

DETERMINAZIONE n. 117 del 24 marzo 2026

OGGETTO: Adozione delle Linee Guida della Centrale Unica Acquisti INPS per l'introduzione di parametri premiali negli affidamenti di contratti pubblici, finalizzati alla promozione della parità di genere e generazionale e dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o svantaggiate.

IL DIRETTORE GENERALE

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

Vista la legge 9 marzo 1989, n. 88;

Visto il decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 479;

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

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, come da ultimo modificato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 182 del 12 novembre 2025;

Visto il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, *"Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*, come modificato, da ultimo, dal D. Lgs. 13 dicembre 2023, n. 222;

Vista la Legge 6 novembre 2012, n. 190, *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*;

Visto il decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, recante il Codice dei contratti pubblici, e, in particolare, l'articolo 57 e l'Allegato II.3;

Visto il decreto legislativo 31 dicembre 2024, n. 209, recante disposizioni integrative e correttive al Codice dei contratti pubblici;

Visto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026 – 2028, adottato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 7 del 28 gennaio 2026;

Visto il messaggio Hermes n. 3971 del 30 dicembre 2025, recante l’*“Implementazione negli affidamenti dei contratti pubblici banditi dalla CUA INPS di parametri premiali volti a garantire: parità, tutela e inclusione”*, con il quale è stato pubblicato l’esito delle attività del gruppo di lavoro dedicato allo sviluppo di indicatori utili alla definizione dei bandi di gara e alla specificazione dei requisiti necessari per la formulazione e la valutazione delle offerte, volti a premiare, *inter alia*, la parità di genere;

Tenuto conto che l’introduzione di parametri premiali negli affidamenti di contratti pubblici contribuisce al perseguimento degli obiettivi di inclusione sociale, parità di genere e generazionale e valorizzazione del Valore Pubblico;

Rilevata la necessità di assicurare uniformità applicativa e certezza giuridica nell’introduzione dei citati parametri premiali negli affidamenti di contratti pubblici dell’Istituto;

Vista la relazione istruttoria della Direzione Centrale Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti;

DETERMINA

di adottare le Linee Guida della Centrale Unica Acquisti INPS per l’introduzione di parametri premiali negli affidamenti di contratti pubblici, finalizzati alla promozione della parità di genere e generazionale e dell’inclusione lavorativa delle persone con disabilità o svantaggiate – che, allegate alla presente determinazione, ne costituiscono parte integrante –, da pubblicare nella sezione del sito dell’Istituto dedicata all’Amministrazione trasparente;

di avviare la sperimentazione e il monitoraggio degli effetti delle misure introdotte, tramite la Direzione Centrale Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti, d’intesa con il Coordinamento generale statistico attuariale, la quale curerà altresì l’eventuale aggiornamento dei criteri premiali in relazione alla tipologia degli affidamenti e all’evoluzione del quadro normativo e di mercato in sede di relazione finale, nonché il consolidamento delle Linee Guida quale standard operativo stabile della Centrale Unica Acquisti INPS e negli affidamenti banditi da INPS.

Valeria Vittimberga



ALLEGATO – Linee guida della Centrale Unica Acquisti INPS per l'introduzione di parametri premiali negli affidamenti di contratti pubblici, finalizzati alla promozione della parità di genere e generazionale e dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o svantaggiate

Criterio di valutazione	Ipotesi di modalità di attribuzione del punteggio	Ambito di applicazione
Possesso della certificazione di responsabilità sociale ed etica SA 8000 o equivalente	Si = 1 p No = 0 p	Servizi
Possesso di certificazione ISO 30415:2021 o UNI PDR 125:2022 o equivalente	Si = 2 p No = 0 p Nel caso di partecipazione di RTI o Consorzi, verrà attribuito il punteggio in caso di adozione da parte di almeno un componente del RTI o Consorzio.	Lavori Servizi Forniture
Impiego o assunzione di persone con disabilità in quota eccedente l'obbligo minimo di legge.	1 p per aumento da 1 a 3 unità in più eccedente l'obbligo di legge 2 p per aumento di più di 3 unità rispetto all'obbligo di legge	Servizi
Impiego o assunzione, anche nell'ambito della quota obbligatoria per legge, di persone con grado di invalidità pari o superiore all'80 per cento	1 p per aumento da 1 a 3 unità in più eccedente l'obbligo di legge 2 p per aumento di più di 3 unità rispetto all'obbligo di legge	Servizi
Impiego o assunzione di personale over 50 in stato di disoccupazione o in perdita di impiego	Si = 2 p No = 0 p	
Adozione di strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti, nonché modalità innovative di organizzazione del lavoro che prevedano: a) asilo nido aziendale/territoriale convenzionato inclusivo; b) misure di flessibilità oraria in entrata, uscita, <i>roll up</i> ; c) telelavoro o <i>Smart working</i> ; d) <i>part time</i> , aspettativa per motivi personali; e) integrazione economica a congedi parentali; f) <i>benefit</i> di cura per infanzia e anziani/disabili non autosufficienti e loro familiari; g) sportello informati su non discriminazione/pari opportunità/inclusione persone con disabilità; h) forme di comunicazione esterna e interna o aziendale (<i>intranet</i>) accessibile; i) formazione sui temi delle pari opportunità e non discriminazione e della inclusione delle persone con disabilità; j) adesione a <i>network</i> territoriali per la parità; k) identificazione di una figura aziendale per le politiche anti discriminatorie (es. <i>diversity manager</i>); l) attuazione di accomodamenti ragionevoli finalizzati	Adozione di: meno di 4 strumenti = 0 p fra 4 e 6 strumenti = 2p 7 o più strumenti = 3p Nel caso di partecipazione di RTI o Consorzi verrà attribuito il punteggio in proporzione alla quota di esecuzione del servizio di ciascuna impresa del RTI	Servizi

alla inclusione delle persone sorde (servizi-ponte) m) Adozione di servizi di sicurezza sul lavoro specificamente rivolti alle persone con disabilità		
Imprese e / o cooperative sociali il cui direttivo è costituito per la maggioranza da giovani tra i diciotto e i trentacinque anni	Si = 1 p No = 0 p	Servizi
Imprese e/o <i>start-up</i> in cui la compagine societaria sia composta, per oltre la metà numerica dei soci e di quote di partecipazione, da soggetti di età inferiore ai 36 anni	Si = 1 p No = 0 p	Servizi
Impegno o mancato impegno a garantire la presenza del genere di minore rappresentanza, con riferimento alle Figure professionali richieste nella documentazione di gara	Si = 1 p No = 0 p	Servizi