

” Ripartire dalle persone per creare valore pubblico: le pari opportunità nella pubblica amministrazione - Una sfida per la Rete Nazionale dei Comitati unici di garanzia ”

Le pari opportunità come dimensione della performance organizzativa: la collaborazione fra CUG e OIV

FORUM PA - Roma 16 maggio 2019

COMITATO UNICO DI GARANZIA INPS





Piano di Azioni Positive 2017-2019

Nel PAP triennale, adottato dagli Organi di vertice, su proposta del CUG, sentita la Consigliera nazionale di parità, sono stati tracciati 7 macro obiettivi, declinati in azioni positive: per ciascuna azione sono stati previsti attori, tempi di realizzazione e indicatori.

OBIETTIVI

- 1. Pari opportunità**
- 2. Conciliazione lavoro-vita privata**
- 3. Sicurezza e benessere organizzativo**
- 4. Diversity management-formazione informazione best practice**
- 5. Criteri di valutazione della performance**
- 6. Bilancio di genere**
- 7. Promozione ruolo del CUG**



Come realizzare le azioni

- ▶ Per la realizzazione delle azioni è necessario l'impegno di tutto l'Istituto
- ▶ Le azioni vanno allineate con il processo di programmazione e inserite nel Piano della Performance e nei Piani di intervento delle diverse Direzioni centrali





Dalle parole ai fatti

In Inps **dal 2017** sono state inserite alcune **Azioni Positive** nel piano della performance.

Il 21 aprile 2017 con Determinazione presidenziale n. 79 è stato adottato **il Piano della performance dell'Istituto 2017-2019** nel quale per la prima volta sono state inserite **tre azioni del PAP** così per l'anno 2018 e per l'anno 2019.

Nello specifico sono:

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



Monitoraggio e rendicontazione



- ▶ Le **azioni** segnalate sono pertanto state inserite nella **procedura** che gestisce i vari **progetti** dell'Istituto.
- ▶ **Viene inserito** nella procedura lo **stato di avanzamento delle azioni** che vengono ,poi, **rendicontate**
- ▶ A consuntivo, i **risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati** vengono **riportati agli Organi**
- ▶ Tali azioni positive vengono **incluse anche nella relazione annuale** della **Performance** così come previsto dalle linee guida dell'Ufficio per la **valutazione della Presidenza del Consiglio**, emanate nel novembre 2018.





Condividere e collaborare

- ▶ Per la realizzazione delle **azioni positive** è determinante il rapporto di fiducia con gli Organi dell'Amministrazione, per la piena condivisione delle azioni da realizzare e la fattiva collaborazione e partecipazione della Tecnostruttura.
- ▶ **Il CUG dell'INPS:**
 - ▶ **Promuove azioni positive** in linea con gli indirizzi strategici e gestionali, condivide le proposte e le iniziative con gli Organi di vertice
 - ▶ **Collabora con l'OIV** in materia di pari opportunità e benessere organizzativo. L'OIV sente in apposite audizioni periodicamente il CUG; richiede ogni trimestre appositi report sulle attività poste in essere, gli obiettivi raggiunti e le eventuali criticità
 - ▶ **Collabora con il CIV** per l'elaborazione e lo sviluppo di tematiche relative alle pari opportunità anche al fine dell'individuazione di politiche strategiche dell'Istituto e per la realizzazione del bilancio di genere



TRA LE PRINCIPALI AZIONI 2019 ...

OBIETTIVO 5. CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

- **Sistema di monitoraggio** e creazione **cruscotto** per monitorare percorso professionale di genere



- **Valorizzazione del peso degli obiettivi raggiunti nel sistema di valutazione della performance individuale**

- Sviluppo **allineamento Piano della Performance con il Piano delle Azioni Positive (PAP)**.
- **Introduzione di indicatori correlati** alla realizzazione dei progetti capaci di misurare tempi, piani di intervento e step di realizzazione e volti ad introdurre negli uffici/sedi buone prassi organizzative, lavoro di rete, sostenibilità sociale, conciliazione lavoro/famiglia, **per la valutazione della performance**.





Stato dell'arte Azioni Positive inserite nel Piano della Performance

- Il **Codice di Condotta** per la tutela psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori dell'INPS, elaborato dal CUG è stato adottato con determinazione del DG n. 63 del 21/5/2018. E' ora all'attenzione degli Uffici competenti il bando per la nomina del/la Consigliere/a di Fiducia per la pubblicazione del relativo interpello



- E' stato definito il documento sulle **Linee guida per il Bilancio di genere**, che ha previsto, tra l'altro, la costruzione di un sistema di monitoraggio dei divari retributivi, trasmesso dal Direttore Generale alla Direzione centrale Studi e Ricerche che ha predisposto il report di consuntivazione per l'anno 2018



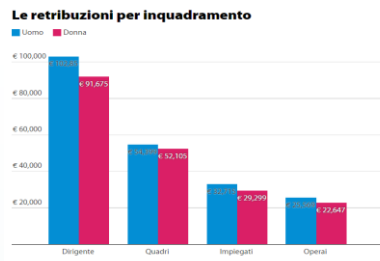
Bilancio di genere

La DCSR in relazione al progetto per il 2018 «**Redazione delle linee guida sul Bilancio di genere**» ha predisposto infatti un report cui sono state riclassificate:

- ❑ le voci sulle spese di funzionamento dell'Istituto e i divari retributivi
- ❑ **la riclassificazione delle spese del Bilancio complessivo Inps**

È stata avviata la collaborazione con il MEF per la costruzione di indicatori sui divari di genere per il Bilancio di genere relativo al Rendiconto Generale dello Stato

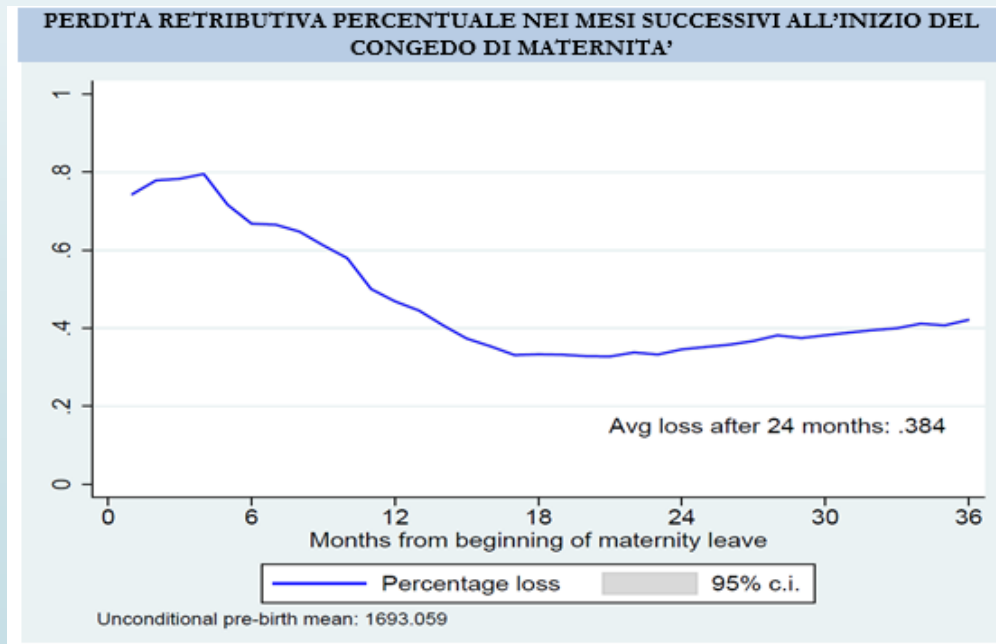
[\(http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-digenere/\)](http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-digenere/)



Divari retributivi

- Il Bilancio Inps in termini economici costituisce il secondo bilancio dello Stato
- I dati amministrativi presenti nell'Istituto sono una preziosa fonte di analisi in ottica di differenze di genere.

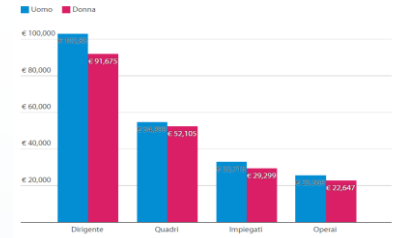
Nel grafico è riportato uno studio (VisitInps) in cui si è analizzata la perdita retributiva percentuale nei mesi successivi al congedo di maternità



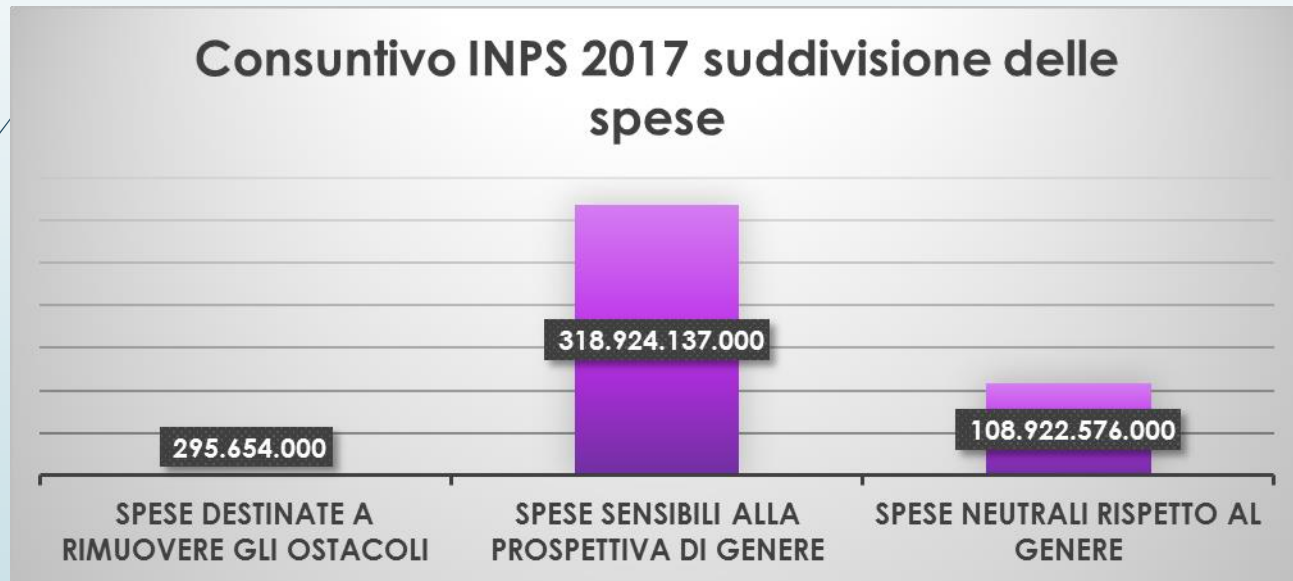


Bilancio di genere e divari retributivi

Le retribuzioni per inquadramento



Dalla riclassificazione del Bilancio Inps emerge che il 74% di tutte le spese è costituito da **spese sensibili alla prospettiva di genere**





Risultati principali Azioni Positive

- ▶ Il 26 febbraio 2019 è stato presentato alle OO.SS. il protocollo d'intesa per la sperimentazione dello **smart working**. La documentazione, elaborata dal gruppo di lavoro interdisciplinare appositamente costituito dal DG a cui ha partecipato anche il CUG, relativa alla circolare direttoriale recante istruzioni per la disciplina e l'avvio della sperimentazione dello sw e l'informativa sulla sicurezza, sono ora all'attenzione del DG per gli adempimenti conseguenti.
- ▶ E' stato realizzato, in via sperimentale in Veneto, il progetto per il **supporto al lavoratore con disabilità nella quotidianità lavorativa**, che ha portato alla predisposizione di una Utility telematica: consente al personale con disabilità visiva la lettura di tutta la documentazione emanata dall'Istituto e la creazione di una cartella condivisa per la raccolta della documentazione stessa. Il progetto è ora in fase di sperimentazione in Emilia Romagna e sarà esteso su tutto il territorio nazionale.
- ▶ Tra **le iniziative a contrasto della violenza di genere**, su proposta del CUG, è stata realizzata la campagna di donazione per la raccolta di fondi a favore degli orfani figli di tre colleghe rimaste vittime di violenza maschile. La campagna, che si è svolta dal 4 dicembre 2018 al 10 gennaio 2019, ha consentito di raccogliere oltre **62.000,00 euro**, che sono stati ripartiti in parti uguali tra i cinque figli delle tre colleghe vittime di violenza.



Risultati principali Azioni Positive

- ▶ In memoria delle tre colleghe vittime di violenza di genere: **Rita Nenni, Rosanna Belvisi** e **Marisa Della Rocca**, sono state **intitolate nell'Istituto due sale**, una a Roma in Direzione Generale (Sala Nenni – Belvisi) e una nella Direzione regionale Sardegna (Sala Della Rocca).
- ▶ Sono stati organizzati **incontri informativi-formativi sul territorio** per far conoscere e valorizzare il ruolo del CUG e coinvolgere il personale del territorio sulle iniziative promosse e sul contributo da dare per la realizzazione delle azioni a favore del benessere organizzativo, pari opportunità, contrasto alle discriminazioni dei lavoratori e delle lavoratrici, nell'ottica dello sviluppo e della diffusione della cultura del rispetto delle diversità e della loro valorizzazione.





Conclusioni

Per un vero cambio di passo è auspicabile che:

- ▶ tutte le **azioni positive**, al pari di tutte le altre azioni programmate, siano recepite nel Piano della Performance, in modo da essere realizzate dalle strutture competenti nell'ambito della propria organizzazione, incidendo concretamente sul miglioramento del benessere e, conseguentemente, sul servizio erogato all'utenza.
- ▶ sia **considerato dovere di tutti dare il proprio contributo** alla realizzazione di tali azioni, sulla base delle competenze



«Ci sono sempre due scelte nella vita: accettare le condizioni in cui viviamo o assumersi la responsabilità di cambiarle»

(Denis Waitley)

... assumiamoci la responsabilità di promuovere azioni positive e di favorire con i nostri comportamenti quel cambiamento culturale capace di migliorare il benessere individuale di donne e uomini e dell'intera collettività



Innovazione



**Opportunità
Cooperazione**

Piacere

GRAZIE

ComitatoUnicoGaranzia@inps.it