



Comitato unico di Garanzia

# 5

**Modi di dire**

*Parità di genere in INPS*

- Azioni positive
- Conciliazione lavoro/vita privata
- Contrasto alla violenza di genere
- Benessere organizzativo
- Pari opportunità

# INDICE

## *Prefazioni:*

Commissario 5

Direttore Generale 7

*Presentazione della Presidente del CUG* 11

**1. INSERIMENTO AZIONI POSITIVE NEL PIANO DELLA PERFORMANCE** 17

**2. CONCILIAZIONE LAVORO/VITA PRIVATA** 21

2.1 Smart working 21

2.2 Asili nido aziendali 23

**3. CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE** 27

3.1 L'INPS è con le donne 27

3.2 L'INPS di Milano indossa le scarpette rosse 29

3.3 Le sale della memoria 33

3.4 Interventi a favore degli orfani di vittime di violenza di genere:  
campagna di donazione e riserva posti nei Convitti dell'Istituto 35

3.5 Guida in 7 passi per le donne vittime di violenza 39

3.6 Progetto formativo "Noi X" 41

3.7 Progetto formativo Educazione finanziaria contro la violenza economica 43

3.8 Progetto "Protagonismo maschile nella lotta contro la violenza di genere" 45

3.9	<i>Mostre-evento:</i>	49
	“Com’eri vestita”	49
	“Sei bella da morire”	51
	“The Cage”	53
3.10	Convegno - Roma “Voci di donne e uomini contro la violenza”	55
<b>4</b>	<b>INIZIATIVE A FAVORE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO</b>	<b>57</b>
4.1	Progetto Sportello d’ascolto	57
4.2	Codice di Condotta e nomina Consigliere/i di Fiducia	59
4.3	Questionario mobbing	61
4.4	Progetto per il supporto del lavoratore con disabilità nella quotidianità lavorativa	63
<b>5.</b>	<b>PARI OPPORTUNITÀ</b>	<b>65</b>
5.1	Bilancio di genere	65
5.2	Cruscotto di genere	67
5.3	Studio di fattibilità certificazione di parità di genere	69
5.4	Nomina Responsabile per l’inserimento delle persone con disabilità (ResPID)	71
5.5	<i>Eventi di approfondimento:</i>	<i>73</i>
	Convegno - Roma “Donne, previdenza pari opportunità”	73
	Convegno - Bolzano “Retribuzioni e pensioni: riflessioni sul divario di genere”	75
	Convegno - Napoli “Disuguaglianze tra i generi: prima e dopo la pandemia”	77



# PREFAZIONE

di Micaela Gelera

*Commissario straordinario*

È motivo di orgoglio presentare, in occasione del mio insediamento, questo catalogo **5 Modi di dire Parità di genere in INPS**. La Parità di genere, la parità salariale, l'occupazione e l'empowerment femminile sono temi trasversali a tutte le missioni del PNRR e restano sfide prioritarie per lo sviluppo dell'Economia e per una Società inclusiva, sostenibile ed equa.

La realizzazione di questi obiettivi darà impulso a quel cambiamento culturale così necessario nel nostro Paese per progredire verso una società dove donne e uomini troveranno uguali possibilità di valorizzazione. Il catalogo mostra come il ruolo dell'INPS va al di là della propria funzione istituzionale, già di grande rilevanza sociale. L'Istituto è pronto a raccogliere la sfida e mette in campo iniziative, azioni, progetti a sostegno dell'integrazione, della sostenibilità, della responsabilità sociale, della parità di genere e del benessere organizzativo.



# PREFAZIONE

di Vincenzo Caridi

*Direttore generale*

*" 5 Modi di dire Parità di genere in INPS".*

Parto dal titolo di questo catalogo, apportando una piccola, ma significativa variazione.

In effetti si tratta di "5 modi di "fare" e di porre in essere azioni concrete a favore:

- 1 ) della valorizzazione delle azioni positive nella performance organizzativa e individuale;
- 2) della conciliazione lavoro-vita privata;
- 3) del contrasto a ogni forma di violenza;
- 4) del benessere organizzativo;
- 5) delle pari opportunità.

Credo sia molto rilevante sviluppare nell'Organizzazione dell'Inps una cultura della parità attraverso le azioni concrete, promosse dal CUG, adottate dall'Istituto, ma realizzate dalla Tecnostruttura, valorizzando la misura della rendicontazione e della valutazione dei dati relativi al genere, con l'obiettivo di colmare i GAP esistenti e incorporare il nuovo paradigma relativo alla Parità di Genere nel DNA dell'Istituto. È il solo modo, a mio parere, per sviluppare un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.



L'equilibrio di genere, obiettivo trasversale nelle cinque Missioni del PNRR, è condizione di sviluppo dell'intera Società e comporta un allargamento di prospettive essenziale per spingere:

- l'Innovazione, sulla quale l'Istituto è fortemente impegnato;
- la Performance, che ha un impatto decisivo sull'efficacia delle risposte da dare alla nostra variegata utenza;
- il Benessere organizzativo e il Benessere sociale.

Nella consapevolezza che un'Amministrazione più inclusiva, con personale più motivato, è in grado di creare un valore aggiunto, proseguiamo sistematicamente, giorno per giorno, a metterci in gioco per dare il nostro contributo al fine di far fronte a una delle sfide prioritarie della Società contemporanea: realizzare la Parità di genere, "cambio di passo" per lo sviluppo dell'economia delle famiglie e dell'economia in generale!



# PRESENTAZIONE

di Maria Giovanna De Vivo

*Presidente CUG*

Nel terzo millennio, nel contesto socio-politico-economico in cui viviamo, che condiziona pesantemente il modo di essere e di evolversi delle nostre generazioni e di tutti i fenomeni collegati, tra le molte e difficili sfide da affrontare, resta prioritaria la realizzazione della effettiva parità di genere, della parità salariale, l'eliminazione delle disuguaglianze di ogni tipo e di tutte le forme di discriminazione e violenza, presupposti fondamentali per la crescita dell'economia e per lo sviluppo del benessere sociale e organizzativo nei luoghi di lavoro.

L'Istituto, su questi temi, è impegnato da tempo nell'adottare e valorizzare le principali azioni positive promosse dal CUG, che ho l'onore di presiedere. Fin dal 2017, infatti, sono state condivise con la tecnostruttura le azioni positive più significative, con i relativi indicatori e tempi per la loro concreta realizzazione, attraverso l'inserimento, prima, nel Piano della Performance, e, oggi, nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

<http://intranet.inps.it/port01/intranet/portale/frmTemplate.aspx?idTemplate=20839&HP=1>  
<https://www.inps.it/listituto/comitato-unico-di-garanzia>  
ComitatoUnicoGaranzia@inps.it



L'INPS ha inserito nel motore dell'organizzazione iniziative, progetti e strumenti a favore:

- **della conciliazione lavoro-famiglia**, con l'introduzione dello smart working, già prima della pandemia da Covid 19, nell'ottica del lavoro flessibile "per obiettivi", oltre alla banca delle ore, alle varie tipologie di telelavoro, all'istituzione di due asili nido;
- **della parità**, con l'avvio del "Bilancio di genere", con l'emanazione di linee guida e l'analisi di contesto su trend del personale, congedi, retribuzioni, eventuali divari retributivi, e l'istituzione del "cruscotto di genere" quale sistema di monitoraggio sui vari ambiti delle politiche del personale, per la promozione dello sviluppo professionale delle e dei dipendenti, in ottica appunto di genere. È in corso, inoltre, lo studio di fattibilità richiesto dal Direttore generale per verificare lo stato di attuazione delle politiche di genere adottate dall'Istituto nell'auspicio di raggiungere gli obiettivi previsti per attestare la certificazione di Parità;





- **contrasto a ogni forma di violenza, discriminazione e pregiudizio**, con l'adozione del "Codice di condotta" in ottica di genere e l'istituzione delle figure di Consigliere/i di Fiducia su tutto il territorio nazionale, l'intitolazione di alcune sale dell'Istituto in memoria di quattro colleghe uccise per mano maschile, l'accoglienza degli orfani di donne vittime di violenza nei Convitti dell'Istituto, webinar sulla violenza economica, progetti a sostegno delle utenti vittime di violenza: "INPS è con le donne", "Scarpette rosse", il progetto "Protagonismo Maschile" in sinergia con gli uomini, per sviluppare un'alleanza solidale nella responsabilità sociale di contribuire a prevenire ogni forma di violenza e pregiudizio.

Ringrazio gli Organi di vertice, l'OIV e la Tecnostruttura per la sinergia sistematica con il CUG, chiave di volta per la realizzazione delle azioni positive tracciate, nell'interazione continua e nella consapevolezza dell'importanza dello sviluppo di una cultura organizzativa volta a valorizzare le differenze, l'equilibrio di genere, le pari opportunità, il contrasto a ogni forma di violenza e discriminazione, accrescendo il benessere organizzativo nel miglioramento continuo della performance a favore dei cittadini.



# 1 INSERIMENTO AZIONI POSITIVE NEL PIANO DELLA PERFORMANCE



L'INPS ha anticipato la Direttiva 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" che riporta tra le linee di indirizzo l'integrazione del Piano delle Azioni Positive nel Piano della Performance, per assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

L'Istituto, infatti, ha introdotto alcune Azioni Positive proposte dal CUG già nel piano della Performance 2017-2019:

1. **costruzione di un sistema di monitoraggio dei divari retributivi**, con conseguente avvio dei percorsi professionali di genere;
2. **redazione di un nuovo codice di condotta** con particolare attenzione all'ottica di genere ed alla valorizzazione delle differenze;
3. **elaborazione delle Linee Guida sul Bilancio di Genere** dall'analisi di contesto alla riclassificazione di bilancio.



Questa iniziativa dell'INPS è stata presentata nel Convegno **“Ripartire dalle persone per creare valore pubblico: le pari opportunità nella pubblica amministrazione - Una sfida per la Rete Nazionale dei Comitati unici di garanzia”**, che si è tenuto il 19 maggio 2019, nell'ambito del Forum PA.

Nel successivo triennio, tra le attività strategiche pensate per diffondere la cultura del rispetto delle diversità e promuovere le Pari Opportunità, l'Istituto ha inserito nel **“Piano della Performance 2021-2023”** e realizzato un seminario dal titolo **“Comunità di Esseri uguali nelle differenze”**.

L'iniziativa, aperta a tutto il personale dell'Istituto, ha approfondito l'aspetto normativo delle Pari Opportunità nella P.A., il tema degli stereotipi e delle discriminazioni nonché il ruolo e i compiti del CUG.



## 2 CONCILIAZIONE LAVORO/VITA PRIVATA



### 2.1 Smart working

L'INPS ha anticipato la Direttiva 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" che riporta tra le linee di indirizzo l'integrazione del Piano delle Azioni Positive nel Piano della Performance, per assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

L'Istituto, infatti, ha introdotto alcune Azioni Positive proposte dal CUG già nel piano della Performance 2017 –2019:

1. **costruzione di un sistema di monitoraggio dei divari retributivi**, con conseguente avvio dei percorsi professionali di genere;
2. **redazione di un nuovo codice di condotta** con particolare attenzione all'ottica di genere ed alla valorizzazione delle differenze;
3. elaborazione delle **Linee Guida sul Bilancio di Genere** dall'analisi di contesto alla riclassificazione di bilancio.



## 2 CONCILIAZIONE LAVORO/VITA PRIVATA



### 2.2 Asili nido aziendali

L'Istituto è da sempre impegnato a sostenere i dipendenti nella cura e nell'educazione dei figli e nipoti per conciliare al meglio l'impegno familiare con il lavoro.

Gli asili nido rappresentano una delle azioni positive già realizzate alla fine del primo decennio degli anni 2000. Sono stati progettati e realizzati con il supporto del Coordinamento generale Tecnico-Edilizio.

Un servizio di qualità per le attente scelte operate, dalla cura della estetica e della funzionalità degli ambienti, alla professionalità e al metodo educativo delle società selezionate e incaricate della gestione.



#### **Asilo nido aziendale "Il girotondo"**

L'Asilo nido aziendale ex Inpdap "Il girotondo", situato nella sede Inps di Viale Aldo Ballarin 56 a Roma, è stato il primo asilo nido, realizzato in Enti appartenenti al comparto ed è risultato vincitore del finanziamento regionale a fondo perduto di 250.000 euro.

Può accogliere bambine/i da 1 a tre anni d'età ed è convenzionato con il Municipio di appartenenza per i posti disponibili, non occupati da figli o nipoti di dipendenti.

La sua realizzazione ha ottenuto la menzione speciale, come primo asilo aziendale del comparto, dall'Unione Industriali e Imprese di Roma e dalla Provincia di Roma Concorso PREMIO NOI – Nuovi Orizzonti d'Impresa.

#### **Asilo nido aziendale "I nostri piccoli sorrisi"**

"I nostri piccoli sorrisi" è l'asilo aziendale convenzionato con diverse aziende e con il Comune di Roma. La struttura è dotata uno spazio esterno terrazzato, concepito e organizzato per lo svolgimento di attività esterne all'aperto e di spazi interni funzionali a svolgere le più evolute attività per la fascia 0-3. Rilevante è il progetto "**NATURE LAB**", un laboratorio in cui la natura educa attraverso un contatto concreto e quotidiano di spontaneità corporea, favorendo una filosofia educativa innovativa e diversificata.



## 3 CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE



### 3.1 L'INPS è con le donne

Il Progetto **“L'INPS è con le donne”**, a favore delle utenti, è stato avviato in sperimentazione a dicembre 2019, presso la Direzione Provinciale dell'INPS di Terni, con la Direzione Regionale Umbria, a seguito della sottoscrizione di un Protocollo d'Intesa tra la sede INPS di Terni ed il Centro Antiviolenza del territorio. Il progetto è volto a rendere più accessibili i servizi dell'Istituto alle donne vittime di violenza di genere e ai loro figli.

È stato creato un canale privilegiato per agevolare l'accesso alle informazioni/servizi e agli sportelli dell'URP tramite appuntamenti fuori dall'orario di ricevimento del pubblico, sia in presenza sia in modalità telematiche.



## 3 CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

### 3.2 L'INPS di Milano indossa le scarpette rosse

Il Progetto ha un duplice obiettivo:

- **accompagnare le utenti vittime di violenza**, attraverso l'accesso alle prestazioni erogate dall'Istituto con la consulenza fornita dalla DCM di Milano, in un percorso personalizzato e finalizzato all'acquisizione o riacquisizione della propria autonomia e indipendenza personale, sociale ed economica;
- **sensibilizzare l'utenza esterna e interna dell'Istituto** a una cultura improntata alla parità di genere.

Principali attività per la realizzazione del progetto all'esterno:

- **consulenza alle donne vittime di violenza** sul possibile accesso alle prestazioni erogate dall'Istituto;
- **predisposizione e somministrazione di un questionario anonimo** da distribuire, a cura dei centri antiviolenza, per individuare le esigenze della vittima e il percorso verso cui indirizzarla;
- **istituzione di una casella di posta istituzionale** per la comunicazione con i referenti nominati dal Comune di Milano, Città metropolitana o Centri antiviolenza;
- **collaborazione con l'intera rete di agenzie educative e formative del territorio** (istituti scolastici, università, mass media e associazioni) per la diffusione della cultura della parità di genere.

#### COORDINATORI DEL PROGETTO:

dott. **MICHELE SALOMONE**, *Direttore di Coordinamento metropolitano di Milano*  
avv. **CRISTIANA VIVIAN**, *Responsabile Coordinamento Area legale DCM di Milano*

#### REFERENTI DEL PROGETTO:

**SILVIA RUSSO** *Responsabile Team Relazioni Istituzionali, Segreteria di Direzione, Customer Care*  
**CINZIA ROSSI** *Team Relazioni Istituzionali, Segreteria di Direzione, Customer Care*  
**CAROLINA MACCHIA** *Team Monitoraggio Contenzioso, Audit*  
*Team Relazioni Istituzionali, Segreteria di Direzione, Customer Care*  
**MARIA ROSARIA FEMIANO** *Team Monitoraggio Contenzioso, Audit*





Principali attività per la realizzazione del progetto all'interno:

- **diffusione di una cultura attenta alla parità di genere e all'eliminazione di stereotipi sessisti;**
- **promozione di politiche di inclusione**, tenendo conto sia delle pari opportunità di carriera sia delle funzioni di caregiver, assistite dal riconoscimento previdenziale e pensionistico, oltre alle prestazioni di sostegno (assenza per maternità facoltativa non retribuita, assistenza ai familiari, etc.);
- **rilevazione di eventuali condotte riferibili a disparità di genere** e produzione di report da portare all'attenzione del CUG dell'Istituto, mediante la somministrazione di un questionario anonimo per il personale dell'Istituto;
- **istituzione di uno spazio di ascolto interno** riservato e dedicato alla segnalazione e alla gestione informale di eventuali comportamenti sessisti.



## 3 CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

### 3.3 Le sale della memoria

Tra le iniziative per contrastare con il ricordo la violenza di genere, il CUG ha promosso la intitolazione di alcune sale riunioni e formazione a memoria delle colleghe vittime di violenza di genere.

In particolare:

- presso la Direzione Generale dell'Istituto, in ricordo delle due colleghe **Daniela Nenni e Rosanna Belvisi**
- presso la Direzione regionale Sardegna, della Sala **Marisa Della Rocca**
- presso la direzione provinciale di Brindisi della Sala **Eleonora Manta**

Il CUG promuove come mezzo di contrasto della violenza, l'empatia tra i generi, il prendere posizione sempre contro la violenza in qualsiasi forma si manifesti, la solidarietà con le vittime.



# 3 CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE



## 3.4 Interventi a favore degli orfani di vittime di violenza di genere: campagna di donazione e riserva posti nei Convitti dell'Istituto

Il CUG ha promosso la **campagna di donazione** per la raccolta di fondi a favore dei figli orfani delle nostre tre colleghe vittime di violenza, Rosanna Belvisi, Marisa Della Rocca e Daniela Nenni, che ha avuto inizio con l'evento di presentazione il 4 dicembre 2018 alla presenza degli Organi di vertice dell'Istituto e della figlia di Rosanna Belvisi, Valentina. La campagna di donazione, conclusasi il 10 gennaio 2019, ha consentito, grazie alla sensibilità e al generoso contributo dei colleghi e di Associazioni e Organi, la raccolta di **euro 62.762,00** devoluti ai cinque figli orfani.

I figli e gli orfani di donne poste sotto la tutela dei Centri Antiviolenza possono essere ospitati - a domanda e con attribuzione di un punteggio prioritario - in uno dei cinque Convitti di proprietà dell'Istituto:

- "Principe di Piemonte" di Anagni (FR);
- "S. Caterina" di Arezzo;
- "Regina Elena" di S. Sepolcro (AR);
- "Luigi Sturzo" Di Caltagirone (CT);
- Convitto Unificato di Spoleto (PG).



I Convitti accolgono giovani dalla scuola primaria all'università; in queste strutture i ragazzi e le ragazze possono non solo alloggiare, ma anche ricevere prestazioni educative, in una dimensione comunitaria che favorisce la socialità e una crescita equilibrata, in una dimensione di socialità comunitaria.

Ai figli e agli orfani di donne poste sotto la tutela dei Centri Antiviolenza l'INPS offre accoglienza e sostegno, prevedendo **priorità per l'ospitalità nelle cinque strutture convittuali di proprietà.**

Ultimo Bando di concorso pubblicato Convitti Strutture di Proprietà, relativo all'anno scolastico 2022-2023.

<https://www.inps.it/welfare/default.aspx?itemdir=21885&itipo=1&idettaglio=36>



## 3 CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

### 3.5 Guida in 7 passi per le donne vittime di violenza

La Guida è uno strumento volto a fornire informazioni su prestazioni e servizi che l'Istituto offre alle donne vittime di violenza; indica inoltre le possibilità di contatto e ricevimento in forma riservata e protetta, sia in presenza che attraverso il canale telematico.

Si rivolge a tutte le donne, inserite nel mercato del lavoro o disoccupate o inoccupate, sposate o libere, con figli o senza, che abbiano o meno denunciato la violenza subita al **numero verde 1522** per essere poste sotto la tutela dei Centri Antiviolenza.





## 3 CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE



### 3.6 Progetto formativo “Noi X”

L’iniziativa formativa “Noi X” è stata realizzata nel 2020, d’intesa con il CUG, con lo scopo di rendere particolarmente sensibile al fenomeno della violenza di genere chi ha il compito di gestire le risorse umane nell’Istituto, partendo infatti prima dalla dirigenza e poi sperimentalmente sul territorio a tutto il personale.

Il taglio pratico, con testimonianze e approfondimenti tematici, ha fornito non solo le conoscenze in materia di disuguaglianze, sessismo e stereotipi di genere ma anche utili strumenti di intervento per individuare fenomeni discriminatori e situazioni di disagio sul posto di lavoro.

L’intervento formativo e informativo del CUG ha contribuito inoltre alla diffusione e alla condivisione degli strumenti legislativi e contrattuali a disposizione delle vittime.

“Noi X” ha rappresentato e rappresenta un seme per sviluppare un cambiamento culturale in cui la diversità è percepita e considerata come un valore.



## 3 CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE



### 3.7 Progetto formativo di educazione finanziaria contro la violenza economica

L'INPS, nelle giornate del 4, 11, 18 e 25 novembre 2022, ha promosso la partecipazione di tutto il personale a 4 appuntamenti *online* organizzati dal Museo del Risparmio di Torino, in collaborazione con gli Stati generali delle Donne e il CUG dell'INPS. Il ciclo di webinar è stato intitolato "NON PIÙ VITTIME. Imparare a riconoscere le diverse forme di violenza di genere".

Sono stati affrontati gli argomenti legati all'autostima e alla percezione del proprio valore, alla fragilità sociale e alla violenza di genere, all'indipendenza economica e alla parità di genere e all'educazione finanziaria al femminile e alla correlata violenza economica, una delle forme più subdole di violenza domestica.

Il tema della violenza economica era già stato trattato dal CUG INPS nel seminario dal titolo "Le donne e la cura del denaro" promosso in collaborazione con Mdr il 24 novembre 2020. L'evento aveva come obiettivi la riflessione e l'informazione sugli strumenti e le modalità con cui le donne possono acquisire maggiore autonomia nella gestione delle loro finanze, strettamente connessa all'indipendenza economica ed alla libertà individuale.



## 3 CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE



### 3.8 Progetto "Protagonismo maschile nella lotta contro la violenza di genere"

L'INPS prosegue nel suo impegno a voler essere concretamente in prima fila anche nella lotta contro le violenze di genere coinvolgendo il proprio personale affinché sia protagonista positivo, pertanto in occasione del Convegno del 21 marzo 2023 organizzato dal Coordinamento metropolitano di Milano con la partecipazione del Presidente Pasquale Tridico, del Direttore Generale Vincenzo Caridi e della Vice Presidente dell'Istituto Marialuisa Gnechi, insieme ad altre autorevoli relatrici, nella Sala Affreschi di Palazzo Isimbardi - Città metropolitana di Milano, è stato presentato il progetto "**Protagonismo maschile nella lotta contro la violenza di genere**", elaborato dal CUG, che ha dato il nome all'evento, con l'obiettivo di coinvolgere sempre di più il mondo maschile attraverso una riflessione più approfondita del fenomeno e incentivare le iniziative di contrasto, attraverso la creazione di rapporti di empatia ed alleanza tra uomini e donne.





Fondamentale nel processo, sarà l'attenzione dei colleghi sia nel riflettere sul problema, sia nel proporre soluzioni comportamentali. Il progetto, parte in via sperimentale presso la DCM Milano e prosegue nelle altre due Direzioni di Coordinamento metropolitano di Roma e Napoli.

Il percorso è articolato in tre incontri, della durata di circa due ore, che saranno tenuti su piattaforma Teams, coinvolgendo su adesione volontaria circa venti colleghi.

Al termine di questo percorso viene redatto un feedback per realizzare un percorso formativo sul tema da erogare a tutto il personale dell'istituto.



## 3 CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

### 3.9 Mostre evento: "Com'eri vestita?"

25/28 novembre 2019 "Com'eri vestita?", Roma, Direzione Generale INPS

"Com'eri vestita?", una mostra per celebrare la Giornata internazionale contro la violenza sulle donne allestita per superare gli stereotipi che colpevolizzano le vittime di violenza.

Nata su iniziativa di Jen Brockman, del Centro per la prevenzione e formazione sessuale dell'Università del Kansas e di Mary A. Wyandt-Hiebert del Centro di educazione contro gli stupri dell'Università dell'Arkansas, dove la mostra è stata esposta per la prima volta nella primavera del 2013. L'evento si è concluso con un confronto alla presenza degli Organi di vertice e della giudice Paola Di Nicola che ha presentato il libro "La parola mia contro la sua".

L'allestimento ha previsto l'**esposizione di 17 abiti** che simbolicamente indossavano le vittime al momento della violenza.





## 3 CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE



### 3.9 Mostre evento: "Sei bella da morire"

16/18 novembre 2022 "Sei bella da morire", Roma, Direzione Generale INPS

Mostra fotografica "Sei bella da morire": 50 opere realizzate da 38 fotografe e fotografi provenienti da tutto il territorio Nazionale a cura dell'Associazione Ikonica, che raccontano la violenza sulle donne.

**La raccolta fotografica itinerante**, che descrive cosa si prova di fronte a una tragedia quale è la violenza di genere, nasce anche a sostegno dei centri anti violenza. Tutte le foto esprimono i sentimenti e l'esperienza di vita di ogni fotografa e fotografo, riflettendo il sentimento più intimo e profondo di ognuno di noi.

## 3 CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE



### 3.9 Mostre evento: "The cage"

22 marzo 2023 "The cage" Milano, Città metropolitana, Palazzo Isimbardi

In occasione dell'evento "Protagonismo maschile nella lotta contro la violenza di genere" è stata allestita l'esposizione di otto quadri tratti dal progetto "The Cage" – la Gabbia, che la collega Francesca Cantiello ha reso disponibili e raffiguranti volti di donne velate per auspicare la libertà dai pregiudizi e da ogni forma di violenza, in linea con il simbolo, una scultura "capelli di donne al vento", che ha rappresentato la giornata.

Tra gli ospiti anche **Shiva Amini**, giovane donna iraniana ex calciatrice della Nazionale femminile ora attivista contro il governo di Teheran, che ha condiviso la sua testimonianza sulla realtà del suo paese e sulla lotta che le donne stanno portando avanti per la difesa della libertà e dei diritti umani nel paese.



## 3 CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE



### 3.10 Convegno: “Voci di donne e uomini contro la violenza”

23 novembre 2021 Convegno “Voci di donne e uomini contro la violenza”, Roma, Direzione Generale

L'evento live, organizzato in prossimità della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, prosegue il percorso già tracciato da iniziative analoghe dirette a favorire la sensibilizzazione sulle tematiche e ad accrescere la realizzazione delle pari opportunità in ogni ambito, rafforzando l'impegno dell'Istituto nel contrastare le radici culturali della violenza di genere e delle sue cause. Al seminario, articolato in testimonianze e approfondimenti tematici, oltre agli Organi di vertice hanno partecipato la collega e autrice **“Voci Prime”**, otto storie di donne raccolte nel corso dell'attività lavorativa, delle quali alcune legate ad atti di violenza di genere. La narrazione coglie quegli aspetti di empatia e di aiuto che possono essere di esempio anche per colleghe e colleghi al fine di arginare il fenomeno e, allo stesso tempo, essere di sostegno alla persona.

Alla tavola rotonda è intervenuto **il Presidente del “Centro di ascolto per uomini maltrattanti” di Roma**, che ha offerto una sua testimonianza sulla possibilità di intraprendere percorsi di cambiamento, assumendosi la responsabilità del proprio comportamento di maltrattamento fisico, psicologico, economico o sessuale.

## 4 BENESSERE ORGANIZZATIVO



### 4.1 Progetto Sportello d'ascolto

Ascoltare il disagio che una lavoratrice o un lavoratore possono sperimentare nella relazione con il proprio superiore o con colleghe e colleghi o anche nella propria vita familiare o personale è una misura essenziale per poter sostenere ogni lavoratore. Ascoltare per individuare le ragioni del disagio e assicurare un supporto psicologico e costruire migliori condizioni per il benessere organizzativo. Il progetto "Sportello di Ascolto", offrirà, a regime, presso tutte le Direzioni regionali, DCM e in Direzione generale, **un servizio di ascolto e accoglienza alle lavoratrici e ai lavoratori circa le problematiche del disagio psicologico e della violenza**. Sarà affidato a professionisti psicologi ed inizialmente partirà in fase sperimentale nella DCM Roma.

La metodologia prevede un massimo di 3 colloqui per persona, effettuati tramite interviste autobiografiche realizzate con l'utilizzo prevalentemente di domande aperte al fine di stimolare la persona a esporre la sua situazione.

Al termine dei tre colloqui lo psicologo/a potrà, in caso di necessità, indirizzare la persona che risulti bisognosa di interventi più specifici, verso le istituzioni sanitari pubbliche adeguate al singolo caso (Asl, CSM, consultori, e nel caso di violenza di genere, centri antiviolenza accreditati).



## 4 BENESSERE ORGANIZZATIVO

### 4.2 Codice di Condotta e nomina Consigliere/i di Fiducia

La figura delle/i Consigliere/i di Fiducia è stata istituita in attuazione all'art. 7 del Codice di condotta INPS, adottato con Det. DG n.63/2018, per la tutela psicofisica delle lavoratrici e dei lavoratori dell'INPS, attiva dal 1° ottobre 2021. **È una figura super partes:** svolge il suo ruolo in piena autonomia funzionale, opera nel pieno rispetto della riservatezza di tutte le persone coinvolte e ha accesso a tutti i documenti amministrativi. **È un/una funzionario/a dell'Istituto,** selezionato/a e incaricato/a di fornire consulenza e assistenza a lavoratrici/lavoratori oggetto di violenza, discriminazioni, molestie o mobbing e avviare le procedure adeguate alla risoluzione dei singoli casi. Il/la CdF presta la sua assistenza e la sua attività di ascolto, **garantendo l'anonimato** a chi si ritenga vittima. Si adopera per la soluzione del caso attivando ogni azione conciliativa e di mediazione, vigila sulla cessazione del comportamento lesivo denunciato e collabora con il Comitato Unico di Garanzia, tramite il Nucleo dei referenti. **Suggerisce azioni idonee a prevenire situazioni di malessere** nell'ambiente di lavoro e/o a contrastare situazioni di disagio.

125 ANNI  
INPS

Consigliere/i  
di Fiducia  
CUG

La figura della/i Consigliere/i di Fiducia è istituita in attuazione all'art. 7 del Codice di condotta INPS, adottato con Det. DG n.63/2018, per la tutela psicofisica delle lavoratrici e dei lavoratori dell'INPS, attiva dal 1° ottobre 2021.

#### Ruolo

Figura super partes, svolge il suo ruolo in piena autonomia funzionale e opera nel pieno rispetto della riservatezza di tutte le persone coinvolte e ha accesso a tutti i documenti amministrativi.

Sono funzionari dell'Istituto, selezionati e incaricati di fornire consulenza e assistenza a lavoratrici/lavoratori oggetto di violenza, discriminazioni, molestie o mobbing e avviare le procedure adeguate alla risoluzione dei singoli casi.



## 4 BENESSERE ORGANIZZATIVO



### 4.3 Questionario mobbing

Il miglior modo per contrastare le situazioni di conflitto sul luogo di lavoro è senz'altro **diffonderne la conoscenza tra i lavoratori**, non tutte le situazioni di disagio sul luogo di lavoro, infatti, sono rilevanti al fine di una configurazione del mobbing.

È spesso difficile distinguere tra condotte mobbizzanti e semplice disagio causato da situazioni extra lavorative, a tal fine l'Istituto, su proposta del CUG, ha somministrato un questionario rivolto alle/ai dipendenti per rilevare la conoscenza e la percezione delle condotte che integrano fattispecie di mobbing a cui ha partecipato il 28,80% del personale. Seguirà l'analisi dei dati per eventuali azioni da porre in essere.





## 4 BENESSERE ORGANIZZATIVO



### 4.4 Progetto per il supporto del lavoratore con disabilità nella quotidianità lavorativa (Progetto Veneto)

Il Progetto per il supporto del lavoratore con disabilità nella quotidianità lavorativa (Progetto Veneto) in un'ottica non assistenzialistica ha posto l'attenzione sulla realizzazione di questi obiettivi:

- **Ottimizzare, valorizzare le capacità** di ogni singolo lavoratore con disabilità con l'ausilio di strumenti e interventi adeguati
- **Rendere la quotidianità lavorativa più inclusiva**
- **Fornire strumenti e riferimenti utili**, sia per le esigenze quotidiane sia per le esigenze straordinarie
- **Realizzare un clima di benessere lavorativo** attraverso l'ascolto dei bisogni dei diretti interessati

Il CUG ha promosso e sviluppato questo progetto perché valorizza e coinvolge attivamente i colleghi portatori di disabilità, in coerenza con le funzioni istituzionali del Comitato. Il Progetto è stato realizzato dalla Direzione regionale Veneto nel 2017 e ha coinvolto 24 lavoratori con disabilità di tutte le Sedi della regione, con inizio a Belluno e conclusione a Verona. Le attività sono state seguite dalla referente del Progetto e da una componente del CUG INPS. Il Progetto ha avuto un riscontro positivo perché ha inteso la disabilità come un valore aggiunto e ha consentito di vedere la realtà da un altro punto di vista, quello dei lavoratori disabili e della loro quotidianità lavorativa.



# 5 PARI OPPORTUNITÀ



## 5.1 Bilancio di genere

Il Bilancio di genere non è un bilancio solo per le donne ma per l'intera collettività.

La crescita dell'occupazione femminile e della partecipazione alla vita politica può assicurare infatti un contributo all'aumento della ricchezza di un Paese e del suo Prodotto Interno Lordo e del suo Benessere Equo e Sostenibile. In Italia secondo Eurostat il tasso di inattività delle donne è passato dal 49,5 per cento del primo quadrimestre del 2005 al 43,3 per cento del secondo quadrimestre 2022: il più alto di tutta l'Ue.

Di qui l'obiettivo di realizzare il Bilancio di genere dell'Istituto per:

- **sensibilizzare gli amministratori e la cittadinanza** sulla questione di genere e sull'impatto delle politiche pubbliche;
- **ridurre le disuguaglianze di genere** attraverso una distribuzione più equa delle risorse;
- **rafforzare il principio di trasparenza e di partecipazione** per quanto riguarda la gestione delle risorse collettive e le politiche pubbliche.



# 5 PARI OPPORTUNITÀ



## 5.3 Studio di fattibilità certificazione parità di genere

Dal 1° gennaio 2022, con la modifica al Codice delle pari opportunità, è stata introdotta, la **Certificazione della Parità di Genere**. Si tratta di uno strumento finalizzato a certificare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere. La misura è stata promossa dal **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)** nella Missione 5, che ha individuato la parità di genere come una delle tre priorità trasversali a tutte le missioni che lo compongono. In particolare, l'attivazione di un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere, ha l'obiettivo di incentivare le imprese ad adottare politiche 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, la tutela della maternità e ogni altra disuguaglianza uomo – donna riscontrabile nei contesti lavorativi. In Italia la certificazione è in fase di sviluppo con particolare riguardo al settore privato, dove è prevista la possibilità per i datori di lavoro di ottenere sgravi contributivi e ulteriori premialità. **Questo strumento, permette alle organizzazioni di diventare veramente inclusive.** Tale finalità rende meritevole una sperimentazione anche nel settore pubblico. Con questo intento, il Direttore generale dell'Istituto ha promosso uno studio di fattibilità per valutare la possibilità di accedere alla certificazione della parità di genere, auspicando l'adesione a questo percorso innovativo e di cambiamento culturale.



## 5 PARI OPPORTUNITÀ

### 5.4 Nomina Responsabile per l'inserimento delle persone con disabilità (ResPID)

La nomina del ResPID, in attuazione della normativa vigente, è la creazione di una **figura che curi l'inserimento nell'ambiente di lavoro della persona con disabilità e ne gestisca in seguito lo sviluppo e il dispiegarsi dei suoi talenti**. Questo traguardo potrà concretizzarsi anche con il supporto e la collaborazione del CUG. A riguardo il Comitato, tra le azioni positive del prossimo biennio, ha contemplato il potenziamento della figura del ResPID. I compiti del ResPID si possono così declinare:

- **facilitare l'integrazione al lavoro delle persone con disabilità**
- **sollecitare la realizzazione di interventi per l'accessibilità fisica alle Sedi**
- **promuovere azioni per l'accessibilità alle tecnologie informatiche**
- **prevedere iniziative per la diffusione di una cultura inclusiva**
- **favorire la rimodulazione dei processi lavorativi in presenza e/o in remoto per un maggiore benessere lavorativo delle persone con disabilità.**

Il Direttore Generale INPS con la Determinazione N. 34 del 10 febbraio 2023 ha nominato il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (c. d. *"Disability Manager"*).

Determinazione N. 34 DEL 10 febbraio 2023  
Messaggi INPS.HERMES.16/02/2023.0000701  
INPS.HERMES.17/02/2023.0000717



# 5 PARI OPPORTUNITÀ

## 5.5 *Eventi di approfondimento*

Molteplici le giornate di approfondimento con il coinvolgimento del CUG sul tema della parità:

**Roma: “Donne, previdenza pari opportunità” (14 marzo 2018)**

Sono stati affrontati, con la partecipazione degli Organi di vertice, temi rilevanti come la previdenza sociale e i divari retributivi dal 1861 a oggi nonché la previdenza femminile negli ultimi 120 anni. Attraverso le relazioni dei professori intervenuti è stato fatto un focus sulla situazione femminile dal punto di vista giuridico, storico ed economico.

# 5 PARI OPPORTUNITÀ



## 5.5 *Eventi di approfondimento*

### **Bolzano: “Retribuzioni e pensioni: riflessioni sul divario di genere” (11 marzo 2022)**

Il gender gap retributivo e pensionistico è stato il tema dell’incontro svolto a Palazzo Widmann a Bolzano, dedicato a “Retribuzioni e pensioni: riflessioni sul divario di genere”.

L’evento, organizzato da INPS a marzo 2022 in collaborazione con Pensplan Centrum S.p.A nell’ambito delle iniziative nella settimana della Giornata internazionale della donna, è stato un’occasione per riflettere e sensibilizzare i cittadini sul tema delle disuguaglianze di genere in particolare con un focus sulle retribuzioni e pensioni.

Ha concluso i lavori la vice presidente dell’Istituto Marialuisa Gnechi.



## 5 PARI OPPORTUNITÀ



### 5.5 *Eventi di approfondimento*

#### Napoli: "Disuguaglianze tra i generi: prima e dopo la pandemia" (25 marzo 2022)

A Napoli, nella Sala dei Baroni del Maschio Angioino si è svolto l'incontro organizzato dal CUG INPS, con il patrocinio del Comune di Napoli, sul tema delle Disuguaglianze tra i generi.

Un momento di riflessione e di analisi, tra le istituzioni e le realtà territoriali, sugli effetti della emergenza sanitaria da COVID 19 sul mercato del lavoro, con particolare attenzione al divario retributivo di genere e sulle prospettive possibili alla luce dell'evoluzione normativa europea e nazionale anche in considerazione dell'adozione del PNRR.

La giornata si è aperta con il saluto istituzionale del Direttore Generale dell'INPS, Vincenzo Caridi, che ha ribadito l'impegno dell'Istituto nelle politiche a favore delle pari opportunità e **dell'empowerment** delle donne.



Contributi:  
CUG Comitato unico di garanzia

Progetto editoriale:  
Direzione centrale Comunicazione  
Team Prodotti editoriali



