativo	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni
1	Ridefinizione dell'architettura tecnologica per la determinazione del diritto e la gestione integrata delle pensioni. Automazione delle fasi di lavorazione ed interfaccia con gli utenti	PES2024_DCP_MI.03_181	Notifica automatizzata indebiti pensionistici per le ricostituzioni on line	DC PENSIONI	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio con messaggio Hermes relativo all'integrazione del processo di accertamento indebiti con la notifica automatizzata indebiti pensionistici da ricostituzioni on line con avvio della sperimentazione	Valore Istituzionale	Digitalizzazione dei Servizi Pubblici
1	Ridefinizione dell'architettura tecnologica per la determinazione del diritto e la gestione integrata delle pensioni. Automazione delle fasi di lavorazione ed interfaccia con gli utenti	PES2024_DCP_MI.06_199	Estensione e potenziamento della semplificazione e automatizzazione delle fasi di liquidazione della pensione di vecchiaia	DC PENSIONI	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio con messaggio Hermes delle funzionalità di automatizzazione di fasi di liquidazione delle pensioni di vecchiaia	Valore Istituzionale	Digitalizzazione dei Servizi Pubblici
1	Ridefinizione dell'architettura tecnologica per la determinazione del diritto e la gestione integrata delle pensioni. Automazione delle fasi di lavorazione ed interfaccia con gli utenti	PES2024_DCP_MI.07_200	Estensione delle casistiche trattate sulla piattaforma ASI	DC PENSIONI	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Messaggio Hermes di estensione ad ulteriori dieci amministrazioni (comprese le amministrazioni del Comparto Difesa, Sicurezza e Soccorso Pubblico) della Piattaforma A.S.I.	Valore Istituzionale	Massimizzazione degli “outcome” di Ente e focalizzazione sulla soddisfazione dell’utente - produttività ed efficacia nell'erogazione dei servizi pubblici
2	Potenziamento dei processi di gestione e liquidazione del TFR e TFS	PES2023_DCRU_MI.11_236	Automatizzazione processo adempimenti TFS TFR	DC RISORSE UMANE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Comunicazione con nota PEI sulla realizzazione della procedura di automatizzazione processo adempimenti TFS TFR per dipendenti INPS	Valore Istituzionale	Digitalizzazione dei Servizi Pubblici
2	Potenziamento dei processi di gestione e liquidazione del TFR e TFS	PES2024_DCP_MI.04_184	Ottimizzazione integrazione del TFR con la Posizione Assicurativa. Ottimizzazione TFR telematici del comparto scuola	DC PENSIONI	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Comunicazione con nota PEI alla Segreteria del Direttore generale del rilascio definitivo delle funzionalità riguardanti l'integrazione del gestionale di pagamento TFR con la Posizione assicurativa	Valore Organizzativo	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni
2	Potenziamento dei processi di gestione e liquidazione del TFR e TFS	PES2024_DCP_MI.05_188	G.I.S.A. Gestione informatizzata dell'adesione al Fondo Perseo Sirio tramite silenzio assenso (accordo sottoscritto il 16 settembre 2021 dall'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni).	DC PENSIONI	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Pubblicazione di un messaggio Hermes descrittivo della gestione informatizzata del silenzio-assenso quale modalità di adesione alla Previdenza complementare	Valore Ecosistema	Adozione di flussi informativi efficienti e tecnologie a supporto
3	Implementazione delle nuove misure in tema di disabilità e non autosufficienza	PES2023_DCIIC_MI.13_MI.15_MI.16_145	Calendarizzazione gestione visite mediche, comunicazione e visita ibrida	DC SALUTE E PRESTAZIONI DI DISABILITÀ	CG MEDICO LEGALE;DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Comunicazione con messaggio Hermes dell'apertura della nuova procedura per le sedi del territorio	Valore Istituzionale	Massimizzazione degli “outcome” di Ente e focalizzazione sulla soddisfazione dell’utente - produttività ed efficacia nell'erogazione dei servizi pubblici
3	Implementazione delle nuove misure in tema di disabilità e non autosufficienza	PES2023_DCIIC_MI.56_167	APP Disability Card	DC SALUTE E PRESTAZIONI DI DISABILITÀ	DC ORGANIZZAZIONE;DC PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE;DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio con messaggio Hermes della web app per utenti interni ed esterni.	Valore Istituzionale	Digitalizzazione dei Servizi Pubblici
3	Implementazione delle nuove misure in tema di disabilità e non autosufficienza	PES2025_DCSPD_MI.01_39	Applicazione Riforma della Disabilità e monitoraggio sperimentazione	DC SALUTE E PRESTAZIONI DI DISABILITÀ	CG MEDICO LEGALE;DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio con messaggio Hermes delle procedure per l'estensione delle attività di gestione del nuovo flusso di invalidità civile in linea con le disposizioni normative vigenti	Valore Istituzionale	Massimizzazione degli “outcome” di Ente e focalizzazione sulla soddisfazione dell’utente - produttività ed efficacia nell'erogazione dei servizi pubblici
3	Implementazione delle nuove misure in tema di disabilità e non autosufficienza	PES2025_DCSPD_MI.01_40	Sistema di Monitoraggio Contenzioso-nuova Riforma della Disabilità	DC SALUTE E PRESTAZIONI DI DISABILITÀ	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE;CG MEDICO LEGALE;CG LEGALE	Comunicazione con nota PEI del rilascio sperimentale del nuovo cruscotto di monitoraggio	Valore Economico	Controllo delle prestazioni, recupero crediti e mitigazione del contenzioso

N. LGG	Descrizione LGG	Codice	Titolo	Capofila	Corresponsabili	Output 2025	Ambito valoriale	Sottoambito
4	Consolidamento delle azioni di deflazione e contenimento del contenzioso	PES2023_DCO_MI.15_181	Nuovo sistema contenzioso amministrativo	DC ORGANIZZAZIONE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Trasmissione con PEI del Documento contenente primi risultati sperimentazione	Valore Organizzativo	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni
4	Consolidamento delle azioni di deflazione e contenimento del contenzioso	PES2023_DCPCG_MI.04_211	CCI Cruscotto Contenzioso Integrato	DC PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE	DC BILANCI CONTABILITÀ E SERVIZI FISCALI;DC ORGANIZZAZIONE;DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Implementazione e rilascio con messaggio Hermes della sezione di rappresentazione dei volumi dell'intera filiera del contenzioso	Valore Economico	Controllo delle prestazioni, recupero crediti e mitigazione del contenzioso
4	Consolidamento delle azioni di deflazione e contenimento del contenzioso	PES2024_DCO_MI.08_132	Realizzazione di una reportistica integrata del contenzioso amministrativo	DC ORGANIZZAZIONE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Trasmissione con PEI del documento illustrativo del modello di analisi predittiva realizzato	Valore Economico	Capacità di pianificazione e controllo
4	Consolidamento delle azioni di deflazione e contenimento del contenzioso	PES2024_DCO_MI.08_271	Studio di fattibilità per l'individuazione di servizi predittivi nella gestione delle cause di contenzioso con definizione degli indicatori di rilevazione per la fenomenologia del contenzioso	DC ORGANIZZAZIONE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Condivisione con nota PEI di documento di rilevazione ed evidenziazione dell'affinamento comprovata mettendo a confronto l'analisi del ricorso effettuata dall'AI in tre momenti diversi (giugno, settembre e dicembre) per tre casi d'uso distinti	Valore Economico	Controllo delle prestazioni, recupero crediti e mitigazione del contenzioso
5	Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione.	PES2023_DCAS_MI.07_005	Evoluzione Piattaforma RIAF per ampliare l'individuazione delle prestazioni potenzialmente indebite a fronte di azioni fraudolente	DC AMMORTIZZATORI SOCIALI	DC ENTRATE;DC INTERNAL AUDIT RISK MANAGEMENT COMPLIANCE E ANTIFRODE;DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio con messaggio Hermes del recepimento automatico delle segnalazioni RIAF	Valore Economico	Controllo delle prestazioni, recupero crediti e mitigazione del contenzioso
5	Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione.	PES2023_DCE_MI.01_055	Realizzazione della piattaforma trasversale di recupero crediti	DC ENTRATE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio con nota PEI del componente UL Unico in modalità sperimentazione per utenti selezionati.	Valore Economico	Controllo delle prestazioni, recupero crediti e mitigazione del contenzioso
5	Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione.	PES2023_DCE_MI.01_056	Integrazione della Gestione dipendenti privati nella piattaforma trasversale di recupero crediti	DC ENTRATE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Comunicazione con nota PEI alla Segreteria del Direttore generale sul rilascio dell'integrazione col componente UL	Valore Economico	Controllo delle prestazioni, recupero crediti e mitigazione del contenzioso
5	Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione.	PES2023_DCE_MI.01_061	Integrazione della Gestione dipendenti Pubblici nella piattaforma trasversale di recupero crediti	DC ENTRATE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Integrazione con messaggio Hermes della gestione nella Piattaforma Unica	Valore Economico	Controllo delle prestazioni, recupero crediti e mitigazione del contenzioso
5	Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione.	PES2023_DCIIC_MI.20_MI.21_MI.40_149	Riduzione indebiti; Liquidazioni automatiche e cambi fascia	DC SALUTE E PRESTAZIONI DI DISABILITÀ	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio con messaggio Hermes dell'automazione della liquidazione, dell'integrazione con la procedura di cambio fascia e della comunicazione tempestiva della mancanza/perdita dei requisiti sanitari verso le procedure amministrative interessate nelle fasi successive per alcune tipologie di prestazione	Valore Istituzionale	Digitalizzazione dei Servizi Pubblici
5	Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione.	PES2023_DCTII_MI.26_259	Piattaforma RIAF per l'individuazione delle prestazioni potenzialmente indebite a fronte di azioni fraudolente: Evoluzione a microservizi con migrazione da ambienti legacy e Restyling grafico (adeguamento linee guida SIRIO)	DC TECNOLOGIA, INFORMATICA E INNOVAZIONE	DC AMMORTIZZATORI SOCIALI;DC INTERNAL AUDIT RISK MANAGEMENT COMPLIANCE E ANTIFRODE	Comunicazione con messaggio Hermes dell'adeguamento piattaforma RIAF secondo linee guida Sirio	Valore Economico	Controllo delle prestazioni, recupero crediti e mitigazione del contenzioso
5	Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione.	PES2025_DCAS_MI.20_33	Reingegnerizzazione degli applicativi di gestione delle indennità, sussidi e prestazioni di disoccupazione	DC AMMORTIZZATORI SOCIALI	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Messaggio Hermes sull'avvio del sistema per l'automazione delle sanzioni provenienti dai Centri per l'impiego e rilascio con messaggio Hermes del Simulatore di calcolo per la prestazione Naspi	Valore Organizzativo	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni
5	Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione.	PES2025_DCE_MI.104_04	Cruscotto accertamenti e riscossioni su crediti contributivi	DC ENTRATE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Condivisione con nota PEI dell'analisi tecnica del cruscotto per la gestione aziende DM	Valore Organizzativo	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni

N. LGG	Descrizione LGG	Codice	Titolo	Capofila	Corresponsabili	Output 2025	Ambito valoriale	Sottoambito
5	Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione.	PES2025_DCE_MI.107_11	UNIEMENS\Poscontributiva, UNIEMENS\ListaPosPA e Gestione contributiva: interventi propedeutici al passaggio in Gestione contributiva dell’elaborazione delle denunce UNIEMENS\ListaPosPA	DC ENTRATE	DC BILANCI CONTABILITÀ E SERVIZI FISCALI;DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Condivisione con nota PEI, tra le Direzioni corresponsabili, del documento di analisi	Valore Organizzativo	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni
5	Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione.	PES2025_DCE_MI.16_31	Anagrafica delle procedure di regolazione della crisi d'impresa e dell'insolvenza	DC ENTRATE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Pubblicazione con messaggio Hermes della realizzazione della banca dati	Valore Ecosistema	Integrazione con Sistemi e Basi dati di altre Agenzie, Istituti ed Enti pubblici
6	Consolidamento unificato delle posizioni assicurative in ottica di automazione dei processi gestionali	PES2023_DCE_MI.66_120	Implementazione di un sistema publisher/subscriber, con message broker, tra le posizioni Uniemens e le prestazioni previdenziali	DC ENTRATE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio con messaggio Hermes del sistema	Valore Organizzativo	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni
6	Consolidamento unificato delle posizioni assicurative in ottica di automazione dei processi gestionali	PES2023_DCTII_MI.62_282	Re-architect del servizio versamenti volontari in funzione dell'unificazione delle gestioni pubblica e privata	DC TECNOLOGIA, INFORMATICA E INNOVAZIONE	DC ENTRATE;DC PENSIONI	Rilascio con nota PEI della fase sperimentale della Domanda Unificata fino al calcolo dell’onere su sedi specifiche	Valore Istituzionale	Digitalizzazione dei Servizi Pubblici
6	Consolidamento unificato delle posizioni assicurative in ottica di automazione dei processi gestionali	PES2023_DCTII_MI.63_285	Realizzazione l'orchestrazione dei controlli della qualità e della completezza della Posizione Assicurativa.	DC TECNOLOGIA, INFORMATICA E INNOVAZIONE	DC PENSIONI	Rilascio con nota PEI dello strumento SICO2.0 su sedi pilota	Valore Organizzativo	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni
6	Consolidamento unificato delle posizioni assicurative in ottica di automazione dei processi gestionali	PES2024_DCE_MI.10_155	Nuovo Estratto Conto aziende e autonomi agricoli	DC ENTRATE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Comunicazione con nota PEI alla Segreteria del Direttore generale sul rilascio delle funzioni di consultazione delle posizioni anagrafiche relative ad un codice fiscale e realizzazione dei primi due microservizi necessari alla determinazione del saldo del carico contributivo	Valore Istituzionale	Digitalizzazione dei servizi pubblici
7	Sviluppo delle misure di inclusione lavorativa e sociale, di tutela della genitorialità e della famiglia, finalizzate alla realizzazione della rete di protezione sul territorio	PES2023_DCAS_MI.08_007	Progettazione sistema di controlli per le prestazioni a conguaglio	DC AMMORTIZZATORI SOCIALI	DC ENTRATE;DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio con messaggio Hermes dell’architettura per l’attivazione delle modalità di controllo sulle prestazioni a conguaglio dell’area prestazioni a sostegno della salute e della maternità	Valore Economico	Controllo delle prestazioni, recupero crediti e mitigazione del contenzioso
7	Sviluppo delle misure di inclusione lavorativa e sociale, di tutela della genitorialità e della famiglia, finalizzate alla realizzazione della rete di protezione sul territorio	PES2023_DCAS_MI.08_008	Refactoring servizi di presentazione domande di maternità e congedi	DC AMMORTIZZATORI SOCIALI	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio con messaggio Hermes dell’estensione del nuovo processo di acquisizione e gestione domanda ai congedi	Valore Istituzionale	Massimizzazione degli “outcome” di Ente e focalizzazione sulla soddisfazione dell’utente - produttività ed efficacia nell'erogazione dei servizi pubblici
7	Sviluppo delle misure di inclusione lavorativa e sociale, di tutela della genitorialità e della famiglia, finalizzate alla realizzazione della rete di protezione sul territorio	PES2023_DCAS_MI.08_009	Progettazione servizi di condivisione "contatori congedi" (Cittadini e Aziende)	DC AMMORTIZZATORI SOCIALI	DC ENTRATE;DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio con messaggio Hermes della funzione di consultazione contatori a cittadino e utente interno	Valore Ecosistema	Consolidamento ed evoluzione della rete di rapporto con il Cittadino, gli Stakeholders e i Partner istituzionali
7	Sviluppo delle misure di inclusione lavorativa e sociale, di tutela della genitorialità e della famiglia, finalizzate alla realizzazione della rete di protezione sul territorio	PES2023_DCIIC_MI.24_150	Piattaforma per gli amministratori di sostegno	DC SALUTE E PRESTAZIONI DI DISABILITÀ	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Trasmissione con nota PEI, dell’analisi tecnica e funzionale complessiva, con le specifiche tecniche per lo sviluppo della piattaforma	Valore Istituzionale	Digitalizzazione dei Servizi Pubblici
7	Sviluppo delle misure di inclusione lavorativa, sociale e di tutela della genitorialità e della famiglia, finalizzate alla realizzazione della rete di protezione sul territorio	PES2025_DCISFG_MI.02_45	Controlli ISEE	DC INCLUSIONE E SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA E ALLA GENITORIALITÀ	DC SALUTE E PRESTAZIONI DI DISABILITÀ;DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Messaggio Hermes di rilascio della implementazione dei controlli su nucleo ISEE a supporto dell’Assegno Unico	Valore Economico	Controllo delle prestazioni, recupero crediti e mitigazione del contenzioso
7	Sviluppo delle misure di inclusione lavorativa, sociale e di tutela della genitorialità e della famiglia, finalizzate alla realizzazione della rete di protezione sul territorio	PES2025_DCISFG_MI.03_46	INPS in rete per l’inclusione	DC INCLUSIONE E SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA E ALLA GENITORIALITÀ	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE;DC AMMORTIZZATORI SOCIALI;DC SALUTE E PRESTAZIONI DI DISABILITÀ	Condivisione con nota PEI del documento di monitoraggio sull'utilizzo dello strumento	Valore Ecosistema	Consolidamento ed evoluzione della rete di rapporto con il Cittadino, gli Stakeholders e i Partner istituzionali

N. LGG	Descrizione LGG	Codice	Titolo	Capofila	Corresponsabili	Output 2025	Ambito valoriale	Sottoambito
7	Sviluppo delle misure di inclusione lavorativa, sociale e di tutela della genitorialità e della famiglia, finalizzate alla realizzazione della rete di protezione sul territorio	PES2025_DCISFG_MI.04_47	Introduzione di strumenti di AI nel gestionale Bonus Asilo Nido	DC INCLUSIONE E SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA E ALLA GENITORIALITÀ	DC SALUTE E PRESTAZIONI DI DISABILITÀ;DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Messaggio Hermes di avvio della sperimentazione.	Valore Istituzionale	Digitalizzazione dei Servizi Pubblici
8	Gestione degli ammortizzatori sociali: semplificazione e rafforzamento degli strumenti di interazione con gli intermediari istituzionali	PES2023_DCBCSF_MI.18_024	Gestione Fiscale PSR	DC BILANCI, CONTABILITÀ E SERVIZI FISCALI	DC AMMORTIZZATORI SOCIALI;DC CREDITO WELFARE E STRUTTURE SOCIALI;DC INCLUSIONE E SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA E ALLA GENITORIALITÀ;DC SALUTE E PRESTAZIONI DI DISABILITÀ;DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio con messaggio Hermes dell'elaborazione del calcolo fiscale di tutte le prestazioni non pensionistiche, compreso il TFR.	Valore Economico	Capacità di gestione economica e contabile
8	Gestione degli ammortizzatori sociali: semplificazione e rafforzamento degli strumenti di interazione con gli intermediari istituzionali	PES2025_DCAS_MI.22_36	Introduzione di strumenti di intelligenza artificiale nella Piattaforma Omnia IS per migliorare l'efficienza delle lavorazioni	DC AMMORTIZZATORI SOCIALI	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio con messaggio Hermes relativo all'integrazione di strumenti di Intelligenza Artificiale nell'istruttoria delle richieste di Integrazione Salariale.	Valore Organizzativo	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni
8	Gestione degli ammortizzatori sociali: semplificazione e rafforzamento degli strumenti di interazione con gli intermediari istituzionali	PES2025_DCBCSF_MI.18_25	Gestione Fiscale TFR/TFS dipendenti pubblici	DC BILANCI, CONTABILITÀ E SERVIZI FISCALI	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE;DC PENSIONI	Rilascio con messaggio Hermes del servizio di simulazione gestione fiscale TFS dipendenti pubblici	Valore Istituzionale	Digitalizzazione dei Servizi Pubblici
8	Gestione degli ammortizzatori sociali: semplificazione e rafforzamento degli strumenti di interazione con gli intermediari istituzionali	PES2025_DCTII_MI.121_42	Potenziamento servizi delle visite mediche di controllo ai datori di lavoro	DC TECNOLOGIA, INFORMATICA E INNOVAZIONE	DC AMMORTIZZATORI SOCIALI	Rilascio con messaggio Hermes del portale delle visite mediche per i datori di lavoro, sviluppato con architettura a microservizi e del nuovo servizio ad uso dei datori di lavoro su piattaforma Modi per l'inserimento delle richieste di VMC e la consultazione dei relativi esiti.	Valore Ecosistema	Integrazione con Sistemi e Basi dati di altre Agenzie, Istituti ed Enti pubblici
9	Rete con i partner istituzionali: valorizzazione dell'interazione in ottica di efficace e sinergica collaborazione	PES2023_DCIIC_MI.11_144	Deleghe Digitali	DC INCLUSIONE E SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA E ALLA GENITORIALITÀ	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE;DC SALUTE E PRESTAZIONI DI DISABILITÀ	Rilascio con nota PEI della prima implementazione della soluzione in ambiente di test.	Valore Istituzionale	Digitalizzazione dei Servizi Pubblici
9	Rete con i partner istituzionali: valorizzazione dell'interazione in ottica di efficace e sinergica collaborazione	PES2024_DCO_MI.07_102	Integrazione del Portale Patronati con un nuovo canale informativo	DC ORGANIZZAZIONE	DC AMMORTIZZATORI SOCIALI;DC COMUNICAZIONE;DC CREDITO WELFARE E STRUTTURE SOCIALI;DC ENTRATE;DC INCLUSIONE E SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA E ALLA GENITORIALITÀ;DC PENSIONI;DC SALUTE E PRESTAZIONI DI DISABILITÀ;DIREZIONE SERVIZI AL TERRITORIO;DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio con messaggio Hermes dell'Adeguamento del Portale Patronati per integrare il nuovo canale informativo	Valore Ecosistema	Adozione di flussi informativi efficienti e tecnologie a supporto
9	Rete con i partner istituzionali: valorizzazione dell'interazione in ottica di efficace e sinergica collaborazione	PES2025_DCISFG_MI.01_44	COMBICAF	DC INCLUSIONE E SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA E ALLA GENITORIALITÀ	DC ORGANIZZAZIONE;DC SALUTE E PRESTAZIONI DI DISABILITÀ;DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Messaggi Hermes di avvio della fase sperimentale di canalizzazione strutturata delle richieste	Valore Ecosistema	Consolidamento ed evoluzione della rete di rapporto con il Cittadino, gli Stakeholders e i Partner istituzionali
9	Rete con i partner istituzionali: valorizzazione dell'interazione in ottica di efficace e sinergica collaborazione	PES2025_DCO_MI.37_13	Nuovo portale delle convenzioni	DC ORGANIZZAZIONE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE;DC BILANCI CONTABILITÀ E SERVIZI FISCALI;DC PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE	Rilascio con nota PEI dell'integrazione della fase di monitoraggio e rilevazione dei pagamenti	Valore Ecosistema	Adozione di flussi informativi efficienti e tecnologie a supporto
10	Rafforzamento del sistema di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti, interni ed esterni, in ottica di partecipazione attiva alla produzione del Valore Pubblico e di miglioramento dei servizi	PES2024_DCC_MI.02_221	Customizzazione e messa in esercizio sperimentale del nuovo sistema di rilevazione della Customer Experience	DC COMUNICAZIONE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Messa in esercizio, con messaggio Hermes, dell'applicativo al fine di realizzare il governo della Customer Experience	Valore Istituzionale	Massimizzazione degli “outcome” di Ente e focalizzazione sulla soddisfazione dell'utente - produttività ed efficacia nell'erogazione dei servizi pubblici
10	Rafforzamento del sistema di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti, interni ed esterni, in ottica di partecipazione attiva alla produzione del Valore Pubblico e di miglioramento dei servizi	PES2024_DCTII_MI.01_61	Realizzazione prototipo POU	DC TECNOLOGIA, INFORMATICA E INNOVAZIONE	DC ORGANIZZAZIONE;DIREZIONE SERVIZI AL TERRITORIO	Rilascio con messaggio Hermes del Prototipo per condivisione con primo insieme di sedi territoriali	Valore Organizzativo	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni

N. LGG	Descrizione LGG	Codice	Titolo	Capofila	Corresponsabili	Output 2025	Ambito valoriale	Sottoambito
10	Rafforzamento del sistema di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti, interni ed esterni, in ottica di partecipazione attiva alla produzione del Valore Pubblico e di miglioramento dei servizi	PES2025_DCTII_MI.120_41	Rivisitazione dei processi delle pratiche di Cessione del Quinto su pensione	DC TECNOLOGIA, INFORMATICA E INNOVAZIONE		Rilascio in produzione con messaggio Hermes dell'integrazione con la piattaforma di interoperabilità per lo scambio dati con gli stakeholder	Valore Organizzativo	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni
10	Rafforzamento del sistema di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti, interni ed esterni, in ottica di partecipazione attiva alla produzione del Valore Pubblico e di miglioramento dei servizi	PES2025_DST_MI.14_07	Portale Rete URP	DC COMUNICAZIONE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE - DIREZIONE SERVIZI AL TERRITORIO	Comunicazione con nota PEI alla DC Pianificazione e Controllo di Gestione della creazione di un prototipo di portale SharePoint della rete URP e rilascio dello stesso ad una platea ristretta di operatori	Valore Organizzativo	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni
11	Valorizzazione delle risorse umane: sviluppo delle conoscenze, delle competenze e degli strumenti motivazionali. Completamento dei piani assunzionali	PES2023_DCTII_MI.40_267	Configurazione modulo Performance&Goals per la gestione delle competenze	DC TECNOLOGIA, INFORMATICA E INNOVAZIONE	DC FORMAZIONE E ACCADEMIA INPS;DC RISORSE UMANE	Rilascio in esercizio, con messaggio Hermes, del modulo Performance&Goal della Piattaforma SuccessFactors per favorire la digitalizzazione di alcuni dei principali processi Human Capital Management che fanno riferimento alla gestione delle competenze del personale dell'Istituto	Valore Organizzativo	Efficacia delle politiche di gestione delle risorse umane
11	Valorizzazione delle risorse umane: sviluppo delle conoscenze, delle competenze e degli strumenti motivazionali. Completamento dei piani assunzionali	PES2024_DCFAI_MI.05_110	Avvio Accademia INPS: Il valore pubblico prodotto dalle attività dell'Accademia	DC FORMAZIONE E ACCADEMIA INPS	DC PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE;DC ORGANIZZAZIONE	Comunicazione con nota PEI del completamento del percorso formativo da parte di un gruppo di ambassador rappresentativi delle diverse articolazioni dell'Istituto.	Valore Organizzativo	Efficacia delle politiche di gestione delle risorse umane
11	Valorizzazione delle risorse umane: sviluppo delle conoscenze, delle competenze e degli strumenti motivazionali. Completamento dei piani assunzionali	PES2024_DCO_MI.01_50	Evoluzione del modello di servizio - efficientamento delle modalità di erogazione dell'informazione di I livello - empowerment del CCM	DC ORGANIZZAZIONE	DC FORMAZIONE E ACCADEMIA INPS;DC PARTECIPAZIONI SOCIETARIE E POLITICHE DI INVESTIMENTO PER L'INNOVAZIONE DEI SERVIZI;DIREZIONE SERVIZI AL TERRITORIO;DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE;DC INCLUSIONE E SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA E ALLA GENITORIALITÀ	Condivisione con nota PEI dell'analisi di fattibilità tecnico-funzionale relativa al nuovo flusso di prenotazione di un appuntamento e conseguente canalizzazione delle istanze al canale di competenza	Valore Organizzativo	Produttività e benessere delle risorse impiegate
11	Valorizzazione delle risorse umane: sviluppo delle conoscenze, delle competenze e degli strumenti motivazionali. Completamento dei piani assunzionali	PES2025_DCFAI_MI.05_29	Progettazione e realizzazione della Biblioteca On Line dell'Accademia INPS	DC FORMAZIONE E ACCADEMIA INPS	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE;DC COMUNICAZIONE	Rilascio in produzione, con messaggio Hermes, della piattaforma di accesso alla Biblioteca ed inserimento di almeno una sezione contenutistica	Valore Istituzionale	Digitalizzazione dei Servizi Pubblici
11	Valorizzazione delle risorse umane: sviluppo delle conoscenze, delle competenze e degli strumenti motivazionali. Completamento dei piani assunzionali	PES2025_DCRU_MI.18_20	Engagement del personale attraverso la comunicazione interna, il team coaching e l'house organ	DC RISORSE UMANE	DC COMUNICAZIONE;DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Comunicazione con nota PEI riguardante la definizione del prodotto editoriale	Valore Organizzativo	Produttività e benessere delle risorse impiegate
11	Valorizzazione delle risorse umane: sviluppo delle conoscenze, delle competenze e degli strumenti motivazionali. Completamento dei piani assunzionali	PES2025_DCTII_MI.119_38	Community della Direzione tecnologia, informatica e innovazione	DC TECNOLOGIA, INFORMATICA E INNOVAZIONE		Comunicazione con messaggio Hermes di messa a regime della community anche con riferimento agli strumenti di AI e gamification.	Valore Organizzativo	Produttività e benessere delle risorse impiegate
12	Consolidamento del sistema del Valore Pubblico: evoluzione dell'assetto organizzativo, centralità della customer e dell'impatto generato sull'utente	PES2025_DCO_MI.36_05	Ampliamento delle tipologie dei touch point e di contatti dell'utente con Inps da registrare in CRM ed organizzazione sistematica e sinottica delle informazioni sui contatti dell'utente stesso, anche con utilizzo di AI	DC ORGANIZZAZIONE	DC PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE;DIREZIONE SERVIZI AL TERRITORIO;DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE;DC COMUNICAZIONE	Condivisione con nota PEI del documento di definizione delle regole amministrative e tecniche generali relative all'obbligo di predisporre la canalizzazione verso il CRM di ogni nuova futura tipologia. Messaggio Hermes sulla canalizzazione di almeno tre nuove tipologie di contatto in CRM.	Valore Ecosistema	Adozione di flussi informativi efficienti e tecnologie a supporto

N. LGG	Descrizione LGG	Codice	Titolo	Capofila	Corresponsabili	Output 2025	Ambito valoriale	Sottoambito
13	Ottimale allocazione della domanda di servizio. Revisione dell'assetto delle competenze delle strutture INPS nella gestione delle domande di servizio ed implementazione dei canali di contatto da remoto	PES2024_DCO_MI.02_53	Modifica delle regole amministrative e dei relativi applicativi informatici per la rimodulazione delle aperture degli sportelli di sede (superamento regole Circ. 103/2019 e ampliamento ventaglio di soluzioni introdotte con Hermes 2656/2023)	DC ORGANIZZAZIONE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE;DIREZIONE SERVIZI AL TERRITORIO	Messaggio Hermes sull'informatizzazione delle autorizzazioni alla rimodulazione del front end delle Agenzie: indicazioni sul funzionamento e sulla prima sperimentazione	Valore Organizzativo	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni
13	Ottimale allocazione della domanda di servizio. Revisione dell'assetto delle competenze delle strutture INPS nella gestione delle domande di servizio ed implementazione dei canali di contatto da remoto	PES2024_DCO_MI.02_56	Potenziamento del web-meeting come modalità di ricevimento dell'utenza	DC ORGANIZZAZIONE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE;DC COMUNICAZIONE;DC FORMAZIONE E ACCADEMIA INPS	Messaggio Hermes di rilascio di innovazioni amm.ve e tecniche sul web-meeting come modalità di contatto allo sportello di sede	Valore Istituzionale	Digitalizzazione dei Servizi Pubblici
13	Ottimale allocazione della domanda di servizio. Revisione dell'assetto delle competenze delle strutture INPS nella gestione delle domande di servizio ed implementazione dei canali di contatto da remoto	PES2024_DCO_MI.02_58	Sistematizzazione di nuove soluzioni (Sport.telem. evoluto e Punto utente evoluto) idonee ad estendere la rete di prossimità e a consentire anche nelle realtà territoriali più decentrate di collegare l'utente in un qualunque punto del territorio con la sede che abbia la competenza specifica per trattare la problematica sollevata	DC ORGANIZZAZIONE	DC INTERNAL AUDIT RISK MANAGEMENT COMPLIANCE E ANTIFRODE;DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Invio con nota PEI agli Organi degli schemi di convenzione per PUE presso altri Enti diversi dai Comuni ed installazione dello stesso presso nuove localizzazioni individuate	Valore Istituzionale	Massimizzazione degli “outcome” di Ente e focalizzazione sulla soddisfazione dell’utente - produttività ed efficacia nell'erogazione dei servizi pubblici
13	Ottimale allocazione della domanda di servizio. Revisione dell'assetto delle competenze delle strutture INPS nella gestione delle domande di servizio ed implementazione dei canali di contatto da remoto	PES2024_DST_MI.01_37	Polarizzazione a livello regionale / interregionale presso la DST della lavorazione dei riscatti e ricongiunzioni di gestione privata	DIREZIONE SERVIZI AL TERRITORIO	DC BILANCI CONTABILITÀ E SERVIZI FISCALI;DC ORGANIZZAZIONE;DC PENSIONI;DC PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE;DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE;DC BENESSERE ORGANIZZATIVO SICUREZZA E LOGISTICA;DC RISORSE STRUMENTALI E CENTRALE UNICA ACQUISTI	Trasmissione con nota PEI del documento amministrativo di configurazione della DST come sede operativa con autonomia contabile e gestionale e messa in produzione del servizio.	Valore Organizzativo	Efficacia delle politiche di gestione delle risorse umane
13	Ottimale allocazione della domanda di servizio. Revisione dell'assetto delle competenze delle strutture INPS nella gestione delle domande di servizio ed implementazione dei canali di contatto da remoto	PES2024_DST_MI.01_43	Polarizzazione a livello regionale / interregionale presso la DST della lavorazione dei Bonus Asilo Nido	DIREZIONE SERVIZI AL TERRITORIO	DC BILANCI CONTABILITÀ E SERVIZI FISCALI;DC INCLUSIONE E SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA E ALLA GENITORIALITÀ;DC ORGANIZZAZIONE;DC PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE;DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE;DC BENESSERE ORGANIZZATIVO SICUREZZA E LOGISTICA;DC RISORSE STRUMENTALI E CENTRALE UNICA ACQUISTI	Trasmissione con nota PEI del documento amministrativo di configurazione della DST come sede operativa con autonomia contabile e gestionale e messa in produzione del servizio.	Valore Organizzativo	Efficacia delle politiche di gestione delle risorse umane
13	Ottimale allocazione della domanda di servizio. Revisione dell'assetto delle competenze delle strutture INPS nella gestione delle domande di servizio ed implementazione dei canali di contatto da remoto	PES2025_DCO_MI.38_48	Processo di integrazione dei gestionali con il Metaprocesso	DC ORGANIZZAZIONE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE;DC PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE;DC FORMAZIONE E ACCADEMIA INPS;DC PENSIONI;DC AMMORTIZZATORI SOCIALI;DC ENTRATE;DC CREDITO WELFARE E STRUTTURE SOCIALI;DC INCLUSIONE E SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA E ALLA GENITORIALITÀ;DC SALUTE E PRESTAZIONI DI DISABILITÀ	Messaggio Hermes di conferma dell'integrazione dei prodotti per il 30% del catalogo dell'area prestazioni, inclusi quelli già presenti in DOMUS, dando priorità ai prodotti già polarizzati e con maggiore giacenza al 31 dicembre 2024.	Valore Organizzativo	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni
13	Ottimale allocazione della domanda di servizio. Revisione dell'assetto delle competenze delle strutture INPS nella gestione delle domande di servizio ed implementazione dei canali di contatto da remoto	PES2025_DCRU_MI.19_23	Valorizzare il personale attraverso la conoscenza dei suoi processi di lavoro	DC RISORSE UMANE	DC PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE;DC ORGANIZZAZIONE;DC FORMAZIONE E ACCADEMIA INPS;DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Trasmissione con nota PEI del documento di analisi per l'impianto di un sistema di conoscenza condivisa dei processi di lavoro sottesi ai servizi	Valore Organizzativo	Efficacia delle politiche di gestione delle risorse umane

N. LGG	Descrizione LGG	Codice	Titolo	Capofila	Corresponsabili	Output 2025	Ambito valoriale	Sottoambito
14	Espansione e potenziamento della funzione ispettiva, di vigilanza ed antifrode	PES2025_DCE_MI.105_21	Produzione di flussi massivi da vigilanza documentale	DC ENTRATE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio con messaggio Hermes delle funzionalità di produzione dei flussi massivi derivanti da accertamenti di vigilanza documentale	Valore Organizzativo	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni
14	Espansione e potenziamento della funzione ispettiva, di vigilanza ed antifrode	PES2025_DCE_MI.106_08	Reingegnerizzazione processo di generazione e invio flussi Uniemens di variazione da Vigilanza Ispettiva	DC ENTRATE		Rilascio con messaggio Hermes di una nuova procedura automatizzata di generazione e invio flussi Uniemens di variazione	Valore Organizzativo	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni
14	Espansione e potenziamento della funzione ispettiva, di vigilanza ed antifrode	PES2025_DCE_MI.106_09	Reingegnerizzazione report e statistiche della Vigilanza Ispettiva	DC ENTRATE		Comunicazione con nota PEI alla Segreteria del Direttore generale sulla revisione o costruzione e pubblicazione di almeno 10 report	Valore Economico	Controllo delle prestazioni, recupero crediti e mitigazione del contenzioso
14	Espansione e potenziamento della funzione ispettiva, di vigilanza ed antifrode	PES2025_DCE_MI.108_28	Piattaforma Integrata per l’analisi del rischio e per il contrasto all’evasione contributiva	DC ENTRATE	DC INTERNAL AUDIT RISK MANAGEMENT COMPLIANCE E ANTIFRODE;DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Trasmissione con nota PEI alla Segreteria del Direttore generale della relazione sintetica descrittiva degli indicatori di rischio calcolati	Valore Istituzionale	Compliance alle norme, rispetto dei principi di trasparenza e legalità
15	Evoluzione e rafforzamento degli strumenti e delle iniziative di controllo preventivo e compliance, anche in collaborazione con le Forze dell'Ordine e le altre Pubbliche Amministrazioni. Sviluppo del modello di gestione integrata dei rischi	PES2024_DCRMCA_MI.02_91	Sviluppo di una piattaforma integrata per la gestione del Risk Management e dell’Internal Audit	DC INTERNAL AUDIT RISK MANAGEMENT COMPLIANCE E ANTIFRODE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Trasmissione con nota PEI alla Direzione Centrale Tecnologia Informatica e Innovazione, con condivisione alla Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione, del documento di analisi amministrativa dei requisiti della piattaforma integrata	Valore Istituzionale	Compliance alle norme, rispetto dei principi di trasparenza e legalità
15	Evoluzione e rafforzamento degli strumenti e delle iniziative di controllo preventivo e compliance, anche in collaborazione con le Forze dell'Ordine e le altre Pubbliche Amministrazioni. Sviluppo del modello di gestione integrata dei rischi	PES2024_DCSOIA_MI.02_30	Monitoraggio dei termini procedurali e delle richieste LineaINPS	DC INTERNAL AUDIT RISK MANAGEMENT COMPLIANCE E ANTIFRODE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Trasmissione con nota PEI al Consiglio di Amministrazione e al Direttore Generale del Report di audit sul monitoraggio dei termini procedurali	Valore Istituzionale	Massimizzazione degli “outcome” di Ente e focalizzazione sulla soddisfazione dell’utente - produttività ed efficacia nell'erogazione dei servizi pubblici
15	Evoluzione e rafforzamento degli strumenti e delle iniziative di controllo preventivo e compliance, anche in collaborazione con le Forze dell'Ordine e le altre Pubbliche Amministrazioni. Sviluppo del modello di gestione integrata dei rischi	PES2025_DCE_MI.105_06	NUOVA EVAWEB	DC ENTRATE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE;DC PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE	Condivisione con nota PEI della relazione contenente l’analisi amministrativa e tecnica che illustra le funzionalità della nuova procedura Evaweb.	Valore Economico	Controllo delle prestazioni, recupero crediti e mitigazione del contenzioso
16	Valorizzazione degli asset strategici per il miglioramento dei servizi e del modello di gestione del patrimonio	PES2025_DCPSPI_MI.01_32	La misurazione della performance dei Fondi immobiliari	DC PARTECIPAZIONI SOCIETARIE E POLITICHE DI INVESTIMENTO PER L'INNOVAZIONE DEI SERVIZI	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Comunicazione con messaggio Hermes della realizzazione della dashboard di monitoring delle attività in portafoglio nei Fondi immobiliari	Valore Economico	Capacità di gestione economica e contabile
17	Centralità, fruibilità e tutela del patrimonio informativo dell’Inps al servizio del Paese	PES2025_DCSR_MI.06_37	Evoluzione Open Data INPS	DC STUDI E RICERCHE	DC COMUNICAZIONE;DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Comunicazione con messaggio Hermes dell’incremento del 20% rispetto alla baseline 2024 del numero di dataset pubblicati sul Nuovo Sistema Open Data e avvio del piano di migrazione sul Nuovo Sistema Open Data dello storico presente sul portale INPS.	Valore Ecosistema	Adozione di flussi informativi efficienti e tecnologie a supporto
18	Evoluzione del sistema di pianificazione, programmazione e budgeting in ottica di integrazione con il ciclo di bilancio	PES2023_DCBCSF_MI.08_016	Fast Closing nei processi di bilancio	DC BILANCI, CONTABILITÀ E SERVIZI FISCALI	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio con messaggio Hermes dell'automazione completa del processo di chiusura del bilancio dell’Istituto	Valore Economico	Capacità di pianificazione e controllo
18	Evoluzione del sistema di pianificazione, programmazione e budgeting in ottica di integrazione con il ciclo di bilancio	PES2023_DCBCSF_MI.13_020	Evoluzione Planning Bilanci	DC BILANCI, CONTABILITÀ E SERVIZI FISCALI	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio con messaggio Hermes delle nuove funzionalità real-time e UX per l'evoluzione dei sistemi di acquisizione dei bilanci di previsione e consuntivo e relativa reportistica.	Valore Economico	Capacità di pianificazione e controllo

N. LGG	Descrizione LGG	Codice	Titolo	Capofila	Corresponsabili	Output 2025	Ambito valoriale	Sottoambito
18	Evoluzione del sistema di pianificazione, programmazione e budgeting in ottica di integrazione con il ciclo di bilancio	PES2023_DCPCG_MI.07_213	Sistema controllo costi	DC PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE	DC BILANCI CONTABILITÀ E SERVIZI FISCALI;DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio con messaggio Hermes dell'applicativo di monitoraggio Conti Transitori e formazione del personale. Trasmissione con nota PEI del documento di analisi tecnico funzionale e disegno del modello di rappresentazione delle voci dello IEEP.	Valore Economico	Capacità di pianificazione e controllo
18	Evoluzione del sistema di pianificazione, programmazione e budgeting in ottica di integrazione con il ciclo di bilancio	PES2024_DCBCSF_MI.03_242	Unificazione anagrafica ed adeguamento del sistema contabile ai sensi del DPR132/2013 e della riforma ACCRUAL	DC BILANCI, CONTABILITÀ E SERVIZI FISCALI	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio con messaggio Hermes dell'applicativo gestione Anagrafica contabile Unica	Valore Economico	Capacità di gestione economica e contabile
18	Evoluzione del sistema di pianificazione, programmazione e budgeting in ottica di integrazione con il ciclo di bilancio	PES2024_DCPCG_MI.01_187	Nuovo Sistema del Valore	DC PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio con messaggio Hermes dell'automazione dei valori di programmazione e dei risultati di performance presenti negli altri sistemi di controllo gestionale con il Cruscotto di Performance già in produzione.	Valore Organizzativo	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni
18	Evoluzione del sistema di pianificazione, programmazione e budgeting in ottica di integrazione con il ciclo di bilancio	PES2024_DCPCG_MI.01_191	Sistema integrato Pianificazione e Reporting	DC PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio con messaggio Hermes del Cruscotto Qualità e Impatto v2, del nuovo Cruscotto Costi di Struttura e dell'integrazione Cruscotto Performance con il Nuovo Sistema del Valore	Valore Economico	Capacità di pianificazione e controllo
18	Evoluzione del sistema di pianificazione, programmazione e budgeting in ottica di integrazione con il ciclo di bilancio	PES2024_DCPCG_MI.01_192	Piattaforma di gestione della produzione	DC PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Messaggio Hermes di rilascio del nuovo sistema Piano Produttivo e chiusura delle funzionalità di SiMP e Piano Budget, e rilascio e prima applicazione della PoC sui sistemi INPS	Valore Organizzativo	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni
18	Evoluzione del sistema di pianificazione, programmazione e budgeting in ottica di integrazione con il ciclo di bilancio	PES2024_DCPCG_MI.01_197	Piattaforma RU ed Economiche	DC PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio con messaggio Hermes dei cruscotti di nuove rappresentazioni territoriali e centrali	Valore Economico	Capacità di pianificazione e controllo
5	Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione.	PES2023_DCE_MI.01_057	Integrazione della Gestione agricola nella piattaforma trasversale di recupero crediti	DC ENTRATE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Comunicazione con nota PEI alla Segreteria del Direttore generale sul rilascio dell'integrazione della Gestione Agricola con i componenti abbandono e UL	Valore Economico	Controllo delle prestazioni, recupero crediti e mitigazione del contenzioso
19	Lavoro agricolo: valorizzazione della Rete del lavoro agricolo di qualità. Azioni di contrasto all'illegalità e potenziamento dei controlli in ottica di collaborazione con le altre Pubbliche Amministrazioni e con le Forze dell'Ordine	PES2024_DCE_MI.10_150	Semplificazione e automazione della procedura Rete di Qualità Agricoli	DC ENTRATE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio, con messaggio Hermes, della sezione della procedura di gestione delle nuove domande in adeguamento al nuovo regolamento della Cabina di regia (delibera del 15 gennaio 2025)	Valore Organizzativo	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni
19	Lavoro agricolo: valorizzazione della Rete del lavoro agricolo di qualità. Azioni di contrasto all'illegalità e potenziamento dei controlli in ottica di collaborazione con le altre Pubbliche Amministrazioni e con le Forze dell'Ordine	PES2024_DCE_MI.10_157	Intervento straordinario formativo per gli operatori della contribuzione agricola	DC ENTRATE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Comunicazione con messaggio Hermes dell'implementazione di interventi formativi per gli operatori del territorio.	Valore Organizzativo	Produttività e benessere delle risorse impiegate
19	Lavoro agricolo: valorizzazione della Rete del lavoro agricolo di qualità. Azioni di contrasto all'illegalità e potenziamento dei controlli in ottica di collaborazione con le altre Pubbliche Amministrazioni e con le Forze dell'Ordine	PES2025_DCAS_MI.20_35	Evoluzione servizi automatici DS AGR	DC AMMORTIZZATORI SOCIALI	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio con messaggio Hermes dell'implementazione dei controlli automatizzati nella nuova architettura applicativa	Valore Organizzativo	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni

N. LGG	Descrizione LGG	Codice	Titolo	Capofila	Corresponsabili	Output 2025	Ambito valoriale	Sottoambito
19	Lavoro agricolo: valorizzazione della Rete del lavoro agricolo di qualità. Azioni di contrasto all'illegalità e potenziamento dei controlli in ottica di collaborazione con le altre Pubbliche Amministrazioni e con le Forze dell'Ordine	PES2025_DCE_MI.10_26	Incorporazione dei processi operativi della Gestione contributiva e della Gestione del credito dei datori di lavoro agricoli nell'ambiente informatico e procedurale della Gestione dipendenti privati non agricoli (Gestione DM)	DC ENTRATE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Condivisione con nota PEI, tra le Direzioni corresponsabili, del documento di definizione e pianificazione del Programma e dei relativi Progetti.	Valore Organizzativo	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni
20	Sostenibilità, efficientamento energetico e consumo responsabile delle risorse	PES2023_DCRSCUA_MI.01_22_3	Piano di interventi a supporto di un nuovo modello di gestione dell'energia	DC RISORSE STRUMENTALI E CENTRALE UNICA ACQUISTI	CG TECNICO EDILIZIO;DC BENESSERE ORGANIZZATIVO SICUREZZA E LOGISTICA;DC PATRIMONIO	Adozione di n. 3 determine di indizione per l'avvio delle procedure di gara relative agli interventi di efficientamento energetico, richiesti dalle Direzioni committenti, da effettuarsi nel corso del 2025	Valore Economico	Capacità di pianificazione e controllo
20	Sostenibilità, efficientamento energetico e consumo responsabile delle risorse	PES2023_DCRSCUA_MI.02.2_2_28	Centrale Unica Acquisti	DC RISORSE STRUMENTALI E CENTRALE UNICA ACQUISTI	DC ORGANIZZAZIONE;DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE;DC BILANCI CONTABILITÀ E SERVIZI FISCALI	Estensione con messaggio Hermes/Circolare del processo di centralizzazione degli acquisiti di lavori, beni e servizi per complessive n. 5 Direzioni regionali nel corso del 2025.	Valore Organizzativo	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni
21	Semplificazione delle modalità di comunicazione con l'utenza anche attraverso l'ulteriore miglioramento della fruibilità del portale istituzionale e degli altri canali di accesso ai servizi dell'INPS (APP mobile)	PES2023_DCP_MI.39_201	Refactoring della comunicazione del ricalcolo della tassazione delle pensioni da Casellario Centrale Pensioni	DC PENSIONI	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Comunicazione con nota PEI alla Segreteria del Direttore Generale e alla DC Pianificazione e Controllo di Gestione dell'avvio del test su platea ridotta delle funzionalità implementate	Valore Istituzionale	Massimizzazione degli “outcome” di Ente e focalizzazione sulla soddisfazione dell’utente - produttività ed efficacia nell'erogazione dei servizi pubblici
21	Semplificazione delle modalità di comunicazione con l'utenza anche attraverso l'ulteriore miglioramento della fruibilità del portale istituzionale e degli altri canali di accesso ai servizi dell'INPS (APP mobile)	PES2025_DCC_MI.24_02	Progettazione e rilascio dei componenti/template relativi ai web kit/app kit/web component	DC COMUNICAZIONE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Comunicazione con nota PEI del rilascio di almeno 8 componenti/template, rilasciati nell'intero anno 2025, relativi ai web kit/app kit/web component	Valore Istituzionale	Massimizzazione degli “outcome” di Ente e focalizzazione sulla soddisfazione dell’utente - produttività ed efficacia nell'erogazione dei servizi pubblici
22	Iniziative sulla cultura previdenziale indirizzate alle nuove generazioni	PES2025_DCP_MI.70_30	Le Scelte migliori per un futuro consapevole	DC PENSIONI	DC FORMAZIONE E ACCADEMIA INPS;DC COMUNICAZIONE	Comunicazione con messaggio Hermes della realizzazione del vademecum digitale	Valore Sociale	Impatto sulla riduzione delle disuguaglianze sociali e di genere
23	Consulenza "grandi contribuenti": iniziative e strumenti per supportare al meglio le politiche aziendali e la gestione delle grandi esposizioni debitorie	PES2024_DCE_MI.16_170	Cruscotto per le evidenze delle grandi aziende e delle imprese in crisi	DC ENTRATE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Comunicazione con messaggio Hermes dell'implementazione del cruscotto	Valore Economico	Controllo delle prestazioni, recupero crediti e mitigazione del contenzioso
24	Obiettivi già indicati dal CDA che non hanno trovato piena attuazione entro l'anno di riferimento	PES2025_DCAS_MI.21_34	Reingegnerizzazione della Banca Dati Percettori	DC AMMORTIZZATORI SOCIALI	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio con messaggio Hermes della nuova interfaccia di consultazione (interna ed esterna).	Valore Ecosistema	Adozione di flussi informativi efficienti e tecnologie a supporto
24	Obiettivi già indicati dal CDA che non hanno trovato piena attuazione entro l'anno di riferimento	PES2025_DCE_MI.105_12	Refactoring e restyling del Portale delle Prestazioni Occasionali	DC ENTRATE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Completamento dell'estensione della nuova applicazione agli utenti Patronati, Intermediari e Prestatori, con comunicazione tramite messaggio Hermes.	Valore Ecosistema	Consolidamento ed evoluzione della rete di rapporto con il Cittadino, gli Stakeholders e i Partner istituzionali
24	Obiettivi già indicati dal CDA che non hanno trovato piena attuazione entro l'anno di riferimento	PES2025_DCPI_MI.01_27	Evoluzione delle funzionalità della piattaforma GIMMI	DC PATRIMONIO	DC BENESSERE ORGANIZZATIVO SICUREZZA E LOGISTICA;DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE;DC BILANCI CONTABILITÀ E SERVIZI FISCALI;DC PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE;CG TECNICO EDILIZIO	Analisi amministrativa e tecnica per l'implementazione di una funzionalità dedicata alla registrazione e al monitoraggio delle informazioni sulle stime immobiliari. Sviluppo e rilascio in produzione, con messaggio Hermes, della funzionalità.	Valore Organizzativo	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni
24	Obiettivi già indicati dal CDA che non hanno trovato piena attuazione entro l'anno di riferimento	PES2025_DCTII_MI.122_43	Dismissione componenti software su piattaforme legacy	DC TECNOLOGIA, INFORMATICA E INNOVAZIONE		Trasmissione con nota PEI di un report che attesti lo stato di avanzamento della dismissione dei sistemi legacy, il rilascio in ambiente di test e collaudo di almeno 2 tecnologie abilitanti e l’automatizzazione e pubblicazione di almeno 2 indicatori strategici in piattaforma EA.	Valore Organizzativo	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni

Allegato 2 PMI obiettivi 2025

N. LGG	Descrizione LGG	Codice	Titolo	Capofila	Corresponsabili	Output 2025	Ambito valoriale	Sottoambito
2	Potenziamento dei processi di gestione e liquidazione del TFR e TFS	PMI2025_DCP_1	Semplificazione ed efficientamento dei servizi per le PPAA	DC PENSIONI	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Pubblicazione con messaggio Hermes e diffusione delle Linee -guida giuridico-economiche TFS/TFR per le Amministrazioni Pubbliche	Valore Ecosistema	Consolidamento ed evoluzione della rete di rapporto con il Cittadino, gli Stakeholders e i Partner istituzionali
3	Implementazione delle nuove misure in tema di disabilità e non autosufficienza	PMI2025_DCFAI_1	La rivista medica INPS	DC FORMAZIONE E ACCADEMIA INPS	CG MEDICO LEGALE;DC SALUTE E PRESTAZIONI DI DISABILITÀ;DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Comunicazione con nota PEI alla Segreteria del Direttore generale dell'avvenuta realizzazione del format digitale e costituzione del comitato di redazione	Valore Ecosistema	Consolidamento ed evoluzione della rete di rapporto con il Cittadino, gli Stakeholders e i Partner istituzionali
3	Implementazione delle nuove misure in tema di disabilità e non autosufficienza	PMI2025_DCPI_2	Coordinamento, supporto e monitoraggio dell'attività logistica delle Direzioni regionali e di Coordinamento Metropolitano per l'individuazione e approntamento di nuovi spazi dei Centri Medici Legali territoriali, necessari all'attuazione del D. Lgs. 62/2024 (Nuova disabilità)	DC PATRIMONIO	CG MEDICO LEGALE ;CG TECNICO EDILIZIO ;DC ORGANIZZAZIONE ;DC RISORSE STRUMENTALI E CENTRALE UNICA ACQUISTI;DC SALUTE E PRESTAZIONI DI DISABILITÀ	Trasmissione con nota PEI alla Segreteria del Direttore Generale della relazione conclusiva delle attività logistiche di breve periodo, finalizzate all'attivazione delle UVB di disabilità entro il 01/01/2026, e monitoraggio delle attività di medio periodo che restano ancora in svolgimento successivamente a tale data, per la definitiva stabilizzazione degli assetti logistici in materia di disabilità nei territori ove ciò è risultato necessario.	Valore Istituzionale	Massimizzazione degli “outcome” di Ente e focalizzazione sulla soddisfazione dell’utente - produttività ed efficacia nell'erogazione dei servizi pubblici
3	Implementazione delle nuove misure in tema di disabilità e non autosufficienza	PMI2025_DCSPD_1	Potenziamento procedura CMV	DC SALUTE E PRESTAZIONI DI DISABILITÀ	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE;CG MEDICO LEGALE;DC PENSIONI	Rilascio con messaggio Hermes dell'integrazione con la gestione documentale, sviluppo nuovi template dei verbali, integrazione piattaforme trasversali	Valore Ecosistema	Consolidamento ed evoluzione della rete di rapporto con il Cittadino, gli Stakeholders e i Partner istituzionali
3	Implementazione delle nuove misure in tema di disabilità e non autosufficienza	PMI2025_DCSPD_2	Evoluzione procedura della Prestazione Universale	DC SALUTE E PRESTAZIONI DI DISABILITÀ	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE;CG MEDICO LEGALE	Rilascio con messaggio Hermes del Cruscotto di monitoraggio della spesa	Valore Economico	Capacità di gestione economica e contabile
7	Sviluppo delle misure di inclusione lavorativa e sociale, di tutela della genitorialità e della famiglia, finalizzate alla realizzazione della rete di protezione sul territorio.	PMI2025_DCISFG_1	Miglioramento e sviluppo procedure ADI, SFL e integrazione SIISL	DC INCLUSIONE E SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA E ALLA GENITORIALITÀ	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Messaggi Hermes di rilascio dell’aggiornamento delle funzionalità per la verifica dei requisiti di accesso alla prestazione e per la gestione degli indebiti	Valore Istituzionale	Digitalizzazione dei Servizi Pubblici
7	Sviluppo delle misure di inclusione lavorativa e sociale, di tutela della genitorialità e della famiglia, finalizzate alla realizzazione della rete di protezione sul territorio.	PMI2025_DCISFG_2	Evoluzione procedura AUU	DC INCLUSIONE E SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA E ALLA GENITORIALITÀ	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Messaggio Hermes di rilascio dell’aggiornamento delle funzionalità per la gestione degli esiti dei controlli	Valore Istituzionale	Digitalizzazione dei Servizi Pubblici
8	Gestione degli ammortizzatori sociali: semplificazione e rafforzamento degli strumenti di interazione con gli intermediari istituzionali.	PMI2025_DCAS_1	Regolamento sulla gestione dei pignoramenti per le prestazioni degli ammortizzatori sociali	DC AMMORTIZZATORI SOCIALI	CG LEGALE;DC BILANCI CONTABILITÀ E SERVIZI FISCALI	Pubblicazione circolare/messaggio Hermes con indicazioni normative e operative sui pignoramenti	Valore Organizzativo	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni
8	Gestione degli ammortizzatori sociali: semplificazione e rafforzamento degli strumenti di interazione con gli intermediari istituzionali.	PMI2025_DCAS_2	Domanda unica CIGS Omnia	DC AMMORTIZZATORI SOCIALI	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE;DC ENTRATE	Comunicazione con nota PEI alla Segreteria del Direttore generale dell'avvenuta predisposizione del prototipo per il servizio di presentazione e gestione delle domande di CIGS	Valore Ecosistema	Consolidamento ed evoluzione della rete di rapporto con il Cittadino, gli Stakeholders e i Partner istituzionali
10	Rafforzamento del sistema di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti, interni ed esterni, in ottica di partecipazione attiva alla produzione del Valore Pubblico e di miglioramento dei servizi	PMI2025_DST_1	Una Rete dell’Ascolto a supporto della fragilità	DIREZIONE SERVIZI AL TERRITORIO	DC PENSIONI;DC CREDITO WELFARE E STRUTTURE SOCIALI;DC ENTRATE;DC AMMORTIZZATORI SOCIALI;DC INCLUSIONE E SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA E ALLA GENITORIALITÀ;DC SALUTE E PRESTAZIONI DI DISABILITÀ;DC STUDI E RICERCHE;CG STATISTICO ATTUARIALE	Condivisione con nota PEI di una relazione finale sugli esiti dell’indagine specifica per realtà territoriale	Valore Sociale	Impatto sulla riduzione delle disuguaglianze sociali e di genere
11	Valorizzazione delle risorse umane: sviluppo delle conoscenze, delle competenze e degli strumenti motivazionali. Completamento dei piani assunzionali.	PMI2025_DCBOSL_2	Azioni di miglioramento per una maggiore inclusione per le persone con disabilità nei luoghi di lavoro	DC BENESSERE ORGANIZZATIVO, SICUREZZA E LOGISTICA	DC RISORSE UMANE	Predisposizione e pubblicazione con messaggio Hermes delle linee guida operative all'inclusione nell'ambiente di lavoro.	Valore Organizzativo	Produttività e benessere delle risorse impiegate

N. LGG	Descrizione LGG	Codice	Titolo	Capofila	Corresponsabili	Output 2025	Ambito valoriale	Sottoambito
13	Ottimale allocazione della domanda di servizio. Revisione dell'assetto delle competenze delle strutture INPS nella gestione delle domande di servizio ed implementazione dei canali di contatto da remoto	PMI2025_DCRU_1	Evoluzione del modello di acquisizione delle risorse umane basato sulle competenze	DC RISORSE UMANE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE;DC ORGANIZZAZIONE;DC PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE;DC FORMAZIONE E ACCADEMIA INPS	Comunicazione con nota PEI alla Segreteria del Direttore generale della definizione del modello integrato su funzioni pianificazione, organizzazione, formazione e risorse umane	Valore Organizzativo	Efficacia delle politiche di gestione delle risorse umane
13	Ottimale allocazione della domanda di servizio. Revisione dell'assetto delle competenze delle strutture INPS nella gestione delle domande di servizio ed implementazione dei canali di contatto da remoto	PMI2025_DST_2	Consulenza per riscatti e ricongiunzioni	DIREZIONE SERVIZI AL TERRITORIO	DC FORMAZIONE E ACCADEMIA INPS;DC ORGANIZZAZIONE	Messaggio Hermes di comunicazione dell'avvio dell'attività di erogazione dei servizi di consulenza su riscatti e ricongiunzioni	Valore Istituzionale	Massimizzazione degli “outcome” di Ente e focalizzazione sulla soddisfazione dell’utente - produttività ed efficacia nell'erogazione dei servizi pubblici
14	Espansione e potenziamento della funzione ispettiva, di vigilanza ed antifrode.	PMI2025_DCE_2	Reingegnerizzazione Frozen fittizio	DC ENTRATE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Comunicazione con nota PEI alla Segreteria del Direttore generale dell'avvenuta definizione degli algoritmi relativi da implementare in Frozen	Valore Ecosistema	Consolidamento ed evoluzione della rete di rapporto con il Cittadino, gli Stakeholders e i Partner istituzionali
15	Evoluzione e rafforzamento degli strumenti e delle iniziative di controllo preventivo e compliance, anche in collaborazione con le Forze dell’Ordine e le altre Pubbliche Amministrazioni. Sviluppo del modello di gestione integrata dei rischi.	PMI2025_DCE_1	Console per l'inquadramento automatizzato delle aziende con dipendenti	DC ENTRATE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio in produzione, con messaggio Hermes, della console per l'inquadramento automatizzato delle aziende con dipendenti	Valore Ecosistema	Consolidamento ed evoluzione della rete di rapporto con il Cittadino, gli Stakeholders e i Partner istituzionali
15	Evoluzione e rafforzamento degli strumenti e delle iniziative di controllo preventivo e compliance, anche in collaborazione con le Forze dell’Ordine e le altre Pubbliche Amministrazioni. Sviluppo del modello di gestione integrata dei rischi.	PMI2025_DCIARMCA_1	Sviluppo dell’applicativo NEMESI: “Network per l’elaborazione e il monitoraggio delle evidenze sugli scenari di irregolarità”	DC INTERNAL AUDIT RISK MANAGEMENT COMPLIANCE E ANTIFRODE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Messaggio Hermes avente ad oggetto lo sviluppo e messa in produzione del software Nemesi.	Valore Economico	Controllo delle prestazioni, recupero crediti e mitigazione del contenzioso
15	Evoluzione e rafforzamento degli strumenti e delle iniziative di controllo preventivo e compliance, anche in collaborazione con le Forze dell’Ordine e le altre Pubbliche Amministrazioni. Sviluppo del modello di gestione integrata dei rischi.	PMI2025_DCIARMCA_2	Sviluppo di un sistema di controllo sulla DSU per ISEE corrente	DC INTERNAL AUDIT RISK MANAGEMENT COMPLIANCE E ANTIFRODE	DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE;DC INCLUSIONE E SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA E ALLA GENITORIALITÀ	Messaggio Hermes avente ad oggetto lo sviluppo della piattaforma e la messa in produzione.	Valore Economico	Controllo delle prestazioni, recupero crediti e mitigazione del contenzioso
16	Valorizzazione degli asset strategici per il miglioramento dei servizi e del modello di gestione del patrimonio	PMI2025_DCCWSS_1	Valutazione delle strutture con finalità sociali in ottica di miglioramento dei servizi all'utenza di riferimento	DC CREDITO, WELFARE E STRUTTURE SOCIALI	CG TECNICO EDILIZIO;DC PATRIMONIO;DC RISORSE STRUMENTALI E CENTRALE UNICA ACQUISTI	Trasmissione, con nota PEI alla Segreteria del Direttore generale, del documento di Assessment al 31/12/2025.	Valore Sociale	Impatto Ambientale
16	Valorizzazione degli asset strategici per il miglioramento dei servizi e del modello di gestione del patrimonio	PMI2025_DCPI_1	La valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'istituto per finalità economico-sociali	DC PATRIMONIO	CG TECNICO EDILIZIO;CG LEGALE	Definizione e trasmissione alla Segreteria del Direttore generale di almeno un progetto di partenariato rispetto all'immobile individuato per la valorizzazione	Valore Istituzionale	Massimizzazione degli “outcome” di Ente e focalizzazione sulla soddisfazione dell’utente - produttività ed efficacia nell'erogazione dei servizi pubblici
16	Valorizzazione degli asset strategici per il miglioramento dei servizi e del modello di gestione del patrimonio	PMI2025_DCPSP1_1	Valorizzazione di tipologie di asset immobiliari da reddito attraverso fondi immobiliari dedicati	DC PARTECIPAZIONI SOCIETARIE E POLITICHE DI INVESTIMENTO PER L'INNOVAZIONE DEI SERVIZI	CG TECNICO EDILIZIO;DC PATRIMONIO	Trasmissione alla Segreteria del Direttore generale del documento di sintesi delle iniziative/progetti di valorizzazione per tipologie di asset immobiliari da reddito individuati attraverso Fondi immobiliari con la proposta di conferimento degli immobili	Valore Economico	Capacità di gestione economica e contabile
18	Evoluzione del sistema di pianificazione, programmazione e budgeting in ottica di integrazione con il ciclo di bilancio	PMI2025_DCPCG_1	Completamento integrazione Ciclo di bilancio	DC PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE	DC BILANCI CONTABILITÀ E SERVIZI FISCALI;DC TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE	Rilascio con messaggio Hermes dei workflow di assegnazione dei Budget di Spesa ai centri di competenza	Valore Economico	Capacità di gestione economica e contabile
20	Sostenibilità, efficientamento energetico e consumo responsabile delle risorse	PMI2025_DCBOSL_1	News sulla Sostenibilità	DC BENESSERE ORGANIZZATIVO, SICUREZZA E LOGISTICA	DC COMUNICAZIONE	Trasmissione dei 12 contenuti per le news sulla sostenibilità alla DC Comunicazione e successiva pubblicazione sulla intranet	Valore Organizzativo	Produttività e benessere delle risorse impiegate

N. LGG	Descrizione LGG	Codice	Titolo	Capofila	Corresponsabili	Output 2025	Ambito valoriale	Sottoambito
20	Sostenibilità, efficientamento energetico e consumo responsabile delle risorse	PMI2025_DCFAI_2	La Sostenibilità nella Pubblica Amministrazione	DC FORMAZIONE E ACCADEMIA INPS	DC BENESSERE ORGANIZZATIVO SICUREZZA E LOGISTICA;DC COMUNICAZIONE	Comunicazione con nota PEI dell'avvenuta realizzazione formazione/informazione e avvio della collaborazione Accademia INPS/Università	Valore Sociale	Impatto Ambientale
21	Semplificazione delle modalità di comunicazione con l'utenza anche attraverso l'ulteriore miglioramento della fruibilità del portale istituzionale e degli altri canali di accesso ai servizi dell'INPS (APP mobile).	PMI2025_DCC_1	Sviluppo e governance dell'esperienza utente INPS	DC COMUNICAZIONE		Rilascio con nota PEI dell'adeguamento alle linee guida dell'Authority di 2 servizi e/o touchpoint	Valore Ecosistema	Consolidamento ed evoluzione della rete di rapporto con il Cittadino, gli Stakeholders e i Partner istituzionali
21	Semplificazione delle modalità di comunicazione con l'utenza anche attraverso l'ulteriore miglioramento della fruibilità del portale istituzionale e degli altri canali di accesso ai servizi dell'INPS (APP mobile).	PMI2025_DCC_2	Applicazione dell'Intelligenza Artificiale per la semplificazione dei contenuti del portale Istituzionale	DC COMUNICAZIONE		Comunicazione con nota PEI dell'avvenuta semplificazione di 50 pagine tramite assistenza AI	Valore Ecosistema	Consolidamento ed evoluzione della rete di rapporto con il Cittadino, gli Stakeholders e i Partner istituzionali

Pianificazione triennale

Implementazione delle nuove misure in tema di disabilità e non autosufficienza (1/3)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Dal 1° gennaio 2025, la nuova riforma della disabilità, prevista dalla legge n. 227 del 2021 e dal decreto legislativo n. 62 del 2024, è stata avviata su nove province italiane, per poi passare, dal primo gennaio 2026, ad un’ attuazione su tutto il territorio nazionale.

ID Progetto	Titolo progetto	Output 2025	Output 2026
Sistema di Monitoraggio Contenzioso-nuova Riforma della Disabilità			
PES2025_DCSPD_ML.01_40	Analisi strutturata dei dati del contenzioso derivanti dal nuovo processo di gestione della disabilità e sistema di confronto con le rilevazioni ante-riforma. Misurazione dei primi risultati della sperimentazione anche al fine di ridurre e migliorare la gestione del contenzioso.	Comunicazione con nota PEI del rilascio sperimentale del nuovo cruscotto di monitoraggio	Rilascio con messaggio Hermes del cruscotto di monitoraggio su tutto il territorio nazionale
Applicazione Riforma della Disabilità e monitoraggio sperimentazione			
PES2025_DCSPD_ML.01_39	Adeguamento normativo ed evoluzione delle procedure in funzione della sperimentazione e per l'estensione della riforma sull'intero territorio nazionale.	Rilascio con messaggio Hermes delle procedure per l'estensione delle attività di gestione del nuovo flusso di invalidità civile in linea con le disposizioni normative vigenti	Comunicazione con nota PEI sull'implementazione delle procedure di gestione in funzione dell'evoluzione della normativa in materia - rilascio nuove funzioni di gestione
Evoluzione procedura della Prestazione Universale			
PMI2025_DCSPD_2	Evoluzione della procedura PU, cruscotto di monitoraggio e rendicontazione	Rilascio con messaggio Hermes del Cruscotto di monitoraggio della spesa	Rilascio con messaggio Hermes delle funzionalità di monitoraggio e rendicontazione al termine del periodo di validità della misura



Programmazione annuale

Implementazione delle nuove misure in tema di disabilità e non autosufficienza (3/3)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

ID Progetto	Titolo progetto	Capofila	Output 2025
PES2025_DCSPD_MI.01_40	Sistema di Monitoraggio Contenzioso-nuova Riforma della Disabilità	DC Salute e Prestazioni di Disabilità	Comunicazione con nota PEI del rilascio sperimentale del nuovo cruscotto di monitoraggio
PES2025_DCSPD_MI.01_39	Applicazione Riforma della Disabilità e monitoraggio sperimentazione	DC Salute e Prestazioni di Disabilità	Rilascio con messaggio Hermes delle procedure per l'estensione delle attività di gestione del nuovo flusso di invalidità civile in linea con le disposizioni normative vigenti
PMI2025_DCSPD_1	Potenziamento procedura CMV	DC Salute e Prestazioni di Disabilità	Rilascio con messaggio Hermes dell'integrazione con la gestione documentale, sviluppo nuovi template dei verbali, integrazione piattaforme trasversali
PMI2025_DCSPD_2	Evoluzione procedura della Prestazione Universale	DC Salute e Prestazioni di Disabilità	Rilascio con messaggio Hermes del Cruscotto di monitoraggio della spesa



Programmazione annuale connessa ai PES

Consolidamento delle azioni di deflazione e contenimento del contenzioso (2/2)

1

2

3

4

5

6

ID Progetto	Titolo progetto	Capofila	Output 2025
PES2024_DCO_MI.08_271	Studio di fattibilità per l’individuazione di servizi predittivi nella gestione delle cause di contenzioso con definizione degli indicatori di rilevazione per la fenomenologia del contenzioso	DC Organizzazione	Condivisione con nota PEI di documento di rilevazione ed evidenziazione dell’affinamento comprovata mettendo a confronto l’analisi del ricorso effettuata dall’AI in tre momenti diversi (giugno, settembre e dicembre) per tre casi d’uso distinti
PES2023_DCPCG_MI.04_211	CCI Cruscotto Contenzioso Integrato	DC Pianificazione e Controllo di Gestione	Implementazione e rilascio con messaggio Hermes della sezione di rappresentazione dei volumi dell’intera filiera del contenzioso
PES2024_DCO_MI.08_132	Realizzazione di una reportistica integrata del contenzioso amministrativo	DC Organizzazione	Trasmissione con PEI del documento illustrativo del modello di analisi predittiva realizzato
PES2023_DCO_MI.15_181	Nuovo sistema contenzioso amministrativo	DC Organizzazione	Trasmissione con PEI del Documento contenente primi risultati sperimentazione



Programmazione annuale connessa ai PES

Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione (2/3)

1

2

3

4

5

6

ID Progetto	Titolo progetto	Capofila	Output 2025
PES2023_DCE_MI.01_055	Realizzazione della piattaforma trasversale di recupero crediti	DC Entrate	Rilascio con nota PEI del componente UL Unico in modalità sperimentazione per utenti selezionati.
PES2023_DCE_MI.01_056	Integrazione della Gestione dipendenti privati nella piattaforma trasversale di recupero crediti	DC Entrate	Comunicazione con nota PEI alla Segreteria del Direttore generale sul rilascio dell'integrazione col componente UL
PES2023_DCE_MI.01_061	Integrazione della Gestione dipendenti Pubblici nella piattaforma trasversale di recupero crediti	DC Entrate	Integrazione con messaggio Hermes della gestione nella Piattaforma Unica
PES2023_DCE_MI.01_057	Integrazione della Gestione agricola nella piattaforma trasversale di recupero crediti	DC Entrate	Comunicazione con nota PEI alla Segreteria del Direttore generale sul rilascio dell'integrazione della Gestione Agricola con i componenti abbandono e UL



Programmazione annuale connessa ai PES

Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione (3/3)

1

2

3

4

5

6

ID Progetto	Titolo progetto	Capofila	Output 2025
PES2023_DCAS_MI.07_005	Evoluzione Piattaforma RIAF per ampliare l'individuazione delle prestazioni potenzialmente indebite a fronte di azioni fraudolente	DC Ammortizzatori Sociali	Rilascio con messaggio Hermes del recepimento automatico delle segnalazioni RIAF
PES2025_DCE_MI.104_04	Cruscotto accertamenti e riscossioni su crediti contributivi	DC Entrate	Condivisione con nota PEI dell'analisi tecnica del cruscotto per la gestione aziende DM
PES2025_DCE_MI.16_31	Anagrafica delle procedure di regolazione della crisi d'impresa e dell'insolvenza	DC Entrate	Pubblicazione con messaggio Hermes della realizzazione della banca dati



Programmazione annuale connessa ai PES

Consolidamento unificato delle posizioni assicurative in ottica di automazione dei processi gestionali (2/2)

1

2

3

4

5

6

ID Progetto	Titolo progetto	Capofila	Output 2025
PES2023_DCTII_MI.62_282	Re-architect del servizio versamenti volontari in funzione dell'unificazione delle gestioni pubblica e privata	DC Tecnologia Informatica e Innovazione	Rilascio con nota PEI della fase sperimentale della Domanda Unificata fino al calcolo dell'onere su sedi specifiche
PES2024_DCE_MI.10_155	Nuovo Estratto Conto aziende e autonomi agricoli	DC Entrate	Comunicazione con nota PEI alla Segreteria del Direttore generale sul rilascio delle funzioni di consultazione delle posizioni anagrafiche relative ad un codice fiscale e realizzazione dei primi due microservizi necessari alla determinazione del saldo del carico contributivo
PES2023_DCTII_MI.63_285	Realizzazione dell'orchestrazione dei controlli della qualità e della completezza della Posizione Assicurativa.	DC Tecnologia Informatica e Innovazione	Rilascio con nota PEI dello strumento SICO2.0 su sedi pilota
PES2023_DCE_MI.66_120	Implementazione di un sistema publisher/subscriber, con message broker, tra le posizioni Uniemens e le prestazioni previdenziali	DC Entrate	Rilascio con messaggio Hermes del sistema



Programmazione annuale

Espansione e potenziamento della funzione ispettiva di vigilanza e antifrode (2/2)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

ID Progetto	Titolo progetto	Capofila	Output 2025
PES2025_DCE_MI.108_28	Piattaforma Integrata per l’analisi del rischio e per il contrasto all’evasione contributiva	DC Entrate	Trasmissione con nota PEI alla Segreteria del Direttore generale della relazione sintetica descrittiva degli indicatori di rischio calcolati
PES2025_DCE_MI.106_09	Reingegnerizzazione report e statistiche della Vigilanza Ispettiva	DC Entrate	Comunicazione con nota PEI alla Segreteria del Direttore generale sulla revisione o costruzione e pubblicazione di almeno 10 report
PES2025_DCE_MI.106_08	Reingegnerizzazione processo di generazione e invio flussi Uniemens di variazione da Vigilanza Ispettiva	DC Entrate	Rilascio con messaggio Hermes di una nuova procedura automatizzata di generazione e invio flussi Uniemens di variazione



Direzione centrale Risorse umane

Piano dei Fabbisogni di Personale 2025 – 2027

Consistenza di personale 2025-2027

Di seguito la consistenza di personale indicata in termini effettivi per l'anno 2024 e previsionali per il triennio 2025-2027.

Consistenza di personale al 31.12.2024



Consistenza di personale al 31.12.2025



Consistenza di personale al 31.12.2026



Consistenza di personale al 31.12.2027



Nell' **allegato 4** sono riportati i commenti alle diverse tabelle illustrate di seguito.

Personale in forza e spesa al 31.12.2024

Personale INPS	TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE + ONERI RIFLESSI* (personale a tempo indeterminato)	Personale a tempo indeterminato	Personale a tempo indeterminato BZ	Spesa personale a tempo indeterminato	TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE + ONERI RIFLESSI (personale a tempo determinato)	Personale a tempo determinato (art. 19 co.6 dlgs 165/2001 + insegnanti con incarico ann.)	Spesa personale a tempo determinato	Totale Spesa personale a tempo indeterminato + determinato	Spesa riferita al trattamento economico fondamentale e oneri riflessi comandi in entrata	Totale spesa
Dirigenti I f.	€ 88.389,22	24		€ 2.121.341,28	€ 89.128,35			€ 2.121.341,28		
Dirigenti II f. con incarico Liv.Gen.	€ 88.389,22	18		€ 1.591.005,96	€ 89.128,35			€ 1.591.005,96		
Dirigenti I f. con incarico art. 19 co 6					€ 89.128,35	1	€ 89.128,35	€ 89.128,35		
Dirigenti II f.	€ 69.142,35	313		€ 21.641.555,55	€ 69.720,48	12	€ 836.645,75	€ 22.478.201,30		
Medici II livello	€ 72.471,35	84		€ 6.087.593,40	€ 73.077,31			€ 6.087.593,40		
Medici I livello	€ 57.820,89	459	1	€ 26.597.609,40	€ 58.304,44			€ 26.597.609,40		
Professionisti - Tecn.Ed. II livello	€ 73.065,18	28		€ 2.045.825,04	€ 73.676,13			€ 2.045.825,04		
Professionisti - Tecn.Ed. I livello	€ 62.589,68	56		€ 3.505.022,08	€ 63.113,03			€ 3.505.022,08		
Professionisti - Stat. Att. II livello	€ 73.065,18	13		€ 949.847,34	€ 73.676,13			€ 949.847,34		
Professionisti - Stat. Att. I livello	€ 62.589,68	20		€ 1.251.793,60	€ 63.113,03			€ 1.251.793,60		
Professionisti - Legale II livello	€ 73.065,18	100	1	€ 7.379.583,18	€ 73.676,13			€ 7.379.583,18		
Professionisti - Legale I livello	€ 62.589,68	180	1	€ 11.328.732,08	€ 63.113,03			€ 11.328.732,08		
Consul. profilo informatico II liv.	€ 73.065,18	1		€ 73.065,18	€ 73.676,13			€ 73.065,18		
Area Elevate Professionalità										
Famiglie Area Funzionari	€ 38.924,31	22.485	165	€ 881.635.621,50	€ 39.245,13			€ 881.635.621,50		
Ispettori di Vigilanza	€ 38.924,31	750	11	€ 29.621.399,91	€ 39.245,13			€ 29.621.399,91		
Funz. Prog.-Erog.-Contr. Servizi	€ 38.924,31	20.437	152	€ 801.412.618,59	€ 39.245,13			€ 801.412.618,59		
Funzionario tecnico	€ 38.924,31	100		€ 3.892.431,00	€ 39.245,13			€ 3.892.431,00		
Funzionario sanitario	€ 38.924,31	359	1	€ 14.012.751,60	€ 39.245,13			€ 14.012.751,60		
Funzionario informatico	€ 38.924,31	839	1	€ 32.696.420,40	€ 39.245,13			€ 32.696.420,40		
Famiglie Area Assistenti	€ 32.050,71	1.285	22	€ 41.890.277,97	€ 32.314,94			€ 41.890.277,97		
Assistente ai Servizi	€ 32.050,71	1.282	22	€ 41.794.125,84	€ 32.314,94			€ 41.794.125,84		
Assistente tecnico	€ 32.050,71	0		€ 0,00	€ 32.314,94			€ 0,00		
Assistente informatico	€ 32.050,71	3		€ 96.152,13	€ 32.314,94			€ 96.152,13		
Operatore Amministrativo	€ 30.459,75	42		€ 1.279.309,50	€ 30.710,81			€ 1.279.309,50		
Insegnanti	€ 36.385,31	5		€ 181.926,55	€ 36.689,58	5	€ 183.447,91	€ 365.374,46		
TOTALI		25.113	190	€ 1.009.560.109,61		18	€ 1.109.222,02	€ 1.010.669.331,63	€ 14.135.132,06	€ 1.024.804.463,69

Spesa Potenziale Massima Sostenibile (SPMS) 2025/2027

La SPMS è calcolata sul fabbisogno sostenibile espresso nell'ultimo Piano dei fabbisogni di personale e alla stessa è applicata la riduzione del turn over per l'anno 2025 prevista dall'articolo 1, commi 822-830, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, recante «Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027»:

Personale INPS	TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE	ONERI RIFLESSI	TOTALE	Dotazione organica (fabbisogno sostenibile PTFP 2024-2026)	Spesa potenziale massima sostenibile - SPMS -
Dirigenti I f.	€ 63.018,12	€ 25.371,10	€ 88.389,22	43	€ 3.800.736,46
Dirigenti II f.	€ 49.295,84	€ 19.846,51	€ 69.142,35	446	€ 30.837.488,10
Medici II livello	€ 51.669,29	€ 20.802,06	€ 72.471,35	97	€ 7.029.720,95
Medici I livello	€ 41.224,08	€ 16.596,81	€ 57.820,89	1.700	€ 98.295.513,00
Professionisti II liv. - Tecn.Ed.	€ 52.092,67	€ 20.972,51	€ 73.065,18	93	€ 6.208.433,74
Professionisti I liv. - Tecn.Ed.	€ 44.624,04	€ 17.965,64	€ 62.589,68		
Professionisti II liv. - Stat. Att.	€ 52.092,67	€ 20.972,51	€ 73.065,18	42	€ 2.806.850,06
Professionisti I liv. - Stat. Att.	€ 44.624,04	€ 17.965,64	€ 62.589,68		
Professionisti II liv. - Legale	€ 52.092,67	€ 20.972,51	€ 73.065,18	329	€ 21.974.770,72
Professionisti I liv. - Legale	€ 44.624,04	€ 17.965,64	€ 62.589,68		
Consul. profilo inform. II liv.	€ 52.092,67	€ 20.972,51	€ 73.065,18	1	€ 73.065,18
Area Elevate Professionalità	€ 72.895,88	€ 28.894,28	€ 101.790,16	0	€ 0,00
Area Funzionari	€ 27.751,54	€ 11.172,77	€ 38.924,31	27.270	€ 1.061.465.933,70
Area Assistenti	€ 22.850,93	€ 9.199,78	€ 32.050,71	2.510	€ 80.447.282,10
Area Operatori	€ 21.716,63	€ 8.743,12	€ 30.459,75	637	€ 19.402.860,75
Insegnanti	€ 25.941,33	€ 10.443,98	€ 36.385,31	16	€ 582.164,96
TOTALI				33.184	€ 1.332.924.819,72
				Taglio	€ 12.815.682,85
				Nuovo limite SPMS	€ 1.320.109.136,87

Fabbisogno sostenibile 2025/2027

In tabella il fabbisogno sostenibile del Piano dei fabbisogni di personale 2025/2027:

Personale INPS	TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE	ONERI RIFLESSI	TOTALE	FABBISOGNO SOSTENIBILE NAZIONALE (ESCLUSO BZ)	FABBISOGNO SOSTENIBILE BZ	FABBISOGNO SOSTENIBILE NAZIONALE	Spesa fabbisogno sostenibile	Spesa potenziale massima sostenibile - SPMS
Dirigenti I f.	€ 63.018,12	€ 25.371,10	€ 88.389,22	46		46	€ 4.065.904,12	
Dirigenti II f.	€ 49.295,84	€ 19.846,51	€ 69.142,35	440	2	442	€ 30.560.918,70	
Medici II livello	€ 51.669,29	€ 20.802,06	€ 72.471,35	97		97	€ 7.029.720,95	
Medici I livello	€ 41.224,08	€ 16.596,81	€ 57.820,89	1.697	3	1.700	€ 98.295.513,00	
Professionisti - Tecn.Ed. I e II liv.*	€ 52.092,67 € 44.624,04	€ 20.972,51 € 17.965,64	€ 73.065,18 € 62.589,68	94		94	€ 6.281.498,92	
Professionisti - Stat. Att. I e II liv.*	€ 52.092,67 € 44.624,04	€ 20.972,51 € 17.965,64	€ 73.065,18 € 62.589,68	42		42	€ 2.806.850,06	
Professionisti - Legale I e II liv.*	€ 52.092,67 € 44.624,04	€ 20.972,51 € 17.965,64	€ 73.065,18 € 62.589,68	327	2	329	€ 21.974.770,72	
Consul. profilo inform.	€ 52.092,67	€ 20.972,51	€ 73.065,18	1		1	€ 73.065,18	
Area Elevate Professionalità	€ 72.895,88	€ 28.894,28	€ 101.790,16	88		88	€ 8.957.534,08	
Famiglie Area Funzionari	€ 27.751,54	€ 11.172,77	€ 38.924,31	26.867	166	27.033	€ 1.052.240.872,23	
Ispettori di vigilanza	€ 27.751,54	€ 11.172,77	€ 38.924,31	1.208	11	1.219	€ 47.448.733,89	
Funz. Prog.-Erog.-Contr. Servizi	€ 27.751,54	€ 11.172,77	€ 38.924,31	23.045	151	23.196	€ 902.888.294,76	
Funzionario tecnico	€ 27.751,54	€ 11.172,77	€ 38.924,31	238	0	238	€ 9.263.985,78	
Funzionario sanitario	€ 27.751,54	€ 11.172,77	€ 38.924,31	1.402	2	1.404	€ 54.649.731,24	
Funzionario informatico	€ 27.751,54	€ 11.172,77	€ 38.924,31	974	2	976	€ 37.990.126,56	
Famiglie Area Assistenti	€ 22.850,93	€ 9.199,78	€ 32.050,71	2.597	67	2.664	€ 85.383.091,44	
Assistente ai Servizi	€ 22.850,93	€ 9.199,78	€ 32.050,71	2.059	66	2.125	€ 68.107.758,75	
Assistente tecnico	€ 22.850,93	€ 9.199,78	€ 32.050,71	35	0	35	€ 1.121.774,85	
Assistente informatico	€ 22.850,93	€ 9.199,78	€ 32.050,71	503	1	504	€ 16.153.557,84	
Operatore Amministrativo	€ 21.716,63	€ 8.743,12	€ 30.459,75	56	0	56	€ 1.705.746,00	
Insegnanti	€ 25.941,33	€ 10.443,98	€ 36.385,31	20	0	20	€ 727.706,20	
TOTALI				32.372	240	32.612	€ 1.320.103.191,60	€ 1.320.109.137

Budget e programma assunzionale Dirigenza di I fascia

Budget 2025/2027

Trattamento economico fondamentale	Oneri riflessi	Totale	FABBISOGNO SOSTENIBILE	Cessazioni 2024	Budget 2025	Taglio
€ 63.018,12	€ 25.371,10	€ 88.389,22	46	1	€ 66.291,92	€ 22.097,31
				Cessazioni 2025	Budget 2026	
				0	€ 0,00	
				Cessazioni 2026	Budget 2027	
				1	€ 88.389,22	

Programma assunzionale e spesa triennio 2025/2027

Trattamento economico fondamentale	Oneri riflessi	Totale	FABBISOGNO SOSTENIBILE	Consistenza al 31/12/2024 *	Cessazioni 2025	Assunzioni da budget precedenti	Assunzioni budget 2025 - su cessazioni 2024	Spesa su Budget	Personale al 31.12.2025	Spesa al 31/12/2025
€63.018,12	€ 25.371,10	€ 88.389,22	46	43	0	3		€ 0,00	46	€ 4.065.904,12
				Consistenza al 31/12/2025	Cessazioni 2026		Assunzioni budget 2026 - su cessazioni 2025	Spesa su Budget	Personale al 31.12.2026	Spesa al 31/12/2026
				46	1		0	€ 0,00	45	€ 3.977.514,90
				Consistenza al 31/12/2026	Cessazioni 2027		Assunzioni budget 2027 - su cessazioni 2026	Spesa su Budget	Personale al 31.12.2027	Spesa al 31/12/2027
				45	2		0	€ 0,00	43	€ 3.800.736,46

*Dirigenti I f. (24) Art.19 c.6 165/2001 (1)Dirig. II f. Incarico livello generale (18)

Budget 2025 – Altre qualifiche

Il budget 2025 è calcolato sulla base delle cessazioni verificatesi nell'anno 2024 (utilizzabili per il 75% ex L. n.207/2024) .

I risparmi derivanti dalle cessazioni del personale appartenente all'Area dei professionisti sono stati calcolati tenendo conto del trattamento economico del I livello corrispondente alla posizione iniziale di accesso dall'esterno.

Personale INPS	TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE (comprensivo di IVC e di elemento perequativo)	ONERI RIFLESSI	COSTO COMPLESSIVO (trattamento fondamentale+oneri riflessi)	Cessazioni 2024	Budget 2025 (75% del risparmio da cessazioni 2024)
Dirigenti II f.	€ 49.295,84	€ 19.846,51	€ 69.142,35	10	€ 691.423,50
Medici II livello	€ 51.669,29	€ 20.802,06	€ 72.471,35	7	€ 507.299,45
Medici I livello	€ 41.224,08	€ 16.596,81	€ 57.820,89	24	€ 1.387.701,36
Professionisti II liv. - Tecn.Ed.	€ 52.092,67	€ 20.972,51	€ 73.065,18	1	€ 62.589,68
Professionisti I liv. - Tecn.Ed.	€ 44.624,04	€ 17.965,64	€ 62.589,68	3	€ 187.769,04
Professionisti II liv. - Stat. Att.	€ 52.092,67	€ 20.972,51	€ 73.065,18	1	€ 62.589,68
Professionisti I liv. - Stat. Att.	€ 44.624,04	€ 17.965,64	€ 62.589,68	0	
Professionisti II liv. - Legale	€ 52.092,67	€ 20.972,51	€ 73.065,18	12	€ 751.076,16
Professionisti I liv. - Legale	€ 44.624,04	€ 17.965,64	€ 62.589,68	3	€ 187.769,04
Consul. profilo inform. II liv.	€ 52.092,67	€ 20.972,51	€ 73.065,18	0	
Area Elevate Professionalità	€ 72.895,88	€ 28.894,28	€ 101.790,16		
Area Funzionari	€ 27.751,54	€ 11.172,77	€ 38.924,31	1.121	€ 43.634.151,51
Area Assistenti	€ 22.850,93	€ 9.199,78	€ 32.050,71	106	€ 3.397.375,26
Area Operatori	€ 21.716,63	€ 8.743,12	€ 30.459,75	10	€ 304.597,50
Insegnanti	€ 25.941,33	€ 10.443,98	€ 36.385,31	0	€ 0,00
TOTALI				1.298	€ 51.174.342,18
TAGLIO					€ 12.793.585,55
BUDGET					€ 38.380.756,64

Programma assunzionale e spesa anno 2025

DIRIGENTI	Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	ASSUNZIONI/ PROGRESSIONI SU BUDGET 2025 - CESSAZIONI 2024	Corso-concorso SNA XI	Concorso pubblico	Scorrimento graduatorie	Art. 28, comma 1-ter d. lgs. 165/2001 - 30 %	Art. 28, comma 1-ter d. lgs. 165/2001 - 15 %	Incarichi dirigenziali a valere sul turnover	Mobilità da altre PPAA	Unità da assumere annualità su budget 2025	Valore finanziario Unità da assumere su budget 2025
PRIMA	88.389,22	0								0	-
SECONDA	69.142,35	13	7	5		1				13	898.850,55
PROFESSIONISTI E MEDICI EPNE	Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	ASSUNZIONI/ PROGRESSIONI SU BUDGET 2025 - CESSAZIONI 2024	Concorso pubblico	Scorrimento graduatorie	Stabilizzazioni	Mobilità da altre PPAA	Apprendistato	Prog. tra le aree "in deroga" previste da CCNL a valere sul turnover	Prog. tra le aree (art. 52 d. lgs. 165/2001)	Unità da assumere annualità 2025	Valore finanziario Unità da assumere annualità 2025
MEDICO II LIV.-tempo pieno	72.471,35	2		2						2	144.942,70
MEDICO I LIV.-tempo pieno	57.820,89	8	4			4				8	462.567,12
PROFESSIONISTI Tecn.Ed. II LIV.	73.065,18	0								0	-
PROFESSIONISTI Tecn.Ed. I LIV.	62.589,68	0								0	-
PROFESSIONISTI Stat.Att. II LIV.	73.065,18	0								0	-
PROFESSIONISTI Stat.Att. I LIV.	62.589,68	0								0	-
PROFESSIONISTI Legale II LIV.	73.065,18	0								0	-
PROFESSIONISTI Legale I LIV.	62.589,68	0								0	-
AREE/ CATEGORIE/ QUALIFICHE	Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	ASSUNZIONI/ PROGRESSIONI SU BUDGET 2025 - CESSAZIONI 2024	Concorso pubblico	Scorrimento graduatorie	Stabilizzazioni	Mobilità da altre PPAA	Apprendistato	Prog. tra le aree "in deroga" previste da CCNL a valere sul turnover	Prog. tra le aree (art. 52 d. lgs. 165/2001)	Unità da assumere annualità 2025	Valore finanziario Unità da assumere annualità 2025
Area EP	101.790,16	44	44							44	4.478.767,04
Area EP - Progressioni tra le aree	62.865,85	44							44	44	2.766.097,40
Area Funzionari	38.924,31	27	22	5						27	1.050.956,37
Area Funzionari - Progressioni tra aree	6.873,60	0								0	-
Area Assistenti	32.050,71	0								0	-
Area Assistenti - Progressioni tra aree	1.590,96	0								0	-
Area Operatori	30.459,75	0	0							0	-
Insegnanti	36.385,31	4	4							4	145.541,24
TOTALE		142								142	9.947.722,42

Su totale budget 2025 di € 38.380.756,64

Assunzioni programmate 2025

In tabella sono riportate le assunzioni già autorizzate con dPCM del 20 giugno 2019 (budget 2018 e 2019), del 29 marzo 2022 (budget 2020 e 2021) con dPCM dell'11 maggio 2023 (budget 2022) e con dPCM del 17 dicembre 2024 (budget 2023) da acquisire, queste ultime, con le modalità assunzionali indicate nei dPCM ovvero con le diverse modalità individuate a seguito di apposita richiesta di rimodulazione formulata ai Ministeri vigilanti e autorizzata con nota DFP_0070900-P-09/11/2023 del Dipartimento della Funzione pubblica, dPCM del 17 dicembre 2024 (budget 2023) e con nota MEF – RGS – Prot. 134351 del 14/02/2025 (budget 2023 esclusivamente con riferimento all'area degli assistenti), con budget 2024 e budget 2025 in attesa di autorizzazione, nonché di risorse straordinarie assegnate all'INPS da disposizioni di legge e da disposizioni contrattuali.

DIRIGENTI	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Unità da assumere ex lege	Unità da assumere sul budget 2024-cessazioni 2023	Unità da assumere sul budget 2025-cessazioni 2024	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
PRIMA	88.389,22	2	0	1	0	3	265.167,66
SECONDA	69.142,35	98	0	15	13	126	8.711.936,10
PROFESSIONISTI E MEDICI EPNE	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Unità da assumere ex lege	Unità da assumere sul budget 2024-cessazioni 2023	Unità da assumere sul budget 2025-cessazioni 2024	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
MEDICO II LIV.-tempo pieno	72.471,35	4	0	7	2	13	942.127,55
MEDICO I LIV.-tempo pieno	57.820,89	151	1069	12	8	1240	71.697.903,60
PROFESSIONISTI Tecn.Ed. II LIV.	73.065,18	0	0	0	0	0	0,00
PROFESSIONISTI Tecn.Ed. I LIV.	62.589,68	6	0	4	0	10	625.896,80
PROFESSIONISTI Stat.Att. II LIV.	73.065,18	0	0	0	0	0	0,00
PROFESSIONISTI Stat.Att. I LIV.	62.589,68	7	0	2	0	9	563.307,12
PROFESSIONISTI Legale II LIV.	73.065,18	0	0	0	0	0	0,00
PROFESSIONISTI Legale I LIV.	62.589,68	47	0	0	0	47	2.941.714,96
AREE/ CATEGORIE/ QUALIFICHE	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Unità da assumere ex lege	Unità da assumere sul budget 2024-cessazioni 2023	Unità da assumere sul budget 2025-cessazioni 2024	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
EP	101.790,16	0	0	0	44	44	4.478.767,04
EP (PV)	62.865,85	0	0	0	44	44	2.766.097,40
	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Unità da assumere ex lege	Unità da assumere sul budget 2024-cessazioni 2023	Unità da assumere sul budget 2025-cessazioni 2024	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
Funzionari	38.924,31	1034	1514	1123	27	3698	143.942.098,38
Funzionari (PV)	6.873,60	622	0	0	0	622	4.275.379,20
Assistenti	32.050,71	1343	0	0	0	1343	43.044.103,53
Assistenti (PV)	1.590,96	13	0	0	0	13	20.682,48
Operatori	30.459,75	14	0	0	0	14	426.436,50
	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Unità da assumere ex lege	Unità da assumere sul budget 2024	Unità da assumere sul budget 2025	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
Insegnanti	36.385,31	11	0	0	4	15	545.779,65
TOTALE		3352	2583	1164	142	7241	285.247.397,97

Dettaglio unità su budget precedenti - altre qualifiche

Personale INPS	DPCM 20.06.19	DPCM 29.03.22	DPCM 11.05.23	DL 73/2022	D.lgs 62/2024	DL 19/2024	DPCM 17.12.24	Assunzioni da budget 2024*	Mobilità non neutrale da budget 2024*	Mobilità neutrale - da piano 2023	Legge 68/99 (Categorie protette)
Dirigenti II f.		28	40				30	11	4		
Medici II livello			2				2	7			
Medici I livello			37		1.069		114	12			
Professionisti - Tecn.Ed. II livello											
Professionisti - Tecn.Ed. I livello			1				5	4			
Professionisti - Stat. Att. II livello											
Professionisti - Stat. Att. I livello			7					2			
Professionisti - Legale II livello											
Professionisti - Legale I livello			20				27				
Consul. profilo informatico II liv.											
Area Elevate Professionalità											
Famiglie Area Funzionari	39	5	316	98	1.061	355	631	1.011	112	43	63
Ispettori di vigilanza						355					
Funz. Prog.-Erog.-Contr. Servizi	39	5	273	98	142		426	930	102	33	63
Funzionario tecnico			28				35	74		1	
Funzionario sanitario			15		919		82	6	10	9	
Funzionario informatico							88	1			
Famiglie Area Assistenti	4		585	0			738	0	0	16	
Assistente ai Servizi	4		316				728		0	16	
Assistente tecnico			25				4				
Assistente informatico			244				6				
Operatore Amministrativo	14										
Insegnanti		11									
TOTALI	57	44	1.008	98	2.130	355	1.547	1.047	116	59	63

Modalità assunzionali 2025 – posti da neutralizzare

Qualifica	Modalità di reclutamento	Unità Budget 2025	Unità Budget 2024	Unità Budget precedenti	Altri budget	Unità totali
Dirigenti II f. Amministrativi	Concorso pubblico SNA	7	6	49		62
	Concorso pubblico INPS	5	4	27		36
	Art. 28, comma 1-ter d. lgs. 165/2001	1	1	10		12
	Mobilità	0	4	0		4
	Concorso pubblico INPS*			1		1
	Mobilità*			1		1
Totale		13	15	88		116
Dirigenti II f. Informatici	Concorso pubblico INPS			7		7
	Art. 28, comma 1-ter d. lgs. 165/2001			3		3
Totale		0	0	10		10
Medici II livello	Scorrimento graduatoria concorso pubblico	2	7	2		11
	Contenziosi in corso			2		2
Totale		2	7	4		13
Medici I livello	Mobilità/Concorso pubblico INPS	8	12	147	1.069	1236
	Concorso pubblico INPS*			1		1
	Mobilità	0	0	2		2
	Riammissioni			1		1
	Totale	8	12	151	1069	1240
Professionisti - Tecn.Ed.	Scorrimento graduatoria concorso pubblico	0	4	4		8
	Contenziosi in corso			2		2
Totale		0	4	6		10
Professionisti - Stat. Att.	Concorso pubblico INPS	0	2	7		9
Totale		0	2	7		9
Professionisti - Legali	Concorso pubblico INPS	0	0	43		43
	Contenziosi in corso			4		4
Totale		0	0	47		47
Area Elevate Professionalità	Concorso pubblico INPS	44				44
Totale		44	0	0		44
Ispettori di Vigilanza	Concorso pubblico INPS	0	0		355	355
	Scorrimento graduatoria concorso pubblico	5				5
	Cambio famiglia	76				76
Totale		81	0	0	355	436

*Unità riservate alla sede di Bolzano

Qualifica	Modalità di reclutamento	Unità Budget 2025	Unità Budget 2024	Unità Budget precedenti	Altri budget	Unità totali
Funz. Prog.-Erog.-Contr. Servizi	Mobilità/Concorso pubblico INPS	22	930	738	142	1.832
	Scorrimento graduatoria/Concorso pubblico			0		0
	Concorso pubblico INPS*			0		0
	Contenziosi in corso			16		16
	Mobilità		102	81		183
	Legge 68/99		63			63
	Mobilità neutrale		0	33		33
	Riammissioni			6		6
Totale		22	1.095	874	142	2.133
Funzionario tecnico	Mobilità/Concorso pubblico INPS		74	60		134
	Mobilità		0	3		3
	Mobilità neutrale		0	1		1
Totale			74	64		138
Funzionario sanitario	Concorso pubblico INPS/Scorrimento graduatoria	0	6	80	919	1.005
	Concorso pubblico INPS*			1		1
	Mobilità neutrale		0	9		9
	Mobilità		10	15		25
	Cambio famiglia	3				3
	Riammissioni			1		1
Totale		3	16	106	919	1044
Funzionario informatico	Mobilità/Concorso pubblico INPS	0	0	88		88
	Concorso pubblico INPS*		1			1
	Cambio famiglia	47				47
Totale		47	1	88	0	136
Assistente ai Servizi	Mobilità/Concorso pubblico INPS	0		960		960
	Concorso pubblico INPS*			27		27
	Mobilità		0	61		61
	Mobilità neutrale		0	16		16
Totale		0	0	1064		1064
Assistente tecnico	Mobilità/Concorso pubblico INPS	0	0	25		25
	Mobilità		0	4		4
Totale		0	0	29		29
Assistente informatico	Mobilità/Concorso pubblico INPS	0	0	249		249
	Concorso pubblico INPS*			1		1
Totale		0	0	250		250
Operatore Amministrativo	Stabilizzazione		0	14		14
	Concorso pubblico INPS	0				0
Totale		0	0	14		14
Insegnanti	Concorso pubblico INPS	4	0	11		15
Totale		4	0	11		15

Progressioni

QUALIFICA	BUDGET	UNITÀ
Area Elevate Professionalità	2025	44
Funz. Prog.-Erog.-Contr. Servizi	2022	1
	2023	621
Assistente ai Servizi	2022	13

La tabella indica le progressioni verticali ex art. 18 c. 6 CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019 – 2021 suddivise per qualifica (Funzionari e Assistenti), per budget e relativo numero di unità, a cui si aggiungono le progressioni all'area delle Elevate Professionalità su budget 2025.

Riepilogo anno 2025 esclusa Dirigenza I fascia

Personale INPS	Trattamento economico fondamentale +oneri riflessi	Fabbisog no sostenibi le	Consistenza di personale al 31.12.2024	Previsio ni Cessazio ni 2025	Previsioni cessazioni da cambio famiglia	Previsione cessazioni da progressio verticali autorizz ate	DPCM 20.06.19	DPCM 29.03.22	DPCM 11.05.23	DL 73/20 22	D.lgs 62/20 24	DL 19/2 024	DPCM 17.12. 24	Progressio ni da budget 2024	Assunzio ni da budget 2024	Mobilità non neutrale da budget 2024	Mobilità neutrale - da piano 2023	Mobil ità neutr ale 2024	Legge 68/99 (Categori e protette)	Progress ioni verticali	Assun zioni da budge t 2025	Assu nzion i per camb io famig lia	Mobilità non neutrali 2025	Previsione al Personale al 31.12.202 5	Differenza Fabbisogno / Personale al 31.12.2025	
Dirigenti II f.	€ 69.142,35	442	325	9				28	40				30		11	4					13			442	0	
Medici II livello	€ 72.471,35	97	84	2					2				2		7						2			95	-2	
Medici I livello	€ 57.820,89	1.700	460	9					37		1.069		114		12						8			1.691	-9	
Professionisti - Tecn.Ed. II livello	€ 73.065,18	94	28	1																9			36	-2		
Professionisti - Tecn.Ed. I livello	€ 62.589,68		56	1		9			1				5		4								56			
Professionisti - Stat. Att. II livello	€ 73.065,18	42	13	0																3			16	0		
Professionisti - Stat. Att. I livello	€ 62.589,68		20	0		3			7						2								26			
Professionisti - Legale II livello	€ 73.065,18	329	101	14																37			124	-14		
Professionisti - Legale I livello	€ 62.589,68		181	0		37			20				27										191			
Consul. profilo informatico II liv.	€ 73.065,18	1	1	0																			1	0		
Area Elevate Professionalità	€ 101.790,16	88	0	0																44	44		88	0		
Famiglie Area Funzionari	€ 38.924,31	27.033	22.650	714	126	622	39	5	316	98	1.061	355	631	0	1.011	112	43	0	63	0	27	126	26.269	-764		
Ispettori di vigilanza	€ 38.924,31	1.219	761	21								355									5	76	1.176	-43		
Funz. Prog.-Erog.- Contr. Servizi	€ 38.924,31	23.196	20.589	650	126	50	622	39	5	273	98	142	426		930	102	33		63		22		22.518	-678		
Funzionario tecnico	€ 38.924,31	238	100	7		0			28				35		74		1						231	-7		
Funzionario sanitario	€ 38.924,31	1.404	360	15					15		919		82		6	10	9				3		1.389	-15		
Funzionario informatico	€ 38.924,31	976	840	21		0							88		1						47		955	-21		
Famiglie Area Assistenti	€ 32.050,71	2.664	1.307	54		622	53	4	585	0			738		0	0	16	0					2.027	-637		
Assistente ai Servizi	€ 32.050,71	2.125	1.304	54		622	53	4	316				728				16						1.745	-380		
Assistente tecnico	€ 32.050,71	35	0	0		0			25				4										29	-6		
Assistente informatico	€ 32.050,71	504	3	0		0			244				6										253	-251		
Operatore Amministrativo	€ 30.459,75	56	42	1		53	14																2	-54		
Insegnanti*	€ 36.385,31	20	5	1				11													4		19	-1		
TOTALI		32.566	25.273	806	126	774	675	57	44	1.008	98	2.130	355	1.547	0	1.047	116	59	0	63	93	98	126	0	31.083	-1.483

Programma assunzionale 2026

In tabella viene esposto il programma assunzionale dell'Istituto relativo al 2026 per tutte le qualifiche funzionali, finanziato tramite impiego di risorse ordinarie da autorizzare (budget 2026)

DIRIGENTI	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Unità da assumere ex lege - totali	Unità da assumere sul budget 2026-cessati 2025	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
PRIMA	88.389,22				0	0,00
SECONDA	69.142,35			6	6	414.854,10
PROFESSIONISTI E MEDICI EPNE	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Unità da assumere ex lege - totali	Unità da assumere sul budget 2026-cessati 2025	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
MEDICO II LIV.-tempo pieno	72.471,35				0	0,00
MEDICO I LIV.-tempo pieno	57.820,89				0	0,00
PROFESSIONISTI Tecn.Ed. II LIV.	73.065,18				0	0,00
PROFESSIONISTI Tecn.Ed. I LIV.	62.589,68			5	5	312.948,40
PROFESSIONISTI Stat.Att. II LIV.	73.065,18				0	0,00
PROFESSIONISTI Stat.Att. I LIV.	62.589,68				0	0,00
PROFESSIONISTI Legale II LIV.	73.065,18				0	0,00
PROFESSIONISTI Legale I LIV.	62.589,68			5	5	312.948,40
AREE/ CATEGORIE/ QUALIFICHE	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Unità da assumere ex lege - totali	Unità da assumere sul budget 2026-cessati 2025	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
EP	0				0	0,00
EP (PV) (6)					0	0,00
	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Unità da assumere ex lege - totali	Unità da assumere sul budget 2026-cessati 2025	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
Funzionari	38.924,31			520	520	20.240.641,20
Funzionari (PV)	6.873,60				0	0,00
Assistenti	32.050,71				0	0,00
Assistenti (PV)	1.590,96				0	0,00
Operatori	30.459,75				0	0,00
	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere ex lege - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2026-cessati 2025 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
Insegnanti	36.385,31			1	1	36.385,31
TOTALE					537	21.317.777,41

Programma assunzionale 2027

In tabella viene esposto il programma assunzionale dell'Istituto relativo al 2027 per tutte le qualifiche funzionali, finanziato tramite impiego di risorse ordinarie da autorizzare (budget 2027)

DIRIGENTI	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Unità da assumere ex lege	Unità da assumere sul budget 2027-cessati 2026	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
PRIMA	88.389,22				0	0,00
SECONDA	69.142,35			11	11	760.565,85
ROFESSIONISTI E MEDICI EPNE	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Unità da assumere ex lege	Unità da assumere sul budget 2027-cessati 2026	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
MEDICO II LIV.-tempo pieno	72.471,35			12	12	869.656,20
MEDICO I LIV.-tempo pieno	57.820,89			10	10	578.208,90
PROFESSIONISTI Tecn.Ed. II LIV.	73.065,18				0	0,00
PROFESSIONISTI Tecn.Ed. I LIV.	62.589,68			2	2	125.179,36
PROFESSIONISTI Stat.Att. II LIV.	73.065,18				0	0,00
PROFESSIONISTI Stat.Att. I LIV.	62.589,68			1	1	62.589,68
PROFESSIONISTI Legale II LIV.	73.065,18				0	0,00
PROFESSIONISTI Legale I LIV.	62.589,68			13	13	813.665,84
AREE/ CATEGORIE/ QUALIFICHE	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Unità da assumere ex lege	Unità da assumere sul budget 2027-cessati 2026	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
EP	0				0	0,00
EP (PV) (6)					0	0,00
	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Unità da assumere ex lege	Unità da assumere sul budget 2027-cessati 2026	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
Funzionari	38.924,31			562	562	21.875.462,22
Funzionari (PV)	6.873,60				0	0,00
Assistenti	32.050,71				0	0,00
Assistenti (PV)	1.590,96				0	0,00
Operatori	30.459,75				0	0,00
	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Unità da assumere ex lege	Unità da assumere sul budget 2026-cessati 2025	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
Insegnanti	36.385,31			1	1	36.385,31
TOTALE					612	25.121.713,36

Modalità assunzionali 2026 – 2027

Modalità assunzionali 2026

Qualifica	Modalità di reclutamento	Unità
Dirigenti II f. Amministrativi	Concorso pubblico SNA	3
	Concorso pubblico INPS	3
	Art. 28, comma 1-ter d. lgs. 165/2001	
Totale	6	
Professionisti - Tecn.Ed.	Scorrimento graduatoria concorso pubblico	5
Professionisti - Legale	Concorso pubblico INPS	5
Ispettori	Concorso pubblico INPS	20
Funz. Prog.-Erog.-Contr. Servizi	Concorso pubblico INPS	500
Insegnante	Concorso pubblico INPS	1

Modalità assunzionali 2027

Qualifica	Modalità di reclutamento	Unità
Dirigenti II f. Amministrativi	Concorso pubblico SNA	6
	Concorso pubblico INPS	4
	Art. 28, comma 1-ter d. lgs. 165/2001	1
Totale	11	
Medici II livello	Concorso pubblico INPS	12
Medici I livello	Concorso pubblico INPS	10
Professionisti - Tecn.Ed.	Concorso pubblico INPS	2
Professionisti - Stat. Att.	Concorso pubblico INPS	1
Professionisti - Legale	Concorso pubblico INPS	13
Ispettori di vigilanza	Concorso pubblico INPS	43
Funz. Prog.-Erog.-Contr. Servizi	Concorso pubblico INPS	519
Insegnanti	Concorso pubblico INPS	1

Riepilogo anno 2026 esclusa Dirigenza I fascia

Personale INPS	Trattamento economico fondamentale + Oneri riflessi	Fabbisogno sostenibile	Personale al 31.12.2025	Previsione cessazioni 2026	Assunzioni e mobilità non neutrale da budget 2026	Personale al 31.12.2026	Delta Fabbisogno/Forza stimata al 31.12.2026
Dirigenti II f.	€ 69.142,35	442	442	6	6	442	0
Medici II livello	€ 72.471,35	97	95	0		95	-2
Medici I livello	€ 57.820,89	1.700	1.691	0		1.691	-9
Professionisti - Tecn.Ed. II livello	€ 73.065,18	94	36	4		32	-2
Professionisti - Tecn.Ed. I livello	€ 62.589,68		56	1	5	60	
Professionisti - Stat. Att. II livello	€ 73.065,18	42	16	0		16	0
Professionisti - Stat. Att. I livello	€ 62.589,68		26	0		26	
Professionisti - Legale II livello	€ 73.065,18	329	124	5		119	-14
Professionisti - Legale I livello	€ 62.589,68		191	0	5	196	
Consul. profilo informatico II liv.	€ 73.065,18	1	1	0		1	0
Area Elevate Professionalità	€ 101.790,16	88	88	0		88	0
Famiglie Area Funzionari	€ 38.924,31	27.033	26.269	554	520	26.235	-798
Ispettori di vigilanza	€ 38.924,31	1.219	1.176	20	20	1.176	-43
Funz. Prog.-Erog.-Contr. Servizi	€ 38.924,31	23.196	22.518	500	500	22.518	-678
Funzionario tecnico	€ 38.924,31	238	231	7		224	-14
Funzionario sanitario	€ 38.924,31	1.404	1.389	10		1.379	-25
Funzionario informatico	€ 38.924,31	976	955	17		938	-38
Famiglie Area Assistenti	€ 32.050,71	2.664	2.027	49	0	1.978	-686
Assistente ai Servizi	€ 32.050,71	2.125	1.745	49		1.696	-429
Assistente tecnico	€ 32.050,71	35	29	0		29	-6
Assistente informatico	€ 32.050,71	504	253	0		253	-251
Operatore Amministrativo	€ 30.459,75	56	2			2	-54
Insegnanti*	€ 36.385,31	20	19	1	1	19	-1
TOTALI		32.566	31.083	620	537	31.000	-1.566

Riepilogo anno 2027 esclusa Dirigenza I fascia

Personale INPS	Trattamento economico fondamentale + Oneri riflessi	Fabbisogno sostenibile	Personale al 31.12.2026	Previsione cessazioni 2027	Assunzioni da budget 2027	Personale al 31.12.2027	Delta Fabbisogno/Forza stimata al 31.12.2027
Dirigenti II f.	69.142	442	442	11	11	442	0
Medici II livello	72.471	97	95	12	12	95	-2
Medici I livello	57.821	1.700	1.691	10	10	1.691	-9
Professionisti - Tecn.Ed. II livello	73.065	94	32	2		30	-2
Professionisti - Tecn.Ed. I livello	62.590		60	0	2	62	
Professionisti - Stat. Att. II livello	73.065	42	16	1		15	0
Professionisti - Stat. Att. I livello	62.590		26	0	1	27	
Professionisti - Legale II livello	73.065	329	119	11		108	-14
Professionisti - Legale I livello	62.590		196	2	13	207	
Consul. profilo informatico II liv.	73.065	1	1	0		1	0
Area Elevate Professionalità	101.790	88	88	0		88	0
Famiglie Area Funzionari	38.924	27.033	26.235	873	562	25.924	-1.109
Ispettori di vigilanza	38.924	1.219	1.176	43	43	1.176	-43
Funz. Prog.-Erog.-Contr. Servizi	38.924	23.196	22.518	775	519	22.262	-934
Funzionario tecnico	38.924	238	224	11		213	-25
Funzionario sanitario	38.924	1.404	1.379	13		1.366	-38
Funzionario informatico	38.924	976	938	31		907	-69
Famiglie Area Assistenti	32.051	2.664	1.978	65		1.913	-751
Assistente ai Servizi	32.051	2.125	1.696	64		1.632	-493
Assistente tecnico	32.051	35	29	0		29	-6
Assistente informatico	32.051	504	253	1		252	-252
Operatore Amministrativo	30.460	56	2			2	-54
Insegnanti*	36.385	20	19	0	1	20	0
TOTALI		32.566	31.000	987	612	30.625	-1.941

Spesa triennio 2025-2027

Spesa 2025

Spesa personale al 31.12.2025 (esclusi Dirigenti I fascia)	Spesa Dirigenti I fascia al 31.12.2025	Spesa riferita al trattamento economico fondamentale + oneri riflessi comandi in entrata	Totale spesa	Spesa massima potenziale sostenibile - SMPS -
€ 1.259.547.128,23	€ 4.065.904,12	€ 11.621.524,74	€ 1.275.234.557,09	€ 1.320.109.136,87

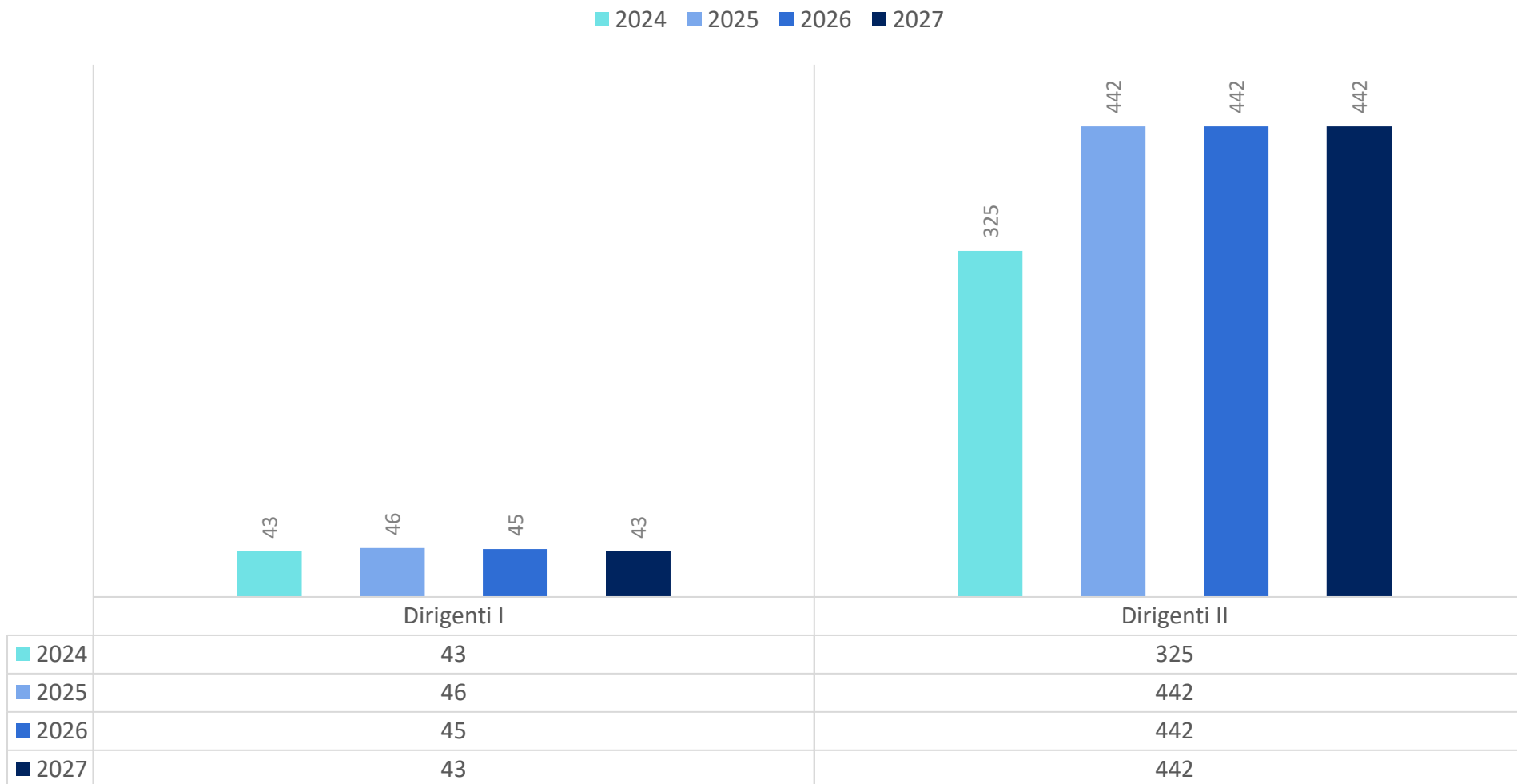
Spesa 2026

Spesa personale al 31.12.2026 (esclusi Dirigenti I fascia)	Spesa Dirigenti I fascia al 31.12.2026	Spesa riferita al trattamento economico fondamentale + oneri riflessi comandi in entrata	Totale spesa	Spesa massima potenziale sostenibile - SMPS -
€ 1.259.367.775,24	€ 3.977.514,90	€ 3.193.239,67	€ 1.266.538.529,81	€ 1.320.109.136,87

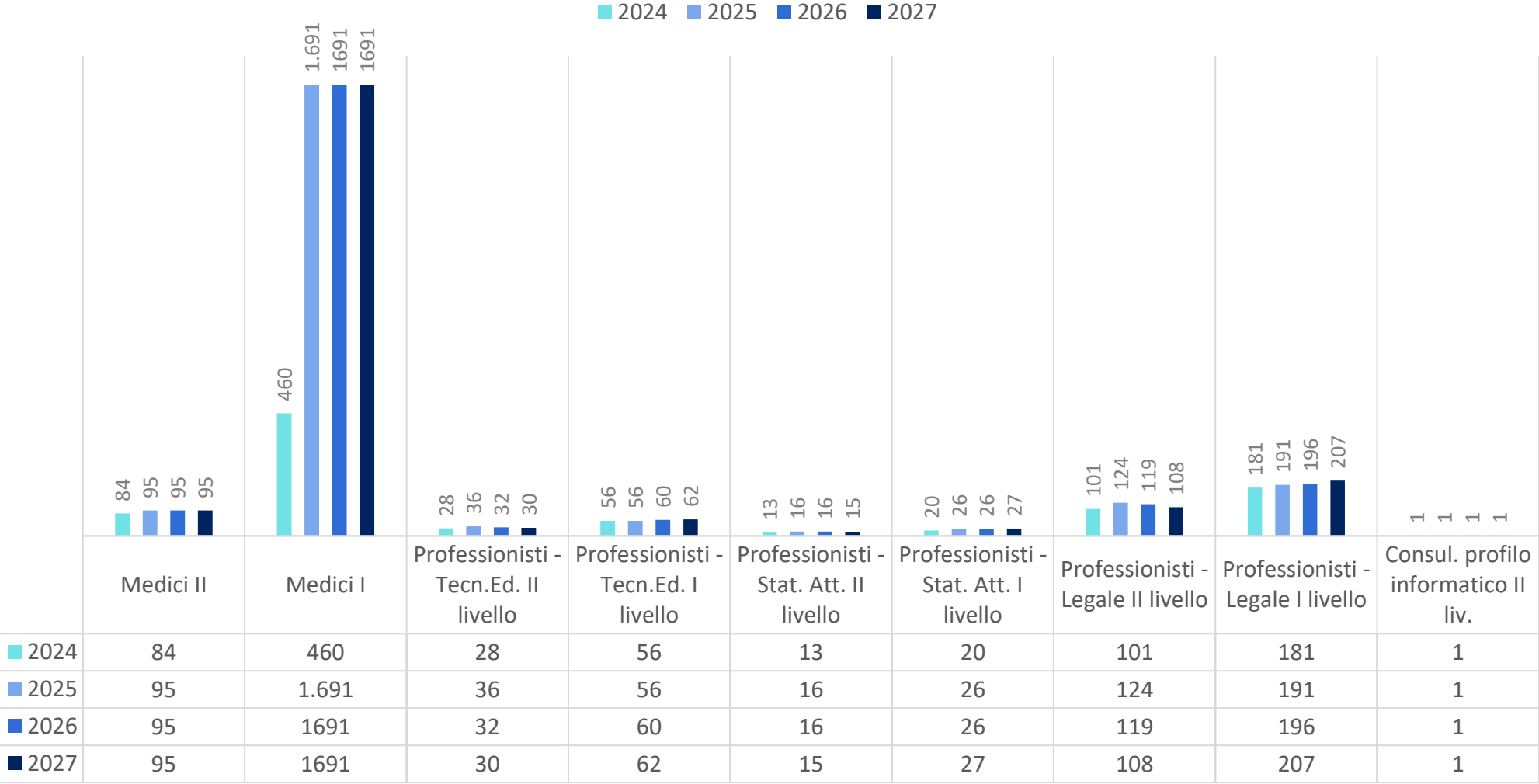
Spesa 2027

Spesa personale al 31.12.2027 (esclusi dirigenti I fascia)	Spesa Dirigenti I fascia al 31.12.2027	Spesa riferita al trattamento economico fondamentale + oneri riflessi comandi in entrata	Totale spesa	Spesa massima potenziale sostenibile - SMPS -
€ 1.245.068.746,99	€ 3.800.736,46	€ 1.232.491,59	€ 1.250.101.975,04	€ 1.320.109.136,87

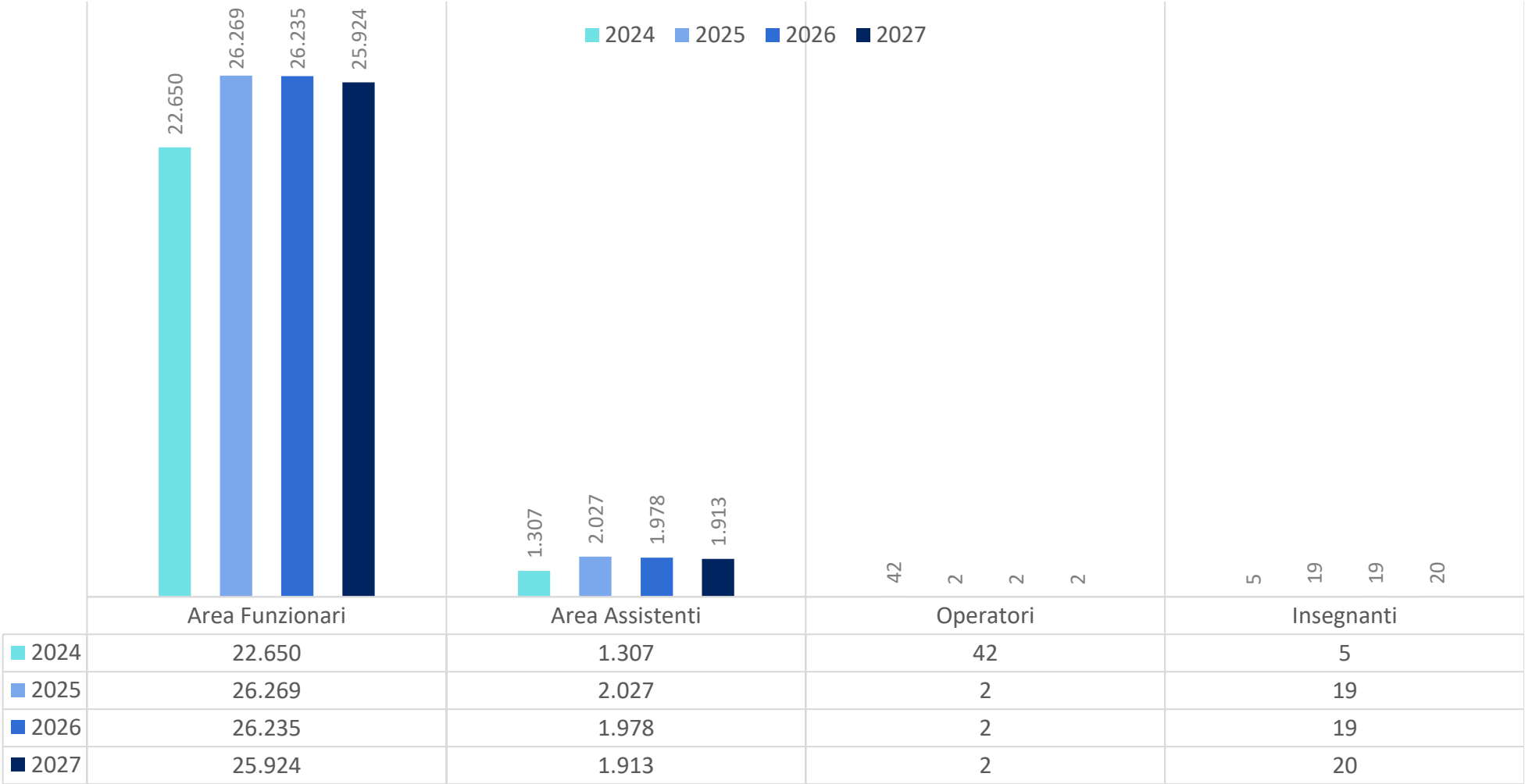
Sezione grafica - Dirigenti



Sezione grafica - Area Medici e Professionisti



Sezione grafica – Famiglie Professionali e Insegnanti







**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2025-2027**

Sommario

1. Premessa	3
2. Riepilogo programmazione 2024 derivante dall'applicazione del rinnovo contrattuale	7
3. Programmazione 2025-2027	10
3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2024	10
3.2 Spesa potenziale massima sostenibile	12
3.3 Fabbisogno sostenibile per il triennio 2025-2027	13
3.4 Programma assunzionale e spesa triennio 2025-2027 - Dirigenza I fascia	14
3.5 Programma assunzionale e spesa anno 2025 – Altre qualifiche	15
4. Programma assunzionale 2026	23
5. Programma assunzionale 2027	24
6. Spesa nel triennio 2025-2027	28
7. Conclusioni	28

1. Premessa

In considerazione dei nuovi parametri retributivi previsti dal CCNL del comparto "Funzioni centrali" 2022/2024 sottoscritto in data 27 gennaio 2025, dell'emanazione da parte del MEF - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato - Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico, della Circolare n. 8 del 7 aprile 2025 ad oggetto *Indicazioni operative in merito alla riduzione del turn over per l'anno 2025 prevista dall'articolo 1, commi 822-830, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027"* e a seguito della trasmissione delle tabelle per la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2025-2027 (PROSPETTI PTFP 25-27 – EPNE) inviate con PEC protocollo DFP-0011273-P-12/02/2025 e ritrasmesse, in quanto sottoposte a variazioni, in data 11 aprile 2025 con PEC protocollo n. INPS.0003.11/04/2025.00121, si rende necessario procedere all'aggiornamento della programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2025-2027 e, preliminarmente, conformare la programmazione 2024 ai nuovi parametri retributivi.

A tal fine, si procede ad adeguare la programmazione dei fabbisogni di personale 2024 e, successivamente, 2025-2027 ai già richiamati nuovi parametri retributivi previsti dal CCNL del comparto "Funzioni centrali" 2022/2024 e a riportare nel triennio 2025-2027, come da Delibera CDA n.17/2025, le novelle derivanti dalla legge n. 207 del 30 dicembre 2024 recante il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027" che di seguito si richiamano.

- ✓ L' art. 1, comma 149 prevede l'istituzione di tre posizioni dirigenziali di livello generale presso l'INPS al fine di supportare l'attuazione delle riforme PNRR e migliorare i servizi. Contestualmente, aumenta la dotazione organica della dirigenza di prima fascia e sopprime posizioni equivalenti in termini finanziari, senza creare nuovi oneri per la finanza pubblica. Di seguito si riporta il dettato normativo.

In considerazione degli impegni derivanti dall'attuazione delle riforme previste dal PNRR, comprese quelle relative alla disabilità ai sensi della legge 22 dicembre 2021, n. 227, e dei progetti correlati, per rafforzare il coordinamento strategico e operativo, promuovere la digitalizzazione e la semplificazione dei processi, potenziare i servizi, ottimizzare il raccordo tra le strutture coinvolte e sviluppare servizi finalizzati all'erogazione e all'incremento dell'efficienza delle prestazioni istituzionali, sono istituite presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale 3 posizioni di funzione dirigenziale di livello generale, con corrispondente incremento della dotazione organica della dirigenza di prima fascia e soppressione di un numero di posizioni dirigenziali di livello non generale equivalente sul piano finanziario, già assegnate al medesimo Istituto, e di un corrispondente ammontare di facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente. Dall'attuazione del presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

L'applicazione di tale previsione ha comportato una rideterminazione del fabbisogno dei dirigenti di I fascia da 43 a 46 unità e dei dirigenti di II fascia da 446 a 442 unità.

- ✓ L'art. 1, comma 823 dispone che *"All'articolo 3, comma 1, della legge 19 giugno 2019, n. 56, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «Per le amministrazioni di cui al primo periodo con più di 20 dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la percentuale ivi prevista è pari al 75 per cento per l'anno 2025 e al 100 per cento a decorrere dall'anno 2026.»"*. Ne deriva una conseguente riduzione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato per l'anno 2025 nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 75 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.
- ✓ L'Art 1 comma 833 dispone che *"Per effetto di quanto previsto dai commi da 822 a 830 del presente articolo, le amministrazioni, nell'ambito dei piani triennali dei fabbisogni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, provvedono ad adeguare la propria dotazione organica, anche in termini finanziari. Le amministrazioni non soggette alla adozione dei predetti piani provvedono ad adeguare la propria dotazione organica secondo i rispettivi ordinamenti. L'adeguamento della dotazione organica è asseverato dall'organo di controllo. "In applicazione di tale disposizione, la dotazione organica dell'Istituto, per effetto del taglio in termini finanziari pari ad € 12.815.682,85, è stata modificata in 32.612 unità.*

Con Circolare n. 8 del 7 aprile 2025 ad oggetto *"Indicazioni operative in merito alla riduzione del turn over per l'anno 2025 prevista dall'articolo 1, commi 822-830, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027"* il MEF - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato - Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico, ha ulteriormente specificato che la riduzione del 25 per cento delle facoltà assunzionali relative all'anno 2025, generando un risparmio strutturale di bilancio, comporta l'obbligo, sancito dall'articolo 1 comma 833 della suddetta legge 30 dicembre 2024, n. 207, di adeguare corrispondentemente la dotazione organica delle amministrazioni interessate, anche in termini finanziari.

In particolare, *"in sede di predisposizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 (quale sezione del P.I.A.O. 2025-2027) le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 1, della legge n. 56 del 2019 danno conto del minor budget assunzionale disponibile per l'anno 2025 (in applicazione del comma 823) e procedono alla soppressione di un numero di posti nella propria dotazione organica il cui valore finanziario sia non inferiore all'entità della predetta riduzione del 25 per cento."*

Inoltre, in applicazione del comma 834 dell'articolo 1 della suddetta legge, il quale dispone che *"Entro il 30 aprile di ciascun anno (dal 2025) le somme derivanti dall'applicazione dei commi da 823 a 830 sono versate, dalle amministrazioni interessate, su apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato (Capitolo n. 3441, rubricato "Versamenti da parte delle amministrazioni pubbliche delle somme derivanti dai risparmi di spesa conseguiti per effetto della riduzione del turn over in materia di assunzioni") e restano acquisite all'Erario", si*

comunica che il taglio corrispondente al 25 per cento del budget delle cessazioni verificatesi nell'anno 2024 è risultato pari a € 12.815.682,85.

Tale somma è stata calcolata sulla base del budget da cessazioni intercorse nell'anno 2024 rivalutato a seguito della sottoscrizione del CCNL Comparto Funzioni Centrali periodo 2022/2024 e del calcolo delle indennità di vacanza contrattuale di cui alle tabelle fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con PEC protocollo DFP-0011273-P-12/02/2025 e aggiornate come riportato nella PEC protocollo INPS.0003.11/04/2025.00121 trasmessa in data 11 aprile 2025.

In data 28 aprile 2025 la Direzione centrale Bilanci, Contabilità e Servizi fiscali ha proceduto al relativo versamento alla Ragioneria generale dello Stato con mandato protocollo n. 99760.

Ciò premesso, si rende necessario procedere a modificare preliminarmente il budget 2025, calcolato sui risparmi da cessazioni intercorse nel 2024, e successivamente l'intero programma assunzionale previsto nel triennio 2025-2027, alla luce del già menzionato taglio della dotazione organica pari al 25 per cento, come evidenziato nelle tabelle che seguono.

Si rende infine necessario procedere all'aggiornamento del programma assunzionale per l'anno 2025, oltre che per effetto delle nuove retribuzioni e del taglio della dotazione organica, anche in conseguenza dei nuovi PROSPETTI PTFP 25-27 – EPNE, sopra richiamati, e alle successive interlocuzioni riepilogate con PEC protocollo INPS.0003.06/06/2025.0017812, in cui per il triennio in corso, al fine di scongiurare situazioni di sovrannumero rispetto all'organico, si indica di non considerare le previsioni di cessazione (sia da turnover che da progressione tra le Aree) nella contabilizzazione dei posti vacanti utili a definire il programma assunzionale.

Sul punto si specifica che, una volta consolidatesi le cessazioni da turnover e da progressioni relative a procedure avviate nel corso dell'anno 2024 contabilizzate nell'anno 2025, e, a valle della pubblicazione del dPCM che autorizza all'utilizzo del budget 2024, derivante da risparmi da cessazioni 2023, l'Istituto potrà avanzare alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per la funzione pubblica - Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico - e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato – IGOP richiesta di rimodulazione, indicando il numero e le rispettive qualifiche delle unità di personale cessate e dei relativi oneri certificati dagli organi controllo.

L'Istituto, inoltre, conformandosi alle indicazioni riepilogate con la richiamata PEC protocollo INPS.0003.06/06/2025.0017812 si impegna a adeguarsi alla verifica del rispetto della coerenza tra consistenza e dotazione organica procedendo, prima dell'immissione in ruolo, al controllo sulla congruità numerica del personale. In particolare, al fine di garantire la coerenza della dotazione organica rispetto alla consistenza dei dirigenti di II fascia, a maturazione delle immissioni in ruolo, procederà a valutare la coerenza numerica degli incarichi ex art. 19 c. 5 bis e comma 6 D. Lgs. 165/2001 verificandone scadenze

ed eventuale avvio di procedure di mobilità. L'Istituto, nel confermare, inoltre, la facoltà di procedere all'applicazione dell'art. 1, comma 165, della legge n. 207 del 30 dicembre 2024, definisce al 4% il limite massimo percentuale delle facoltà assunzionali utilizzabili a tal fine. Tale facoltà si intende applicabile esclusivamente per il trattenimento in servizio, da un minimo di un anno a un massimo di tre anni, di unità di personale appartenente all'Area dei Funzionari.

Con riferimento alle norme che hanno effetto sulle modalità assunzionali, si evidenzia inoltre, che ai sensi del d.l. 202/2024 convertito con modifiche con Legge 21 febbraio 2025 n. 15, e, in particolare dell'art. 1, comma 10 bis, decorre non più dal 2025, ma dal 2026 l'esigenza di dare seguito al disposto normativo di cui all'art. 3, comma 8, della Legge 56/2019, così come modificato dall'art. 1, comma 14-ter, del D.L. 80/2021 che recita *"Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001."*

Al riguardo, il Decreto-Legge 25 del 14 marzo 2025 convertito con Legge n. 69 del 9 maggio 2025 ha modificato il comma 2-bis dell'articolo 30 del d.lgs 165/2001 con il seguente: *"A decorrere dall'anno 2026, le amministrazioni [...] destinano alle procedure di mobilità di cui al presente articolo una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali [...] provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando, appartenenti alla stessa area funzionale e con esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati, [...] che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno dodici mesi e che abbiano conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi. In caso di mancata attivazione delle procedure di mobilità entro l'anno di riferimento, le facoltà assunzionali autorizzate per l'anno successivo sono ridotte del 15 per cento, con conseguente adeguamento della dotazione organica, e i comandi in essere presso l'amministrazione cessano allo scadere del termine di sei mesi dall'avvio delle procedure concorsuali e non possono essere riattivati per diciotto mesi, nemmeno per il personale diverso da quello cessato. In caso di mancata presentazione della domanda di inquadramento, il personale cessa dal comando alla naturale scadenza e non può essere ulteriormente comandato anche presso una amministrazione diversa nei successivi diciotto mesi. [...] Gli inquadramenti di cui al presente comma avvengono, nei limiti dei posti vacanti, nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza e possono essere disposti anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria, previa rimodulazione della dotazione*

organica da inserire nella sezione del *Piano integrato di attività e organizzazione* relativa alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale.»

A tal proposito l'Istituto già dal 2025 è intenzionato ad avviare le procedure di mobilità volontaria nei ruoli, ai sensi del citato articolo.

Nella nuova programmazione per il triennio 2025/2027, così come scaturita dalle indicazioni dei Ministeri vigilanti di cui alla richiamata PEC protocollo INPS.0003.06/06/2025.0017812, si è proceduto:

- a una nuova valorizzazione dell'**Area delle Elevate Professionalità**, all'interno della quale si prevede un numero di unità di personale pari a 88 al cui reclutamento si procederà per il 50% mediante concorso pubblico e per il restante 50% con progressione interna da riservare al personale già appartenente all'Area dei Funzionari;
- alla valorizzazione in termini di risorse delle **procedure selettive di cambio famiglia professionale**, che interessa il passaggio di personale interno dalla Famiglia professionale dei Funzionari Progettazione – Erogazione e controllo dei servizi verso le Famiglie professionali Ispettori di vigilanza, Funzionari Informatici e Funzionari Sanitari;
- alla modifica del **fabbisogno sostenibile degli Insegnanti**, aumentato di n. 4 unità, in coerenza con il numero di cattedre necessarie alle attività della Struttura Sociale Liceo della Comunicazione San Bartolomeo;
- alla modifica del **fabbisogno sostenibile delle singole Aree professionali** come di seguito specificato:
 - **Area professionale Legale**: il fabbisogno sostenibile è stato ripristinato come da programmazione per il triennio precedente per effetto delle indicazioni di considerare le vacanze in organico al netto delle cessazioni previsionali. Il fabbisogno sostenibile viene quindi ripristinato in n. 329 unità;
 - **Area professionale Statistico-attuariale**: per effetto della modifica del fabbisogno sostenibile dell'area Legale, il fabbisogno sostenibile è stato riportato alla programmazione del triennio precedente con conseguente riduzione di 10 unità rispetto alla programmazione di cui alla delibera 17/2025. Il fabbisogno sostenibile viene quindi ripristinato in n. 42 unità;
 - **Area professionale Tecnico – edilizia**: il fabbisogno sostenibile è stato aumentato di n.1 unità di personale al fine di garantire esigenze di presidio dell'Area tecnica.

2. Riepilogo programmazione 2024 derivante dall'applicazione del rinnovo contrattuale

In via preliminare, la sottoscrizione in data 27 gennaio 2025 del CCNL del comparto "Funzioni centrali"

2022/2024 comporta l'esigenza di procedere all'adeguamento della programmazione triennale ai nuovi parametri retributivi e, in ragione della necessaria consequenzialità dei Piani, all'allineamento della programmazione 2024 che costituisce base per il calcolo della Spesa Potenziale Massima Sostenibile (SPMS) da cui prende avvio la pianificazione 2025-2027. Pertanto, si è provveduto a adeguare la programmazione dei fabbisogni di personale 2024 come di seguito.

Tabella 2a – Cessati 2023

DIRIGENTI	FASCIA	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	PRIMA	88.389,22	3	265.167,66
	SECONDA	69.142,35	22	1.521.131,70
PROFESSIONISTI E MEDICI EPNE		Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	MEDICO II LIV.-tempo pieno	72.471,35	7	507.299,45
	MEDICO I LIV.-tempo pieno	57.820,89	109	6.302.477,01
	PROFESSIONISTI Tecn.Ed. II LIV.	73.065,18	5	312.948,40
	PROFESSIONISTI Tecn.Ed. I LIV.	62.589,68	1	62.589,68
	PROFESSIONISTI Stat.Att. II LIV.	73.065,18	1	62.589,68
	PROFESSIONISTI Stat.Att. I LIV.	62.589,68		0,00
	PROFESSIONISTI Legale II LIV.	73.065,18	12	751.076,16
	PROFESSIONISTI Legale I LIV.	62.589,68		0,00
	CONS. PROFILO INF. II LIV.	73.065,18		0,00
AREE		Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	EP	101.790,16		0,00
		Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	Funzionari	38.924,31	1.003	39.041.082,93
	Assistenti	32.050,71	160	5.128.113,60

	Operatori	30.459,75	45	1.370.688,75
		Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	Insegnanti	36.385,31		0,00
		TOTALE Dir. I fascia	3	265.167,66
		TOTALE Dir. II fascia, Medici e prof.sti, Aree, Insegnanti	1.365	55.059.997,36
			1.368	55.325.165,02

Tabella 2b – Bandire e assumere 2024

FASCIA	Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	ASSUNZIONI/ PROGR ESSIONI SU BUDGET 2024	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO (indicare n° unità per ogni tipologia)							Unità da assumere su budget 2024	Valore finanziario Unità da assumere su budget 2024
			Corsi concorsi SNA XI	Concorsi pubblici	Scorrimento graduatorie	Art. 28, comma 1-ter d.lgs. 165/2001 -30 %	Art. 28, comma 1-ter d.lgs. 165/2001 -15 %	Incarichi dirigenziali a valere sul turno ver	Mobilità da altre PPAA		
Dirigenti	PRIMA	88.389,22	1	1						1	88.389,22
	SECONDA	69.142,35	15	6	4	1			4	15	1.037.135,25
Medici e Professionisti	MEDICO II LIV.- tempo pieno	72.471,35	7		7					7	507.299,45
	MEDICO I LIV.- tempo pieno	57.820,89	12		12					12	693.850,68
	PROFESSIONISTI Tecn.Ed. II LIV.	73.065,18	0							0	-
	PROFESSIONISTI Tecn.Ed. I LIV.	62.589,68	4		4					4	250.358,72
	PROFESSIONISTI Stat.Att. II LIV.	73.065,18	0							0	-
	PROFESSIONISTI Stat.Att. I LIV.	62.589,68	2		2					2	125.179,36
	PROFESSIONISTI Legale II LIV.	73.065,18	0							0	-
	PROFESSIONISTI Legale I LIV.	62.589,68	0							0	-
AREE/ CATEGORIE/ QUALIFICHE	Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	ASSUNZIONI/ PROGR ESSIONI SU	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO (indicare n° unità per ogni tipologia)							Unità da assumere su budget	Valore finanziario Unità da assumere su budget 2024
			Concorso	Scorrimento	Stabilizzazioni	Mobilità da	Apprendistato	Prog. tra le	Prog. tra le		

	BUDGET 2024	pubblico	graduatorie	altre PPAA	aree "in deroga" previste da CCNL a valere sul turno ver	aree (art. 52 d. lgs. 165/2001)	et 2024	
Area EP	101.790,16	0					0	-
Area EP - Progressioni tra le aree	0						0	-
Area Funzionari	38.924,31	1.123	1011	112			1123	43.712.000,13
Area Funzionari - Progressioni tra aree	6.873,60	0					0	-
Area Assistenti*	32.050,71	0					0	-
Area Assistenti - Progressioni tra aree	1.590,96	0					0	-
Area Operatori	30.459,75	0					0	-
Insegnanti	36.385,31	0					0	-
TOTALE		1.164					1.164	46.414.212,81

3. Programmazione 2025-2027

3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2024

La consistenza del personale dirigenziale e non dirigenziale al 31 dicembre dell'anno 2024 ammonta a n. 25.321 unità. Nello specifico, come rappresentato nella **Tabella 1- Personale in forza e spesa al 31.12.2024**, risultano n. 25.113 unità con contratto a tempo indeterminato.

Tabella 3.1a – Personale in forza e spesa al 31.12.2024

Personale INPS	TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE + ONERI RIFLESSI* (personale a tempo indeterminato)	Personale a tempo indeterminato	Personale a tempo indeterminato BZ	Spesa personale a tempo indeterminato	TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE + ONERI RIFLESSI (personale a tempo determinato)	Personale a tempo determinato (art. 19 co.6 dlgs 165/2001 + ingressanti con incarico ann.)	Spesa personale a tempo determinato	Totale Spesa personale a tempo indeterminato + determinato
Dirigenti I f.	€ 88.389,22	24		€ 2.121.341,28	€ 89.128,35			€ 2.121.341,28
Dirigenti II f. con incarico Liv.Gen.	€ 88.389,22	18		€ 1.591.005,96	€ 89.128,35			€ 1.591.005,96
Dirigenti I f. con incarico art. 19 co 6					€ 89.128,35	1	€ 89.128,35	€ 89.128,35
Dirigenti II f.	€ 69.142,35	313		€ 21.641.555,55	€ 69.720,48	12	€ 836.645,75	€ 22.478.201,30
Medici II livello	€ 72.471,35	84		€ 6.087.593,40	€ 73.077,31			€ 6.087.593,40
Medici I livello	€ 57.820,89	459	1	€ 26.597.609,40	€ 58.304,44			€ 26.597.609,40
Professionisti - Tecn.Ed. II livello	€ 73.065,18	28		€ 2.045.825,04	€ 73.676,13			€ 2.045.825,04
Professionisti - Tecn.Ed. I livello	€ 62.589,68	56		€ 3.505.022,08	€ 63.113,03			€ 3.505.022,08
Professionisti - Stat. Att. II livello	€ 73.065,18	13		€ 949.847,34	€ 73.676,13			€ 949.847,34
Professionisti - Stat. Att. I livello	€ 62.589,68	20		€ 1.251.793,60	€ 63.113,03			€ 1.251.793,60
Professionisti - Legale II livello	€ 73.065,18	100	1	€ 7.379.583,18	€ 73.676,13			€ 7.379.583,18
Professionisti - Legale I livello	€ 62.589,68	180	1	€ 11.328.732,08	€ 63.113,03			€ 11.328.732,08
Consul. profilo informatico II liv.	€ 73.065,18	1		€ 73.065,18	€ 73.676,13			€ 73.065,18
Area Elevate Professionalità								
Famiglie Area Funzionari	€ 38.924,31	22.485	165	€ 881.635.621,50	€ 39.245,13			€ 881.635.621,50
Ispettori di Vigilanza	€ 38.924,31	750	11	€ 29.621.399,91	€ 39.245,13			€ 29.621.399,91
Funz. Prog.-Erog.-Contr. Servizi	€ 38.924,31	20.437	152	€ 801.412.618,59	€ 39.245,13			€ 801.412.618,59
Funzionario tecnico	€ 38.924,31	100		€ 3.892.431,00	€ 39.245,13			€ 3.892.431,00
Funzionario sanitario	€ 38.924,31	359	1	€ 14.012.751,60	€ 39.245,13			€ 14.012.751,60
Funzionario informatico	€ 38.924,31	839	1	€ 32.696.420,40	€ 39.245,13			€ 32.696.420,40
Famiglie Area Assistenti	€ 32.050,71	1.285	22	€ 41.890.277,97	€ 32.314,94			€ 41.890.277,97

Assistente ai Servizi	€ 32.050,71	1.282	22	€ 41.794.125,84	€ 32.314,94		€ 41.794.125,84
Assistente tecnico	€ 32.050,71	0		€ 0,00	€ 32.314,94		€ 0,00
Assistente informatico	€ 32.050,71	3		€ 96.152,13	€ 32.314,94		€ 96.152,13
Operatore Amministrativo	€ 30.459,75	42		€ 1.279.309,50	€ 30.710,81		€ 1.279.309,50
Insegnanti	€ 36.385,31	5		€ 181.926,55	€ 36.689,58	5	€ 183.447,91
TOTALI		25.113	190	€ 1.009.560.109,61		18	€ 1.109.222,02
							€ 1.010.669.331,63

Il dato del personale insegnante a tempo determinato prende in considerazione i supplenti con incarico annuale. I dati sono estratti dall'applicativo di gestione del personale - procedura Vega in data 8 gennaio 2025.

3.2 Spesa potenziale massima sostenibile

Di seguito (tabella 2) lo sviluppo della spesa potenziale massima sostenibile per il triennio 2025-2027, calcolata sul fabbisogno sostenibile espresso nell'ultimo Piano dei fabbisogni di personale.

Tabella 3.2a – Spesa Potenziale Massima sostenibile (SPMS)

Personale INPS	TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE	ONERI RIFLESSI	TOTALE	Dotazione organica (fabbisogno sostenibile PTFP 2024-2026)	Spesa potenziale massima sostenibile - SPMS -
Dirigenti I f.	€ 63.018,12	€ 25.371,10	€ 88.389,22	43	€ 3.800.736,46
Dirigenti II f.	€ 49.295,84	€ 19.846,51	€ 69.142,35	446	€ 30.837.488,10
Medici II livello	€ 51.669,29	€ 20.802,06	€ 72.471,35	97	€ 7.029.720,95
Medici I livello	€ 41.224,08	€ 16.596,81	€ 57.820,89	1.700	€ 98.295.513,00
Professionisti II liv. - Tecn.Ed.	€ 52.092,67	€ 20.972,51	€ 73.065,18	93	€ 6.208.433,74
Professionisti I liv. - Tecn.Ed.	€ 44.624,04	€ 17.965,64	€ 62.589,68		
Professionisti II liv. - Stat. Att.	€ 52.092,67	€ 20.972,51	€ 73.065,18	42	€ 2.806.850,06
Professionisti I liv. - Stat. Att.	€ 44.624,04	€ 17.965,64	€ 62.589,68		
Professionisti II liv. - Legale	€ 52.092,67	€ 20.972,51	€ 73.065,18	329	€ 21.974.770,72
Professionisti I liv. - Legale	€ 44.624,04	€ 17.965,64	€ 62.589,68		
Consul. profilo inform. II liv.	€ 52.092,67	€ 20.972,51	€ 73.065,18	1	€ 73.065,18
Area Elevate Professionalità	€ 72.895,88	€ 28.894,28	€ 101.790,16	0	€ 0,00
Area Funzionari	€ 27.751,54	€ 11.172,77	€ 38.924,31	27.270	€ 1.061.465.933,70

Area Assistenti	€ 22.850,93	€ 9.199,78	€ 32.050,71	2.510	€ 80.447.282,10
Area Operatori	€ 21.716,63	€ 8.743,12	€ 30.459,75	637	€ 19.402.860,75
Insegnanti	€ 25.941,33	€ 10.443,98	€ 36.385,31	16	€ 582.164,96
TOTALI				33.184	€ 1.332.924.819,72
				Taglio	€ 12.815.682,85
				Nuovo limite SPMS	€ 1.320.109.136,87

Il fabbisogno sostenibile dell'Istituto deve, quindi, rispettare il nuovo limite finanziario di **€1.320.109.136,87**.

3.3 Fabbisogno sostenibile per il triennio 2025-2027

Di seguito il nuovo fabbisogno sostenibile dell'Istituto per il triennio 2025-2027 (tabella 3), nel rispetto del già menzionato limite della spesa potenziale massima sostenibile ricalcolata a seguito dell'entrata in vigore del CCNL 2022-2024. Il fabbisogno sostenibile comprende, separatamente evidenziato, quello relativo al ruolo locale di Bolzano, adottato con Delibera n. 2 del 16 gennaio 2025 del Comitato provinciale dell'INPS di Bolzano a conclusione dell'iter procedurale di cui all'art. 26 del d.P.R. n.752/1976, che individua il fabbisogno sostenibile di riferimento. Rispetto al precedente fabbisogno sostenibile di cui alla delibera 17/2025, e dopo aver operato il taglio dell'organico, l'area degli assistenti è stata aumentata al fine di poter creare la capienza in organico necessaria a garantire le progressioni dall'area degli assistenti all'area dei funzionari, avviate a dicembre 2024 e contabilizzate nel corso del 2025, in quanto, da indicazioni provenienti dai Ministeri vigilanti, non risulta possibile considerare ai fini di programmazione, le cessazioni intercorse nel 2025. Tale aumento risulta coerente con l'esigenza di abbassare l'età media del personale dell'Istituto e rendere maggiormente attrattivo l'impiego in INPS ai diplomati con riferimento in particolare alle sedi nel Nord.

Tabella 3.3a – Fabbisogno sostenibile per il triennio 2025-2027

Personale INPS	TRATTA- MENTO ECO- NOMICO FON- DAMENTALE	ONERI RI- FLESSI	TOTALE	FABBISOGNO SOSTENIBILE NAZIONALE (ESCLUSO BZ)	FABBI- SOGNO SOSTE- NIBILE BZ	FABBISO- GNO SO- STENIBILE NAZIO- NALE	Spesa fabbisogno so- stenibile	Spesa potenziale massima sosteni- bile - SPMS
Dirigenti I f.	€ 63.018,12	€ 25.371,10	€ 88.389,22	46		46	€ 4.065.904,12	
Dirigenti II f.	€ 49.295,84	€ 19.846,51	€ 69.142,35	440	2	442	€ 30.560.918,70	
Medici II livello	€ 51.669,29	€ 20.802,06	€ 72.471,35	97		97	€ 7.029.720,95	
Medici I livello	€ 41.224,08	€ 16.596,81	€ 57.820,89	1.697	3	1.700	€ 98.295.513,00	
Professionisti -	€ 52.092,67	€ 20.972,51	€ 73.065,18					
Tecn.Ed. I e II liv.*	€ 44.624,04	€ 17.965,64	€ 62.589,68	94		94	€ 6.281.498,92	
	€ 52.092,67	€ 20.972,51	€ 73.065,18					

Professionisti - Stat. Att. I e II liv.*	€ 44.624,04	€ 17.965,64	€ 62.589,68	42		42	€ 2.806.850,06
Professionisti - Legale I e II liv.*	€ 52.092,67	€ 20.972,51	€ 73.065,18	327	2	329	€ 21.974.770,72
Consul. profilo inform.	€ 44.624,04	€ 17.965,64	€ 62.589,68				
Area Elevate Professionalità	€ 52.092,67	€ 20.972,51	€ 73.065,18	1		1	€ 73.065,18
	€ 72.895,88	€ 28.894,28	€ 101.790,16	88		88	€ 8.957.534,08
Famiglie Area Funzionari	€ 27.751,54	€ 11.172,77	€ 38.924,31	26.867	166	27.033	€ 1.052.240.872,23
Ispettori di vigilanza	€ 27.751,54	€ 11.172,77	€ 38.924,31	1.208	11	1.219	€ 47.448.733,89
Funz. Prog.-Erog.-Contr. Servizi	€ 27.751,54	€ 11.172,77	€ 38.924,31	23.045	151	23.196	€ 902.888.294,76
Funzionario tecnico	€ 27.751,54	€ 11.172,77	€ 38.924,31	238	0	238	€ 9.263.985,78
Funzionario sanitario	€ 27.751,54	€ 11.172,77	€ 38.924,31	1.402	2	1.404	€ 54.649.731,24
Funzionario informatico	€ 27.751,54	€ 11.172,77	€ 38.924,31	974	2	976	€ 37.990.126,56
Famiglie Area Assistenti	€ 22.850,93	€ 9.199,78	€ 32.050,71	2.597	67	2.664	€ 85.383.091,44
Assistente ai Servizi	€ 22.850,93	€ 9.199,78	€ 32.050,71	2.059	66	2.125	€ 68.107.758,75
Assistente tecnico	€ 22.850,93	€ 9.199,78	€ 32.050,71	35	0	35	€ 1.121.774,85
Assistente informatico	€ 22.850,93	€ 9.199,78	€ 32.050,71	503	1	504	€ 16.153.557,84
Operatore Amministrativo	€ 21.716,63	€ 8.743,12	€ 30.459,75	56	0	56	€ 1.705.746,00
Insegnanti	€ 25.941,33	€ 10.443,98	€ 36.385,31	20	0	20	€ 727.706,20
TOTALI				32.372	240	32.612	€ 1.320.103.191,60
							€ 1.320.109.137

* Il fabbisogno sostenibile dei Professionisti e la relativa spesa rispetta la ripartizione tra i livelli differenziati del 40% e del 60% prevista dall'art. 12 Area VI EPNE, biennio economico 2008-2009.

3.4 Programma assunzionale e spesa triennio 2025-2027 - Dirigenza I fascia

Tabella 3.4a – Budget Dirigenti di I fascia

Trattamento economico fondamentale	Oneri riflessi	Totale	FABBISOGNO SOSTENIBILE	Cessazioni 2024	Budget 2025 (75% del risparmio da cessazioni 2024)	Taglio
€ 63.018,12	€ 25.371,10	€ 88.389,22	46	1	€ 66.291,92	€ 22.097,31
				Cessazioni 2025	Budget 2026	
				0	€ 0,00	

	Cessazioni 2026	Budget 2027
	1	€ 88.389,22

Tabella 3.4b – Programma assunzionale e spesa triennio Dirigenti di I fascia

Trattamento economico fondamentale	Oneri riflessi	Totale	FABBISOGNO SO-STENIBILE	Consistenza al 31/12/2024 *	Cessazioni 2025	Assunzioni da budget precedenti	Assunzioni budget 2025 – su cessazioni 2024	Spesa su Budget	Personale al 31.12.2025	Spesa al 31/12/2025
				43	0	3	0	€ 0,00	46	€ 4.065.904,12
				Consistenza al 31/12/2025	Cessazioni 2026		Assunzioni budget 2026 – su cessazioni 2025	Spesa su Budget	Personale al 31.12.2026	Spesa al 31/12/2026
€ 63.018,12	€ 25.371,10	€ 88.389,22	46	46	1		0	€ 0,00	45	€ 3.977.514,90
				Consistenza al 31/12/2026	Cessazioni 2027		Assunzioni budget 2027 – su cessazioni 2026	Spesa su Budget	Personale al 31.12.2027	Spesa al 31/12/2027
				45	2		0	€ 0,00	43	€ 3.800.736,46

*Dirigenti I f. (24) Art.19 c.6 165/2001 (1) Dirig. Il f. incarico di livello generale (18)

Come indicato in premessa, ai sensi dell'art. 1 comma 149 della [legge n. 207 del 30 dicembre 2024 recante](#) il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027" il fabbisogno dei dirigenti di I fascia è stato rideterminato da 43 a 46 unità.

Nel periodo 1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2027, le cessazioni dei dirigenti di I fascia per collocamento in quiescenza, comprensive di quelle già verificatesi (anno 2024) e di quelle previste (anni 2025,2026,2027), è pari a n. 4 unità, di cui n. 1 nell'anno 2024, n. 1 nel 2026 e n. 2 nel 2027. Nel corso del triennio non si prevede di assumere dirigenti di I fascia attraverso procedura concorsuale.

3.5 Programma assunzionale e spesa anno 2025 – Altre qualifiche

Come indicato in premessa, ai sensi dell'art. 1, comma 823 della legge n.207/2024, le risorse da budget 2025 sono calcolate nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 75 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente (anno 2024), come da tabella che segue:

Tabella 3.5a – Budget 2025 su cessazioni anno 2024

Personale INPS	TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE (comprensivo di IVC e di elemento perequativo)	ONERI RIFLESSI	COSTO COMPLESSIVO (trattamento fondamentale+oneri riflessi)	Cessazioni 2024	Budget 2025 (75% del risparmio da cessazioni 2024-taglio 12.793.585,54)
----------------	---	----------------	---	-----------------	---

Dirigenti II f.	€ 49.295,84	€ 19.846,51	€ 69.142,35	10	€ 691.423,50
Medici II livello	€ 51.669,29	€ 20.802,06	€ 72.471,35	7	€ 507.299,45
Medici I livello	€ 41.224,08	€ 16.596,81	€ 57.820,89	24	€ 1.387.701,36
Professionisti II liv. - Tecn.Ed.	€ 52.092,67	€ 20.972,51	€ 73.065,18	1	€ 62.589,68
Professionisti I liv. - Tecn.Ed.	€ 44.624,04	€ 17.965,64	€ 62.589,68	3	€ 187.769,04
Professionisti II liv. - Stat. Att.	€ 52.092,67	€ 20.972,51	€ 73.065,18	1	€ 62.589,68
Professionisti I liv. - Stat. Att.	€ 44.624,04	€ 17.965,64	€ 62.589,68	0	
Professionisti II liv. - Legale	€ 52.092,67	€ 20.972,51	€ 73.065,18	12	€ 751.076,16
Professionisti I liv. - Legale	€ 44.624,04	€ 17.965,64	€ 62.589,68	3	€ 187.769,04
Consul. profilo inform. II liv.	€ 52.092,67	€ 20.972,51	€ 73.065,18	0	
Area Elevate Professionalità	€ 72.895,88	€ 28.894,28	€ 101.790,16		
Area Funzionari	€ 27.751,54	€ 11.172,77	€ 38.924,31	1.121	€ 43.634.151,51
Area Assistenti	€ 22.850,93	€ 9.199,78	€ 32.050,71	106	€ 3.397.375,26
Area Operatori	€ 21.716,63	€ 8.743,12	€ 30.459,75	10	€ 304.597,50
Insegnanti	€ 25.941,33	€ 10.443,98	€ 36.385,31	0	€ 0,00
TOTALI				1.298	€ 38.380.756,64

Nei limiti della SPMS 2024 e del budget da cessazioni 2024 che per il 2025 è decurtato del 25%, lo sviluppo delle richieste assunzionali per l'anno 2025 (v. al riguardo slide PIAO intitolata "Riepilogo anno 2025 esclusa Dirigenza di I fascia") viene effettuato tenendo conto:

- del personale in forza al 31 dicembre dell'anno precedente (31.12.2024);
- degli spostamenti di personale per progressioni o per cambio famiglia professionale;
- delle autorizzazioni per singola qualifica già richieste e ottenute o da richiedere (budget 2024 su cessazioni 2023).

Tabella 3.5b – Bandire e assumere 2025

DIRIGENTI	Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	ASSUNZIONI/ PROGRESSIONI SU BUDGET 2025 - CESSAZIONI 2024	Corso-concorso SNA XI	Concorso pubblico	Scorrimento graduatorie	Art. 28, comma 1-ter d. lgs. 165/2001 - 30 %	Art. 28, comma 1-ter d. lgs. 165/2001 - 15 %	Incarichi dirigenziali a valere sul turnover	Mobilità da altre PPAA	Unità da assumere annualità su budget 2025	Valore finanziario Unità da assumere su budget 2025
PRIMA	88.389,22	0								0	-
SECONDA	69.142,35	13	7	5		1				13	898.850,55
PROFES- SIONISTI E MEDICI EPNE	Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	ASSUNZIONI/ PROGRESSIONI SU BUDGET 2025 - CESSAZIONI 2024	Concorso pubblico	Scorrimento graduatorie	Stabilizzazioni	Mobilità da al- tre PPAA	Apprendistato	Prog. tra le aree "in de- roga" previ- ste da CCNL a valere sul turnover	Prog. tra le aree (art. 52 d. lgs. 165/2001)	Unità da assumere annualità 2025	Valore finanziario Unità da assumere annualità 2025

MEDICO II LIV.-tempo pieno	72.471,35	2		2						2	144.942,70
MEDICO I LIV.-tempo pieno	57.820,89	8	4		4					8	462.567,12
PROFESSIONISTI Tecn.Ed. II LIV.	73.065,18	0								0	-
PROFESSIONISTI Tecn.Ed. I LIV.	62.589,68	0								0	-
PROFESSIONISTI Stat.Att. II LIV.	73.065,18	0								0	-
PROFESSIONISTI Stat.Att. I LIV.	62.589,68	0								0	-
PROFESSIONISTI Legale II LIV.	73.065,18	0								0	-
PROFESSIONISTI Legale I LIV.	62.589,68	0								0	-
AREE/ CATEGORIE/ QUALIFICHE	Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	ASSUNZIONI/ PROGRESSIONI SU BUDGET 2025 - CESSAZIONI 2024	Concorso pubblico	Scorrimento graduatorie	Stabilizzazioni	Mobilità da altre PPAA	Apprendistato	Prog. tra le aree "in deroga" previste da CCNL a valere sul turnover	Prog. tra le aree (art. 52 d. lgs. 165/2001)	Unità da assumere annualità 2025	Valore finanziario Unità da assumere annualità 2025
Area EP	101.790,16	44	44							44	4.478.767,04
Area EP - Progressioni tra le aree	62.865,85	44							44	44	2.766.097,40
Area Funzionari	38.924,31	27	22	5						27	1.050.956,37
Area Funzionari - Progressioni tra aree	6.873,60	0								0	-
Area Assistenti	32.050,71	0								0	-
Area Assistenti - Progressioni tra aree	1.590,96	0								0	-

TOTALE	3352	2583	1164	142	7241	285.247.397,97
--------	------	------	------	-----	------	----------------

Nella tabella di seguito sono specificate le unità assunzionali residue già autorizzate da budget precedenti e le unità assunzionali da budget 2024 (cessazioni 2023) ancora da autorizzare.

Si specifica, inoltre, che con riguardo al budget 2023 (cessazioni 2022), con riferimento all'area degli Assistenti, l'Istituto, con nota n. 12089 dell'11 aprile 2025, ha chiesto di rimodulare il d.P.C.M. del 17 dicembre 2024, al fine di poter assumere a tempo indeterminato ulteriori 738 unità di personale da inquadrare nell'Area degli Assistenti mediante progressione verticale dall'Area degli Operatori e procedura di mobilità e concorso pubblico, e, a tal riguardo, preso atto del parere positivo espresso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica con la nota n. 31376 del 24 aprile 2025, con nota MEF – RGS Prot. 134351 del 14/02/2025, è stato autorizzato alla rimodulazione in oggetto.

Tabella 3.5d – Dettaglio unità su budget precedenti

Personale INPS	DPCM 20.06.19	DPCM 29.03.22	DPCM 11.05.23	DL 73/2022	D.lgs 62/2024	DL 19/2024	DPCM 17.12.24	Assunzioni da budget 2024*	Mobilità non neutrale da budget 2024*	Mobilità neutrale - da piano 2023	Legge 68/99 (Ca- tegorie protette)
Dirigenti II f.	28	40				30	11	4			
Medici II livello		2				2	7				
Medici I livello		37		1.069		114	12				
Professionisti - Tecn.Ed. II livello											
Professionisti - Tecn.Ed. I livello		1				5	4				
Professionisti - Stat. Att. II livello											
Professionisti - Stat. Att. I livello		7					2				
Professionisti - Legale II livello											
Professionisti - Legale I livello		20				27					
Consul. profilo informatico II liv.											
Area Elevate Professionalità											
Famiglie Area Funzionari	39	5	316	98	1.061	355	631	1.011	112	43	63
Ispettori di vigilanza						355					
Funz. Prog.-Erog.-Contr. Servizi	39	5	273	98	142	426	930	102	33		63
Funzionario tecnico		28				35	74		1		
Funzionario sanitario		15		919		82	6	10	9		
Funzionario informatico						88	1				
Famiglie Area Assistenti	4	585	0			738	0	0	16		
Assistente ai Servizi	4	316				728		0	16		

Assistente tecnico	25	4									
Assistente informatico	244	6									
Operatore Amministrativo	14										
Insegnanti	11										
TOTALI	57	44	1.008	98	2.130	355	1.547	1.047	116	59	63

*unità da autorizzare

Di seguito si specificano le diverse modalità assunzionali distinte per budget 2025 (cessazioni 2024) e budget precedenti (dal 2018 al 2024).

Con riferimento alla necessità di aggiornare il programma assunzionale del triennio 2025-2027, si specifica che, una volta consolidate le cessazioni da turnover e da progressioni contabilizzate nell'anno 2025, ma relative all'anno 2024, e, a valle della pubblicazione del dPCM che autorizza all'utilizzo del budget 2024, derivante da risparmi da cessazioni 2023, l'Istituto procederà a avanzare richiesta di rimodulazione indirizzata alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per la funzione pubblica - Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico - e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato – IGOP, indicando il numero e le rispettive qualifiche delle unità di personale cessate e dei relativi oneri.

Tabella 3.5e- Modalità di reclutamento del personale

Qualifica	Modalità di reclutamento	Unità Budget 2025	Unità Budget 2024	Unità Budget precedenti	Altri budget	Unità totali
Dirigenti II f. Amministrativi	Concorso pubblico SNA	7	6	49		62
	Concorso pubblico INPS	5	4	27		36
	Art. 28, comma 1-ter d. lgs. 165/2001	1	1	10		12
	Mobilità		4	0		4
	Concorso pubblico INPS*			1		1
	Mobilità*			1		1
	Totale	13	15	88		116
Dirigenti II f. Informatici	Concorso pubblico INPS			7		7
	Art. 28, comma 1-ter d. lgs. 165/2001			3		3
	Totale	0	0	10		10
Medici II livello	Scorrimento graduatoria concorso pubblico	2	7	2		11
	Contenziosi in corso			2		2
	Totale	2	7	4		13
Medici I livello	Mobilità/Concorso pubblico INPS	8	12	147	1.069	1236
	Concorso pubblico INPS*			1		1
	Mobilità		0	2		2
	Riammissioni			1		1
	Totale	8	12	151	1.069	1240
Professionisti - Tecn.Ed.	Scorrimento graduatoria/concorso pubblico	0	4	4		8
	Contenziosi in corso			2		2
	Totale	0	4	6		10
Professionisti - Stat. Att.	Concorso pubblico INPS	0	2	7		9

Totale		0	2	7	9
Professionisti Legali	Concorso pubblico INPS	0	0	43	47
	Contenziosi in corso			4	4
Totale		0	0	47	47
Area Elevate Professionalità	Concorso pubblico INPS	44			44
Totale		44	0	0	44
Ispettori di Vigilanza	Concorso pubblico INPS	0	0	355	355
	Cambio famiglia	76			76
	Scorrimento graduatoria/concorso pubblico	5			5
Totale		81	0	0	355
					436

*Unità riservate alla sede di Bolzano

Qualifica	Modalità di reclutamento	Unità Budget 2025	Unità Budget 2024	Unità Budget precedenti	Altri budget	Unità totali
Funz. Prog.-Erog.-Contr. Servizi	Mobilità/Concorso pubblico INPS	22	930	738	142	1.832
	Scorrimento graduatoria concorso pubblico			0		0
	Concorso pubblico INPS*			0		0
	Contenziosi in corso			16		16
	Mobilità		102	81		183
	Legge 68/99		63			63
	Mobilità neutrale		0	33		33
	Riammissioni			6		6
Totale		22	1.095	874	142	2.133
Funzionario tecnico	Mobilità/Concorso pubblico INPS		74	60		134
	Mobilità		0	3		3
	Mobilità neutrale		0	1		1
Totale			74	64		138
Funzionario sanitario	Concorso pubblico INPS/Scorrimento graduatoria	0	6	80	919	1.005
	Concorso pubblico INPS*			1		1
	Mobilità neutrale		0	9		9
	Mobilità		10	15		25
	Cambio famiglia	3				3
	Riammissioni			1		1
Totale		3	16	106	919	1044
Funzionario informatico	Mobilità/Concorso pubblico INPS	0	0	88		88
	Concorso pubblico INPS*		1			1
	Cambio famiglia	47				47
Totale		47	1	88	0	136
Assistente ai Servizi	Mobilità/Concorso pubblico INPS	0		960		960
	Concorso pubblico INPS*			27		27
	Mobilità		0	61		61
	Mobilità neutrale		0	16		16
Totale		0	0	1064		1064
Assistente tecnico	Mobilità/Concorso pubblico INPS	0	0	25		25
	Mobilità		0	4		4
Totale		0	0	29		29
Assistente informatico	Mobilità/Concorso pubblico INPS	0	0	249		249
	Concorso pubblico INPS*			1		1
Totale		0	0	250		250

Operatore Amministrativo	Stabilizzazione	0	14	14
	Concorso pubblico INPS	0		0
Totale		0	0	14
Insegnanti	Concorso pubblico INPS	4	0	11
				15
Totale		4	0	11

*Unità riservate alla sede di Bolzano

La tabella 5f indica le progressioni verticali ex art. 18 c. 6 CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019 – 2021 residue suddivise per qualifica (Funzionari e Assistenti), per budget e relativo numero di unità, a cui si aggiungono le progressioni all'area delle Elevate Professionalità su budget 2025.

Tabella 5f - Progressioni

QUALIFICA	BUDGET	UNITÀ
Area Elevate Professionalità	2025	44
Funz. Prog.-Erog.-Contr. Servizi	2022	1
	2023	621
Assistente ai Servizi	2022	13

4. Programma assunzionale 2026

Nelle tabelle di seguito vengono esposte le modalità assunzionali dell'Istituto relativo al biennio 2026-2027 per tutte le qualifiche funzionali, finanziato tramite l'impiego di risorse ordinarie da autorizzare (budget 2026 e budget 2027).

DIRIGENTI	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Unità da assumere ex lege - totali	Unità da assumere sul budget 2026-cessati 2025	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
PRIMA	88.389,22				0	0,00
SECONDA	69.142,35			6	6	414.854,10
PROFESSIONISTI E MEDICI EPNE	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Unità da assumere ex lege - totali	Unità da assumere sul budget 2026-cessati 2025	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
MEDICO II LIV. - tempo pieno	72.471,35				0	0,00
MEDICO I LIV. - tempo pieno	57.820,89				0	0,00
PROFESSIONISTI Tecn.Ed. II LIV.	73.065,18				0	0,00
PROFESSIONISTI Tecn.Ed. I LIV.	62.589,68			5	5	312.948,40
PROFESSIONISTI Stat.Att. II LIV.	73.065,18				0	0,00
PROFESSIONISTI Stat.Att. I LIV.	62.589,68				0	0,00
PROFESSIONISTI Legale II LIV.	73.065,18				0	0,00
PROFESSIONISTI Legale I LIV.	62.589,68			5	5	312.948,40
AREE/ CATEGORIE/ QUALIFICHE	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Unità da assumere ex lege - totali	Unità da assumere sul budget 2026-cessati 2025	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
EP	0				0	0,00
EP (PV) (6)					0	0,00
	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Unità da assumere ex lege - totali	Unità da assumere sul budget 2026-cessati 2025	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
Funzionari	38.924,31			520	520	20.240.641,20
Funzionari (PV)	6.873,60				0	0,00
Assistenti	32.050,71				0	0,00
Assistenti (PV)	1.590,96				0	0,00
Operatori	30.459,75				0	0,00
	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere ex lege - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2026-cessati 2025 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
Insegnanti	36.385,31			1	1	36.385,31
TOTALE					537	21.317.777,41

Qualifica	Modalità di reclutamento	Unità
Dirigenti II f. Amministrativi	Concorso pubblico SNA	3
	Concorso pubblico INPS	3

	Art. 28, comma 1-ter d. lgs. 165/2001	
Totale		6
Professionisti - Tecn.Ed.	Scorrimento graduatoria concorso pubblico	5
Professionisti - Legale	Concorso pubblico INPS	5
Ispettori	Concorso pubblico INPS	20
Funz. Prog.-Erog.-Contr. Servizi	Concorso pubblico INPS	500
Insegnante	Concorso pubblico INPS	1

5. Programma assunzionale 2027

DIRIGENTI	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Unità da assumere ex lege	Unità da assumere sul budget 2027-cessati 2026	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
PRIMA	88.389,22				0	0,00
SECONDA	69.142,35			11	11	760.565,85
PROFESSIONISTI E MEDICI EPNE	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Unità da assumere ex lege	Unità da assumere sul budget 2027-cessati 2026	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
MEDICO II LIV. -tempo pieno	72.471,35			12	12	869.656,20
MEDICO I LIV. -tempo pieno	57.820,89			10	10	578.208,90
PROFESSIONISTI Tecn.Ed. II LIV.	73.065,18				0	0,00
PROFESSIONISTI Tecn.Ed. I LIV.	62.589,68			2	2	125.179,36
PROFESSIONISTI Stat.Att. II LIV.	73.065,18				0	0,00
PROFESSIONISTI Stat.Att. I LIV.	62.589,68			1	1	62.589,68
PROFESSIONISTI Legale II LIV.	73.065,18				0	0,00
PROFESSIONISTI Legale I LIV.	62.589,68			13	13	813.665,84
AREE/ CATEGORIE/ QUALIFICHE	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Unità da assumere ex lege	Unità da assumere sul budget 2027-cessati 2026	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
EP	0				0	0,00
EP (PV) (6)					0	0,00
	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Unità da assumere ex lege	Unità da assumere sul budget 2027-cessati 2026	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
Funzionari	38.924,31			562	562	21.875.462,22
Funzionari (PV)	6.873,60				0	0,00
Assistenti	32.050,71				0	0,00
Assistenti (PV)	1.590,96				0	0,00
Operatori	30.459,75				0	0,00

	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Unità da assumere ex lege	Unità da assumere sul budget 2026-cessati 2025	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
Insegnanti	36.385,31			1	1	36.385,31
TOTALE					612	25.121.713,36

Qualifica	Modalità di reclutamento	Unità
Dirigenti II f. Amministrativi	Concorso pubblico SNA	6
	Concorso pubblico INPS	4
	Art. 28, comma 1-ter d. lgs. 165/2001	1
Totale	11	
Medici II livello	Concorso pubblico INPS	12
Medici I livello	Concorso pubblico INPS	10
Professionisti - Tecn.Ed.	Concorso pubblico INPS	2
Professionisti - Stat. Att.	Concorso pubblico INPS	1
Professionisti - Legale	Concorso pubblico INPS	13
Ispettori di vigilanza	Concorso pubblico INPS	43
Funz. Prog.-Erog.-Contr. Servizi	Concorso pubblico INPS	519
Insegnanti	Concorso pubblico INPS	1

Di seguito le tabelle di riepilogo per gli anni 2026 e 2027, esclusa la dirigenza di I fascia (esposta per il triennio nelle tabelle 4a e 4b), che riportano le unità assunzionali finanziate tramite l'impiego di risorse ordinarie da autorizzare (budget 2026 e budget 2027).

Personale INPS	Trattamento economico fondamentale + Oneri ri- flessi	Fabbisogno sostenibile	Personale al 31.12.2025	Previsione cessazioni 2026	Assunzioni e mobilità non neutrale da bud- get 2026	Personale al 31.12.2026	Delta Fabbisogno/Forza stimata al 31.12.2026
Dirigenti II f.	€ 69.142,35	442	442	6	6	442	0
Medici II livello	€ 72.471,35	97	95	0		95	-2
Medici I livello	€ 57.820,89	1.700	1.691	0		1.691	-9
Professionisti - Tecn.Ed. II livello	€ 73.065,18	94	36	4		32	-2
Professionisti - Tecn.Ed. I livello	€ 62.589,68		56	1	5	60	
Professionisti - Stat. Att. II livello	€ 73.065,18	42	16	0		16	0
Professionisti - Stat. Att. I livello	€ 62.589,68		26	0		26	
Professionisti - Legale II livello	€ 73.065,18	329	124	5		119	-14
Professionisti - Legale I livello	€ 62.589,68		191	0	5	196	
Consul. profilo informatico II liv.	€ 73.065,18	1	1	0		1	0
Area Elevate Professionalità	€ 101.790,16	88	88	0		88	0
Famiglie Area Funzionari	€ 38.924,31	27.033	26.269	554	520	26.235	-798
Ispettori di vigi- lanza	€ 38.924,31	1.219	1.176	20	20	1.176	-43
Funz. Prog.- Erog.-Contr. Ser- vizi	€ 38.924,31	23.196	22.518	500	500	22.518	-678
Funzionario tec- nico	€ 38.924,31	238	231	7		224	-14
Funzionario sa- nitario	€ 38.924,31	1.404	1.389	10		1.379	-25
Funzionario in- formatico	€ 38.924,31	976	955	17		938	-38
Famiglie Area Assistenti	€ 32.050,71	2.664	2.027	49	0	1.978	-686
Assistente ai Servizi	€ 32.050,71	2.125	1.745	49		1.696	-429
Assistente tec- nico	€ 32.050,71	35	29	0		29	-6
Assistente infor- matico	€ 32.050,71	504	253	0		253	-251
Operatore Am- ministrativo	€ 30.459,75	56	2			2	-54
Insegnanti*	€ 36.385,31	20	19	1	1	19	-1
TOTALI		32.566	31.083	620	537	31.000	-1.566

Personale INPS	Trattamento economico fondamentale + Oneri riflessi	Fabbisogno sostenibile	Personale al 31.12.2026	Previsione cessazioni 2027	Assunzioni da budget 2027	Personale al 31.12.2027	Delta Fabbisogno/Forza stimata al 31.12.2027
Dirigenti II f.	69.142	442	442	11	11	442	0
Medici II livello	72.471	97	95	12	12	95	-2
Medici I livello	57.821	1.700	1.691	10	10	1.691	-9
Professionisti - Tecn.Ed. II livello	73.065	94	32	2		30	-2
Professionisti - Tecn.Ed. I livello	62.590		60	0	2	62	
Professionisti - Stat. Att. II livello	73.065	42	16	1		15	0
Professionisti - Stat. Att. I livello	62.590		26	0	1	27	
Professionisti - Legale II livello	73.065	329	119	11		108	-14
Professionisti - Legale I livello	62.590		196	2	13	207	
Consul. profilo informatico II liv.	73.065	1	1	0		1	0
Area Elevate Professionalità	101.790	88	88	0		88	0
Famiglie Area Funzionari	38.924	27.033	26.235	873	562	25.924	-1.109
Ispettori di vigilanza	38.924	1.219	1.176	43	43	1.176	-43
Funz. Prog.-Erog.-Contr. Servizi	38.924	23.196	22.518	775	519	22.262	-934
Funzionario tecnico	38.924	238	224	11		213	-25
Funzionario sanitario	38.924	1.404	1.379	13		1.366	-38
Funzionario informatico	38.924	976	938	31		907	-69
Famiglie Area Assistenti	32.051	2.664	1.978	65		1.913	-751
Assistente ai Servizi	32.051	2.125	1.696	64		1.632	-493
Assistente tecnico	32.051	35	29	0		29	-6
Assistente informatico	32.051	504	253	1		252	-252
Operatore Amministrativo	30.460	56	2			2	-54
Insegnanti*	36.385	20	19	0	1	20	0
TOTALI		32.566	31.000	987	612	30.625	-1.941

6. Spesa nel triennio 2025-2027

Di seguito si espone la spesa per l'intero triennio:

Spesa 2025

Spesa personale al 31.12.2025 (esclusi Dirigenti I fascia)	Spesa Dirigenti I fascia al 31.12.2025	Spesa riferita al trattamento economico fondamentale + oneri riflessi comandi in entrata	Totale spesa	Spesa massima potenziale sostenibile - SMPS -
€ 1.259.547.128,23	€ 4.065.904,12	€ 11.621.524,74	€ 1.275.234.557,09	€ 1.320.109.136,87

Spesa 2026

Spesa personale al 31.12.2026 (esclusi Dirigenti I fascia)	Spesa Dirigenti I fascia al 31.12.2026	Spesa riferita al trattamento economico fondamentale + oneri riflessi comandi in entrata	Totale spesa	Spesa massima potenziale sostenibile - SMPS -
€ 1.259.367.775,24	€ 3.977.514,90	€ 3.193.239,67	€ 1.266.538.529,81	€ 1.320.109.136,87

Spesa 2027

Spesa personale al 31.12.2027 (esclusi dirigenti I fascia)	Spesa Dirigenti I fascia al 31.12.2027	Spesa riferita al trattamento economico fondamentale + oneri riflessi comandi in entrata	Totale spesa	Spesa massima potenziale sostenibile - SMPS -
€ 1.245.068.746,99	€ 3.800.736,46	€ 1.232.491,59	€ 1.250.101.975,04	€ 1.320.109.136,87

7. Conclusioni

L'elaborazione del Piano per il triennio 2025-2027 e l'attuazione del conseguente programma assunzionale si propongono di modificare il fabbisogno sostenibile dei dirigenti di I e II fascia, secondo il dettato della legge di bilancio, come richiamato in premessa, dei professionisti e degli insegnanti, nel corso di tutto il triennio, per le ragioni esposte in premessa.

Il Piano consente, inoltre, di definire il fabbisogno sostenibile dell'Area delle Elevate Professionalità, programmando, come da normativa, in un numero di unità di personale da assumere con concorso esterno pari al numero di progressioni da riservare al personale già in servizio.

Piano di formazione del personale

Indirizzi strategico-gestionali con DCFAI
circ. DG 96/2024



LGG 2025	Descrizione	Struttura centrale di riferimento	PES DCFAI 2024 associato	PES altre Strutture 2024 associati
2025_2	Potenziamento dei processi gestione e liquidazione del TFR e TFS	DC Formazione e Accademia INPS DC Pensioni DC Risorse umane DC Studi e ricerche DC Organizzazione DC Tecnologia informatica e innovazione	---	PES2024_DCP_MI.04_184 PES2024_DCP_MI.05_188 PES2023_DCRU_MI.11_236
2025_3	Implementazione delle nuove misure in tema di disabilità e non autosufficienza	DC Formazione e Accademia INPS DC Salute e prestazioni di disabilità DC Patrimonio DC Organizzazione DC Risorse umane DC Tecnologia informatica e innovazione	---	PES2023_DCIIC_MI.13_MI.15_MI.16_145 PES2023_DCIIC_MI.56_167
2025_7	Sviluppo delle misure di inclusione lavorativa e sociale, di tutela della genitorialità e della famiglia, finalizzate alla realizzazione della rete di protezione sul territorio	DC Salute e prestazioni di disabilità DC Inclusione e sostegno alla famiglia e alla genitorialità DC Studi e ricerche DC Formazione e Accademia INPS DC Tecnologia informatica e innovazione DC Ammortizzatori sociali DC Organizzazione	---	PES2023_DCAS_MI.08_007 PES2023_DCAS_MI.08_008 PES2023_DCAS_MI.08_009 PES2023_DCIIC_MI.24_150
2025_9	Rete con i partner istituzionali: valorizzazione dell'interazione in ottica di efficace e sinergica collaborazione	DC Formazione e Accademia INPS DC Organizzazione DC Inclusione e sostegno alla famiglia e alla genitorialità DC Tecnologia informatica e innovazione DC Pianificazione e controllo di gestione	---	PES2024_DCO_MI.07_102 PES2024_DCO_MI.08_271 PES2023_DCIIC_MI.11_144
2025_11	Valorizzazione delle risorse umane: sviluppo delle conoscenze, delle competenze e degli strumenti motivazionali. Completamento dei piani assunzionali	DC Formazione e accademia INPS DC Risorse umane DC Organizzazione DC Tecnologia informatica e innovazione	PES2024_DCFAI_MI.05_110 Avvio Accademia INPS: Il valore pubblico prodotto dalle attività dell'Accademia	PES2024_DCO_MI.01_50 PES2023_DCTII_MI.40_267
2025_22	Iniziative sulla cultura previdenziale indirizzate alle nuove generazioni	DC Pensioni DC Formazione e Accademia INPS	---	---

PIANO DELLA FORMAZIONE

2025 – 2027

INDICE

1. PREMESSA ALL'ATTUALE DOCUMENTO DI PIANIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE 2025-2027	3
2. LA FORMAZIONE INPS. DIRETTIVE MINISTERIALI E INDIRIZZI STRATEGICI GESTIONALI	4
3. L'OFFERTA FORMATIVA INPS	5
4. LINEE PROGRAMMATICHE STRATEGICHE PER LA FORMAZIONE	10
4.1 LINEE GUIDA GESTIONALI 2025 E DIRETTRICI SPECIFICHE	10
4.2 ULTERIORI INDIRIZZI PROGRAMMATICI E GESTIONALI 2025 PER LA FORMAZIONE	11
4.3 PIANO DI EVOLUZIONE DEI SERVIZI DCFAI 2024	15
5. AVVIO ATTIVITÀ DELL'ACCADEMIA INPS	17
6. FORMAZIONE MANAGERIALE E TRASVERSALE	19
7. FORMAZIONE TECNICO-SPECIALISTICA	21
8. FORMAZIONE PROFESSIONISTI	46
9. FORMAZIONE IN TEMA DI PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE	51
10.FORMAZIONE OBBLIGATORIA SALUTE E SICUREZZA	52
11.FORMAZIONE NEOASSUNTI	53
12.FORMAZIONE TERRITORIALE	54
13.RISORSE FINANZIARIE	55

1. PREMESSA ALL'ATTUALE DOCUMENTO DI PIANIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE 2025-2027

Il documento a seguire, redatto secondo la tempistica richiesta per consentire l'approvazione del PIAO nei termini previsti dal DL 80/2021, ha potuto tener conto della documentazione strategica istituzionale come delineatasi per il triennio 2025/2027 con focus specifico sull'anno 2025, a partire dalla Relazione programmatica CIV 2025-2027 del 18/06/2024 e fino alla Circolare del Direttore generale n. 96 del 15/11/2024 "Processo per la programmazione e governance strategica delle Strutture centrali per l'anno 2025".

Il processo di individuazione degli specifici Progetti di Evoluzione dei Servizi (PES) e dei Progetti di Miglioramento Istituzionale (PMI) avviato con la suddetta circolare è destinato a concludersi con:

- l'approvazione dei progetti PES e PMI
- l'individuazione dei progetti PES e PMI da inserire in performance
- con la determinazione del Direttore generale per l'individuazione degli obiettivi per l'anno 2025.

All'esito delle dette approvazioni e individuazioni, il Piano potrà essere aggiornato, qualora ritenuto utile, con l'eventuale indicazione di ulteriori attività formative correlate e/o a supporto della realizzazione delle citate progettualità PES/PMI 2025, come di ulteriori indirizzi programmatici intervenuti nel mentre della sua adozione. In questo senso, le Strutture centrali, ove ritenuto necessario, avranno cura di integrare tempestivamente la rilevazione dei fabbisogni formativi, avviata e conclusa nello scorso mese di ottobre 2024, con la segnalazione di eventuali ulteriori fabbisogni di formazione.

Il nuovo documento potrà eventualmente costituire Aggiornamento della specifica sottosezione prevista nel "PIAO 2025-2027".

2. LA FORMAZIONE INPS. DIRETTIVE MINISTERIALI E INDIRIZZI STRATEGICI GESTIONALI

Il Piano di formazione INPS 2025-2027 rileva le priorità di intervento in considerazione e in attuazione:

- del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, n. 132 del 30 giugno 2022 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione"
- delle direttive del Ministro per la pubblica amministrazione:
 - "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" del 23.03.2023
 - "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" del 28.11.2023le quali forniscono indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione, la valutazione delle attività formative e per la promozione della partecipazione attiva dei pubblici dipendenti alle iniziative di sviluppo individuale e professionale delle competenze su tematiche di rilievo, con particolare focus sulle competenze trasversali abilitanti i processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa delle pubbliche amministrazioni
 - "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" del 14.01.2025
- degli indirizzi gestionali strategici dell'Istituto in tema di formazione come definiti:
 - dalla Relazione programmatica CIV 2025-2027 di cui alla deliberazione CIV n. 12 del 18/06/2024
 - dalle correlate Linee guida gestionali CdA per l'anno 2025 di cui alla deliberazione CdA n. 71 del 11/09/2024
 - dai Piani di Evoluzione dei Servizi (PES) dell'Istituto come da ultimo aggiornati dalla determinazione del Direttore generale n. 190 del 21/08/2024
 - dalla Deliberazione CIV n. 16 del 24 settembre 2024 "Piano della formazione 2024-2026 – Aggiornamento della sottosezione 3.3.1 del PIAO 2024-2026"
- della Circolare del Direttore generale n. 96 del 15/11/2024 "Processo per la programmazione e governance strategica delle Strutture centrali per l'anno 2025".

Di concerto all'analisi dei suddetti indirizzi, è stata condotta un'attività di ricognizione di fabbisogni di formazione presso le Strutture centrali dell'Istituto intesa a:

- supportare, laddove richiesto, il conseguimento da parte delle medesime degli obiettivi gestionali strategici istituzionali come declinati nelle Linee guida gestionali e/o correlati alle progettualità PES di proprio interesse;
- garantire l'aggiornamento continuo delle competenze tecnico-specialistiche sulle funzioni e servizi presidiati per competenza.

3. L'OFFERTA FORMATIVA INPS

La direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" da ultimo intervenuta in data 14.01.2025, rimarca per la formazione il ruolo di elemento organizzativo strategico necessario a rafforzare, diversificare e ampliare le competenze, le conoscenze e le abilità dei dipendenti, permettendo loro di affrontare nuove richieste, risolvere problemi complessi e contribuire efficacemente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi e di valore pubblico delle PPAA.

Secondo le indicazioni della suddetta direttiva, la strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche e, quindi, la generazione di valore pubblico – come pure promossa dal PNRR in coerenza con la Comunicazione della Commissione Europea sul rafforzamento dello spazio amministrativo europeo (ComPAct) – dovrà essere declinata attorno alle seguenti principali aree di competenza comuni a tutte le amministrazioni, di concerto e a supporto dello sviluppo delle transizioni digitale, ecologica ed amministrativa richiamate dalla medesima direttiva:

- competenze manageriali e di leadership per dirigenti, e competenze soft skill per dirigenti e personale tutto, necessarie per guidare e accompagnare le persone nei processi di cambiamento associati alle transizioni in atto
- competenze specifiche per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale e ecologica e dei processi di innovazione e, più in generale, di modernizzazione attivati dal PNRR
- competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale delle pubbliche amministrazioni moderne improntate all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza e alla trasparenza.

Per quanto sopra, e in considerazione delle imprescindibili azioni di accompagnamento e promozione degli specifici processi di riforma e di innovazione dai quali si attendono significativi elementi di discontinuità in termini di performance pubbliche, la direttiva amplia altresì il perimetro di "obbligatorietà" della formazione ad un corpus di tematiche da soddisfare non in quanto "prescritte" da specifiche disposizioni normative ma quali fattori "necessari" a motivare l'azione pubblica producendo di conseguenza valore pubblico.

Viene pertanto richiamata la necessità, per tutte le amministrazioni, di garantire interventi formativi in materia di:

- attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4)
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37)
- prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5)
- etica, trasparenza e integrità
- contratti pubblici
- lavoro agile
- pianificazione strategica.

Per le amministrazioni pubbliche, la promozione della formazione costituisce, quindi, specifico obiettivo di *performance* dirigenziale intesa, a partire dal 2025:

- al conseguimento per ciascun dirigente di una formazione individuale non inferiore a 40 ore/anno, prioritariamente focalizzata sui temi della leadership e delle soft skills
- all'assegnazione ai propri collaboratori/dipendenti, per tramite della definizione di piani formativi individuali, di obiettivi di performance in materia di formazione - 40 ore/anno - sui temi della formazione obbligatoria, delle soft skills e delle competenze necessarie per l'attuazione del PNRR.

Altresì, tutto il personale – prendendo parte alle attività formative assegnate, completandole entro i termini previsti e conseguendo risultati positivi in termini di competenze e livelli di padronanza attestati dal superamento di test postformazione ove previsti – è chiamato a partecipare agli obiettivi di performance in materia di formazione.

Per conseguire gli obiettivi formativi necessari all'attuazione dei processi di innovazione sopra richiamati, la direttiva rimanda le amministrazioni ad avvalersi in primo luogo delle risorse messe a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della funzione pubblica attraverso la piattaforma "Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni". Del pari, SNA e Formez PA, nell'attuazione delle rispettive funzioni istituzionali, mettono a disposizione delle amministrazioni pubbliche, sugli ambiti di competenza per i quali sono disponibili corsi Syllabus, percorsi formativi per lo sviluppo di competenze di livello avanzato e/o specialistiche.

In particolare, per la formazione sui temi della *leadership*, delle competenze manageriali e delle *soft skills* dei dirigenti pubblici - prioritariamente dei responsabili delle risorse umane, quindi di tutti i dirigenti e componenti degli Organismi indipendenti di valutazione - il Dipartimento della funzione pubblica, per il tramite di Formez PA,

mette a disposizione delle amministrazioni, oltre a percorsi formativi in autoapprendimento e di formazione a distanza, *masterclass* in presenza e *live* basate su metodologie di confronto e *training on the job*.

A integrare l'offerta formativa così delineata, la direttiva riferisce da ultimo all'utilizzo di risorse dedicate e/o risorse finanziarie proprie di ciascuna amministrazione per la progettazione e la realizzazione di formazione in house e per il ricorso all'offerta formativa di mercato.

Tutto ciò considerato, l'adozione della piattaforma di formazione SuccessFactors, insieme ad altri elementi quali gli sviluppi dei progetti PES DCFAI in tema di rilevazione dei fabbisogni di formazione, di crediti formativi per il valore pubblico correlati alla erogazione delle attività formative e di valutazione della formazione, oltre che la prevista introduzione di un sistema di mappatura e correlata rilevazione di gap di competenze professionali, comportano l'evoluzione anche del sistema di pianificazione annuale delle attività formative verso un sistema complessivo di offerta formativa caratterizzato da aspetti fortemente innovativi.

A fronte dell'attuale processo di rilevazione dei fabbisogni formativi e di pianificazione, in cui sono rappresentate in un circoscritto documento programmatico le attività formative rispondenti al fabbisogno per come all'uopo rilevato, ovvero predeterminate nel numero delle stesse nonché in quello dei destinatari da raggiungere, il nuovo processo di programmazione dell'offerta formativa intende introdurre elementi di maggiore flessibilità organizzativa, anche per tramite della struttura ricorsiva su cui si intende far evolvere il processo di rilevazione dei fabbisogni di formazione.

In tal senso, fatta salva la declaratoria delle attività pianificate in un documento programmatico rispondente al dettato organizzativo di elaborazione e definizione annuale di un piano pluriennale della formazione, il nuovo sistema dell'offerta formativa intende:

- aggiornare e integrare mediante una cd rilevazione rolling dei fabbisogni il numero e le tematiche delle attività formative programmate specificamente in ragione delle ulteriori necessità subentranti in corso d'anno per qualsivoglia esigenza organizzativa
- proporsi appunto quale "offerta" di attività formative cui ciascun dipendente – tramite la filiera autorizzativa dirigenziale e nell'ambito delle specificità progettuali di ciascuna attività – potrà manifestare interesse a partecipare.

In ragione di questo secondo aspetto, è prevedibile che il numero e il profilo dei partecipanti possano essere adattati e variare in base alle esigenze delle strutture che richiedono la formazione. Per quanto sopra, già a partire da questo documento di pianificazione, e nelle more della piena realizzazione di un'offerta formativa gestita tramite piattaforma digitale, le attività ivi rappresentate intendono costituirsi quale catalogo di attività corsuali alle quali i dirigenti responsabili di struttura organizzativa potranno proporre la partecipazione motivata di proprio personale.

Ciò premesso, come già gli scorsi anni, seguono alcune indicazioni utili per la conoscenza e la condivisione organizzativa di alcuni fondamentali driver di realizzazione delle attività rappresentate.

Gli interventi formativi trovano realizzazione mediante le modalità di erogazione di volta in volta individuate e attivate in ragione delle specifiche esigenze gestionali (tipologia e numero dei destinatari, tempi di erogazione, etc.) risultanti dalle attività di macro e micro-progettazione operativa degli stessi:

- *live event/webinar* in erogazione *sincrona* (con fruizione simultanea all'evento) o *asincrona* (con fruizione differita rispetto all'evento, mediante la messa in disponibilità della registrazione dello stesso); si tratta di una tipologia di formazione/informazione in grado di raggiungere un elevato numero di partecipanti su tutto il territorio nazionale e caratterizzata da limitate possibilità di interazione tra formatore esperto di materia e partecipanti e/o tra partecipanti medesimi
- *videoconferenza in aula attrezzata*; è una tipologia di erogazione che, pur ampliando il numero di destinatari raggiungibili simultaneamente da remoto, necessita di accogliere i destinatari della formazione in un'aula attrezzata per la regia delle comunicazioni da remoto
- *aula a distanza/in presenza*; tipologia di formazione sincrona, con destinatari raggiungibili simultaneamente da remoto in ambiente virtuale (a distanza) o concentrati in un'aula fisica (in presenza), rivolta a gruppi di piccola e media consistenza idonei a consentire l'interazione diretta dei partecipanti con il formatore esperto di materia e/o tra i partecipanti medesimi
- *e-learning*; tipologia di formazione *asincrona* articolata in moduli/learning object fruibili autonomamente da ciascun partecipante, atta a garantire la massima diffusione uniforme di contenuti, tracciando al contempo la puntuale fruizione degli stessi da parte dei discenti
- *blended*; tipologia di formazione che prevede l'utilizzo integrato di diversi formati e tecnologie didattiche, anche combinando apprendimento in presenza e a distanza.
- *esperienziale*: tipologia di formazione, utilizzabile per piccoli gruppi di discenti, basata soprattutto sull'osservazione di processi e comportamenti che esulano dal contesto INPS, ma riproducibili all'interno del proprio contesto lavorativo.

Nell'ambito della tipologia di gestione si distingue tra formazione a docenza interna e formazione a docenza esterna, a seconda che per l'erogazione dei contenuti si ricorra, rispettivamente, a personale dipendente in qualità di formatore/esperto di materia, oppure all'acquisto, o comunque all'acquisizione all'esterno, del servizio formativo.

La realizzazione degli interventi rappresentati nel Piano di formazione trova luogo a seguito di specifiche richieste di avvio e dei relativi cronoprogrammi, che le strutture interessate prospettano alla Direzione Centrale Formazione e Accademia Inps. Ciò in ragione della disponibilità delle strutture centrali interessate, in corso d'anno, a progettarne i contenuti nel dettaglio, ad avviarne l'esecuzione o anche a richiedere la partecipazione ad attività formative esterne se e come individuate.

Appare opportuno specificare che l'eventuale indicazione, nelle tabelle in prosieguo, dei soli "Funzionari" quali destinatari di un intervento, non intende esaurire la platea dei destinatari. Ciò in ragione sia del già rappresentato modello di offerta formativa cui tende il complesso delle attività pianificate, disponibili pertanto a valutare ulteriori manifestazioni di interesse organizzativo alla partecipazione, sia della possibilità fattuale che, stanti le progressive compliance organizzative alle nuove classificazioni dei profili delle Aree professionali, le medesime Strutture committenti estendano ed individuino con maggior specificità, di volta in volta, in fase di micro-progettazione, i profili più attinenti tra Funzionari, Assistenti, Operatori, nonché, a tendere, di Elevate Professionalità.

Sulle materie concernenti i servizi istituzionali e le attività strumentali, gli interventi formativi saranno realizzati, in via prioritaria, ricorrendo a formazione a docenza interna. A tal fine, la struttura centrale che ha comunicato il fabbisogno di formazione rappresentato nel Piano quale attività da realizzare, avrà cura di fornire i contenuti validati oggetto degli interventi formativi, nonché di individuare tra il personale dipendente, e tenuto conto degli albi dedicati cui attingere prioritariamente, il/i formatore/i esperto/i di materia cui affidare l'attività formativa. In tale ambito si colloca, altresì, la formazione cosiddetta *on the job*, che struttura le attività di affiancamento e trasmissione di competenze sul luogo di lavoro prevalentemente sul territorio e che di conseguenza non trova esplicita rappresentazione nel Piano.

La realizzazione degli interventi formativi a rilevanza nazionale a docenza esterna sarà assicurata, laddove possibile, tramite la stipula di apposite convenzioni con la SNA - Scuola Nazionale dell'Amministrazione. Per lo sviluppo e l'aggiornamento di competenze non assicurabili tramite il ricorso al patrimonio di conoscenze e competenze interno all'Istituto, oppure tramite offerta formativa della SNA, si ricorrerà, nel rispetto della vigente normativa in materia di acquisti di beni e servizi da parte delle pubbliche amministrazioni, all'acquisizione all'esterno di servizi formativi dedicati.

Non vengono rappresentati nel Piano gli interventi formativi a docenza esterna riguardanti la richiesta partecipazione, per l'acquisizione e l'aggiornamento professionale di singoli dipendenti e/o di target ridotti di personale della singola struttura richiedente, ad attività formative da soddisfare anche tramite l'iscrizione a corsi cosiddetti "a catalogo" offerti da società specializzate; così come le singole candidature/iscrizioni ai corsi presso la SNA - Scuola Nazionale dell'Amministrazione il cui processo autorizzativo è regolamentato da ultimo dal messaggio hermes 2287/2021, cui al momento si rinvia nelle more dell'eventuale suo ridisegno.

In merito alla partecipazione alle attività formative, la Direzione centrale Formazione e Accademia INPS di concerto alla DC Risorse umane, assicurano l'adozione di ogni misura normativa, ad esempio politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione, volta ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale dipendente laureato e non laureato.

4. LINEE PROGRAMMATICHE STRATEGICHE PER LA FORMAZIONE

Sono qui rappresentate le linee programmatiche di intervento della formazione a partire dall’avvio della programmazione strategica dell’Istituto per il 2025 e in prosecuzione di quanto già rappresentato per il 2024.

4.1 Linee Guida Gestionali 2025 e Diretrici specifiche

Tenuto conto della Circolare del Direttore generale n.96 del 15/11/2024 e degli Indirizzi per l’evoluzione dei servizi forniti dal Direttore generale in data 19/11/2024, la DCFAI risulta Struttura di Riferimento, tra altre, per la realizzazione delle Linee Guida Gestionali 2025, di seguito riportate, costituenti Diretrici specifiche per la proposizione di progetti PES/PMI 2025.

LGG 2025	Descrizione	Struttura centrale di riferimento	PES DCFAI 2024 associato	PES altre Strutture 2024 associati
2025_2	Potenziamento dei processi digestione e liquidazione del TFR e TFS	DC Formazione e Accademia INPS DC Pensioni DC Risorse umane DC Studi e ricerche DC Organizzazione DC Tecnologia informatica e innovazione	---	PES2024_DCP_MI.04_184 PES2024_DCP_MI.05_188 PES2023_DCRU_MI.11_236
2025_3	Implementazione delle nuove misure in tema di disabilità e non autosufficienza	DC Formazione e Accademia INPS DC Salute e prestazioni di disabilità DC Patrimonio DC Organizzazione DC Risorse umane DC Tecnologia informatica e innovazione	---	PES2023_DCIIC_MI.13_MI.15_MI.16_14 5 PES2023_DCIIC_MI.56_167
2025_7	Sviluppo delle misure di inclusione lavorativa e sociale, di tutela della genitorialità e della famiglia, finalizzate alla realizzazione della rete di protezione sul territorio	DC Salute e prestazioni di disabilità DC Inclusione e sostegno alla famiglia e alla genitorialità DC Studi e ricerche DC Formazione e Accademia INPS DC Tecnologia informatica e innovazione DC Ammortizzatori sociali DC Organizzazione	---	PES2023_DCAS_MI.08_007 PES2023_DCAS_MI.08_008 PES2023_DCAS_MI.08_009 PES2023_DCIIC_MI.24_150

LGG 2025	Descrizione	Struttura centrale di riferimento	PES DCFAI 2024 associato	PES altre Strutture 2024 associati
2025_9	Rete con i partner istituzionali: valorizzazione dell'interazione in ottica di efficace e sinergica collaborazione	DC Formazione e Accademia INPS DC Organizzazione DC Inclusione e sostegno alla famiglia e alla genitorialità DC Tecnologia informatica e innovazione DC Pianificazione e controllo di gestione	---	PES2024_DCO_MI.07_102 PES2024_DCO_MI.08_271 PES2023_DCIIC_MI.11_144
2025_11	Valorizzazione delle risorse umane: sviluppo delle conoscenze, delle competenze e degli strumenti motivazionali. Completamento dei piani assunzionali	DC Formazione e accademia INPS DC Risorse umane DC Organizzazione DC Tecnologia informatica e innovazione	PES2024_DCFAI_MI.05_110 Avvio Accademia INPS: Il valore pubblico prodotto dalle attività dell'Accademia <i>DC Formazione e Accademia INPS</i> <i>DC Pianificazione e controllo di gestione</i>	PES2024_DCO_MI.01_50 PES2023_DCTII_MI.40_267
2025_22	Iniziative sulla cultura previdenziale indirizzate alle nuove generazioni	DC Pensioni DC Formazione e Accademia INPS	---	---

4.2 Ulteriori indirizzi programmatici e gestionali 2025 per la formazione

A ulteriori obiettivi gestionali/strategici per la formazione – derivati dalle Linee guida gestionali CdA, per come rappresentate in corrispondenza con le Missioni della Relazione programmatica CIV, e/o da ulteriori indirizzi CIV specifici per la formazione – sono correlati gli interventi di seguito rappresentati e pianificati di concerto alle Strutture centrali cointeressate all’esito della rilevazione dei fabbisogni formativi realizzata nel mese di ottobre 2024.

- **CdA Linee guida gestionali 2025**

LGG 4 - Consolidamento delle azioni di deflazione e contenimento del contenzioso

CIV Relazione programmatica 2025-2027

MISSIONE 4 - Servizi istituzionali e generali delle pubbliche amministrazioni

4.1 Programma Indirizzo politico-amministrativo / 4.1.h Contenzioso

Ulteriori indirizzi da Deliberazione CIV n. 16/2024 “Piano della formazione 2024-2026 – Aggiornamento della sottosezione 3.3.1 del PIAO 2024-2026”

Proseguire nella realizzazione del progetto formativo sull’attività di contenzioso, in attuazione della direttiva del Direttore Generale INPS n.5/22 sulle linee guida del contenzioso amministrativo e giudiziario

INTERVENTI FORMATIVI								
Indirizzo gestionale strategico	Strutture partecipi	Intervento formativo	Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
					Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
LGG 4_2025 Deliberazione CIV n. 16/2024	DCFAI DCO	Linee guida del contenzioso amministrativo e giudiziario	Miglioramento del processo di gestione, anche per la prevenzione e il contrasto di fenomeni seriali	Interna	Funzionari	500	Specialistico	2025
	DCFAI DCCWSS	Gestione della morosità e monitoraggio del contenzioso relativo ai mutui ipotecari agli iscritti alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali	Potenziamento dell'efficacia delle attività di recupero crediti, attraverso strumenti, strategie e pratiche operative omogenee	Interna	Funzionari Assistenti Operatori	300	specialistico	2025
	DCFAI DCP	Gestione contenzioso nell'applicativo di pagamento TFR-GDP	Formazione di carattere amministrativo/procedurale sulla gestione degli atti da contenzioso per il TFR - GDP	Interna	Responsabili P.O./U.O. Funzionari Assistenti Operatori	400	specialistico	II Semestre 2026
	DCFAI DCSPD	Monitoraggio ed evoluzione del contenzioso ATPO	Approfondimento normativo e pratico		Funzionari incaricati contenzioso ATPO	300	standard	2025

▪ **CdA Linee guida gestionali 2025**

LGG 14 - Espansione e potenziamento della funzione ispettiva, di vigilanza e antifrode

CIV Relazione programmatica 2025-2027

MISSIONE 4 - Servizi istituzionali e generali delle pubbliche amministrazioni

4.1 Programma Indirizzo politico-amministrativo / 4.1.d Attività di vigilanza

[...] valorizzare il ruolo della vigilanza previdenziale alla luce del decreto-legge n. 19/2024 che ripristina i ruoli degli ispettori sia di INPS che di INAIL, procedendo a specifici concorsi in tempi brevi ed assicurando una adeguata formazione ai neoassunti e agli Ispettori già in forza presso l'Istituto

4.3 Programma Risorse umane

[...] procedere alle assunzioni degli Ispettori, nonché alla loro formazione, per dare piena attuazione a quanto disposto dal D.L. n. 19/24 convertito dalla Legge n. 56/24 (c.d. Decreto PNRR)

Ulteriori indirizzi da Deliberazione CIV n. 16/2024 “Piano della formazione 2024-2026 – Aggiornamento della sottosezione 3.3.1 del PIAO 2024-2026”

Assicurare una efficace formazione per gli Ispettori che verranno assunti e per quelli già in forza presso l'Istituto

INTERVENTO FORMATIVO								
Indirizzo gestionale strategico	Strutture partecipi	Intervento formativo	Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
					Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
LGG 11_2025 LGG 14_2025	DCFAI DCE DCRU	Inserimento neoassunti ruolo ispettivo. Accoglienza, illustrazione dei prodotti e servizi presidiati dalle Direzioni di prodotto, accompagnamento alle funzioni di ruolo	Promuovere l'estensione del modello dei Piani pluriennali alla Vigilanza Ispettiva e Documentale e valorizzare il ruolo della vigilanza previdenziale alla luce del decreto-legge n. 19/2024 che ripristina i ruoli degli ispettori sia di INPS che di INAIL, procedendo a specifici concorsi in tempi brevi ed assicurando una adeguata formazione ai neoassunti e agli Ispettori già in forza presso l'Istituto.	Interna	Ispettori Vigilanza	403	standard	2025
		L'attività di vigilanza ispettiva. Rapporto assicurativo, inquadramento aziendale, imponibile contributivo, agevolazioni contributive, prestazioni a sostegno del reddito, procedimento ispettivo, poteri, obblighi e responsabilità, verbale di accertamento, sistema sanzionatorio, procedure informatiche		Interna	Ispettori Vigilanza	403	specialistico	2025
		Normativa personale ispettivo: aggiornamento e analisi novità di impatto sull'attività ispettiva. Modifiche normative, orientamenti di giurisprudenza, prassi e procedure in uso alla vigilanza	Procedere alle assunzioni degli Ispettori, nonché alla loro formazione, per dare piena attuazione a quanto disposto dal D.L. n. 19/24 convertito dalla Legge n. 56/24 (c.d. Decreto PNRR)	Interna	Ispettori Vigilanza	800	specialistico	2025

▪ **CdA Linee guida gestionali 2025**

LGG 5 - Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione

LGG 19 - Lavoro agricolo: valorizzazione della rete del lavoro agricolo di qualità. Azioni di contrasto all'illegalità e potenziamento dei controlli in ottica di collaborazione con le altre Pubbliche Amministrazioni e con le forze dell'ordine

CIV Relazione programmatica 2025-2027

MISSIONE 10 - Politiche economico-finanziarie e di bilancio

10.2 Programma Crediti /10.2.a Area Lavoro Agricolo

Completare il processo di ammodernamento delle procedure informatiche, sia a livello centrale che periferico, dell'Area Datori di lavoro Agricolo e Coltivatori Diretti" e rendicontare al CIV sui tempi ed efficacia della reingegnerizzazione per accrescere l'efficienza e la trasparenza dei servizi al fine di potenziare il sistema di accertamento e riscossione dei contributi agricoli unificati, prevedendo, inoltre, corsi di formazione specifica sulla previdenza agricola, segnatamente nelle sedi territoriali, per compensare la perdita del patrimonio di competenze in materia, dovute anche alla diminuzione del personale dedicato

Ulteriori indirizzi da Deliberazione CIV n. 16/2024 "Piano della formazione 2024-2026 – Aggiornamento della sottosezione 3.3.1 del PIAO 2024-2026"

Prevedere corsi di formazione specifica sulla previdenza agricola, segnatamente nelle sedi territoriali, per evitare la perdita del patrimonio di competenze in materia, in particolare in relazione alla diminuzione del personale dedicato

INTERVENTO FORMATIVO								
Indirizzo gestionale strategico	Strutture partecipi	Intervento formativo	Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
					Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
LGG 5_2025 LGG 19_2025	DCFAI DCE DCTII	La rete del lavoro agricolo di qualità	Completare il processo di ammodernamento delle procedure informatiche, sia a livello centrale che periferico, dell'Area Datori di lavoro Agricolo e Coltivatori Diretti per accrescere l'efficienza e la trasparenza dei servizi al fine di potenziare il sistema di accertamento e riscossione dei contributi agricoli unificati, prevedendo, inoltre, corsi di formazione specifica sulla previdenza agricola, segnatamente nelle sedi territoriali, per compensare la perdita del patrimonio di competenze in materia, dovute anche alla diminuzione del personale dedicato	Interna	Funzionari Assistenti Operatori	800	standard	2025

4.3 Piano di Evoluzione dei Servizi DCFAI 2024

Dal 1° luglio 2024 è attiva in ambiente SAP una nuova piattaforma di gestione della formazione, denominata "SuccessFactors". La nuova piattaforma, anche in forza di innovazioni gestionali di rilevante impatto rispetto alle precedenti routine di work flow di gestione della formazione, consentirà in prospettiva la condivisione e la disponibilità per ciascun dipendente, secondo profili professionali e di ruolo, di una offerta formativa utile all'aggiornamento, al reskill e allo sviluppo di conoscenze e competenze, di concerto alla certificazione dell'acquisizione delle stesse in ragione della partecipazione a corsi/percorsi di formazione.

Di concerto alla introduzione della piattaforma SuccessFactors, ulteriori linee di evoluzione impegnano la funzione formazione in una sostanziale trasformazione dei propri processi e indirizzi istituzionali, come derivanti dal Piano di Evoluzione dei servizi per il 2024, aggiornato dalle determinazioni del Direttore generale n. 190 del 21 agosto 2024 e n. 174 del 30 giugno 2025.

Di seguito se ne ricapitolano le principali direttici già rappresentate nel "Piano della formazione 2024-2026 – Aggiornamento della sottosezione 3.3.1 del PIAO 2024-2026".

PES2024_DCFAI_MI.02_33 – La ponderazione della formazione per l'incremento del valore pubblico

Obiettivo del progetto è l'analisi e il rilascio di un sistema di classificazione e ponderazione della formazione espresso in termini di valore pubblico generato dalle attività formative erogate e misurato in termini di Contributi/Crediti Formativi INPS (CFI), in sostituzione del sistema di neutralizzazione dalla produzione della FTE impegnata in attività formativa.

15

PES2024_DCFAI_MI.03_66 – Nuovo Piano dell'offerta formativa INPS e contributi/crediti formativi CFI

Obiettivo del progetto è la reingegnerizzazione e ottimizzazione delle attività di rilevazione dei fabbisogni di formazione e di definizione del Piano dell'offerta formativa INPS, quali processi data driven, da supportare efficacemente mediante strumenti di AI-Intelligenza Artificiale, secondo l'ottimale integrazione con i seguenti processi e attività:

- flusso di programmazione strategica dell'Istituto
- processo di programmazione degli acquisti di beni e servizi, con specifico riferimento all'acquisto di servizi di formazione, correlato altresì alla definizione degli stanziamenti di spesa da far confluire sull'apposito capitolo del bilancio previsionale
- risultanze degli esiti delle campagne di audit intese a rilevare eventuali bisogni di formazione correlabili a criticità di servizio e/o di processo
- raccolta e analisi dei bisogni formativi segnalati dalle strutture centrali sui prodotti/servizi presidiati per competenza

- disponibilità dei fabbisogni formativi territoriali rilevati secondo modalità e tempistiche uniformi
- introduzione di processi e strumenti di rilevazione rolling dei fabbisogni formativi, utili a monitorare dinamicamente l'andamento delle attività pianificate e ad aggiornarle secondo nuove emergenze, anche in ottica di breve periodo
- esiti della rilevazione dei gap di competenze mappate ai fini della costruzione di percorsi di sviluppo personalizzati per macroaree di competenza
- misurazione del valore pubblico generato a valle dell'intervento formativo, in luogo della "mera neutralizzazione" delle ore destinate all'attività formativa

PES2024_DCFAI_MI.02_32 – La valutazione della formazione e il controllo direzionale

Obiettivo del progetto è lo sviluppo di una apposita integrazione tra l'ambiente gestionale della formazione dedicato alla valutazione d'impatto della formazione, di cui già al progetto precedente, e le evidenze degli strumenti di controllo direzionale, al fine di rilevare correlazioni significative tra formazione erogata - anche in termini di numeri di attività formative dedicate, partecipanti e modalità di erogazione - e gli output/outcome di produzione dei servizi

PES2023_DCFAI_MI.03_142 – Verifica della facilità d'uso delle mappe di competenze finalizzate ai percorsi di sviluppo di crescita professionale

Obiettivo del progetto è la verifica della usabilità delle mappe di competenza ai fini della rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali e di ruolo attesi utili alla identificazione di percorsi di sviluppo personalizzati per macroaree di competenza e la conseguente creazione di percorsi di crescita professionale qualificanti nell'ambito dell'offerta formativa INPS.

5. AVVIO ATTIVITÀ DELL'ACCADEMIA INPS

L'art. 5-ter del D.L. 21 marzo 2022 n. 21, convertito con modificazioni dalla L. 20 maggio 2022 n. 51, introduttivo dei commi 3-bis, 3-ter e 3-quater all'art.1 della Legge 9 marzo 1989 n. 88, affida a un polo di formazione e promozione della cultura previdenziale, denominata Accademia INPS, incardinata presso la DCFAI, la promozione della cultura previdenziale mediante attività di divulgazione e informazione nelle materie di competenza dell'INPS.

L'intento è quello di assicurare, come anche da deliberazione CIV n. 34 del 17 luglio 2023 "Nuovo assetto organizzativo del territorio", una "formazione permanente" di alto livello, anche con i necessari apporti esterni, intesa alla crescita professionale dei dipendenti dell'Istituto e degli iscritti alla Gestione unitaria Prestazioni Creditizie e Sociali, nonché volta alla elaborazione di una moderna cultura di servizio su cui formare figure professionali di Funzionari della Protezione Sociale in grado di gestire servizi integrati sulle politiche sociali di comune interesse con soggetti pubblici partner e/o altri soggetti operanti nel medesimo ambito.

Secondo le attribuzioni di cui al "Regolamento di organizzazione e funzionamento delle attività svolte dall'Accademia INPS" approvato con deliberazione del Commissario straordinario n. 36 del 26 luglio 2023, è previsto l'avvio, a partire dall'anno 2025, di attività formative promosse dall'Accademia come di seguito rappresentate.

Attribuzioni da Regolamento	Intervento
Organizzazione ed erogazione di servizi di aggiornamento, formazione continua e alta formazione post-laurea, in materia previdenziale, assistenziale, di welfare e di sicurezza sociale per i dipendenti Inps	Master "Esperto mercato del Lavoro e Welfare"
	Master "Politiche di Welfare -La teoria associata all'analisi dei dati"
	Master "Gestione della Crisi di Impresa"
	Percorso di alta formazione in materia di trasformazione digitale ed utilizzo dell'AI – Intelligenza Artificiale
	L'esercizio della leadership attraverso lo studio dei grandi del passato
	Incontri tematici con testimonianze del mondo della cultura e delle imprese
Formazione e aggiornamento, di concerto con DC Credito Welfare e Strutture sociali, delle competenze professionali nelle materie di competenza dell'Istituto per gli iscritti alle Gestioni Unitaria Prestazioni Creditizie e Sociali, Assistenza Magistrale e Assistenza Ipost	Focus, con cadenza mensile, delle prestazioni di welfare erogate dall'Istituto
Realizzazione, pubblicazione e diffusione di materiali didattici, tramite strumenti editoriali sia interni che esterni	Campagna di educazione previdenziale per i giovani
Organizzazione di attività seminariali e convegnistiche, rassegne, concorsi e manifestazioni culturali	Seminari mono-tematici, sviluppati anche attraverso l'esposizione di opere museali e del patrimonio artistico INPS, in materia di lavoro e previdenza, acquisizioni tecnologiche, strumentali e miglioramento delle condizioni di vita: - Sicurezza sul lavoro - Lavoro intellettuale e artistico. Tutela previdenziale ed assistenziale - Etica e Lavoro - Antichi mestieri da preservare: il lavoro artigianale e agricolo. Tutela previdenziale ed assistenziale
	Le politiche di sostenibilità nelle Pubbliche Amministrazioni – L'esperienza INPS (in collaborazione con Luiss, RAI, e CEO For Life)

Altresì, per quanto rappresentato al Paragrafo 2.1 Linee Guida Gestionali 2025 e Diretrici specifiche del presente Piano in coerenza con la Circolare n. 96 del 15/11/2024 e con gli Indirizzi per l’evoluzione dei servizi del Direttore generale, è da condurre a realizzazione il seguente progetto di formazione di cui già alle progettualità PES DCFAI 2024.

Progettualità PES 2024	Intervento	Direzioni Corresponsabili
PES2024_DCFAI_MI.05_110	Avvio Accademia INPS: Il valore pubblico prodotto dalle attività dell'Accademia	DC Formazione e Accademia INPS DC Pianificazione e controllo di gestione

Per l’ulteriore PES2024_DCFAI_MI.05_109 “Avvio Accademia INPS: Accertamento medico legale in materia di cecità civile”, è stato rappresentato il venir meno, in sede di proposta dei progetti PES DCFAI per l’anno 2025, della esigenza sottesa al momento della proposta progettuale. Il Decreto Legislativo n.62/2024 “Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato” ha infatti previsto, agli art. 5 e 13, un procedimento unitario di “valutazione di base” il cui esito vede il rilascio di un certificato polifunzionale attestante il complesso delle condizioni di disabilità accertate, anche tramite la ricognizione di tutte le fattispecie di diritti coesistenti in ragione di requisiti sanitari previsti da norme differenti.

L’esigenza di aggiornamento al dettato normativo del suindicato d.lgs. n. 62/2024 trova soddisfazione, nell’ambito di questo documento, nella pianificazione di attività formative a ciò dedicate, come rappresentate nelle sezioni “Formazione continua tecnico-specialistica - Salute e prestazioni di disabilità” e “Formazione professionisti - Coordinamento generale medico legale”.

6. FORMAZIONE IN TEMA DI COMPETENZE STRATEGICHE MANAGERIALI E TRASVERSALI

In questo ambito gli interventi previsti - anche in prosecuzione della precedente pianificazione triennale, e con riguardo particolare alle finalità delle già richiamate direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione, come della direttiva del Direttore generale n. 4 del 7 novembre 2022 - sono intesi a sviluppare un set di competenze di carattere trasversale, manageriale e internazionale, utili a supportare la transizione digitale, ecologica e amministrativa dell'Istituto e a consolidare approcci innovativi orientati all'utente, nonché a favorire lo sviluppo di abilità correlate a nuove modalità di lavoro, adeguate all'evoluzione dei contesti di riferimento.

Particolare rilievo assume sulla linea di formazione manageriale specificamente indirizzata alla dirigenza la contestualizzazione di obiettivi di performance individuale dei dirigenti in materia di formazione e sviluppo del personale, anche attraverso la partecipazione della stessa dirigenza a comunità di pratica tematiche e trasversali alle amministrazioni pubbliche.

COMPETENZE MANAGERIALI E TRASVERSALI						
Intervento formativo	Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
			Profilo organizzativo	Unità		
I valori della e.leadership	Sviluppo di competenze manageriali in tema di transizione digitale, futures literacy, formazione del personale e partecipazione a comunità di pratica tematiche e trasversali	Esterna	Dirigenti di II fascia	350	Specialistico	2025/2026
Formazione intervento per dirigenti	Formazione manageriale per il presidio e lo sviluppo delle specificità dirigenziali	Esterna	Dirigenti di I e II fascia	375	Specialistico	2025
Ruoli e profili di competenze del personale INPS	Percorsi formativi dedicati allo sviluppo di nuove competenze emergenti alla luce di evoluzioni organizzative	Esterna	Dirigenti Responsabili P.O.	4.000	Specialistico	2025/2026
Coaching per posizioni di elevata responsabilità	Sviluppo di competenze specifiche e motivazione al ruolo	Esterna	Responsabili di Elevata Professionalità, di Progetto ad alto contenuto tecnologico, di Agenzia territoriale	450	Specialistico	2025/2026
Formazione intervento su competenze tecniche e trasversali collegata al sistema delle competenze	Formazione per la conoscenza e la condivisione del Sistema delle competenze INPS	Esterna	Tutto il personale	26.000	Standard	2025/2026/2027
Human & Technology Licence For Business Innovation	Rafforzamento delle competenze per la trasformazione digitale tramite l'utilizzo di tecnologie innovative, intese alla soddisfazione dei bisogni e alla creazione di valore per il contesto di riferimento	Esterna	Funzionari	150	Specialistico	2025

COMPETENZE MANAGERIALI E TRASVERSALI						
Intervento formativo	Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
			Profilo organizzativo	Unità		
Formazione linguistica per tutto il personale	Sviluppo competenze di lingua inglese per livelli	Esterna	Tutto il personale		Standard	2025/2026/2027
HR Recruitment & Selection	Sviluppo competenze manageriali in tema di procedure concorsuali per la ricerca/selezione di personale	Interna	Dirigenti di I fascia	25	Specialistico	2025

7. FORMAZIONE TECNICO-SPECIALISTICA

Trovano qui evidenza le iniziative formative a rilevanza nazionale per la manutenzione e lo sviluppo delle competenze tecnico-specialistiche, riferite ai diversi profili professionali dell'Istituto e correlate altresì a innovazioni di carattere normativo-procedurale, a condizioni operative di particolare criticità, all'attuale significativo turn over tra nuove assunzioni e cessazioni dal servizio. In particolare, al fine di evitare il rischio di perdita totale di competenze specialistiche riferite ai diversi prodotti/servizi gestiti dall'Istituto per le strutture territoriali, è posto l'obiettivo di poter garantire la presenza di almeno due esperti in ambito Regionale ovvero di Coordinamento Metropolitano.

Dette iniziative sono state individuate all'esito della rilevazione dei fabbisogni formativi condotta presso le Strutture centrali per l'individuazione di ambiti di intervento intesi sia a supportare la realizzazione di eventuali propri obiettivi gestionali strategici, sia a garantire l'aggiornamento e la manutenzione continua di conoscenze e competenze utili all'efficace erogazione di prestazioni e servizi, nonché all'efficienza dei processi organizzativi necessari al complessivo funzionamento dell'Istituto.

In tal senso, nelle tabelle a seguire sono distintamente rappresentate, per ciascuna funzione centrale, le attività formative individuate "a supporto di obiettivi gestionali strategici" e le attività di "formazione continua tecnico-specialistica".

AMMORTIZZATORI SOCIALI								
Intervento formativo			Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
					Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
A supporto di obiettivi gestionali strategici	LGG 08_2025 Gestione degli ammortizzatori sociali: semplificazione e rafforzamento degli strumenti di interazione con gli intermediari istituzionali	Esperti integrazioni salariali	Creazione nuclei di competenza regionali composti di esperti/referenti in materia di CIGO/CIGS/FIS/CISOA a supporto degli operatori di sede	Interna	Funzionari	35	specialistico	2025
		Esperti prestazioni legate alla cessazione del rapporto di lavoro	Creazione nuclei di competenza regionali composti di esperti/referenti in materia di prestazioni legate alla cessazione del rapporto di lavoro a supporto degli operatori di sede	Interna	Funzionari	35	specialistico	2025/2026
		Esperti sulla gestione fiscale delle prestazioni a sostegno del reddito	Creazione di figure di esperti in materia di gestione fiscale delle prestazioni a sostegno del reddito a supporto degli operatori di sede	Interna	Funzionari	35	specialistico	2026

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Intervento formativo		Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
				Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
Formazione continua tecnico-specialistica	OMNIA IS Pagamenti	La nuova piattaforma dei Pagamenti delle Integrazioni salariali	Interna	Responsabili Agenzia Responsabili P.O./U.O. Funzionari	220	specialistico	2025
	Gestione istruttoria CIGO/FIS e nuova procedura istruttoria OMNIA IS	Illustrazione delle modalità di gestione domande CIGO e FIS e delle funzionalità della nuova procedura di istruttoria nella piattaforma OMNIA IS	Interna	Responsabili P.O./U.O. Funzionari	300	specialistico	2025
	Tutela della disabilità	Permessi ex lege 104/ 92 e congedo straordinario ex art 42, comma 5, D.lgs 151/2001. Aspetti amministrativi e procedurali	Interna	Responsabili P.O./U.O. Funzionari	100	standard	2025
	Indennità di malattia lavoratori marittimi	Indennità di malattia lavoratori marittimi. Aspetti amministrativi e procedurali	Interna	Responsabili P.O./U.O. Funzionari	50	standard	2025
	Recupero con AVA delle prestazioni a sostegno del reddito	Intervento formativo sulle novità legate all'estensione del recupero coattivo tramite avviso di addebito per le prestazioni a sostegno del reddito	Interna	Responsabili P.O./U.O. Funzionari	250	specialistico	2025
	Anticipazione NASpl	Intervento formativo sul prodotto anticipazione NASpl anche alla luce delle recenti pronunce giurisprudenziali	Interna	Responsabili P.O./U.O. Funzionari	50	specialistico	2025

BENESSERE ORGANIZZATIVO SICUREZZA E LOGISTICA							
Intervento formativo		Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
				Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
Formazione continua tecnico-specialistica	Percorso formativo rivolto agli ESG Ambassador in tema di redazione del Bilancio di Sostenibilità e per la diffusione della cultura della sostenibilità in Istituto	Processi e modalità per una strategia di sostenibilità a livello territoriale. Recepimento in Italia della CSRD: condivisione di primi case study. Standard di rendicontazione ESRS e GRI. Potenziamento della capacità propositiva, nella struttura di competenza, di iniziative collegate agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 da rendicontare nel Bilancio di Sostenibilità. Strategie e modalità per ridurre gli impatti ambientali	Interna Esterna	Dirigenti II fascia Professionisti Area Tecnico-Edilizia Funzionari Funzionari Tecnici Funzionari Informatici	130	specialistico	2025
	Percorso formativo intensivo sulle tematiche ESG utili all'aggiornamento dell'analisi di materialità, alla redazione del Bilancio di Sostenibilità e all'identificazione di progettualità ESG d'interesse per l'ente	Processi e strumenti per digitalizzare la rendicontazione di sostenibilità. Processo di double materiality. Raccolta, analisi e rendicontazione dei dati utili al Bilancio di Sostenibilità. Comunicazione efficace	Interna Esterna	Dirigenti II fascia Professionisti Area Tecnico-Edilizia Funzionari Funzionari Tecnici Funzionari Informatici	25	specialistico	2025
	Percorso di awareness e aggiornamento continuo in tema di sostenibilità rivolto a dirigenti (specificamente di I fascia)	Aggiornamento sulle evoluzioni del contesto di sostenibilità e sugli avanzamenti del processo di analisi di materialità e sul percorso di reporting di sostenibilità dell'Istituto. Riflessione su direttrici strategiche di sostenibilità per INPS	Interna Esterna	Dirigenti	60	specialistico	2025
	Gestione del personale con disabilità	Applicazione di quanto previsto dalla Legge 18/2009, dal D.Lgs. 222/2023 e dal D.Lgs. 62/2024 in materia di piena valorizzazione delle risorse umane con disabilità	Interna Esterna	Dirigenti II fascia (Disability Manager Nazionale e Regionali) Funzionari	50	specialistico	2025
	Gestione del personale con disabilità per Datore di Lavoro centrale e regionale	Applicazione di quanto previsto dalla Legge 18/2009, dal D.Lgs. 222/2023 e dal D.Lgs. 62/2024 in materia di piena valorizzazione delle risorse umane con disabilità	Interna Esterna	Dirigenti I e II fascia (Datori di lavoro centrale e regionali)	80	specialistico	2025

BENESSERE ORGANIZZATIVO SICUREZZA E LOGISTICA							
Intervento formativo		Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
				Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
Formazione continua tecnico-specialistica	Ruolo e compiti del responsabile unico del procedimento (RUP), del direttore dell'esecuzione (DEC) e dei direttori operativi negli appalti di servizi e forniture alla luce del nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)	Aggiornamento e approfondimento sui compiti delle principali figure che intervengono durante l'esecuzione dei contratti. Novità introdotte dal nuovo codice e differenze rispetto alla disciplina precedente	Esterna	Dirigenti II fascia Funzionari	40	specialistico	2025
	La modifica dei contratti in corso di esecuzione. Pagamenti e penali alla luce del nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)	Aggiornamento e approfondimento sulle tematiche inerenti alla gestione dei contratti di servizi e forniture, con particolare riferimento a: ipotesi di modifica dei contratti in corso di esecuzione, modalità di pagamento, penali applicabili (casistiche)	Esterna	Dirigenti II fascia Funzionari	40	specialistico	2025

BILANCI CONTABILITA' E SERVIZI FISCALI								
Intervento formativo			Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
					Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
A supporto di obiettivi gestionali strategici	PES2023_DCBCSF_MI.13_020	Evoluzione Planning Bilanci	Sviluppo competenze in tema di evoluzione dei sistemi di acquisizione dei bilanci di previsione e consuntivo e relativa reportistica tramite la predisposizione di nuove funzionalità real-time e UX	Interna Esterna	Dirigenti II fascia Funzionari	40	standard	2025

BILANCI CONTABILITA' E SERVIZI FISCALI								
Intervento formativo			Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
					Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
A supporto di obiettivi gestionali strategici	PES2023_DCBCSF_MI.08_016	Fast Closing nei processi di bilancio	Sviluppo competenze in tema di automazione delle attività manuali di contabilizzazione e raccolta dei dati presso le Direzioni centrali nell'ambito del processo di definizione del bilancio dell'Istituto, anche per tramite di un cruscotto di monitoraggio dell'insieme e della tempistica delle attività propedeutiche alla chiusura di bilancio	Interna Esterna	Dirigenti II fascia Funzionari	40	standard	2025
Formazione continua tecnico-specialistica	Sistema Unico di contabilità economico-patrimoniale Accrual		Sviluppo competenze in tema di adozione di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale Accrual per tutte le amministrazioni pubbliche entro il 2026 come previsto dalla Riforma 1.15 del PNRR	Interna	Responsabili P.O./U.O. Funzionari	200	specialistico	2025
	Controllo e monitoraggio dei dati dei partitari contabili		Sviluppo competenze in tema di controllo periodico della congruità e correttezza dei saldi dei conti e sistemazione di anomalie e/o di errori	Interna	Responsabili P.O./U.O. Funzionari	200	specialistico	2025
	Funzionalità contabili e di reportistica del Sistema SAP		Sviluppo competenze sulle funzionalità contabili e di reportistica SAP, anche in relazione alla prevista transizione al sistema SAP HANA	Interna	Responsabili P.O./U.O. Funzionari	100	specialistico	2025

BILANCI CONTABILITA' E SERVIZI FISCALI							
Intervento formativo		Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
				Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
Formazione continua tecnico-specialistica	Diritto tributario	Sviluppo competenze in tema di sistema tributario italiano e riforme fiscali: Imposta sul Valore Aggiunto, internazionale e nazionale, Statuto dei diritti del contribuente, trattamento fiscale e previdenziale dei gettoni ai commissari di concorso e di gara, ciclo attivo della PA e gestione dei proventi commerciali, regole e novità 2025 nei rapporti con i forfettari, gestione delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro, normativa fiscale per lavoratori autonomi/gestione separata, gestione fiscale prestazioni pensionistiche e non pensionistiche	Interna Esterna	Responsabili P.O./U.O. Funzionari	33	specialistico	2025

COMUNICAZIONE								
Intervento formativo			Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
					Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
A supporto di obiettivi gestionali strategici	LGG 11_2025 Valorizzazione delle risorse umane: sviluppo delle conoscenze, delle competenze e degli strumenti motivazionali. Completamento dei piani assunzionali	Formazione su applicativi specifici	Miglioramento delle competenze digitali per l'attività di documentazione fotografica: applicativi In Design, Premiere, Lightroom, Illustrator, Photoshop	Esterna	Responsabile P.O. Funzionari	2	standard	2025
						2	specialistico	
	PES2023_DCC_MI.02_036	Il brand in azione	Sviluppo competenze in tema di brand journalism per "comunicatori" iscritti all'Albo	Interna Esterna	Responsabile P.O./U.O. Funzionari	15	standard	2025

COMUNICAZIONE							
Intervento formativo		Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
				Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
Formazione continua tecnico-specialistica	Conoscenza piattaforme social media e recensioni	Offrire ai referenti della Rete Unica di Comunicazione (RUC) una panoramica sulle piattaforme social, e strumenti correlati, ospitanti recensioni in grado di generare impatto sulla reputazione dell'Istituto presso gli utenti	Interna Esterna	Referenti RUC	130	specialistico	I trimestre 2025
	Laboratorio di scrittura professionale	Acquisizione di competenze e strumenti narrativi e di scrittura utili ad accrescere la qualità della comunicazione interna ed esterna per referenti della Rete Unica di Comunicazione (RUC)	Interna Esterna	Referenti RUC	130	specialistico	II trimestre 2025
	Redazione dei contenuti: semplificazione ed efficacia comunicativa	Sviluppo competenze in tema di comunicazione al cittadino e ai portatori di interesse	Interna Esterna	Responsabile P.O. Funzionari	6	specialistico	2025
	Tecniche di scrittura web – SEO (Search Engine Optimization)	Sviluppo competenze per la scrittura di contenuti web in chiave SEO	Esterna	Funzionari	7	standard	2025
	Metodologie di ricerca psicosociale	Sviluppo competenze per la progettazione e conduzione di piani di ricerca: costruzione delle ipotesi, scelta e taratura degli strumenti, somministrazione dei test, elaborazione dati e definizione report sintetici e analitici	Esterna	Responsabile E.P. Responsabile P.O. Funzionari	5	standard	2025
	SPSS - Statistics	Acquisizione competenze in tema di analisi statistiche avanzate e funzioni del software SPSS	Esterna	Responsabile E.P. Responsabile P.O. Funzionari	5	standard	2025
	L'organizzazione dei contenuti nella intranet INPS	Sviluppo competenze per il presidio della comunicazione interna	Interna	Responsabile P.O./U.O. Funzionari	3	specialistico	2025
	Condivisione della conoscenza	Sviluppo competenze in tema di condivisione della conoscenza e collaborazione in rete per la costruzione e lo sviluppo di comunità di pratica	Interna	Responsabile P.O./U.O. Funzionari	3	standard	2025

CREDITO WELFARE E STRUTTURE SOCIALI								
Intervento formativo			Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
					Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
A supporto di obiettivi gestionali strategici	PES2023_DCCWSS_MI.05_051	Nuovo applicativo riscossione mutui ipotecari edilizi	Illustrazione delle potenzialità e del funzionamento del nuovo applicativo riscossioni mutui	Interna	Funzionari Assistenti Operatori	300	specialistico	2025/2026
	PES2023_DCCWSS_MI.06_052	Nuovo regolamento per l'erogazione di prestiti agli iscritti alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali, agli iscritti alla Gestione assistenza magistrale e agli iscritti alla Gestione fondo credito Ipost	Analisi ed illustrazione puntuale del contenuto del nuovo Regolamento con focus sulle differenze rispetto ai Regolamenti precedenti	Interna	Funzionari Assistenti Operatori	300	specialistico	2025/2026
	PES2023_DCCWSS_MI.09_054	Nuove funzionalità per l'istruttoria dei prestiti da erogare agli iscritti alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali, agli iscritti alla Gestione assistenza magistrale e agli iscritti alla Gestione fondo credito Ipost	Illustrazione delle nuove funzionalità previste per la domanda, l'istruttoria e l'erogazione dei prestiti da erogare agli iscritti alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali, agli iscritti alla Gestione assistenza magistrale e agli iscritti alla Gestione fondo credito Ipost	Interna	Funzionari Assistenti Operatori	300	specialistico	2025/2026
	PES2023_DCCWSS_MI.09_054	Il Cassetto del credito e del welfare	Illustrazione del servizio di visualizzazione delle posizioni di ogni beneficiario di prestazioni creditizie e di welfare e delle relative situazioni debitorie nel "Cassetto del credito e del welfare"	Interna	Funzionari Assistenti Operatori	300	specialistico	2026/2027
Formazione continua tecnico-specialistica	Formazione relativa alle nuove disposizioni emanate tramite Circolari, Hermes e PEI e alle nuove funzionalità informatiche rilasciate nel corso dell'anno		Analisi ed illustrazione del contenuto delle nuove disposizioni e delle nuove funzionalità informatiche rilasciate, con focus sulle differenze rispetto a quelle precedenti	Interna	Funzionari Assistenti Operatori	300	specialistico	2025/2026/ 2027
	Nuovo Bando HCP 2025		Funzionamento della procedura a seguito delle modifiche apportate al Bando	Interna	Funzionari Assistenti Operatori	300	specialistico	2025
	Nuova procedura bandi welfare		Formazione sul funzionamento Nuovo Portale Welfare	Interna	Funzionari Assistenti Operatori	300	specialistico	2025

ENTRATE								
Intervento formativo			Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
					Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
A supporto di obiettivi gestionali strategici	Progetto n.130 di cui alla determinazione DG n.267/2022 "PNRR – Aggiornamento Progetti e relativi responsabili"	Piattaforma web compliance	Illustrazione dei presupposti normativi e delle funzionalità della piattaforma	Interna Esterna	Dirigenti di II fascia Responsabili P.O./U.O. Funzionari	500	standard	2025
	PES2024_DCE_MI.02_161 PES2024_DCE_MI.02_165	Gestione separata Liberi professionisti e Committenti: gestione rimborsi	Rafforzamento competenze inerenti al quadro normativo e alla prassi operativa sulle attività di rimborso dei crediti. Supporto agli operatori di sede nell'utilizzo delle nuove funzionalità di prossimo rilascio	Interna Esterna	Responsabili E.P. Responsabili Agenzia Responsabili P.O./U.O. Funzionari Assistenti Operatori	500	specialistico	2025
	PES2024_DCE_MI.02_172	Gestione separata Committenti: incrocio dati CU/770/Uniemens	Rafforzamento competenze inerenti al quadro normativo, alla prassi operativa e supporto agli operatori di sede nell'utilizzo della nuova procedura di prossimo rilascio	Interna Esterna	Responsabili E.P. Responsabili Agenzia Responsabili P.O./U.O. Funzionari Assistenti Operatori	500	specialistico	2025
	PES2024_DCE_MI.05_148	Gestione artigiani e commercianti: gestione base e procedura di iscrizione	Rafforzamento competenze in tema di gestioni speciali autonome degli artigiani e degli esercenti attività commerciale. Quadro normativo di riferimento, prassi operativa per l'iscrizione e nuove funzionalità di prossimo rilascio	Interna Esterna	Responsabili E.P. Responsabili Agenzia Responsabili P.O./U.O. Funzionari Assistenti Operatori	500	specialistico	2025/2026

ENTRATE								
Intervento formativo			Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
					Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
A supporto di obiettivi gestionali strategici	PES2024_DCE_MI.16_170C	Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza di cui al decreto legislativo n. 14/2019	Rafforzamento competenze in tema di disciplina della transazione su crediti tributari e contributivi nell'ambito degli accordi di ristrutturazione dei debiti e del trattamento dei crediti tributari e contributivi di cui alle procedure di concordato preventivo. Novità introdotte dal correttivo (decreto legislativo n. 136/2024)	esterna interna	Responsabili P.O./U.O.	200	specialistico	2025/2026
Formazione continua tecnico-specialistica	Ciclo di vita del credito		Sviluppo competenze in tema di ciclo di vita del credito alla luce della futura unificazione del processo di gestione del credito tra le gestioni	Interna	Funzionari Informatici Operatori	6	standard	2025/2026
	Analisi blocchi RIAF/SCUP		Illustrazione attività istruttorie utili all'analisi delle posizioni interessate dai blocchi	Interna	Dirigenti di II fascia Responsabili P.O./U.O. Funzionari	400	standard	2025
	Gestione separata Committenti. Recupero crediti: definizione, gestione e dilazione del credito		Rafforzamento competenze in tema di attività di recupero crediti nell'ambito della Gestione separata Committenti. Quadro normativo di riferimento, prassi operativa e nuove funzionalità di prossimo rilascio	Interna	Responsabili E.P. Responsabili Agenzia Responsabili P.O./U.O. Funzionari Assistenti Operatori	500	specialistico	2025/2026
	Gestione separata Liberi professionisti. Recupero crediti: la gestione del credito		Rafforzamento competenze in tema di attività di recupero crediti nell'ambito della Gestione separata Liberi professionisti. Quadro normativo di riferimento, prassi operativa e nuove funzionalità di prossimo rilascio	Interna	Responsabili E.P. Responsabili Agenzia Responsabili P.O./U.O. Funzionari Assistenti Operatori	500	specialistico	2025/2026

ENTRATE							
Intervento formativo		Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
				Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
Formazione continua tecnico-specialistica	Gestione del Fondo Responsabilità familiari	Sviluppo competenze in tema di Gestione del Fondo Responsabilità familiari	Interna	Responsabili E.P. Responsabili Agenzia Responsabili P.O./U.O. Funzionari Assistenti Operatori	500	standard	2025
	Sistema EESSI di scambio telematico dei formulari del settore di recupero dei contributi: utilizzo della piattaforma RINA-JINA	Sviluppo competenze in tema di sistema EESSI, in applicazione dei Regolamenti (CE) n. 883/2004 e n. 987/2009 per l'armonizzazione delle regole di cooperazione nell'ambito della sicurezza sociale e dei flussi amministrativi BUC (Business Use Case) e SED (Structured Electronic Document) del settore "Recovery". I sottoprocessi orizzontali e amministrativi correlati e i flussi inerenti alle richieste di informazioni, di notifica, di rimborso di contributi erogati a titolo provvisorio e di recupero/misure cautelari	Interna	Responsabili P.O./U.O.	200	specialistico	2025/2026
	Piattaforma unica per la verifica e la gestione interattiva della regolarità contributiva	Rafforzamento competenze in tema di Procedura "Ve.R.A./Simulazione Durc" per la consultazione da parte delle aziende delle evidenze che richiedono un intervento di normalizzazione o di regolarizzazione	Interna	Responsabili P.O./U.O.	200	specialistico	2025/2026

FORMAZIONE							
Intervento formativo		Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
				Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
Formazione continua tecnico-specialistica	Formazione RSP territoriali per la realizzazione di pacchetti didattici	Software per la realizzazione di contenuti digitali per la formazione	Esterna	Funzionari RSP	60	specialistico	2025
	Predisposizione di contenuti formativi secondo format TV	Sviluppo competenze TV editing (supporto attività Accademia INPS)	Esterna	Funzionari RSP	25	specialistico	2025
	Formazione base per neo RSP	Formazione specifica di ruolo	Esterna	Funzionari RSP	neo RSP	standard	2025

INCLUSIONE E SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA E ALLA GENITORIALITA'								
Intervento formativo			Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
					Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
A supporto di obiettivi gestionali strategici	PES2023_DCIC__MI.04_216	Formazione inter-enti (INPS, MLPS, servizi sociali Comuni) su ADI e SFL	Sviluppo competenze per la gestione di ADI/SFL e delle relative problematiche da assicurare con interventi formativi preferibilmente in presenza	Interna	Responsabili P.O./U.O.	150	specialistico	2025
	PES2023_DCIC_MI.68_171	Formazione sul nuovo questionario "INPS per tutti"	Sviluppo competenze per la gestione questionario on line di rilevazione delle prestazioni spettanti ai destinatari del progetto "INPS per tutti"	Interna	Responsabili P.O./U.O.	150	specialistico	2025

INCLUSIONE E SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA E ALLA GENITORIALITA'

Intervento formativo		Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
				Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
Formazione continua tecnico-specialistica	Discordanze nucleo familiare DSU e verifica soggetti da attrarre al nucleo	Sviluppo competenze per le verifiche della DSU da assicurare con interventi formativi preferibilmente in presenza	Interna	Responsabili P.O./U.O.	150	specialistico	2025
	Evidenze e segnalazioni AUU	Rafforzamento competenze in tema di Assegno Unico Universale	Interna	Responsabili P.O./U.O.	150	specialistico	2025
	Interventi informativi-formativi sulle prestazioni gestite dalla DCISFG	Interventi informativi-formativi periodici sulle novità riguardanti le prestazioni gestite da DCISFG	Interna	Responsabili URP Personale INPS servizi Associazioni partner del Progetto "INPS per tutti"	200	standard	2025

INTERNAL AUDIT RISK MANAGEMENT COMPLIANCE E ANTIFRODE

Intervento formativo		Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
				Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
Formazione continua tecnico-specialistica	Intervento formativo per Direttiva NIS2	Intervento formativo per il board dell'Istituto in materia di Cybersecurity così come previsto dalla Direttiva NIS2 approvata con dlgs. 134/2024	Esterna	Board dell'Istituto alcuni Direttori Centrali	10-15	Specialistico	2025

INTERNAL AUDIT RISK MANAGEMENT COMPLIANCE E ANTIFRODE

Intervento formativo		Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
				Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
Formazione continua tecnico-specialistica	Risk assessment, tecniche di Audit, anticorruzione e trasparenza. Risk management e Antifrode	Sviluppo competenze specifiche in tema di audit, trasparenza e anticorruzione. Le soluzioni organizzative e le politiche di gestione dei rischi; la definizione del concetto di frode, le tipologie (frode finanziaria, informatica, etc.) e l'identificazione dei segnali di allarme; le normative nazionali e internazionali per la prevenzione	Esterna	Dirigenti Funzionari	200	specialistico	2025

ORGANIZZAZIONE								
Intervento formativo			Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
					Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
A supporto di obiettivi gestionali strategici	PES2024_DCO_MI.01_50	Formazione del personale del CCM: normativa prestazioni e utilizzo applicativi in consultazione	Percorso, in tema di prestazioni individuate e utilizzo delle relative procedure in consultazione, destinato a un nucleo di operatori del CCM specializzati, con particolare riferimento allo sviluppo di competenze trasversali e attitudinali finalizzate a fornire all'utenza un'informazione di I livello completa ed esaustiva in materia di Assegno unico universale	Interna	Personale CCM	60	standard	2025

ORGANIZZAZIONE							
Intervento formativo		Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
				Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
Formazione continua tecnico-specialistica	Servizio Unico di Trasmissione documentale (SUTD)	Sviluppo conoscenze e competenze per l'utilizzo del servizio	Interna	Responsabili U.O. Area Servizi	1.087	standard	2025
	Piattaforma (SEND) per la notificazione degli atti	Diffondere la conoscenza delle caratteristiche e delle modalità del nuovo sistema di notifiche degli atti	Interna	Responsabili Agenzia Responsabili URP	405	standard	2025
	Metaprocesso. Sistema di assegnazione delle istanze di servizio	Favorire la conoscenza del Metaprocesso e del sistema gestionale sottostante	Interna	Responsabili Agenzia Responsabili U.O. Aree Flussi e Servizi	1.508	standard	2025
	Sistema di gestione documentale - SGD	Diffondere la conoscenza sul ruolo del responsabile della gestione documentale	Interna	Responsabili Gestione documentale	492	standard	2025

PATRIMONIO								
Intervento formativo			Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
					Profilo organizzativo	Unità Fabbisogno rilevato		
A supporto di obiettivi gestionali strategici	PES2023_DCPI_ML04_219	Applicativo banca dati gestione patrimonio immobiliare	Sviluppo competenze in tema di modalità di funzionamento dell'applicativo	Interna	Funzionari Informatici Funzionari Assistenti	37	specialistico	2025
					Funzionari (DR)	34	standard	2025
	LGG 16_2025 Valorizzazione degli asset strategici per il miglioramento dei servizi e il modello di gestione del patrimonio	Normativa patrimonio immobiliare a reddito	Esame ed applicazione della normativa generale e regolamentare in tema di gestione e vendita di beni immobili a reddito	Interna	Funzionari Assistenti	23	specialistico	2025

PATRIMONIO							
Intervento formativo		Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
				Profilo organizzativo	Unità Fabbisogno rilevato		
Formazione continua tecnico-specialistica	Normativa patrimonio immobiliare strumentale	Acquisizione conoscenze sulla normativa generale e regolamentare relativa al patrimonio immobiliare strumentale	Interna Esterna	Funzionari Assistenti	13	specialistico	2025
				Funzionari (DR)	34	standard	
	Gestione contratti locazione passiva	Acquisizione conoscenze sulla normativa generale e regolamentare finalizzata alla gestione dei contratti di locazione passiva di immobili strumentali	Interna Esterna	Funzionari Assistenti	10	specialistico	2025
				Funzionari (DR)	34		
	Analisi finanziaria sugli investimenti immobiliari	Principi economici di analisi finanziaria. Acquisizione conoscenze finalizzate all'analisi su acquisizioni e dismissioni immobiliari	Interna Esterna	Funzionari	5	specialistico	2025
	Fiscalità patrimonio dell'Istituto	Esame ed applicazione della normativa generale e regolamentare in tema di fiscalità sul patrimonio immobiliare	Interna	Funzionari	10	specialistico	2025

PENSIONI							
Intervento formativo		Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
				Profilo organizzativo	Unità Fabbisogno rilevato		
Formazione continua tecnico-specialistica	Aggiornamenti sul flusso automatizzato TFR-GDP (Circolare 185/2021)	Formazione di carattere amministrativo/procedurale sul nuovo flusso automatizzato TFR GDP	Interna	Responsabili P.O./U.O. Funzionari Assistenti Operatori	400	specialistico	II Semestre 2025
	Aggiornamenti normativi e procedurali relativi alle prestazioni di fine servizio, TFS e istituti connessi	Formazione di carattere amministrativo/procedurale sul TFS	Interna	Responsabili P.O./U.O. Funzionari Assistenti Operatori	400	specialistico	2025/2026

PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE								
Intervento formativo			Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
					Profilo organizzativo	Unità Fabbisogno rilevato		
A supporto di obiettivi gestionali strategici	LGG 12_2025 Consolidamento del sistema del Valore Pubblico: evoluzione dell'assetto organizzativo, centralità della customer e dell'impatto generato sull'utente	Consolidamento del sistema del Valore Pubblico	Illustrazione aggiornamenti SMPV	Interna	Dirigenti I e II fascia Responsabili P.O.	5.000	standard	2025
Formazione continua tecnico-specialistica	Formazione sul Sistema di Pianificazione e Controllo		Illustrazione sul sistema di programmazione, misurazione e gestione della produzione	Interna	Dirigenti	100	standard	2025
	Contabilità analitica base - Follow Up		Aggiornamento competenze in tema di contabilità analitica	Interna	Controller Responsabili acquisti Funzionari presso DCPCG DCRS DCP	100	standard	2025
	Contabilità analitica evoluta - Follow Up		Sviluppo competenze in tema di contabilità analitica	Interna	Controller Responsabili acquisti Funzionari presso DCPCG DCRS DCP	100	specialistico	2025
	WAI - Follow UP		Aggiornamento WAI	Interna	Dirigenti I e II fascia Responsabili P.O.	5.000	standard	2025

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA							
Intervento formativo		Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
				Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
Formazione continua tecnico-specialistica	Codice di comportamento dei dipendenti INPS	Assicurare la compliance dei procedimenti disciplinari da avviare per l'adozione delle sanzioni previste a fronte di violazioni, con le previsioni procedurali e le tempistiche del Codice di comportamento	Interna	Direttori e dirigenti	200	Specialistico	2025

RISORSE STRUMENTALI							
Intervento formativo		Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
				Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
Formazione continua tecnico-specialistica	Codice degli appalti pubblici	Sviluppo competenze in tema di normativa e giurisprudenza di settore	Esterna	Dirigenti Funzionari	80	specialistico	2025/2026

RISORSE UMANE								
Intervento formativo			Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
					Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
A supporto di obiettivi gestionali strategici	LGG 11_2025 Valorizzazione delle risorse umane: sviluppo delle conoscenze, delle competenze e degli strumenti motivazionali. Completamento dei piani assunzionali	Nuovo modello di gestione delle risorse umane	Illustrazione e diffusione del nuovo modello	Interna	Dirigenti Funzionari	300	standard	I semestre 2025
Formazione continua tecnico-specialistica	Portale Welfare		Diffusione della conoscenza del Portale Welfare per i dipendenti	Interna	Tutto il personale		standard	Il semestre 2025
	Politiche di conciliazione vita lavoro		Sviluppo competenze sulla normativa di settore e competenze trasversali	Interna	Dirigenti Funzionari	300	standard	Il semestre 2025
	Negoziazione nelle organizzazioni complesse		Sviluppo competenze in tema di principi e tecniche di riferimento	Esterna	Direttori Regionali/di DCM/Provinciali	130	standard	I semestre 2025
	Elezioni RSU		Conoscenza della normativa di riferimento	Interna	Dirigenti II fascia Funzionari	80	standard	I bimestre 2025
	Le relazioni sindacali ed industriali nelle organizzazioni: tecniche, modalità e pratiche di negoziazione. Il sistema di relazioni e prerogative sindacali in INPS		Sviluppo competenze in tema di partecipazione sindacale, contrattazione collettiva e prerogative sindacali ed industriali	Interna Esterna	Dirigenti I e II fascia Funzionari	130	standard	I semestre 2025

SALUTE E PRESTAZIONI DI DISABILITA'								
Intervento formativo			Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
					Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
A supporto di obiettivi gestionali strategici	LGG 3_2024 Implementazione delle nuove misure in tema di disabilità e non autosufficienza	La riforma della disabilità (D. Lgs. 62/2024). Intervento formativo per le 9 province in sperimentazione	Sviluppo competenze in tema di normativa e processi gestionali correlati all'evoluzione delle procedure	Interna	Direttori regionali/di DCM Dirigenti territoriali di area	30	standard	I trimestre 2025
		La riforma della disabilità (D. Lgs. 62/2024) Intervento formativo nazionale per tutto il territorio	Sviluppo competenze sulle evoluzioni normative e procedurali connesse con l'applicazione della riforma	Interna	Responsabili Agenzia e NBSS Funzionari	200	standard	2025
		La nuova prestazione universale (D. Lgs. 29/2024)	Approfondimento normativo e pratico sull'evoluzione delle procedure	Interna	Direttori regionali/di DCM Dirigenti territoriali di area Responsabili Agenzia e NBSS Funzionari	200	standard	I trimestre 2025
		Disability Card: carta europea della disabilità	Sviluppo competenze sulla evoluzione delle procedure di gestione della Disability Card	Interna	Direttori regionali/di DCM Dirigenti territoriali di area Responsabili Agenzia e NBSS Funzionari	200	standard	2025
Formazione continua tecnico-specialistica	La gestione degli indebiti in materia di invalidità civile		Approfondimento normativo e pratico	Interna	Responsabili Agenzia Funzionari	270	standard	2025
	Rivalse		Approfondimento normativo e pratico	Interna	Responsabili Agenzia Funzionari	270	standard	2025

SERVIZI AL TERRITORIO							
Intervento formativo		Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
				Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
A supporto di obiettivi gestionali strategici	PES2024_DST_MI.04_90 Strutturazione del sistema di flusso per il CCM che coinvolga tutte le DC di prodotto e la DCFAI rispetto all'informazione sulle novità/modifiche/interventi normativi su temi istituzionali in modalità preventiva e sulla correlata formazione immediata e diffusione di un ambiente di condivisione, collaborazione e conoscenza	Specifici interventi formativi sulle novità/modifiche/interventi normativi su temi istituzionali co-progettato in sinergia con le direzioni centrali di prodotto e con la direzione servizi al territorio	Interna	Personale CCM	150	standard	2025
	PES2024_DST_MI.04_105 Strutturazione del sistema di flusso per la rete URP che coinvolga tutte le DC di prodotto e la DCFAI rispetto all'informazione sulle novità/modifiche/interventi normativi su temi istituzionali in modalità preventiva e sulla correlata formazione immediata e diffusione di un ambiente di condivisione, collaborazione e conoscenza	Specifici interventi formativi sulle novità/modifiche/interventi normativi su temi istituzionali co-progettato in sinergia con le direzioni centrali di prodotto e con la direzione servizi al territorio	Interna	Funzionari rete URP	150	standard	2025
Formazione continua tecnico-specialistica	Prestazioni in regime internazionale	Sviluppo competenze in tema di liquidazione NASPI ed eventuale recupero indebiti anche tramite sistema EESSI. Procedure "nuova variazione NASPI" e "recupero indebiti"	Interna	Responsabili P.O. Funzionari	29	specialistico	2025
	Prestazioni in regime internazionale	Sviluppo competenze in tema di liquidazione AUU ed eventuale recupero indebiti anche tramite sistema EESSI. Procedure "gestionale assegno unico" e "recupero indebiti"	Interna	Responsabili P.O. Funzionari	29	specialistico	2025

STUDI E RICERCHE							
Intervento formativo		Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
				Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
Formazione continua tecnico-specialistica	Gli aiuti di Stato tra ordinamento europeo e disciplina nazionale	Approfondimento dei principi e delle procedure della disciplina generale in tema di Aiuti di Stato. In particolare, sviluppo di competenze sulla nozione di Aiuto di Stato alla luce della giurisprudenza della Corte di Giustizia e della prassi della Commissione europea	Esterna	Responsabile E.P. Responsabile P.O. Funzionari	6	specialistico	2025
	Rendicontazione dei progetti finanziati dall'UE	Sviluppare competenze teorico-pratiche e strumenti per la gestione amministrativa e finanziaria dei progetti europei	Esterna	Dirigente II fascia Funzionari	4	specialistico	2025

In considerazione della specificità tecnica e contenutistica in tema di formazione del personale informatico INPS, si riporta a seguire un estratto, schematizzato ai fini del presente Piano di formazione, dei fabbisogni di formazione come rilevati da DCTII e rappresentati in un documento autonomo di pianificazione triennale 2024-2026, ora aggiornato al triennio 2025-2027.

TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE					
Profilo professionale	Numero risorse	Percorso formativo 1	Percorso formativo 2	Percorso formativo 3	Periodo realizzazione
Funzionario Informatico	300	1. Data science 2. Test di accessibilità 3. IT Service Management 4. PM tradizionale	1. Sustainability in Digital and IT 2. Professional SCRUM Master 3. Regolamento Generale Intelligenza Artificiale - AI ACT 4. PM Agile 5. Requirement Engineering	1. Demand Management Overview 2. Il cambiamento abilitato dal Cloud 3. Testing 4. Data Governance 5. Sicurezza delle informazioni e continuità aziendale	2025/2026/2027
Funzionario informatico Funzione Procedure	70	1. Data science 2. Design Thinking 3. Business Process Management	1. Sustainability in Digital and IT 2. Professional SCRUM Master 3. SCRUM per Product Owner 4. Regolamento Generale Intelligenza Artificiale - AI ACT	1. Progettazione utente centrica 2. Demand Management Overview 3. Il cambiamento abilitato dal Cloud	2025/2026/2027

TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE					
Profilo professionale	Numero risorse	Percorso formativo 1	Percorso formativo 2	Percorso formativo 3	Periodo realizzazione
Capo progetto EAD	280	1. Data science 2. Design Thinking 3. Il Test di Accessibilità 4. IT Service Management 5. PM tradizionale	1. Sustainability in Digital and IT 2. Professional SCRUM Master 3. Regolamento Generale Intelligenza Artificiale - AI ACT 4. PM Agile 5. Requirement Engineering 6. Testing	1. Progettazione utente centrica 2. DevOps 3. Demand Management Overview 4. Il cambiamento abilitato dal Cloud 5. Data Governance 6. Sicurezza delle informazioni e continuità aziendale 7. Introduzione alla norma ISO 27001 LA	2025/2026/2027
Responsabile di progetto ad alto contenuto tecnologico	50	1. Data Science 2. IT Service Management 3. PM tradizionale	1. Sustainability in Digital and IT 2. Regolamento Generale Intelligenza Artificiale - AI ACT 3. PM Agile 4. Requirement Engineering	1. DevOps 2. Demand Management Overview 3. Enterprise architecture 4. Il cambiamento abilitato dal Cloud 5. Data Governance 6. Sicurezza delle informazioni e continuità aziendale 7. Introduzione alla norma ISO 27001 LA	2025/2026/2027
Personale assegnato ai gruppi STT	200	1. IT Service Management 2. PM tradizionale 3. PM Agile	1. Sustainability in Digital and IT 2. Regolamento Generale Intelligenza Artificiale - AI ACT 3. Requirement Engineering	1. Enterprise architecture 2. Il cambiamento abilitato dal Cloud 3. Testing 4. Data Governance 5. Sicurezza delle informazioni e continuità aziendale	2025/2026/2027
Dirigenti	17	1. Data science 2. IT Service Management 3. PM tradizionale	1. Sustainability in Digital and IT 2. Regolamento Generale Intelligenza Artificiale - AI ACT 3. PM Agile 4. Data Governance	1. Demand Management Overview 2. Il cambiamento abilitato dal Cloud 3. Sicurezza delle informazioni e continuità aziendale 4. Introduzione alla norma ISO 27001 LA	2025/2026/2027

A integrazione di quanto sopra, sono state evidenziate ulteriori esigenze formative su tematiche specifiche e per numeri di destinatari come di seguito riportati.

TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE		
Ulteriori specifici interventi formativi	Unità Destinatari	Periodo realizzazione
Rete Sicura	272	2025/2026
SAP (Contabilità, HR)	47	
Linguaggi di programmazione	77	
Modelli di cloud computing pubblici	188	

TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE		
Ulteriori specifici interventi formativi	Unità Destinatari	Periodo realizzazione
Sistemi di Container	156	
Sistemi di Virtualizzazione	50	
Office Automation	277	
Big Data	163	
Sistemi di WorkFlow	46	
Sistemi di Reportistica	124	
Evoluzione e refactoring dei sistemi legacy	53	
Processo di certificazione	34	
Intelligenza artificiale - Machine Learning	204	
API Management	137	
Database Management	115	
Architectural design patterns	147	
ISO 20000-1	13	
ISO 22301	19	
ISO 27001	10	
ISO 9001	14	
ISO 22237	10	
Corso operativo gestione contratti/forniture (Codice degli Appalti - D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36)	88	
Corso avanzato applicativi Microsoft Word/Excel	5	
Certification Authority Microsoft e sistemi crittografici	2	
Certified Function Point Specialist	5	
Certified Tester Advanced Level - Test Analyst	18	
Certified Tester Foundation Level	18	
Certified Tester Specialist Foundation – Acceptance Testing	18	
Linguaggi di programmazione - java avanzato	7	2025/2026
Linguaggi di programmazione - microsoft.net 6 base	3	
Linguaggi di programmazione - microsoft.net 6 intermedio	3	
Percorso di Certified ISO 27001 ISMS	2	
Professional Scrum Master I	17	
Professional Scrum Product Owner I	5	
Sistemi SDN (software defined network) vmWare NSX	5	
Corso ufficiale CEH	11	
Project Management Professional	12	
CompTIA Security +	4	

TECNOLOGIA INFORMATICA E INNOVAZIONE		
Ulteriori specifici interventi formativi	Unità Destinatari	Periodo realizzazione
CSX - livello foundation	16	
CISM - Certified Information security Manager SX - livello foundation	16	
ITIL 4: Foundation	28	
Procedure Interne	5	
Tematiche di business dell'Amministrazione legate ai processi in scope	5	
ITIL 4 Leader Digital and IT Strategy	1	
ITIL 4 Practitioner: Incident Management	11	
ITIL 4 Specialist Create, Deliver and Support	5	
ITIL 4 Strategist Direct Plan and Improve	6	
Gestione del rischio (metodologia di risk management e framework in uso all'Amministrazione)	19	
Ciclo di vita del software	10	
Project Management Professional (PMP) o altro corso certificato (es: PRINCE2, CAPM, etc.)	13	
Knowledge Management e tematiche delle basi di conoscenza INPS	6	

RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI							
Intervento formativo		Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
				Profilo organizzativo	Unità		
Formazione continua tecnico-specialistica	Protezione dei dati personali	Fornire gli strumenti necessari per la corretta attuazione del principio di responsabilizzazione in materia trattamento dei dati personali	Interna Esterna	Dirigenti	350	specialistico	2025

8. FORMAZIONE PROFESSIONISTI

In questa sezione sono rappresentati gli interventi di formazione come individuati per l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze dei Professionisti del ramo Legale, Medico-legale, Statistico-attuariale e Tecnico-edilizio, e per il personale con profilo tecnico correlato, tenuto anche conto delle disposizioni di settore e contrattuali in tema di formazione permanente e conseguimento di crediti formativi obbligatori. Ulteriori partecipazioni a iniziative formative anche convegnistiche per l'aggiornamento e il riconoscimento di crediti formativi, potranno essere individuate in corso d'anno, anche in relazioni a profili professionali di supporto ai Professionisti.

COORDINAMENTO GENERALE LEGALE							
Intervento formativo		Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
				Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
Formazione continua tecnico-specialistica	Corso di formazione annuale per avvocati INPS	Aggiornamento professionale e giuridico	Interna Esterna	Professionisti legali	300	specialistico	2025/2026/ 2027
	Corsi scuola superiore della magistratura	Aggiornamento professionale e giuridico	Esterna		40	specialistico	
	Incontri di studio/seminari tematici	Approfondimento giuridico su pensioni, contributi, recupero crediti, prestazioni, penale, patrimonio, contrattualistica	Interna Esterna		300	specialistico	
	Incontri di studio/seminari tematici	Approfondimento giuridico tematiche processuali civili, penali, amministrative contabili	Interna Esterna		300	specialistico	
	Procedure informatiche Ufficio legale e PCT	Implementazione e aggiornamento	Interna		300	specialistico	
	Procedure informatiche Ufficio legale: Sisco	Implementazione e aggiornamento	Interna	Professionisti legali	300	standard	2025/2026/ 2027
				Funzionari Assistenti	600	standard	
	Procedure informatiche Ufficio legale: News Starc	Implementazione e aggiornamento	Interna	Professionisti legali	300	standard	2025/2026/ 2027
				Funzionari Assistenti	600	standard	
	Procedure informatiche: Corte dei conti, Tar CD	Implementazione e aggiornamento	Interna	Professionisti legali	300	standard	2025/2026/ 2027
				Funzionari Assistenti	600	standard	
	Gestione amministrativa UOSAL	Aggiornamenti	Interna	Funzionari	130	standard	2025/2026/ 2027

COORDINAMENTO GENERALE MEDICO LEGALE							
Intervento formativo		Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
				Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
Formazione continua tecnico-specialistica	La riforma della disabilità	Completamento del percorso formativo di aggiornamento in materia di riforma della disabilità per medici certificatori e personale sanitario a supporto	Esterna	Professionisti medico-legali Funzionari sanitari	600	Specialistico	2025
	Aggiornamento in materia di riforma della disabilità per medici convenzionati e operatori sociali	Aggiornamento tramite formazione a distanza per medici convenzionati ed operatori sociali	Interna	Medici convenzionati ed operatori sociali	1.500	Standard	2025
	Disabilità e non autosufficienza. Percorso formativo per operatori sanitari	Aggiornamento in materia di disabilità e non autosufficienza	Interna	Funzionari e Operatori sanitari	250	Standard	2025
	Convegno SIMLA	Aggiornamento professionale promosso dalla Società Italiana di Medicina Legale e delle Assicurazioni	Esterna	Professionisti ramo medico-legale	100	Specialistico	2025
	Convegno Nazionale Medicina Legale della Sapienza	Aggiornamento professionale promosso dalla Società Italiana di Medicina Legale e delle Assicurazioni	Esterna	Professionisti ramo medico-legale	100	Specialistico	2025
	87° Congresso Nazionale di Medicina del Lavoro SIMLA	Aggiornamento sullo stato attuale e sulle prospettive di utilizzo delle tecnologie avanzate per la salute e la sicurezza nelle attività lavorative	Esterna	Professionisti ramo medico-legale	50	Specialistico	2025
	Congresso Nazionale Società Italiana di Igiene	Aggiornamento in materia di medicina preventiva	Esterna	Professionisti ramo medico-legale	50	Specialistico	2025
	Congresso nazionali professioni infermieristiche	Aggiornamento per Funzionari e Operatori sanitari	Esterna	Funzionari e Operatori sanitari	50	Specialistico	2025

COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE							
Intervento formativo		Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
				Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
Formazione continua tecnico-specialistica	Festival della statistica e demografia - Società Italiana di Statistica (SIS)	Aggiornamento e approfondimenti di settore	Esterna	Professionisti attuari	15	specialistico	2025/2026/2027
	XV Congresso Nazionale degli Attuari	Aggiornamento e approfondimenti di settore	Esterna	Professionisti attuari	15	specialistico	2026
	Festival Internazionale dell'Economia	Aggiornamento e approfondimenti di settore	Esterna	Professionisti attuari	15	specialistico	2025
	Il riscatto di laurea "light"	Sviluppo competenze sulla materia: differenze con il riscatto di laurea standard, effetti sull'anticipo della data di pensionamento, effetti sulla misura della pensione	Interna	Professionisti attuari	41	specialistico	2025
	La nuova disciplina dell'assegno unico	Aggiornamento sulla nuova normativa sull'assegno unico	Interna	Professionisti attuari	41	specialistico	2025
	TFS/TFR e Previdenza complementare per i dipendenti pubblici	Analisi e studio dei principali temi sul TFS/TFR e previdenza complementare per i dipendenti pubblici	Interna	Professionisti attuari	41	specialistico	2025
	Il modello ISEE	Analisi e studio sulla normativa del modello Isee	Interna	Professionisti attuari	41	specialistico	2026
	Formule di calcolo della pensione	Corso su riferimenti teorici e sessione pratica	Interna	Professionisti attuari	41	specialistico	2026
	Come si fanno le valutazioni normative	Rimandi normativi, ipotesi di lavoro, gestione della nascita di coorti mensili/annuali di soggetti e previsione degli effetti, la stima dell'effetto fiscale	Interna Esterna	Professionisti attuari	41	specialistico	2027

COORDINAMENTO GENERALE TECNICO EDILIZIO								
Intervento formativo			Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
					Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
A supporto di obiettivi gestionali strategici	LGG 20_2025 Sostenibilità, efficientamento energetico e consumo responsabile delle risorse	La Direttiva UE n. 1791/2023 inerente all'efficienza energetica	Aggiornamento su ambiti di applicazione, definizione e nuovi obiettivi di efficienza energetica per la P.A. secondo la nuova Direttiva UE 1791/2023	Esterna	Professionisti tecnico-edilizi Funzionari tecnici	50	standard	2025
		Sistemi di Gestione Energia ISO 50001	Approccio alla prestazione energetica; pianificazione e supporto per l'attuazione del SGE: manutenzione e controllo operativo, monitoraggio, misurazione e analisi della prestazione; principi per la conduzione di un audit interno per la misura e la verifica delle prestazioni	Esterna	Professionisti tecnico-edilizi Funzionari tecnici	50	specialistico	2025
		La serie UNI CEI EN 16247: il riferimento normativo in tema di diagnosi energetiche	Approfondimento in tema di nuova norma tecnica sulle diagnosi energetiche secondo le indicazioni dell'Esperto di Gestione Energia (EGE) Nazionale	Esterna	Professionisti tecnico-edilizi Funzionari tecnici	80	specialistico	2025
Formazione continua tecnico-specialistica	Common Data Environment Manager		Formazione specifica per figure del Sistema BIM: manager ACDat	Esterna	Professionista tecnico-edilizio	1	specialistico	2025
	BIM Manager e Bim Coordinator		Formazione specifica figure tecniche del Sistema BIM	Esterna	Professionisti tecnico-edilizi	10	specialistico	2025
	BIM Specialist strutture architettonico			Esterna	Professionisti tecnico-edilizi Funzionari tecnici	20	specialistico	2025/2026
	BIM Specialist impianti MEP			Esterna	Professionisti tecnico-edilizi Funzionari tecnici	10	specialistico	2025/2026
	BIM operator			Esterna	Professionisti tecnico-edilizi Funzionari tecnici	10	specialistico	2025/2026
	Software ad uso dei Professionisti INPS			Esterna	Professionisti tecnico-edilizi Funzionari tecnici	60	specialistico	2025/2026
	Codice degli appalti: incentivi funzione tecniche e procedure e adempimenti delle P.A. verso ANAC e MIT		Aggiornamenti su giurisprudenza in tema di Codice appalti, uso delle piattaforme ANAC e MIT, adempimenti informativi della BDAP	Esterna	Professionisti tecnico-edilizi Funzionari tecnici	150	specialistico	2025/2026

COORDINAMENTO GENERALE TECNICO EDILIZIO							
Intervento formativo		Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
				Profilo organizzativo	Unità fabbisogno rilevato		
Formazione continua tecnico-specialistica	Addestramento SIGQ per Esperti di verifica	Sviluppo competenze in tema di Sistema Interno di Gestione per la Qualità, approfondimento del processo di verifica di progetto, addestramento operativo sui modelli SIGQ	Interna Esterna	Professionisti tecnico-edilizi Funzionari tecnici	50	specialistico	2025/2026/ 2027
	Aggiornamento prevenzione incendi	Aggiornamento professionale obbligatorio 40 ore (DM 5 agosto 2011 e ss.mm.ii.)	Esterna	Professionisti tecnico-edilizi Funzionari tecnici	38	specialistico	2025/2026/ 2027
	Aggiornamento Sicurezza cantieri	Aggiornamento professionale obbligatorio 40 ore (D.Lgs 81/2008 e ss.mm.ii.)	Esterna	Professionisti tecnico-edilizi Funzionari tecnici	110	specialistico	2025/2026/ 2027
	Impianti elettrici, meccanici, speciali e relativi componenti	Formazione per tecnici impiantisti sulle principali norme CEI ed UNI inerenti agli impianti elettrici, meccanici e speciali	Esterna	Professionisti tecnico-edilizi Funzionari tecnici	20	specialistico	2025/2026/ 2027
	Valutazioni immobiliari	Aggiornamento per Esperti di valutazione immobiliare sui temi particolari delle stime immobiliari	Esterna	Professionisti tecnico-edilizi Funzionari tecnici	10	specialistico	2025/2026/ 2027

9. FORMAZIONE IN TEMA DI PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE

In coerenza con il Piano delle Azioni Positive 2025-2027 per le pari opportunità e l’equilibrio di genere, saranno erogati interventi formativi intesi a migliorare l’efficienza delle prestazioni lavorative anche attraverso la promozione di un ambiente di lavoro che si caratterizzi per il rispetto delle pari opportunità, per il miglioramento del benessere organizzativo e per la prevenzione e il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e violenza nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Per le suddette tematiche l’Istituto ha ottenuto nel 2024 la Certificazione della Parità di Genere secondo le indicazioni contenute nella Prassi UNI/PDR 125 2022 e per tramite di un Sistema di gestione e di monitoraggio della parità di genere nel cui ambito le attività di informazione e formazione acquistano un ruolo di assoluto rilievo.

Agli interventi derivanti dal Piano delle Azioni Positive 2025-2027 si aggiungono i seguenti interventi direttamente pianificati da DCFAI.

PARI OPPORTUNITA' ED EQUILIBRIO DI GENERE						
Intervento formativo	Obiettivi	Tipologia docenza	Destinatari		Livello competenza atteso	Periodo realizzazione
			Profilo organizzativo	Unità		
La gestione del "no"	Sviluppo competenze di cura relazionale in tema di feedback organizzativo di diniego	Interna Esterna	Tutto il personale		Standard	2025/2026
La gestione del "possesso"	Sviluppo competenze in tema di rispetto relazionale e organizzativo responsabili/collaboratori	Interna Esterna				

10. FORMAZIONE IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

La formazione in ambito salute e sicurezza sul luogo di lavoro di cui al Testo unico d.lgs. n. 81/2008, agli Accordi Stato-Regioni e alle normative tecniche di settore, è assicurata a tutto il personale alla ricorrenza dei presupposti previsti dalla normativa (nuove assunzioni, aggiornamento periodico del personale, evoluzione dei rischi o insorgenza di nuovi rischi). È altresì garantita la formazione obbligatoria su rischi generali e specifici a quanti operano presso l'Istituto equiparati ai "lavoratori" ai fini dell'attuazione della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Alla formazione per tutto il personale, si affiancano gli interventi formativi obbligatori per le figure specifiche nell'ambito del sistema di salute e sicurezza dei lavoratori (RSPP, RLS, dirigenti, preposti, squadre di emergenza, addetti primo soccorso, e così via), la cui programmazione e realizzazione, sia per la formazione di base che per quella di aggiornamento, risulta decentrata a livello di direzione generale, regionale e di coordinamento metropolitano in ragione del datore di lavoro organizzativamente individuato.

11. FORMAZIONE NEOASSUNTI

Per supportare l'inserimento di nuovo personale nell'Istituto, sono previsti percorsi di formazione di ingresso strutturati in fasi e moduli per l'inserimento organizzativo progressivo e la piena professionalizzazione dei colleghi, di concerto alla condivisione del valore del servizio al cittadino, del senso di appartenenza ed engagement.

I percorsi di formazione, attivabili all'ingresso di nuovo personale, si articolano nelle seguenti fasi e ambiti di intervento, propedeutici gli uni agli altri, in grado di coniugare in modo flessibile contenuti teorici e operatività: *Accoglienza, Orientamento, Engagement, Inserimento organizzativo, Accompagnamento, Valorizzazione, Formazione obbligatoria*.

Nello specifico, il modulo "Accompagnamento" ha l'obiettivo di fornire una formazione di base omogenea, indipendentemente dall'ambito di assegnazione, contribuendo alla professionalizzazione nel ruolo, nonché ad accrescere consapevolezza degli obiettivi dell'Istituto e del valore del servizio al cittadino.

Il modulo "Valorizzazione" si struttura in un percorso formativo per lo sviluppo di competenze relazionali/comportamentali utili alle relazioni con l'utenza. Il modulo "Formazione obbligatoria" prevede altresì, oltre alla formazione obbligatoria in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, un percorso formativo in tema di etica, legalità, prevenzione della corruzione e codici di comportamento.

A seguire della formazione *onboarding* così delineata, è prevista l'attivazione di percorsi specialistici per l'inserimento e lo sviluppo di competenze proprie del ruolo ricoperto e in corrispondenza del profilo di assunzione.

12. FORMAZIONE TERRITORIALE

La pianificazione triennale delle attività formative viene integrata, secondo la regia di coordinamento e validazione da parte della DCFAI, dalle programmazioni annuali delle Direzioni regionali e di Coordinamento metropolitano elaborate sui fabbisogni formativi, specificamente di formazione tecnico-specialistica, rilevati in relazione alle esigenze locali del proprio territorio. In particolare, verranno recepite tutte le richieste trasmesse dal territorio, che eventualmente non ricomprese nell'offerta formativa elaborata a livello centrale, saranno raggruppate per materia di interesse e diverranno oggetto di progettazione e realizzazione di appositi interventi formativi da parte dei Responsabili di Sviluppo Professionale.

13. RISORSE FINANZIARIE

I fabbisogni formativi rilevati vengono correlati a specifici budget previsionali di spesa. Per la realizzazione delle iniziative formative specificamente riferite all’anno 2025 sono stati individuati, secondo le valutazioni condotte con DCBCSF in sede di predisposizione del bilancio previsionale 2025, i seguenti stanziamenti previsionali per i capitoli di interesse.

8U1102031	Compensi a docenti interni per la formazione e l'addestramento del personale e per corsi di formazione richiesti da altre organizzazioni pubbliche e private		1.050.000
	voce 01	formazione del personale	850.000
	voce 02	corsi di formazione per altre organizzazioni pubbliche e private	200.000
8U1104062	Spese per l'acquisto di servizi e beni per la formazione e l'addestramento del personale (docenza esterna, prodotti, materiali, pubblicazioni, supporti ed altro finalizzati alla didattica)		2.357.305
	voce 01	formazione del personale	2.012.542
	voce 14	formazione del personale – PNRR Trasformazione digitale	344.763

Per entrambi i capitoli, corrispondentemente ai criteri di efficienza per la gestione della spesa, gli eventuali flussi di *budgeting* verso le direzioni regionali e di coordinamento metropolitano sono avviati e monitorati tramite rilevazione, coordinamento, autorizzazione e conseguente assegnazione di budget, tenuto conto altresì dei cluster (aggregati omogenei) in ragione dei quali risultano classificate le direzioni territoriali in base a criteri di maggiore o minore complessità di struttura e di contesto socioeconomico di riferimento.

Con riferimento ai dati finanziari esposti, si evidenzia che la definizione delle iniziative formative nazionali rappresentate nel Piano comporta anche la quantificazione in via previsionale dei relativi oneri, che viene condivisa con la Direzione centrale Bilanci, Contabilità e Servizi Fiscali in sede di definizione del bilancio preventivo al fine di verificarne la congruità con gli stanziamenti in via di definizione.

Per quanto concerne il capitolo 8U1104062, si riportano nella tabella seguente le stime di acquisti riferite alla sola annualità 2025, anche nel caso di progetti pluriennali, per le singole iniziative centrali a rilevanza nazionale, a tempo debito condivise sia con Direzione centrale Bilanci Contabilità e Servizi Fiscali, sia con Direzione centrale

Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti nell’ambito della pianificazione degli acquisti biennali di beni e servizi, e successivamente rimodulati, in sede di previsione di bilancio, nell’ambito della dotazione complessiva del capitolo definita sulla scorta delle valutazioni condivise da DC Bilanci Contabilità e Servizi Fiscali.

Si evidenzia che le spese previste per le singole acquisizioni dei servizi elencate in tabella sono di natura previsionale essendo definite in relazione al prezzo previsto a base di gara per le procedure di selezione dei fornitori dei servizi di formazione, giacché l’assegnazione del servizio, a seguito della procedura di selezione del contraente, in genere avviene a costi effettivi inferiori secondo la migliore offerta tecnico-economica presentata.

Capitolo finanziario 8U1104062		Stima acquisti servizi formativi 2025
Proposte di acquisizione 2025 da proposte annualità precedenti rimodulate	I valori della e.leadership	108.150,00
	Formazione ICT per informatici	107.200,00
	Human & Technology Licence For Business Innovation	80.000,00
	Risk assessment, tecniche di Audit, anticorruzione e trasparenza. Risk management e Antifrode	50.000,00
	Formazione base per neoRSP	20.300,00
	Formazione per RSP del territorio su prodotti per la realizzazione di pacchetti didattici	20.000,00
	Ruoli e profili di competenze del personale INPS	88.200,00
Proposte di acquisizione 2025	Formazione BIM. Edizione 2025	30.400,00
	Formazione linguistica per tutto il personale	96.705,00
	Coaching per posizioni di elevata responsabilità <i>per Responsabili di Elevata Professionalità, Responsabili di progetto ad alto contenuto tecnologico, Responsabili di Agenzia Territoriale</i>	106.750,00
	Formazione intervento su competenze tecniche e trasversali collegata al sistema delle competenze	106.000,00
	Formazione intervento per dirigenti	203.000,00
	Le relazioni sindacali nelle organizzazioni. Tecniche, modalità e pratiche di negoziazione	40.600,00
Ulteriori previsioni di massima per ambiti di spesa 2025	Master I e II livello	300.000,00
	Corsi Universitari	250.000,00
	Congruità per il territorio	250.000,00
	Previsione di massima per: - formazione sicurezza figure specifiche secondo necessità - partecipazioni a convegni e aggiornamento professionisti - ulteriore formazione su competenze digitali secondo nuove necessità - corsi di aggiornamento ed eventuali ulteriori esigenze formative non previste/prevedibili in fase di programmazione acquisti	500.000,00

Piano delle azioni positive: Obiettivi 2025

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 di un canale per denunce/segnalazioni anonime di abusi molestie fisiche verbali e digitali nei luoghi di lavoro	Adozione e diffusione a tutto il personale di un apposito messaggio per segnalare la possibilità di utilizzare il canale 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 per segnalazione di 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.

Il Sistema della parità di genere

Su impulso del Direttore Generale, nel 2023 l'Istituto ha avviato le attività per valutare il possesso dei requisiti previsti dalla prassi **UNI/PdR 125:2022*** per l'ottenimento della **certificazione per la parità di genere**. Il percorso ha portato nel luglio 2024 ad ottenere la certificazione di Parità (**certificato rilasciato da AFNOR Italia S.r.l. il 03/07/2024**). Il certificato ha validità triennale, ma il suo mantenimento è legato a verifiche annuali sullo stato del Sistema di gestione della parità effettuate dall'ente che ha rilasciato la certificazione. In particolare, viene verificata la risoluzione di alcune difformità emerse nell'analisi dei dati e delle evidenze dell'organizzazione.



(*) La prassi definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere e prevede la strutturazione e adozione di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni. È prevista inoltre la misurazione, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap esistenti e stimolare un cambiamento a lungo termine che possa diventare patrimonio dell'organizzazione stessa.