

Piano operativo per l'attuazione delle Linee Guida in materia di "Politica della Parità di Genere in INPS"

Sommario

1. Il contesto di riferimento.....	1
1.1 Il quadro normativo.....	2
2. Gli obiettivi del Piano: i presupposti metodologici.....	4
3. La certificazione UNI/PdR 125:2022.....	6
3.1 Processi organizzativi correlati ai temi relativi alla parità di genere.....	7
3.2 Indicatori delle politiche di parità di genere.....	9
4. Introduzione del Sistema di gestione della parità di genere.....	9
5. Identificazione dei punti di forza e di debolezza rispetto ai temi della parità di genere.....	10
6. Obiettivi di parità e azioni positive.....	12
7. Frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI.....	20

1. Il contesto di riferimento

Il contesto normativo e sociale attuale spinge l'INPS ad adottare un approccio strategico volto a promuovere la parità di genere come fondamentale obiettivo istituzionale e imprescindibile, verso cui orientare l'intera sua azione, come organizzazione sociale e come ente pubblico. Tale impegno, oltre a rispondere a normative nazionali e internazionali, è cruciale per la realizzazione di una società equa e sostenibile.

La finalità di garantire un ambiente di lavoro e, allo stesso tempo, una modalità di erogazione dei servizi tale da consentire ugualmente a donne e uomini il pieno sviluppo della propria personalità, delle proprie capacità, delle proprie possibilità e delle proprie aspirazioni è tratto costitutivo iscritto nella stessa *mission* dell'Istituto. Infatti, l'INPS, chiamato a dare concretezza al principio solidaristico declinato nell'art. 38 della Costituzione e per rispondere ai fatti della vita che creano intollerabili diseguaglianze, concorre a realizzare, per il ruolo rivestito, il principio di eguaglianza formale e sostanziale declinato all'art. 3 della stessa Carta fondamentale.

L'INPS, consapevole dell'importanza di tradurre gli impegni in azioni concrete, propone un Piano operativo per la parità di genere che si colloca nell'ambito di un Sistema strutturato di gestione della parità. Questo piano mira a integrare e razionalizzare le iniziative già esistenti, con l'obiettivo di anticipare e progettare un percorso di lungo respiro.

Il quadro metodologico del Piano operativo si basa, coerentemente con l'attività di pianificazione svolta dall'Istituto nel medio-lungo termine e con le iniziative già in corso in materia, sull'analisi, programmazione e monitoraggio delle azioni, con una particolare attenzione alla formazione continua come strumento per sensibilizzare e promuovere una cultura aziendale improntata alla parità di genere.

Il Piano si basa perciò su un approccio volto al miglioramento continuo, identificando processi organizzativi, punti di forza e debolezza, obiettivi, azioni correttive e monitoraggio costante, per l'attuazione delle **Linee Guida in materia di "Politica della Parità di Genere in INPS"**, pubblicate con messaggio Hermes n. 4008 del 14 novembre 2023.

Gli impegni descritti risultano peraltro funzionali al percorso che l'Istituto vuole avviare con l'obiettivo del conseguimento della certificazione della parità di genere e sono coerenti con l'Ordinamento delle Funzioni centrali e territoriali dell'INPS, adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 137 del 7 settembre 2022.

Questo Piano non sostituisce e non si sovrappone né al Piano di azioni positive presente nel PIAO né al Piano di sostenibilità nella parte relativa alla parità di genere, anzi lo stesso sistematizza, razionalizza e anticipa il percorso che l'INPS intende intraprendere, consentendo una progettazione di largo respiro.

La **parità dei generi è infatti un obiettivo che va raggiunto e mantenuto, attraverso una continua azione di analisi, riforma e monitoraggio del rispetto delle regole e della cultura di ogni singola organizzazione sociale.**

Il quadro normativo italiano, in particolare il Codice delle pari opportunità e la recente disposizione sulla certificazione della parità di genere, fornisce linee guida per la creazione di un ambiente di lavoro più equo. Inoltre, la Strategia dell'UE per la parità di genere e la direttiva UE 2023/970 contribuiscono a delineare gli standard europei.

1.1 Il quadro normativo

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna - **decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198** - ha sistematizzato e innovato profondamente la produzione normativa in tema di contrasto a ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, basata sul genere.

Il legislatore ha adottato, nel corso degli ultimi anni una serie di iniziative che intervengono in modo innovativo sul Codice, giungendo a predisporre un sistema avanzato di tutela e promozione delle pari opportunità che ha interessato e mutato in profondità anche il mondo del lavoro.

Nell'ambito del pubblico impiego va ricordata la **legge 4 novembre 2010, n. 183** che, tra l'altro, ha previsto, nell'ambito del **decreto legislativo 20 marzo 2001, n. 165**, l'istituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), che ha sostituito, unificandole, competenze dei comitati per le pari opportunità e dei comitati paritetici sul fenomeno

del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.

Nel contesto delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito lavorativo va poi presa in considerazione principalmente la **legge 5 novembre 2021, n. 162**, che, con l'inserimento **dell'art. 46-bis nel decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198** (Codice della pari opportunità), ha istituito la certificazione della parità di genere a partire dal 2022. Alla stessa è dedicata un'apposita sezione, con un'illustrazione puntuale, nel XXI Rapporto Annuale INPS di luglio 2022. Questo strumento normativo, che ha riflessi immediati anche per l'attività svolta da INPS come erogatore di prestazioni, consente ai datori di lavoro di attestare le misure adottate per ridurre il divario di genere riguardo alle opportunità di crescita aziendale, alla parità salariale per compiti equivalenti, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

Con **DPCM del 5 aprile 2022** è stato istituito un Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese, incaricato di concorrere al funzionamento del sistema della certificazione della parità di genere, anche in comparazione con esperienze internazionali di altri Paesi e di organizzazioni internazionali.

Con il **decreto del Ministro per le Pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022** sono stati disciplinati i parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere delle imprese. Tali parametri rappresentano la soglia minima a cui le imprese devono conformarsi per ottenere la certificazione e sono definiti dalla **Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata il 16 marzo 2022 da UNI (Ente italiano di normazione)** - contenente «*Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicators – indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni*».

La citata legge 162/2021 collega anche il possesso della certificazione a vantaggi come uno sgravio contributivo dell'1%, limitato a 50.000 euro annui, e un punteggio premiale per proposte progettuali valutate da autorità con fondi europei e ha inoltre esteso l'obbligo di redigere il rapporto biennale sul personale e sulle pari opportunità sul luogo di lavoro alle aziende con meno di 100, ma più di 50 dipendenti.

Il Decreto-legge n. 77/2021 impone, agli operatori economici che partecipano agli investimenti pubblici, di presentare il rapporto biennale sulla situazione del personale e, se necessario, una relazione di genere entro sei mesi dalla conclusione del contratto. Per gli appalti pubblici, il nuovo codice degli appalti (**D.Lgs. 36/2023**) prevede meccanismi premiali per realizzare pari opportunità generazionali e di genere.

Sono state introdotte inoltre alcune misure in tema di congedi, che favorendo la conciliazione vita-lavoro e una distribuzione equa degli impegni familiari, contribuiscono alla promozione della parità di genere. In tal senso, il

congedo di paternità è stato esteso a 10 giorni e il periodo per fruire del congedo parentale retribuito è stato ampliato fino a 12 anni dalla nascita del bambino.

Le amministrazioni pubbliche, per loro parte, sono tenute a adottare misure che favoriscano la parità di genere nelle carriere, come previsto dall'art. 5 del D.L. 36/2022 e art.1 e 7 del TUPI.

L'obiettivo della parità di genere è stato promosso anche dal **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) nella Missione 5 (decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36)**, che ha individuato **la parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che lo compongono**.

In particolare, nell'ambito della Missione 5 del medesimo Piano, l'investimento 1.3 è dedicato all'attivazione di un **Sistema nazionale di certificazione della parità di genere**, con l'obiettivo di incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree che presentano maggiori criticità, come le opportunità di carriera, la parità salariale a parità di mansioni, le politiche di gestione delle differenze di genere e la tutela della maternità e ogni altra disuguaglianza uomo – donna riscontrabile nei contesti lavorativi: **uno strumento di cui le organizzazioni possono dotarsi per diventare veramente inclusive**.

L'attività dell'Istituto guarda, inoltre, ai principi cardine in materia di lotta alle discriminazioni di genere individuati dalle Istituzioni comunitarie, tra cui figurano in particolare, quelli dettati dalla **Strategia per la parità di genere 2020-2025 della Commissione Europea**, la quale include gli obiettivi strategici e le azioni-chiave per un'Europa garante dell'uguaglianza tra sessi, e dalla **direttiva UE 2023/970**, contenente prescrizioni minime intese a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra uomini e donne e del divieto di discriminazione.

Altrettanta importanza riveste, nell'individuazione degli obiettivi dell'INPS, la **"Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026"**, predisposta dal Governo italiano, nella quale sono stati individuati gli obiettivi per il quinquennio in corso ai fini del pieno raggiungimento delle pari opportunità nel nostro Paese.

2. Gli obiettivi del Piano: i presupposti metodologici

La decisione di elaborare un Piano operativo è la logica conseguenza del proposito di dare una prospettiva operativa e incrementare l'impegno a formalizzare, monitorare, misurare e valutare precisi obiettivi che riproducano in una chiave sistematica le diverse azioni messe sinora in atto.

Il Piano delineato si basa sull'impegno a lungo termine dell'INPS per favorire un ambiente di lavoro equo e inclusivo. Per raggiungere questo obiettivo, volto alla misurazione e alla valutazione del contesto esistente, è necessario definire un quadro metodologico e degli indicatori. La fase programmatoria comprende invece elementi quali la formazione, la promozione e la creazione di politiche organizzative che riflettano l'importanza della parità di genere.

Al fine di adempiere ai requisiti normativi e di consolidare la volontà di essere un Ente all'avanguardia nella promozione dei diritti del proprio personale, con questo primo Piano vengono delineate le linee operative per gestire efficacemente le iniziative e gli interventi in favore della parità.

Come detto, questo Piano si concentra su obiettivi chiave, derivanti da quelli identificati già a livello interno, attraverso altri strumenti programmatici: in particolare l'attuazione delle Linee Guida in Materia di "Politica della Parità di Genere in INPS", oltre ai diversi Piani delle azioni positive ricomprese oggi nel PIAO, la pianificazione in materia di sostenibilità. Il Piano pone un *focus* specifico, per la prima volta, sulla **pianificazione di medio e lungo periodo delle politiche di genere all'interno dell'Istituto e sulla compiuta messa a sistema delle diverse azioni e relativi indicatori, con molti KPI già rilevati sui vari ambiti di interesse**. Per questo motivo è centrale, specie in una fase di prima implementazione, pur non rinunciando a declinare obiettivi concreti di lungo periodo, concentrare l'attenzione sulla **progettazione di un sistema di rilevazione dettagliata e coerente della parità di genere all'interno dell'Istituto**, in accordo con i sistemi di rilevazione utilizzati a livello internazionale e nell'ambito dei sistemi di certificazione, a partire dalla prassi UNI/PdR 125:2022, relativa al sistema di gestione per la parità di genere.

Il Piano sarà monitorato e aggiornato dall'Istituto, attraverso le modalità e gli attori più avanti delineati, anche al fine di conseguire e mantenere la certificazione della parità di genere. Le strutture Organizzative competenti avranno, inoltre, l'incarico di segnalare la necessità o l'opportunità di interventi integrativi negli atti di pianificazione, al fine di conseguire gli obiettivi del Piano e la già citata certificazione.

L'approccio seguito è, dunque, quello proprio di una pianificazione volta al miglioramento continuo, che si compone delle fasi di analisi, di programmazione e di monitoraggio.

In questo Piano, l'organizzazione provvede a:

- a) Identificare i processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati;
- b) Identificare i punti di forza e di debolezza rispetto ai temi;
- c) Definire gli obiettivi di parità considerando:
 - i punti di forza e di debolezza rilevati;
 - i "valori" degli indicatori di performance richiesti dalla prassi;
- d) Definire le azioni per colmare i *gap* tra la situazione rilevata e gli obiettivi definiti;
- e) Definire la frequenza e le responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti.

La raccolta e l'analisi di dati specifici consentiranno, in tal senso, di valutare la situazione esistente, di verificare l'efficacia delle iniziative proposte e di apportare adattamenti mirati. La finalità, in un'ottica di efficienza, deve essere quella di utilizzare gli strumenti già a disposizione, in una modalità pervasiva, per avere una chiara percezione del fenomeno e della sua evoluzione. Secondo le *best practices* affermate a livello internazionale il dato che ci deve interessare non è soltanto se in INPS ci siano più o meno donne rispetto agli uomini, ma se la

situazione esistente sia per loro altrettanto ottimale nella gestione della quotidianità, nel loro percorso lavorativo, nella possibilità di fare carriera, nell'opportunità di far pesare le proprie opinioni e di incidere sul processo decisionale.

L'impegno che l'INPS vuole qui declinare è quello di **promuovere la parità di opportunità fin dalle politiche di assunzione e crescita interna**, in accordo con la legislazione nazionale. **Studiare misure specifiche per garantire che le donne siano rappresentate in egual misura a tutti i livelli gerarchici dell'organizzazione**, favorendo la diversità e l'integrazione nei ruoli decisionali. Riconoscere l'importanza di un **supporto concreto per genitori e madri lavoratrici, valorizzando il ruolo della paternità. Impedire che la maternità o la paternità rappresentino un ostacolo nelle opportunità di carriera**, non solo dal punto di vista formale ma anche sostanziale. **Rafforzare politiche di conciliazione tra lavoro e vita privata**, come la flessibilità degli orari e l'accesso a servizi di assistenza per la cura dei figli, contribuendo così a rimuovere gli ostacoli che spesso limitano la piena partecipazione delle donne al mondo del lavoro.

Tutto ciò non può prescindere, peraltro, dalla lotta contro la violenza di genere, che rappresenta la massima aberrazione cui possa pervenire un sistema di valori opposto rispetto a quello che si intende, con questo Piano, affermare. La violenza anche di carattere verbale, specie ove sia basata su intenti discriminatori, se rappresenta un elemento intollerabile all'interno del contesto lavorativo, deve essere combattuta attivamente in ogni sede.

Il monitoraggio costante dei progressi è cruciale per valutare l'efficacia delle iniziative. Vengono per questo utilizzati indicatori chiave di performance (KPI), che permettono di valutare la realizzazione degli obiettivi prefissati nel corso del tempo e di apportare le modifiche necessarie per adattare l'Istituto alle sfide emergenti. I suddetti indicatori possono essere identificati tra quelli già esistenti o rinvenuti all'interno o di concerto con altri strumenti pianificatori, quale il Piano della sostenibilità, che pur rilevando anch'esso aspetti connessi alla parità di genere, li valorizza in un contesto diverso.

3. La certificazione UNI/PdR 125:2022.

I temi della parità di genere da affrontare, con obiettivi ben precisi e determinate azioni per conseguirli, necessitano di un supporto sistemico che l'organizzazione rende conforme ai requisiti/indicatori delle aree indicate dalla Prassi di Riferimento UNI 125:2022, pubblicata il 16 marzo 2022, richiamata al punto 1.1.

Le aree che la prassi sottopone alla verifica permettono di:

- comprendere la situazione delle donne dell'organizzazione, in riferimento a ciascun tema;
- paragonare la situazione delle donne dell'organizzazione a quella di altre donne impiegate in altre organizzazioni simili (dati ISTAT).

AREE	TEMI
CULTURA E STRATEGIA	RECRUITMENT
GOVERNANCE	CARRIERA
PROCESSI HR	EQUITÀ SALARIALE
CRESCITA ED INCLUSIONE	GENITORIALITÀ, CURA
EQUITÀ REMUNERATIVA	WORK-LIFE BALANCE
GENITORIALITÀ E VITA-LAVORO	PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Con la certificazione rilasciata ai sensi della Prassi UNI 125:2022, le aziende sono chiamate a confrontarsi con i numeri e i fatti, misurando una serie di indicatori quantitativi e qualitativi che portano ad “aprire gli occhi” di fronte a un fenomeno – il divario di genere – sottovalutato in quanto non puntualmente rilevato.

Applicando i requisiti e gli indicatori della Prassi UNI/PdR 125:2022, le organizzazioni possono intraprendere un percorso di consapevolezza delle proprie **performance di parità di genere in una ottica di miglioramento continuo tipico dei sistemi di gestione.**

La certificazione prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con **l’obiettivo di colmare i divari** attualmente esistenti nonché **incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.**

3.1 Processi organizzativi correlati ai temi relativi alla parità di genere

L’Istituto, da sempre in prima linea nel campo del Welfare, oggi più che mai si pone quale riferimento nella **tutela dei diritti fondamentali di tutti i cittadini.** L’INPS ha infatti la missione di recepire i nuovi paradigmi sociali e fare da traino al Paese per la diffusione di nuovi schemi e nuove sensibilità.

Grazie alla presenza capillare sul territorio nazionale e alla prossimità alla cittadinanza, la creazione in INPS di ambienti improntati alla parità di genere può diventare un simbolo di uguaglianza, rispetto e valore anche in quelle comunità dove questi valori non sono ancora affermati a pieno, generando nuove consapevolezze e relazioni improntate al riconoscimento del valore delle persone, indipendentemente dal genere. Un simile processo, per l’INPS, può ritenersi “fisiologico” e auspicabile, poiché l’Istituto ha le dimensioni, i mezzi, le strutture e soprattutto le persone per contribuire a creare un cambiamento culturale che porti una sostanziale e progressiva riduzione del divario di genere.

Inoltre, l’Istituto svolge, nell’ambito delle agevolazioni riservate ai datori di lavoro privato che abbiano ottenuto la certificazione della parità di genere, un ruolo di controllore; pertanto, scegliere liberamente e autonomamente di raggiungere gli obiettivi di genere è un modo per dimostrare con i fatti la validità e il valore del percorso verso la parità di genere e può essere anche una scelta di coerenza.

L'Istituto è da tempo impegnato nella promozione di azioni positive per la parità di genere e la promozione di un cambiamento culturale verso la valorizzazione delle differenze, il benessere organizzativo e il riconoscimento delle pari opportunità tra il proprio personale.

L'Istituto ha costituito dal 2011 il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), ai sensi all'art. 21 della legge 24 novembre 2010 n. 183.

Già nel 2017 diverse azioni del Piano di Azioni Positive (PAP), adottato dall'Istituto su proposta del Comitato Unico di garanzia (CUG), sono confluite nel Piano della performance, a sottolineare l'importanza attribuita dall'Istituto alle azioni per la parità di genere.

Analogamente è avvenuto negli anni successivi, fino alla recente introduzione del **Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)** che nel 2022 ha assorbito il Piano di Azioni Positive nel documento unico di programmazione dell'Amministrazione.

Rispetto a tali azioni, vengono monitorati periodicamente gli indicatori e il raggiungimento dei relativi obiettivi, che incidono sulla performance organizzativa. L'andamento delle attività è oggetto anche di monitoraggio da parte dell'OIV con specifici report semestrali e audizioni del CUG.

In tale contesto, **la certificazione di genere non deve essere l'obiettivo, ma lo strumento, la guida verso la verso la realizzazione di un'effettiva e sostanziale parità tra i generi.**

Il presente Piano operativo **si ispira, quindi al sistematico monitoraggio promosso dalla prassi UNI/PdR 125:2022 e viene redatto, in fase di prima applicazione, sulla base di uno Studio di fattibilità realizzato già nel 2023 dal Comitato Unico di Garanzia**, sulla base dei dati pervenuti dalla Tecnostruttura nel 2022.

Da tale studio di fattibilità è scaturita la **richiesta a un Organismo certificatore riconosciuto di un pre-audit** per acquisire ulteriori indicazioni circa la possibilità di accedere positivamente alla certificazione di parità di genere. Il pre-audit si è concluso il 30 dicembre 2023 riportando il seguente esito:

Giudizio sintetico
L'organizzazione è impegnata nel recepire i principi di gender equality, articolati sull'intero percorso professionale e fasi di vita delle lavoratrici, con l'obiettivo di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione.
INPS gioca un ruolo di leadership nella promozione delle politiche di parità ed inclusione in ambito nazionale.
Durante l'audit sono emerse alcune carenze riferibili principalmente agli strumenti gestionali promossi dalla Prassi UNI/PdR 125:2022.
L'Organizzazione può sostenere la visita di certificazione risolvendo i Commenti e le Carenze evidenziate durante lo svolgimento dell'audit e documentate nel presente rapporto.

3.2 Indicatori delle politiche di parità di genere

La prassi UNI/PdR 125:2022 ha identificato quattro fasce o cluster di classificazione delle organizzazioni. L'INPS rientra nel cluster delle **grandi organizzazioni** (con oltre 250 unità di personale).

I KPI da indagare per l'accesso alla certificazione della parità di genere sono:

- **di natura qualitativa**, se misurati in termini di presenza o assenza dell'indicatore (SI/NO);
- **di natura quantitativa**, se misurati in termini di delta % rispetto a un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica (codice ATECO di appartenenza).

Si riportano di seguito le Aree di indagine con riferimento alle quali sono definiti gli indicatori (KPI) qualitativi e quantitativi.

A) INDICATORI QUALITATIVI

- **Area CULTURA E STRATEGIA**
- **Area GOVERNANCE**
- **Area PROCESSI HUMAN RESOURCES (HR)**
- **Area TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO**

B) INDICATORI QUANTITATIVI

- **Area GOVERNANCE**
- **Area TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO**
- **Area EQUITA' REMUNERATIVA PER GENERE**
- **Area OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA**

4. Introduzione del Sistema di gestione della parità di genere

Come sopra descritto, nella volontà di dare attuazione e continuità, nell'ambito della pianificazione in essere, ai principi e agli obiettivi delle Linee Guida in Materia di "**Politica della Parità di Genere in INPS**", sono stati individuati gli impegni di miglioramento e le Strutture destinatarie degli stessi, in coerenza con l'Ordinamento delle Funzioni centrali e territoriali dell'INPS.

La Politica di parità genere dell'Istituto dovrà essere pubblicata sul sito internet dell'Istituto (www.inps.it) a disposizione degli stakeholder.

Nell'ottica di realizzare il Sistema di parità, anche ai fini dell'accesso dell'Istituto alla certificazione della parità di genere, è stato nominato, con determinazione del Direttore generale n. 10 del 24 gennaio 2024, il Comitato guida per la parità di genere composto dai/dalle Responsabili delle Direzioni centrali Risorse Umane, con il ruolo di Presidente, Inclusione e Invalidità civile, Organizzazione, che riveste il ruolo di Vicario del Direttore generale,

Pianificazione e Controllo di Gestione, Benessere Organizzativo, Sicurezza e logistica e dalla Responsabile della Direzione regionale Marche.

Il Comitato guida ha esaminato la proposta di **Piano operativo** elaborata, su indicazione della Governance, dalla Direzione centrale risorse umane in collaborazione con le Strutture competenti e il Comitato unico di Garanzia, volta a realizzare il Sistema di gestione della parità di genere dell'Istituto, con la finalità di favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro improntato su valori coerenti con una cultura inclusiva e obiettivi di miglioramento da raggiungere.

Gli obiettivi/azioni positive evidenziati nel Piano, che sarà aggiornato annualmente, sono previsti nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Il Comitato guida verifica le azioni di monitoraggio periodico degli obiettivi di parità, attraverso la valutazione dei KPI raggiunti.

Le schede di KPI relative alle diverse aree di indicatori saranno trasmesse con cadenza annuale al Comitato guida, verranno suddivise in base alla diversa natura degli stessi indicatori e inviate alle Strutture competenti; in particolare:

- i **KPI qualitativi** saranno trasmessi, per le conseguenti rilevazioni, alle **Direzioni centrali Risorse Umane; Benessere organizzativo, sicurezza e logistica; Formazione e Accademia INPS; Comunicazione; Organizzazione; Studi e ricerche;**
- i **KPI quantitativi** saranno trasmessi al **Coordinamento generale Statistico attuariale.**

5. Identificazione dei punti di forza e di debolezza rispetto ai temi della parità di genere

Relativamente ai temi indicati dalla Prassi e alle azioni poste in essere dall'Istituto sui temi della parità di genere, si rilevano i seguenti punti di forza e di debolezza.

TEMI	FORZA	DEBOLEZZA
RECRUITMENT	L'Istituto ha definito, anche in adempimento alla normativa in materia di pubblico impiego, processi volti ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nell'acquisizione delle risorse nonché nello sviluppo professionale e nelle promozioni, con indicazione di requisiti di ammissione che offrono pari opportunità, indipendentemente dal genere.	MANCATO COMPLETAMENTO DELLA REGOLAMENTAZIONE INTERNA PER ADEGUAMENTO A NUOVE NORME E A NUOVE ISTANZE DI PARITA'
CARRIERA	L'Istituto rivolge le opportunità di carriera e i programmi per lo sviluppo professionale a tutto il personale. L'Istituto, attraverso il cruscotto di genere messo a sistema, accessibile a tutto il personale, rende	MANCATA DIFFUSIONE GENERALIZZATA E SISTEMATICA DELLE TEMATICHE DI PARITA' ATTRAVERSO LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA E LA PUBBLICAZIONE SUL SITO INTERNET DELLA POLITICA DI PARITA'

	<p>disponibili e pianifica l'attività di monitoraggio dei dati relativi alla situazione del personale per genere, alla formazione, alla promozione professionale, al turnover, alla retribuzione effettivamente corrisposta, agli strumenti di conciliazione, ecc.</p> <p>L'ambiente lavorativo è attento alla diversity e al benessere organizzativo</p>	
EQUITÀ SALARIALE	<p>Gli elementi della retribuzione, che il CCNL demanda alla contrattazione integrativa, seguono regole volte a premiare il merito, remunerare lo svolgimento di particolari competenze o l'assunzione di specifiche responsabilità, valorizzare il conseguimento di obiettivi preventivamente determinati.</p> <p>L'Istituto informa periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare.</p>	NON SISTEMATIZZATA L'ACQUISIZIONE DI PARERI DEL CUG SULLE MATERIE DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE
GENITORIALITÀ, CURA	<p>Il Piano di formazione 2023 - 2025 prevede percorsi di formazione per supportare il rientro in servizio del personale dopo lungo periodo di assenza anche a titolo di maternità e paternità (azione contenuta già nel Piano di Azioni Positive (PAP) del triennio precedente).</p> <p>Sono presenti due asili nelle sedi della DG e sono erogati sussidi straordinari per sostenere le spese delle famiglie.</p> <p>E' stata predisposta, da parte di una Direzione regionale dell'Istituto, una Guida "Accanto alle mamme e non solo" in sinergia con INAIL, AE e INL su tutte le prestazioni previste a favore dei genitori.</p>	ASSENZA DI INIZIATIVE OMOGENEE SUL TERRITORIO
CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA-LAVORO	<p>L'Istituto ha adottato misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) a tutti/e i/le dipendenti: smart- working, telelavoro, lavoro domiciliare e satellitare, lavoro da remoto, part-time, flessibilità oraria, banca delle ore</p>	MANCANZA DI UNA DISCIPLINA GENERALE SUGLI ORARI DELLE RIUNIONI
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	<p>È stato adottato il Codice di Condotta per la tutela psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Inps (det. DG 63/2018 e messaggio Hermes n. 2366/2018);</p> <p>Sono stati/e nominati/e i /le Consiglieri/re di fiducia in ogni Regione e DG.</p> <p>Con i DVR dei diversi plessi della Direzione generale il Datore di lavoro ha valutato il rischio gestanti e il rischio differenza di genere. Inoltre, nei programmi di formazione obbligatoria rivolti a tutte le diverse</p>	NON GENERALIZZATA LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA SU ALCUNI ASPETTI

	<p>figure della sicurezza, sono presentati tra i rischi psicosociali quelli dell'aggressione e delle molestie.</p> <p>L'Istituto ha previsto una specifica formazione rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali.</p> <p>In corso di stipulazione la Convenzione tra l'INPS e l'ENPAP per la realizzazione di uno Sportello d'ascolto per i/le dipendenti.</p> <p>L'Istituto pianifica e attua delle verifiche rivolte a tutto il personale per valutare il clima aziendale come strumento per il monitoraggio dello "Stato di salute delle Risorse" – "Salute di genere".</p> <p>È stato adottato un Vademecum sulle condotte lesive dell'integrazione personale sui luoghi di lavoro</p> <p>È stata elaborata e pubblicata sul sito internet la "Guida in 7 passi per le donne vittime di violenza" recante tutte le prestazioni erogate da INPS a sostegno delle donne</p> <p>Sono stati stipulati Accordi con centri antiviolenza per il supporto alle donne utenti vittime di violenza con la previsione di canali dedicati di consulenza.</p> <p>Ospitalità nei Convitti dell'Istituto di orfani di vittime di violenza</p> <p>Iniziative omogenee su tutto il territorio di apertura di sportelli rosa, posto occupato, distribuzione elenchi centri antiviolenza, guida in 7 passi e illuminazione rossa delle sedi per la giornata internazionale contro la violenza alle donne</p>	
--	---	--

6. Obiettivi di parità e azioni positive

Dall'analisi dei punti di debolezza, in sinergia con la Direzione centrale Pianificazione e controllo di gestione, le Direzioni centrali competenti e il Comitato Unico di Garanzia, sono stati definiti gli obiettivi di miglioramento individuando, in conformità al PIAO 2024 -2026:

- A. Obiettivi 2024 di parità alla cui realizzazione sarà collegata la misurazione e valutazione della performance;
- B. Azioni positive 2024 – 2026 definite come "attività ordinarie".

Oltre a tali obiettivi è stata inoltre prevista una specifica indagine sulla "percezione della parità di genere" nell'ambito della più ampia indagine interna che sarà effettuata nel 2024 a cura della Direzione centrale comunicazione.

A. Gli obiettivi 2024 rispondenti alle Aree del Piano, con i relativi indicatori e Direzioni capofila, inseriti nel PIAO 2024-2026 sono riportati nella tabella seguente.

AREE PIANO OPERATIVO	AZIONI PIAO	INDICATORE	Azioni programmate 2024	CAPO FILA	Ambito	Sotto ambito	DESCRIZIONE OBIETTIVO 2024
 GESTIONE DELLA CARRIERA	Customer Satisfaction Interna	Predisposizione del format di indagine	Predisposizione dell'indagine	DC Risorse Umane	Valore organizzativo	Produttività e benessere delle risorse impiegate	Predisposizione del format dell'indagine ed invio all'Unità centralizzata di coordinamento presso la Direzione centrale Comunicazione al fine dell'inserimento nel Piano annuale delle indagini, secondo le indicazioni delle Linee guida di customer di cui messaggio HERMES n. 4715 del 29 dicembre 2023
CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA-LAVORO	Studio di proposte per adozione Carta della Conciliazione , anche valutando la possibilità di adesione a certificazioni e standard come il Family Audit, comprensiva di una sezione dedicata alla "Carta del tempo del lavoro manageriale" per adozione di buone pratiche organizzative	Adozione Carta della Conciliazione	Redazione della carta della conciliazione - studio delle possibili adesioni a certificazioni	DC Benessere Organizzativo, Sicurezza e Logistica	Valore organizzativo	Produttività e benessere delle risorse impiegate	Elaborazione della carta della conciliazione e invio al Direttore generale

	(es. definizione fasce orarie riunioni) [linee guida DFP]						
ATTIVITA' DI PREVENZIONE ABUSI FISICI, VERBALI E DIGITALI NEI LUOGHI DI LAVORO	Sviluppo percorsi formativi sulle competenze della/l Consigliera/e di Fiducia (CdF)	corsi effettuati di formazione e agg. rivolti ai/alle CdF	Prosecuzione percorso formativo - giornate di confronto con CdF di altre Amministrazioni;	DC Formazione e Accademia INPS	Valore Sociale	Impatto sulla riduzione delle disuguaglianze sociali e di genere	due giornate formative
PARITA' DI GENERE	Percorsi formativi sulla politica di parità dell'Istituto (adottata dal DG nel 2023) a tutto il personale e corsi a management e personale su principi etici, temi e modalità operative adottate dall'Istituto per garantire l'efficacia delle politiche per la parità di genere. Rielaborazione e progetto formativo Noi X	Sviluppo del format per il progetto	Elaborazione pacchetto formativo per lo sviluppo di percorsi formativi obbligatori per tutto il personale sulla politica di parità dell'Istituto, sui principi etici, temi e modalità operative adottate dall'Istituto per garantire l'efficacia delle politiche di parità; creazione di pacchetti formativi sul tema parità di genere nella biblioteca della formazione.	DC Formazione e Accademia INPS	Valore Sociale	Impatto sulla riduzione delle disuguaglianze sociali e di genere	Sviluppo di un pacchetto per formazione obbligatoria (anche con video pillole) per tutto il personale. Trasmissione del pacchetto formativo al Direttore generale. Avvio della compagna di formazione nel 2025.

<p>ATTIVITA' DI PREVENZIONE ABUSI FISICI, VERBALI E DIGITALI NEI LUOGHI DI LAVORO</p>	<p>Progetto su violenza di genere “Protagonismo maschile nella lotta contro la violenza di genere” con incontri sul territorio organizzati in Focus group con dipendenti su base volontaria per affrontare il problema della violenza di genere.</p>	<p>Sviluppo del format per il progetto</p>	<p>Elaborazione e realizzazione di un format (anche con video ) in sinergia con formatori, agenti del cambiamento e con 3 DR/DCM</p>	<p>DC Formazione e Accademia INPS</p>	<p>Valore Sociale</p>	<p>Impatto sulla riduzione delle disuguaglianze sociali e di genere</p>	<p>Sviluppo di un format (anche con video pillole), anche con il coinvolgimento di 3 DR/DCM per l'avvio di Focus group. Trasmissione del progetto formativo al Direttore generale. Avvio della campagna di sensibilizzazione, su adesione volontaria, nel 2025.</p>
--	--	--	---	--	------------------------------	---	---

B. Di seguito si riportano le Azioni positive riferite al triennio 2024-2026 definite come “attività ordinarie”.

AREE PIANO OPERATIVO	AZIONI (Attività ordinaria)	ATTORI	INDICATORE	Azioni programmate 2024-2026
GENITORIALITA' E CURA	Consolidamento delle procedure per favorire il riallineamento nei processi di lavoro dei dipendenti dopo lunga assenza dal servizio anche con uso di percorsi di formazione del personale assente dal lavoro a qualsiasi titolo per lunghi periodi (Linee Guida DFP).	<ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCFAI • CUG 	numero di interventi per diversa tipologia utilizzati per gestire il rientro dopo lungo periodo (nei 6 mesi dal rientro in servizio)	Rendere sistematici tali interventi
GENITORIALITA' E CURA	Analisi delle necessità su eventuali istituzione di asili nido/ ludoteche presso le sedi periferiche e, eventuale, stipula di convenzioni anche in sinergia con altre amministrazioni.	<ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCO • Direzioni Regionali • sedi provinciali • CUG 	N. convenzioni attuate/ N. richieste	Valutazione esigenze del territorio
CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA-LAVORO	indagine successiva alla somministrazione del questionario sullo SW del Politecnico di Milano, con focus su impatto nuove modalità di lavoro per progetti, sostenibilità carichi e scadenze di lavoro, conciliabilità carichi di cura e tempi di vita per il benessere organizzativo.	<ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCC • DCO • DCTII • DCBOSL • DCSR • CGSA • CUG 	Predisposizione indagine in ottica di genere	indagine interna e analisi degli esiti e produzione report con Linee guida anche per i dirigenti
CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA-LAVORO	Predisposizione linee guida sul lavoro a distanza ai sensi della direttiva (art. 21, L. N. 183/2010 e Direttiva FP 4/3/2011)	<ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCBOSL • DCO • CUG 	Predisposizione linee guida	adozione nuove linee guida
CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA-LAVORO	Integrazione linee guida lavoro agile per la tutela dei dipendenti dell'Istituto in caso di calamità naturali ed eventi eccezionali legati alla sicurezza personale e sociale	<ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCBOSL • CGTE • CUG 	Pubblicazione doc. integrativo linee guida lavoro agile per casi di calamità naturali ed altri eventi eccezionali	adozione nuove linee guida

<p>GESTIONE DELLA CARRIERA</p>	<p>Diffusione di tecnologie assistive adeguate al fine di garantire ai dipendenti con disabilità visive la possibilità di utilizzare le apparecchiature informatiche, previo intervento formativo dedicato. Progetto da estendere su tutto il territorio nazionale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCBOSL • CGML • DCTII • CUG 	<p>n. progetti avviati</p>	<p>Applicazione del progetto e diffusione sul territorio</p>
<p>GESTIONE DELLA CARRIERA</p>	<p>Aggiornamento e implementazione Cruscotto di indicatori di genere: monitoraggio delle carriere del personale interno, divari retributivi di genere nell'Istituto a parità di qualifica e anzianità aziendale. Mappatura delle competenze professionali delle lavoratrici e dei lavoratori con relativi report. Monitoraggio smart working e congedi. Analisi del welfare aziendale per genere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • CUG • CGSA • DCTII • DCRU 	<p>Monitoraggio smart working e congedi: Indicatori di fruizione allo smart working per genere/ Indicatori di presenza per genere/ Indicatori congedi parentali per genere. Analisi welfare aziendale: Trasferimento risorse economiche benefici assistenziali per genere. Indicatori conciliazione vita lavoro sulle risorse welfare aziendale</p>	<p>Implementazione della trasparenza secondo i principi della direttiva 2023/270 con alcuni indicatori previsti dalla direttiva stessa nel cruscotto di genere</p>
<p>GESTIONE DELLA CARRIERA</p>	<p>Bilancio di genere. Rapporto di genere sulla struttura e sulle dinamiche occupazionali, economiche e sociali del Paese anche con riferimento alle prestazioni previdenziali e assistenziali erogate dall'Istituto. Sviluppo base dati statistica su prestazioni erogate dall'istituto a favore di donne vittime di violenza</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCBCSF • CGSA • CUG 	<p>Classificazione delle spese in ottica di genere. Creazione osservatorio su dati donne vittime di violenza.</p>	<p>Proposta di un gruppo di lavoro interdirezionale per il 2025 per la riclassificazione delle voci di spesa in prospettiva di genere secondo i criteri di cui alla circolare MEF n.20 del 28 aprile 2022.</p>

GESTIONE DELLA CARRIERA	Potenziamento della figura del Respid art.39 D.lgs 165/2001 ss.mm.ii. nell'organizzazione centrale e territoriale alla luce delle Linee Guida decreto Ministero del Lavoro n. 43 del 11/03/2022.	<ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCBOSL • DCSR • OIV 	n. di Disability Manager nominati dalle DR	Istituzione di un Disability Manager nelle DR ai fini di offrire maggiore attenzione alla tutela dei diritti delle persone con disabilità; revisione del modello funzionale organizzativo e percorsi formativi mirati
GESTIONE DELLA CARRIERA	Sviluppo performance individuale, di gruppo e organizzativa per premiare il merito e il raggiungimento di obiettivi di promozione delle pari opportunità.	<ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCO • DCPCG • OIV • DCFAI • CUG 	individuazione di criteri per valutare e valorizzare il raggiungimento degli obiettivi di promozione della parità	Individuazione di criteri per valutare e valorizzare il raggiungimento degli obiettivi di promozione della parità
ATTIVITA' DI PREVENZIONE ABUSI FISICI, VERBALI E DIGITALI NEI LUOGHI DI LAVORO	Implementazione attività di sensibilizzazione e informazione rivolta alla prevenzione della violenza contro le donne. Divulgazione di progetti sulla violenza contro le donne. Estensione su tutto il territorio nazionale della specifico linea di azione.	<ul style="list-style-type: none"> • DCIIC • DCO • DCC • DCBOSL • DR/DCM • CUG 	n. convenzioni n. iniziative	Diffusione della specifica linea di azione in favore delle donne vittime di violenza di genere nell'ambito del progetto "INPS per tutti"; sviluppo di incontri.
ATTIVITA' DI PREVENZIONE ABUSI FISICI, VERBALI E DIGITALI NEI LUOGHI DI LAVORO	Sportello di ascolto. Promozione di azioni a supporto dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità per implementare e arricchire il bagaglio di conoscenze soggettive sul potenziale di ogni dipendente, prendendosi cura altresì di supportare il dipendente anche nei momenti di disagio personale	<ul style="list-style-type: none"> • DCRU • DCBOSL • DCO • CUG 	Reperimento psicologi per sportello di ascolto e avvio sperimentazione	Attivazione dello Sportello di ascolto e comunicazione a tutto il personale

<p>ATTIVITA' DI PREVENZIONE ABUSI FISICI, VERBALI E DIGITALI NEI LUOGHI DI LAVORO</p>	<p>Mobbing: Promozione e diffusione vademecum sulle condotte lesive dell'integrazione personale sui luoghi di lavoro e percorso formativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DCBSOL • DCFAI • DCRU • DCC • DCO • DCTII • DCRSCUA 	<p>Evento e n. percorsi formativi</p>	<p>Evento con Dirigenza e Consiglieri/e di fiducia conclusivo sulle condotte lesive dell'integrità personale nei luoghi di lavoro; percorsi formativi.</p>
<p>PARITA'/EQUITA' SALARIALE</p>	<p>Acquisizione preventiva di pareri del Cug, da parte dell'Amministrazione, relativi alle materie aventi riflessi sull'organizzazione e la gestione del personale (Direttiva PCM 26 giugno 2019). Assicurare la partecipazione del CUG alle decisioni da assumere ai tavoli della contrattazione collettiva integrativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DCSR 	<p>n. sedute cui partecipano componenti CUG o numero pareri /proposte richiesti/formulati dal CUG/numero delle sedute di contrattazione</p>	<p>Sistematizzare l'acquisizione preventiva dei pareri del CUG Valutare la partecipazione di rappresentanti del CUG come uditori ai tavoli della contrattazione</p>
<p>PARITA' DI GENERE</p>	<p>Collaborazione con Associazioni, CUG di altre Amministrazioni, Rete dei CUG e con la Consigliera Nazionale di Parità (Direttiva PCM 4 marzo 2011, paragrafo 4) e partecipazione ad iniziative di altre Istituzioni, Enti e network.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DCO • DCC • CUG 	<p>n. incontri</p>	<p>Partecipazione alle riunioni della Rete dei CUG collaborazione con altre Istituzioni a varie iniziative</p>
<p>PARITA' DI GENERE</p> <p>PARITA' DI GENERE</p>	<p>Incontri informativi-formativi sul territorio sul ruolo del CUG/presentazione obiettivi pari opportunità, eventualmente plenarie CUG sul territorio (Direttiva n.2/2019). Prosecuzione delle attività legate agli eventi "Il CUG incontra il territorio".</p> <p>Sviluppo sezione CUG e parità di genere nel portale INPS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • tutte le Direzioni regionali individuate • Delegazione CUG • DCC • CUG 	<p>incontri (NORD-CENTRO-SUD) e altri in presenza o videoconferenza sul territorio</p> <p>Aggiornamento contenuti pagina pubblicazioni CUG nel portale INPS</p>	<p>Previsti ulteriori incontri (nord-centro-sud)</p> <p>Aggiornamento sezione e sviluppo con nuove pagine volte a documentare buone pratiche del CUG Inps</p>

7. Frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI

Il Sistema di gestione della parità prevede che sia pianificato, attuato e documentato un sistema di **audit interni annuali** indirizzati alla verifica della reale ed efficace applicazione della politica e delle direttive sulla parità di genere, nonché del rispetto delle istruzioni e procedure definite a tal fine.

Gli audit saranno attuati secondo le modalità definite dalle Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione (UNI EN ISO 19011), dalla **Direzione centrale Supporto agli Organi e Internal Audit**, che svolge un'attività indipendente e obiettiva di "*assurance*" e consulenza, finalizzata al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione.

Attraverso tali audit:

- saranno raccolte le evidenze oggettive della conformità di quanto attuato: le evidenze possono essere di tipo quantitativo (misurabili oggettivamente: es. KPI, attività svolte o non svolte, budget assegnato, ecc.) o qualitative (valutabili sulla base di documenti, obiettivi: politiche e piano operativo aggiornato, diffusione della cultura di parità di genere all'interno e con partecipazione a iniziative esterne, ecc.)¹;
- sarà valutato il rispetto dei requisiti del sistema di gestione;
- saranno segnalate eventuali deviazioni e non conformità, garantendo che vengano attivate azioni per rimuoverne le cause.

Infine, sarà pianificata e condotta annualmente una **revisione**, per assicurare la continua idoneità, adeguatezza ed efficacia, del Sistema di gestione della parità da parte della Direzione generale con il coinvolgimento del Comitato guida. In sede di revisione, saranno valutati i risultati delle attività poste in essere, la congruità del Piano operativo, la necessità di eventuali modifiche e/o aggiornamenti anche a seguito di innovazioni normative e ulteriori esigenze formative. A seguito della revisione potranno essere identificati ulteriori obiettivi di miglioramento da integrare nel Piano operativo.

¹ Per ulteriori esempi di evidenze quantitative e qualitative si rinvia al punto 6.4.5.1 della Prassi UNI/PdR 125:2022