

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE

DELIBERAZIONE N. 88

OGGETTO: Relazione sulla Performance 2025.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Seduta del 27 maggio 2026

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

Vista la legge 9 marzo 1989, n. 88;

Visto il D. Lgs. 30 giugno 1994, n. 479;

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

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

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

Visto il D.M. del 29 aprile 2024 di nomina del Direttore generale dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale;

Visto il Regolamento di Organizzazione dell'Istituto adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 6 maggio 2020, da ultimo modificato con determinazione commissariale n. 49 del 14 settembre 2023;

Visto l'Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'INPS adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 137 del 7 settembre 2022, da ultimo modificato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 182 del 12 novembre 2025;

Il Segretario

Il Presidente

Visto il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, "*Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*";

Preso atto delle Linee guida emanate, ai sensi dell'art.3, comma 1, del D.P.R. 9 maggio 2016 n. 105, dal Dipartimento della Funzione Pubblica, a cui sono state attribuite le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della performance;

Vista la "*Relazione programmatica per gli anni 2025-2027*", approvata dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza con deliberazione n. 12 del 18 giugno 2024;

Viste le "*Linee guida gestionali dell'INPS per l'anno 2025*", individuate con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 71 dell' 11 settembre 2024;

Visto il "*Bilancio preventivo finanziario generale di competenza e di cassa ed economico patrimoniale generale dell'INPS per l'esercizio 2025*", predisposto con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 109 dell'11 novembre 2024 e successivamente approvato in via definitiva dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza con deliberazione n. 21 del 16 dicembre 2024;

Vista la "*Prima nota di variazione al bilancio preventivo finanziario generale di competenza e di cassa ed economico-patrimoniale generale dell'INPS per l'esercizio 2025*", predisposta con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 41 del 21 marzo 2025 e successivamente approvata in via definitiva dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza con deliberazione n. 2 del 15 aprile 2025;

Vista la "*Seconda nota di variazione al bilancio preventivo finanziario generale di competenza e di cassa ed economico-patrimoniale generale dell'INPS per l'esercizio 2025*", predisposta con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 88 del 5 giugno 2025 e successivamente approvata in via definitiva dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza con deliberazione n. 11 del 1° luglio 2025;

Vista la "*Nota di assestamento al bilancio preventivo finanziario generale di competenza e di cassa ed economico-patrimoniale generale dell'INPS per l'esercizio 2025*", predisposta con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 134 del 23 luglio 2025 e successivamente approvata in via definitiva dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza con deliberazione n. 12 del 15 settembre 2025;

Visto il "*Sistema di Misurazione e Valutazione della performance 2025*", adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 154 del 18 dicembre 2024 e successivamente aggiornato con deliberazione n. 173 del 29 ottobre 2025;

Visto il "*Piano integrato di Attività e Organizzazione 2025 - 2027*", adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 17 del 29 gennaio 2025, successivamente aggiornato con deliberazioni del Consiglio di Amministrazione n. 129 del 16 luglio 2025 e n. 145 del 17 settembre 2025;

Vista la determinazione del Direttore generale n. 29 del 28 febbraio 2025 con la quale sono stati individuati gli obiettivi gestionali per l'anno 2025;

Vista la relazione predisposta dalla Direzione generale;

Su proposta del Direttore generale,

DELIBERA

di approvare la "*Relazione sulla Performance 2025*", unitamente agli allegati 1, 2 e 3, che costituiscono parte integrante della presente deliberazione.

La Relazione sulla Performance 2025 sarà trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione per gli adempimenti connessi all'attività di validazione ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) e comma 6 del D.lgs. n. 150/2009.

La predetta Relazione sarà altresì trasmessa al Consiglio di Indirizzo e Vigilanza.

La *Relazione sulla Performance 2025* dovrà essere pubblicata nella sezione "*Amministrazione trasparente*" del sito istituzionale ed inserita nel Portale della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica.

IL SEGRETARIO

Gaetano Corsini

IL PRESIDENTE

Gabriele Fava

Relazione sulla performance 2025

Redatta in attuazione dell'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n.150/2009 e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica (Linee guida n. 3/2018)

INDICE

	Premessa	pag. 4
1	Scheda anagrafica dell'Istituto e informazioni di interesse dei cittadini	pag. 8
2	Il contesto esterno ed interno	pag. 13
3	Il capitale umano	pag. 17
4	Il processo di evoluzione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)	pag. 25
5	Il ciclo di Programmazione	pag. 35
6	Il Valore Pubblico	pag. 40
7	Performance strategica	pag. 44
8	I risultati più importanti conseguiti nel 2025	pag. 50
9	Area Legale e Medico Legale	pag. 61
10	Obiettivi Generali di Ente – OGE	pag. 65
11	Pari opportunità ed equilibrio di genere	pag. 68
12	Piano di formazione del personale	pag. 73
13	I progetti locali	pag. 80
14	I risultati di performance organizzativa e individuale	pag. 82
15	Rischi corruttivi e trasparenza	pag. 95

INDICE

Allegati

- 1) Allegato 1 – Linee Guida gestionali (LGG) 2025
- 2) Allegato 2 – Progetti Locali 2025 - Strutture centrali
- 3) Allegato 3 - Progetti Locali 2025 - Strutture territoriali

PREMESSA

La relazione sulla performance è stata redatta in applicazione dell'articolo 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 150/2009 e ss.mm..

Nel documento vengono evidenziati i risultati, a consuntivo, degli obiettivi dell'anno 2025, individuati in attuazione delle Linee di indirizzo emanate dagli Organi e formalizzati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (PIAO) adottato con la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 17 del 29 gennaio 2025.

Con successiva deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 129 del 16 luglio 2025 è stato aggiornato il PIAO 2025-2027 nelle sottosezioni: 2.2.2 "Obiettivi Generali di Ente – Pianificazione triennale"; 2.2.3 "Obiettivi Generali di Ente – Programmazione annuale 2025"; 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale"; 3.3.1 "Piano di formazione del personale"; 3.4 "Pari opportunità ed equilibrio di genere".

Da ultimo con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 145 del 17 settembre 2025 si è provveduto al successivo aggiornamento della sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" di cui alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.129 del 16 luglio 2025.

Il documento è stato redatto secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica con le Linee guida n. 3/2018.

Analisi dei dati

Il sistema del controllo gestionale è articolato secondo verifiche periodiche, come peraltro indicato nel PIAO 2025-2027 alle slide 123 e ss. (deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 17 del 29 gennaio 2025).

In particolare, la verifica dell'andamento degli obiettivi è effettuata:

- 1) mensilmente, mediante le consuete reportistiche del controllo gestionale;
- 2) trimestralmente mediante l'elaborazione del «*Rapporto trimestrale dell'andamento produttivo e dei profili finanziari di competenza*» ex art. 3 del decreto legislativo n. 479 del 30 giugno 1994, posto all'attenzione degli Organi, nel quale sono evidenziati lo stato di avanzamento degli obiettivi e le cause che ne hanno causato il mancato o ritardato conseguimento.

Nella presente relazione sono riportati i risultati dei diversi obiettivi annuali con l'evidenza, per quelli più significativi, delle motivazioni degli scostamenti negativi.

Per quelli non espressamente evidenziati, sono dovuti, per lo più, a cause esterne non prevedibili (esempio: nuove disposizioni normative; eventi calamitosi; ecc..) oppure a criticità operative.

Nei *Rapporti trimestrali dell'andamento produttivo e dei profili finanziari di competenza* sono state evidenziate, nel dettaglio, le cause degli scostamenti.

Fasi, Soggetti, Tempi e Responsabilità

Il processo di redazione della presente Relazione si è svolto secondo le indicazioni e gli indirizzi della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, con le seguenti fasi.



**SCHEDA ANAGRAFICA
DELL'ISTITUTO E
INFORMAZIONI DI
INTERESSE DEI CITTADINI**

01

Dati di sintesi

Denominazione:		Istituto Nazionale di Previdenza Sociale
Sede legale:		Via Ciro il Grande, 21 – 00144 Roma
Codice Fiscale e Partita IVA:		80078750587 - 02121151001
Sito Web:		https://www.inps.it
Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali:		Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 182 del 12 novembre 2025

STRUTTURE SUL TERRITORIO	
Direzione Generale	1
Direzioni Regionali	20
Direzioni di Coordinamento Metropolitano	3
Direzioni Provinciali	103
Filiali Metropolitane	12
Filiale Provinciale	1
Agenzie Complesse	42
Agenzie Territoriali	262
Punti INPS	56

Organi Istituzionali ed altri Organi

L'architettura di governo e di gestione dell'Istituto è stata modificata dal decreto-legge 10 maggio 2023, n. 51, "Disposizioni urgenti in materia di amministrazione di enti pubblici, di termini legislativi e di iniziative di solidarietà sociale", convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023, n. 87. Il Regolamento di Organizzazione dell'Istituto, adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 6 maggio 2020, è stato modificato con determinazione commissariale n. 49 del 14 settembre 2023.



Presidente



Consiglio di
Amministrazione



Consiglio di Indirizzo
e Vigilanza



Collegio dei Sindaci



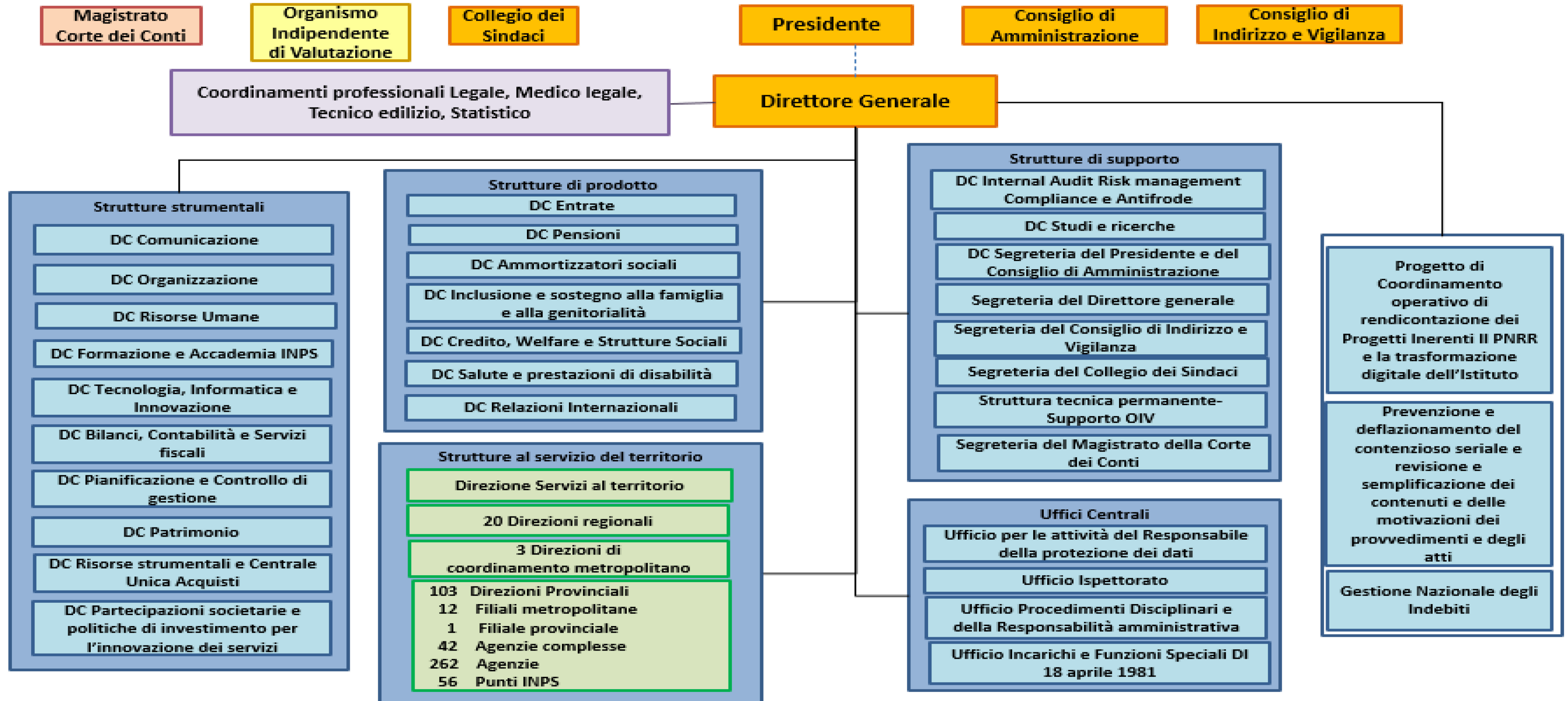
Direttore Generale

Operano, altresì, all'interno dell'Istituto:

- il **Magistrato della Corte dei Conti**;
- i **Comitati Amministratori delle singole gestioni, fondi e casse**;
- il **Comitato Unico di Garanzia (CUG)**;
- l'**Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)**

L'INPS è sottoposto alla vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Struttura organizzativa



Ordinamento delle Funzioni Centrali e Territoriali (Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 182 del 12 novembre 2025 e n. 186 del 26 novembre 2025) e determinazione del Direttore generale n. 251 del 4 dicembre 2025.

Le modalità di presidio «digitale» delle attività

Nella tabella sono sintetizzate le modalità di presidio digitale delle attività. I dati sono riferiti al periodo 1 gennaio - 31 dicembre 2025.

Accessi al Portale INPS	al 31/12/2025
medi giornalieri	
<i>con credenziali</i>	1.394.051
<i>solo consultazione</i>	810.837

Accessi al Portale INPS per età	al 31/12/2025
Fino a 20 anni	5.455.403
Dai 21 ai 40	181.451.033
Dai 41 ai 65	259.090.920
Oltre 65 anni	62.484.807

Richiesta principali servizi on line con autenticazione	al 31/12/2025
Fascicolo previdenziale del cittadino	68.450.539
Cedolino pensione - Servizi	11.367.417
Assegno unico e universale	11.784.630
Assegno di inclusione	18.486.554
ISEE Portale Unico	15.167.970
Modifica PIN On Line	19.724.903
Bonus asilo nido e supporto domiciliare - Domanda	8.364.530
Portale aziende, consulenti e associazioni di categoria	9.947.766
NASpl – invio domanda, comunicazioni e consultazione	8.525.608
Portale Patronati	11.275.468

Contact Center - Principali servizi richiesti	al 31/12/2025
Estratto pagamenti	2.761.087
ADI - assegno di inclusione	1.713.441
Stato domanda	975.277
Acquisizione Modelli Naspicom	181.929
Visualizzazione corrispondenza INPS	846.531
Stato domanda - invalidità civile	556.252
AUU - consultazione assegno unico universale	284.115
Carta Acquisti Posizione Individuale	160.891
Contributo asilo nido	339.527
NASpl	173.048

Fonte: Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione– «Rapporto trimestrale dell'andamento produttivo e dei profili finanziari di competenza al 31 dicembre 2025» approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n.34 del 25 marzo 2026

IL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

02

Il contesto esterno



Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

Nel 2025 i progetti PNRR hanno prodotto risultati rilevanti soprattutto sul fronte della digitalizzazione, automazione e riduzione degli indebiti. In particolare, sono stati rafforzati gli strumenti di prevenzione e recupero degli indebiti pensionistici e non pensionistici, con miglioramenti nella qualità dei dati, nelle lavorazioni automatiche e nell'accesso ai servizi digitali. Tra i risultati più evidenti si segnalano l'elevato utilizzo della piattaforma OpenRI, l'avanzamento dei progetti di data quality e la diffusione di servizi più proattivi e personalizzati per cittadini e intermediari.



Prestazione Universale

Un intervento innovativo nell'area della non autosufficienza, nel 2025, è stata la **Prestazione Universale**; orientata a rafforzare l'integrazione tra sostegno economico e bisogni assistenziali delle persone anziane più fragili. I risultati emersi evidenziano soprattutto l'avvio di un modello più strutturato e personalizzato di presa in carico, con un impianto volto a semplificare l'accesso al beneficio e a qualificare maggiormente il supporto erogato.



Vigilanza ispettiva e documentale

In materia di **vigilanza ispettiva e documentale**, la norma consente l'**assunzione di nuovo personale** da adibire all'attività di vigilanza lasciando, tuttavia, pressoché inalterati il ruolo e le competenze dell'Ispettorato nazionale del lavoro ai fini della programmazione e coordinamento di tutta l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale. Nel 2025 sono state avviate le procedure per la selezione di nuove unità

Nuova disabilità

Il **Decreto legislativo 3 maggio 2024, n. 62**, emanato in attuazione della Legge Delega 22 dicembre 2021, n. 227, introduce importanti cambiamenti nella normativa relativa alla **disabilità** per assicurare e rimuovere gli ostacoli e per attivare i sostegni utili al pieno esercizio delle libertà e dei diritti civili e sociali nei vari contesti di vita; definisce anche i **criteri per la valutazione di base** e multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del **progetto di vita** individuale, personalizzato e partecipato.

Il nuovo procedimento di accertamento sanitario per il riconoscimento della condizione di disabilità, come previsto dal **decreto legislativo 3 maggio 2024, n.62**, è entrato in vigore il 1° gennaio 2025 nelle nove province selezionate per la sperimentazione (Brescia, Catanzaro, Firenze, Forlì-Cesena, Frosinone, Perugia, Salerno, Sassari e Trieste).

Il decreto-legge 31 dicembre 2025, n.200 (convertito con Legge 27 febbraio 2026, n.26) ha modificato il decreto legislativo n.62 del 2024, prorogando al 2026 la modalità semplificata per la revisione delle prestazioni riconosciute ai soggetti oncologici e prevedendo che l'INPS effettui gli accertamenti sanitari in un'unica visita, in caso di contestuale presentazione di istanze per gli accertamenti di invalidità civile, cecità civile, sordità, sordocecità e disabilità, inabilità e invalidità. Il 19 febbraio 2026 è stato pubblicato il Decreto-legge n. 19, articolo 7, che introduce misure di semplificazione per l'attuazione della Riforma sulla disabilità. Secondo quanto previsto dal decreto, dal 1° marzo 2026 le attività di sperimentazione verranno ampliate a ulteriori 40 province.

Nell'attuazione della Riforma della disabilità, riveste particolare importanza l'avvio dei concorsi per l'assunzione di 1.069 medici, 781 professionisti dell'area psicologica e sociale e 138 infermieri.

Fonte dati: «Relazione di Verifica sull'attività dell'Istituto relativa all'anno 2025» (deliberazione CIV n. 2 del 31 marzo 2025).

Cambiamenti Organizzativi

Di particolare rilevanza i cambiamenti organizzativi introdotti nell'anno e finalizzati a garantire l'evoluzione della strategia dell'Istituto verso la logica orientata al servizio in un contesto di accrescimento del valore generato. Con le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 15 gennaio 2025 e n. 182 del 12 novembre 2025 sono state apportate alcune modifiche all'Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali per rendere sempre più rispondente la struttura organizzativa ai diversi compiti attribuiti all'Istituto in logica di miglioramento del servizio; in particolare è stata istituita la Direzione centrale Relazioni Internazionali con la finalità di creare un unico riferimento nella gestione dei rapporti e degli affari internazionali in materia di sicurezza sociale.

Metaprocesso

Nel 2025 è iniziata la sperimentazione, su alcune sedi e per alcuni prodotti del Metaprocesso. Con Ordine di Servizio del Direttore generale n. 2 del 6 febbraio 2025 è stato nominato un gruppo di lavoro nel quale sono rappresentate le diverse strutture centrali e territoriali con il compito di definire i requisiti tecnico funzionali necessari a consentire il trasferimento dalla sede di competenza alla sede di lavorazione dei prodotti outcome dell'area Prestazioni del catalogo prodotti. Nel 2025 è stato effettuato l'onboarding del 31% dei prodotti dell'area Prestazioni. L'attività proseguirà nel 2026 e si concluderà nel 2027. Da aprile 2026 il Metaprocesso, in sperimentazione, è stato esteso a tutto il territorio (Hermes 1 aprile 2026 n. 1179).

Mappatura dei Processi di lavoro

L'Istituto ha proseguito nel 2025 il percorso di innovazione e trasformazione digitale. L'automazione e la digitalizzazione richiedono la conoscenza condivisa dei processi di lavoro da parte di tutte le strutture, centrali e territoriali, per garantire il maggior impatto nell'erogazione del servizio; in particolare, per poter garantire un livello qualitativo elevato dell'attività di informazione, consulenza, presa in carico e personalizzazione del servizio, in logica di proattività, l'attività di mappatura dei processi di lavoro è, pertanto, strategica e proseguirà anche nel 2026 ed è funzionale anche all'introduzione dell'AI.



Mappatura delle competenze

Con la mappatura dei processi di lavoro vengono individuate e definite le competenze necessarie al personale per l'erogazione dei servizi, individuando il fabbisogno formativo (upskilling o reskilling) necessario per la generazione di valore pubblico. Tale attività di mappatura, iniziata nel 2025, proseguirà nel 2026 coinvolgendo sia le strutture centrali sia le strutture territoriali.

Percorsi di sviluppo della conoscenza

Nel 2026, sarà avviato un percorso di sviluppo dei processi di formazione in funzione dei percorsi di sviluppo professionale e delle competenze attese, necessarie a soddisfare gli utenti nella gestione dei prodotti outcome e nell'erogazione dei servizi.

Innovazioni tecnologiche

L'INPS gestisce ogni anno milioni di documenti di diversa tipologia che richiedono controlli puntuali in tempi molto ristretti. L'Intelligenza Artificiale, supportando l'analisi e l'estrazione delle informazioni, semplifica le verifiche e riduce gli errori. Nel 2026 proseguiranno i progetti, di durata pluriennale, per l'introduzione dell'Intelligenza Artificiale – AI sia a supporto dell'utenza esterna, come ad esempio Chatbot ed assistenti virtuali, sia a supporto alle attività di data quality e controllo.

HUB della Pianificazione

Nel 2025 è proseguito il processo di innovazione di tutti gli strumenti informatici al fine di creare un nuovo ed unico Sistema Integrato di Pianificazione e Reportistica. Questo consentirà, a regime, sia l'integrazione di tutti i dati per la rappresentazione del valore pubblico sia la semplificazione ed automazione delle informazioni per il controllo di gestione, consentendo il monitoraggio in tempo reale dei dati a supporto delle scelte strategiche.



IL CAPITALE UMANO

03

Personale INPS per area e genere						
AREA	AL 31/12/2024			AL 31/12/2025		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Dirigenti (compreso DG)	152	209	361	161	223	384
Medici e Professionisti	519	405	924	513	400	913
Personale delle aree professionali	14.133	9.318	23.451	13.999	9.197	23.196
Insegnanti	21	11	32	21	10	31
Totale	14.825	9.943	24.768	14.694	9.830	24.524

Fonte: Direzione Centrale Risorse Umane

Personale INPS per qualifica e genere								
QUALIFICA		Fabbisogno deliberazione C.d.A. n.7/2026	AL 31/12/2024			AL 31/12/2025		
			Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
PERSONALE DIRIGENZIALE	Dirigenti I fascia (compreso DG)	46	9	32	41	10	32	42
	Dirigenti II fascia	442	143	177	320	151	191	342
	Totale personale dirigenziale	488	152	209	361	161	223	384
PERSONALE NON DIRIGENZIALE E DELLE ALTRE PROFESSIONALITÀ	Totale medici e professionisti	2.262	519	405	924	513	400	913
	Operatori (Area A)	56	12	29	41	12	29	41
	Assistenti (Area B)	2.677	467	567	1.034	456	558	1.014
	Funzionari (Area C)	27.052	13.654	8.722	22.376	13.531	8.610	22.141
	Insegnanti	20	21	11	32	21	10	31
	Totale Personale non dirigenziale	29,805	14.154	9.329	23.483	14.020	9.207	23.227
Totale		32.562	14.825	9.943	24.768	14.694	9.830	24.524

Fonte: Direzione Centrale Risorse Umane

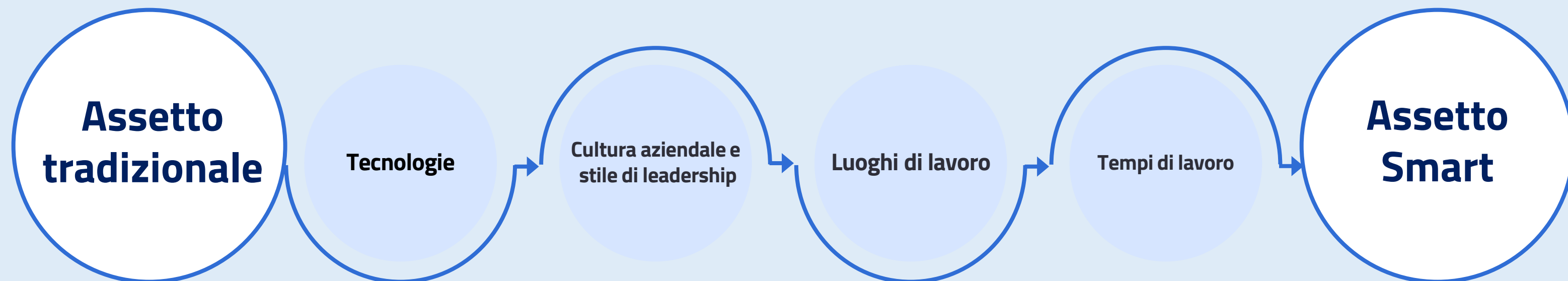
L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO A DISTANZA

Il lavoro a distanza in INPS: innovazione e benessere organizzativo

Rispetto all'organizzazione del lavoro tradizionale, basata sulla presenza stabile dei lavoratori nei locali aziendali e sull'osservanza di orari di lavoro fissi, il lavoro a distanza in **modalità agile ha costituito**, dal 2019, una **novità dirompente per la gestione e lo sviluppo delle risorse umane** che è **diventato** nel tempo uno **strumento strutturale** di **gestione flessibile delle risorse umane**. Dal 2024 alla forma di lavoro agile si è affiancato anche il **lavoro da remoto** caratterizzato da regole di presenza e di presidio simili a quelle del lavoro in presenza seppure sia svolto a distanza.

Per valorizzare pienamente il lavoro a distanza come **leva di innovazione e di benessere** organizzativo, l'utilizzo dello stesso va considerato come un vero e proprio percorso di trasformazione, che coinvolge sia il modo in cui l'organizzazione opera sia l'esperienza quotidiana delle persone nel loro lavoro attraverso **modelli organizzativi più attenti alle esigenze umane** e capaci, allo stesso tempo, di supportare l'efficace e celere erogazione del servizio all'utenza nell'ottica di generazione di valore pubblico. Il percorso, intrapreso con consapevolezza da parte dell'Istituto, ha consentito all'INPS di conseguire nel 2024 l'importante riconoscimento del Premio **Smart Working Award 2024**.

PASSAGGIO EVOLUTIVO



Il lavoro a distanza in INPS: iter normativo e modalità di accesso

I principi del lavoro a distanza, dettati dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, hanno trovato applicazione nel CCNL per il personale del Comparto delle Funzioni Centrali 2019-2021 sottoscritto dalle parti sociali il 9 maggio 2022 e nel CCNL relativo all'Area Funzioni Centrali 2019-2021.

Il CCNL per il personale del Comparto delle Funzioni centrali 2019-2021, al titolo V, ha disciplinato il lavoro a distanza nelle 2 distinte forme del 'lavoro agile' e del 'lavoro da remoto'. Tale disciplina ha trovato conferma al Capo III, artt. 13, 14 e 15 del CCNL del medesimo comparto 2022-2024, sottoscritto il 27 gennaio 2025.

Il CCNL relativo all'Area Funzioni Centrali 2019-2021, al titolo III, Capo I, artt. 10 e 11, ha esteso l'applicazione del solo "lavoro agile" ai dirigenti, ai professionisti e al personale dell'area medico legale. Il CCNL della medesima Area, sottoscritto in data 28 ottobre 2025, al Capo I, art. 10, ha confermato la disciplina contrattuale.

Gli istituti del lavoro a distanza in INPS sono disciplinati dalle "Nuove Linee guida al lavoro a distanza in INPS", pubblicate con Messaggio Hermes 2222 del 12 giugno 2024 e adottate con decorrenza 1° luglio 2024.

L'accesso al lavoro agile e al lavoro da remoto è subordinato alla preventiva sottoscrizione dell'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della citata legge n. 81/2017.

È possibile procedere alla presentazione delle istanze per una o per entrambe le forme di lavoro a distanza e, successivamente, procedere alla sottoscrizione dell'accordo individuale in modalità telematica, attraverso l'utilizzo della piattaforma AULA, procedura informatizzata rilasciata nel 2022 in ambiente intranet.



Il lavoro a distanza in INPS: la Procedura AULA

Nel corso dell'anno 2025 la procedura AULA è stata più volte implementata con nuove funzionalità che hanno permesso la presentazione delle istanze e la stipula degli accordi di lavoro da remoto in modalità digitale, in applicazione di quanto stabilito nelle Nuove Linee guida.

Implementazioni procedurali che hanno consentito una migliore gestione del lavoro agile:

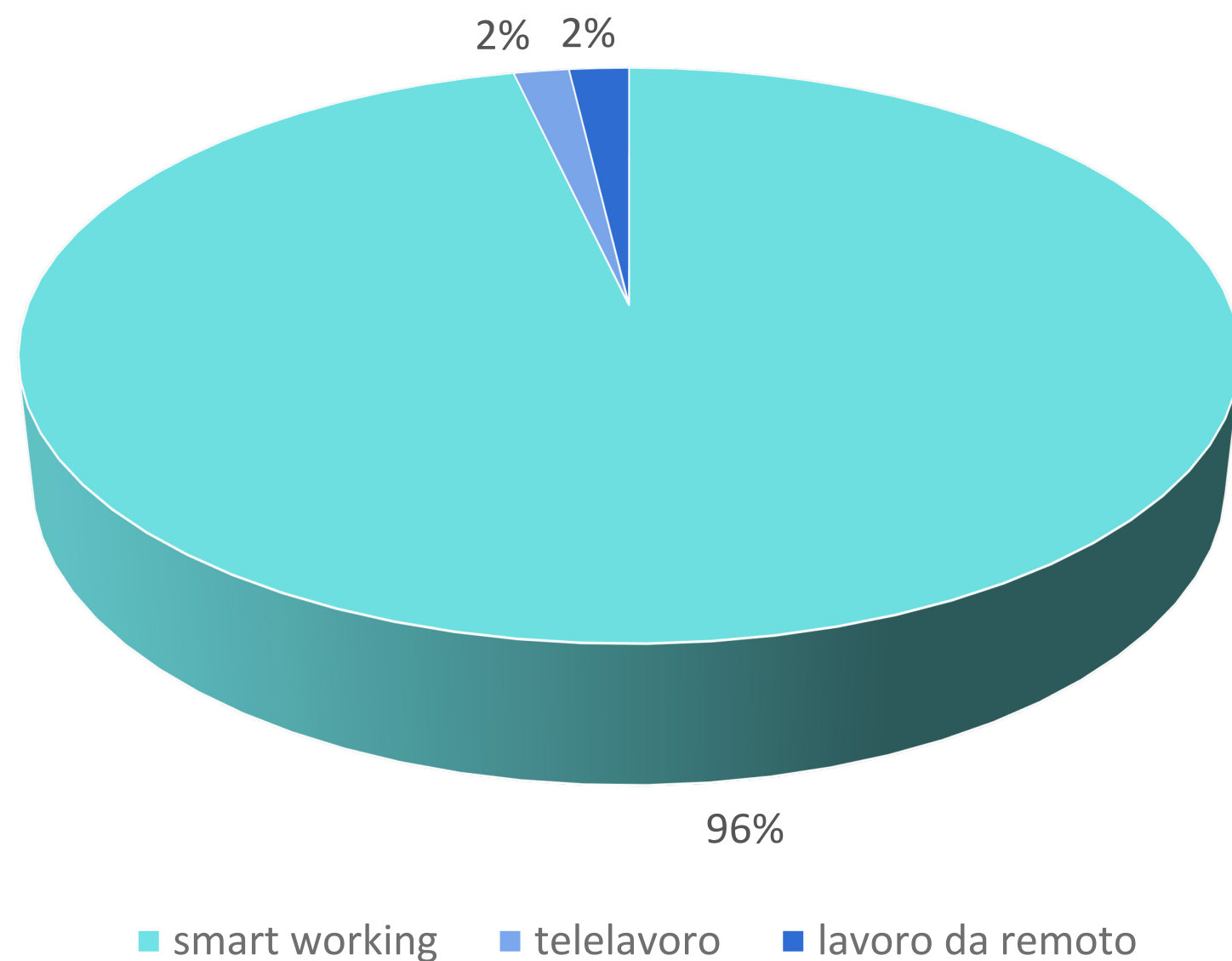
- il conferimento delle deleghe da parte di valutatori delle istanze;
- l'aggiornamento da parte del dipendente dei nominativi dei responsabili della valutazione in procedura;
- l'inserimento, in apposito campo data, della scadenza di validità del parere del medico competente di sede relativo al diritto alla maggior tutela nella stipula di un accordo di lavoro agile;
- il colloquio delle procedure Paperless 4.0 e AULA- Autorizzazione Lavoro da remoto per permettere il controllo sul numero massimo di giorni di lavoro a distanza nonché le implementazioni richieste dal CGTE per facilitare l'esecuzione dei sopralluoghi di verifica del luogo indicato dal dipendente per lo svolgimento del Lavoro da remoto.

Per il periodo **1° gennaio-31 dicembre 2025**, attraverso la procedura AULA sono stati sottoscritti **n. 26.308 accordi di lavoro agile** (a fronte dei n. 25.689 accordi sottoscritti nell'anno 2024, con **un incremento del 2,41%**)

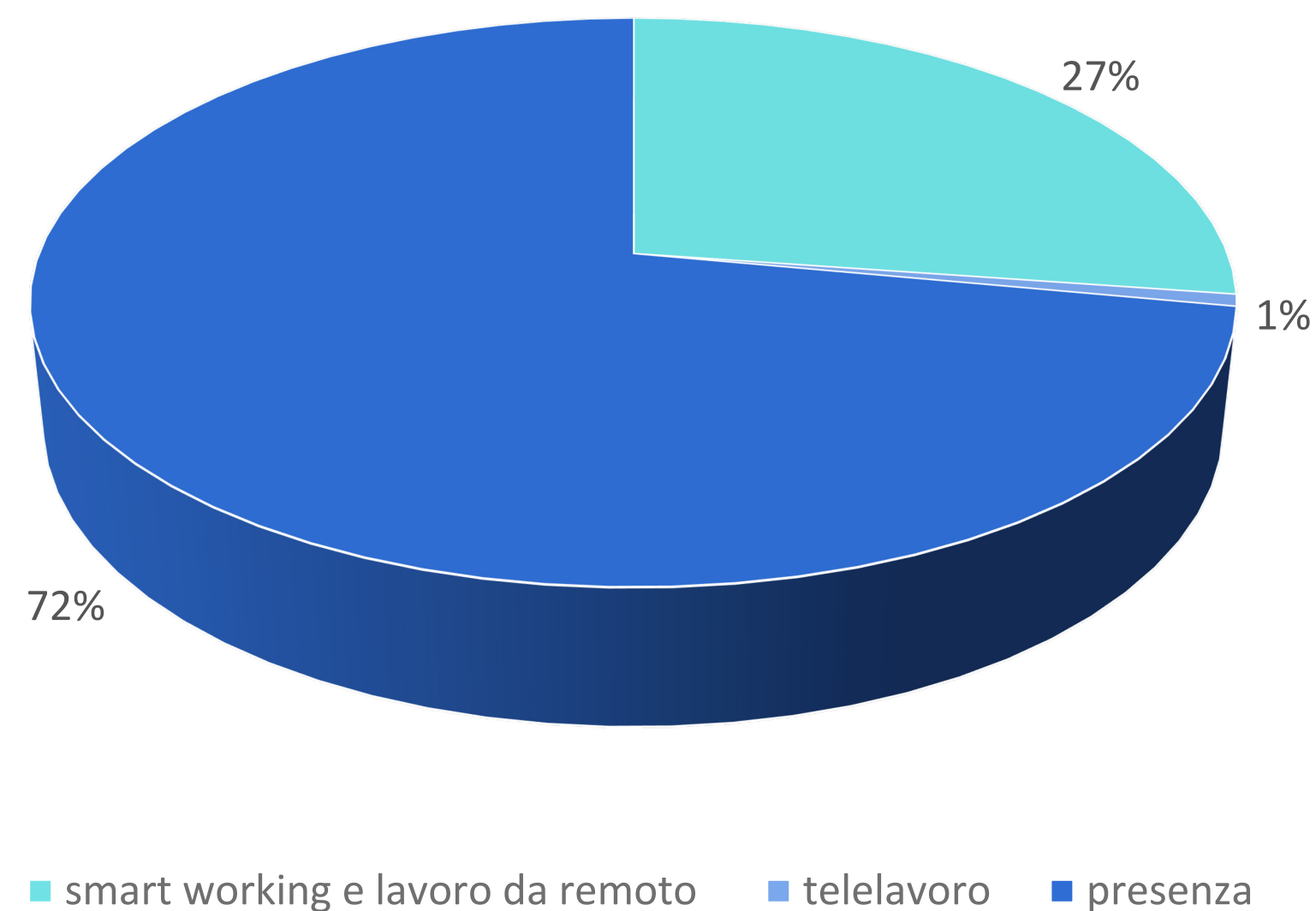
Per il periodo **1° gennaio-31 dicembre 2025**, attraverso la procedura AULA sono stati sottoscritti - **n. 607 accordi definitivi di lavoro da remoto** e, alla data del 31 dicembre 2025, **non risultava in vigore alcun accordo provvisorio** (a fronte dei n. 536 accordi definitivi di lavoro da remoto e n. 124 accordi provvisori di lavoro da remoto risultanti alla data del 30 novembre 2024).

Il Lavoro a distanza in Inps: i dati 2025

Distribuzione numero dipendenti per tipologia di prestazione lavorativa



Distribuzione giornate per tipologia di prestazione lavorativa



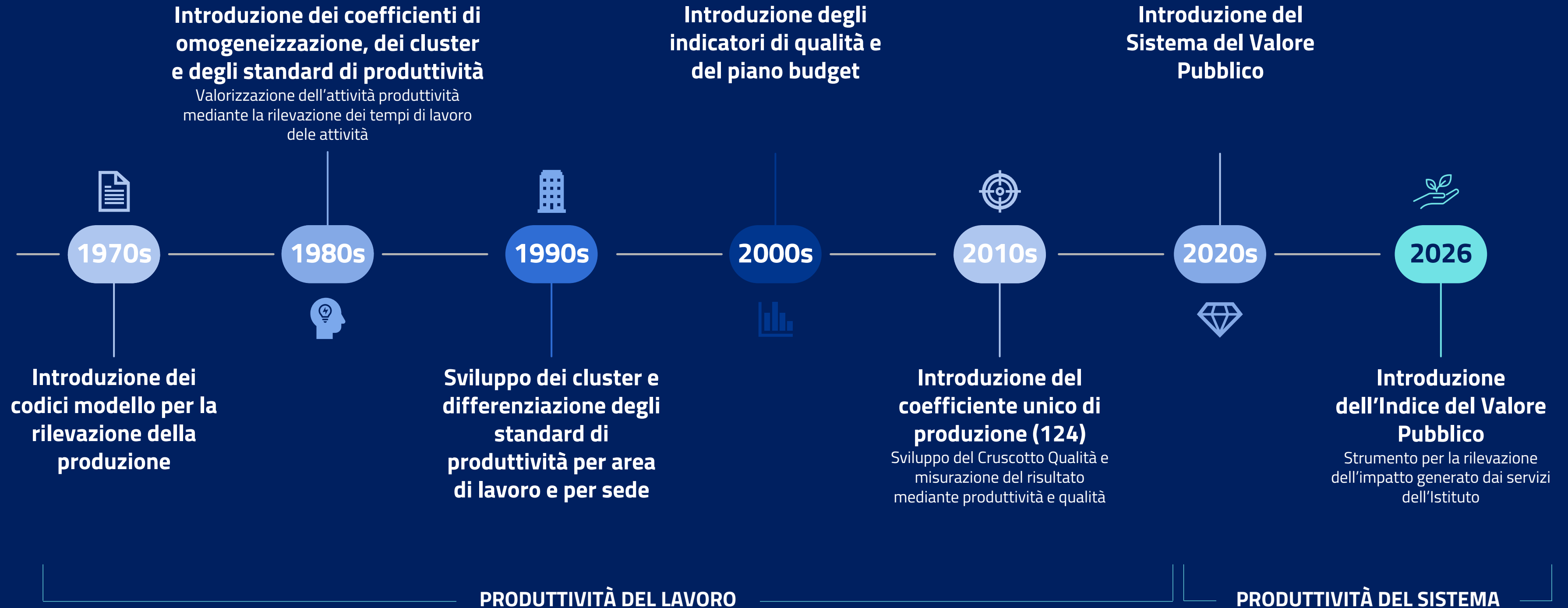
Fonte: Direzione centrale Risorse Umane

**IL PROCESSO DI
EVOLUZIONE DEL
SISTEMA DI MISURAZIONE
E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE (SMVP)**



L'evoluzione della valorizzazione della produzione

Dalla produttività del lavoro alla produttività del sistema



Dalla misurazione della produzione alla produttività di sistema

La *Misurazione della Produzione* sta evolvendo verso una *Misura della Produttività di Sistema* caratterizzata dalla valorizzazione dell'associazione tra erogazione del servizio e consumo di risorse umane per permettere la misura dell'impatto della produzione anche in termini di efficacia ed efficienza del sistema organizzativo e tecnologico, dal livello di integrazione dei sistemi e dal grado di soddisfazione e utilità percepita dall'utente finale.

ACCESSIBILITÀ TECNOLOGICA

Capacità di offrire **servizi tecnologici semplici, personalizzati e fruibili** da qualsiasi canale, **valorizzando** il proprio **patrimonio digitale** mantenendolo al servizio di politiche pubbliche efficaci

COMPETENZE

Ricchezza di **competenze professionali distintive** adeguate alle proprie funzioni e alla **trasformazione amministrativa e tecnologica**



OUTCOME E PROCESSI DI LAVORAZIONE

L'evoluzione del contesto organizzativo e tecnologico ha determinato la necessità di superare la logica di **rilevazione della produzione incentrata sull'adempimento**, a favore di una **logica focalizzata sull'impatto (Outcome)** secondo **nuove regole** che consentano di **uniformare** la **metodologie** e **gli approcci adottati**.

COOPERAZIONE

Capacità di **cooperare** in modo fluido tra **Amministrazioni** centrali, locali ed europee, promuovendo il coordinamento, la condivisione delle informazioni e l'allineamento degli obiettivi per interventi efficaci e coerenti.

Il sistema di valutazione e misurazione della performance

Per superare il modello attuale incentrato su strumenti, codici modello e i relativi standard di produttività/tempi di lavorazione, è necessario evolvere il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance con elementi capaci di rilevare il reale beneficio generato per l'utente, in termini di valore prodotto e utilità percepita (Outcome) dall'azione amministrativa dell'Istituto

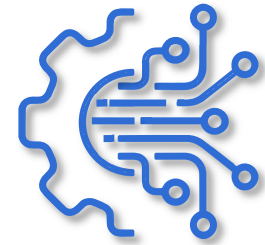


L'evoluzione del SMVP



2026

2027-2028



**INTRODUZIONE
DELL'INDICE DEL
VALORE PUBBLICO**

- **MAPPATURA E GOVERNO DEI PROCESSI DI LAVORO FOCALIZZATI SULL'IMPATTO GENERATO (OUTCOME)**
- **REVISIONE DEGLI STRUMENTI DI MISURAZIONE**
- **CONDIVISIONE E COMUNICAZIONE DEI RISULTATI**
- **SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE**
- **DATA GOVERNANCE E TEMPO REALE**
- **TECNOLOGIE AVANZATE E ADOZIONE DI SOLUZIONI AI**

Impatti dell'introduzione del nuovo Sistema del Valore Pubblico 1/5

Il percorso evolutivo del sistema di misurazione, iniziato nel 2023, richiede l'effettuazione anche di un'attenta analisi degli effetti che le innovazioni introdotte hanno avuto sulla capacità dell'Istituto di essere sempre maggiormente vicino alle esigenze dei cittadini.

In tale percorso è stato garantito un costante, proficuo e continuo confronto con l'OIV al fine di recepire osservazioni e miglioramenti, nell'ottica di sviluppare un sistema in grado di misurare il Valore Pubblico generato dall'Istituto verso gli utenti, interni ed esterni. Nella Relazione sul sistema del 2025, l'OIV ha confermato la validità dell'intero percorso evolutivo del SMVP *«quale architettura multidimensionale idonea in misura maggiore rispetto al passato a misurare le performance e ad evidenziare in maniera puntuale e trasparente l'impatto reale che l'attività istituzionale ha per l'utente, nonché il reale Valore Pubblico inteso come miglioramento del benessere collettivo legato alla qualità dei servizi resi»*.

Appare coerente l'orientamento dell'intera organizzazione verso il superamento del ruolo di mero ente erogatore di prestazioni, a favore di un modello attivo di generazione di benessere sociale.

Il biennio 2024-2025 ha segnato per l'Istituto il passaggio da una logica di misurazione della produzione, basata sui tempi e i volumi, a una logica di creazione di Valore Pubblico. Con l'adozione del Sistema del Valore Pubblico, la valutazione delle strutture è stata oggetto di una evoluzione metodologica, che riflette la volontà dell'Amministrazione di misurare l'impatto reale dei servizi sulla vita dei cittadini e delle imprese. Parallelamente il sistema premiante collegato alla misurazione della performance organizzativa e alla valutazione individuale è stato sviluppato secondo un'architettura metodologica finalizzata alla generazione di Valore Pubblico.

Inoltre, l'OIV ritiene che «l'architettura valutativa (organizzativa e individuale), con il definitivo superamento della logica della mera misurazione dei volumi produttivi, rappresenti per l'Amministrazione una effettiva leva di miglioramento continuo e non un mero strumento di controllo. Questo approccio è volto sia a rendere i dipendenti più consapevoli del proprio ruolo nel rispondere alle esigenze del territorio e dei cittadini e sia a garantire che l'efficienza interna e il beneficio concreto per la collettività convergano verso l'obiettivo istituzionale di produrre Valore Pubblico. In sintesi, i risultati del 2025 delineano un ente capace di ascoltare i propri interlocutori e di reagire con trasparenza ai feedback ricevuti».

Impatti dell'introduzione del nuovo Sistema del Valore Pubblico 2/5

ANALISI DEI DATI DI PRODUZIONE (IN PEZZI EFFETTIVI)

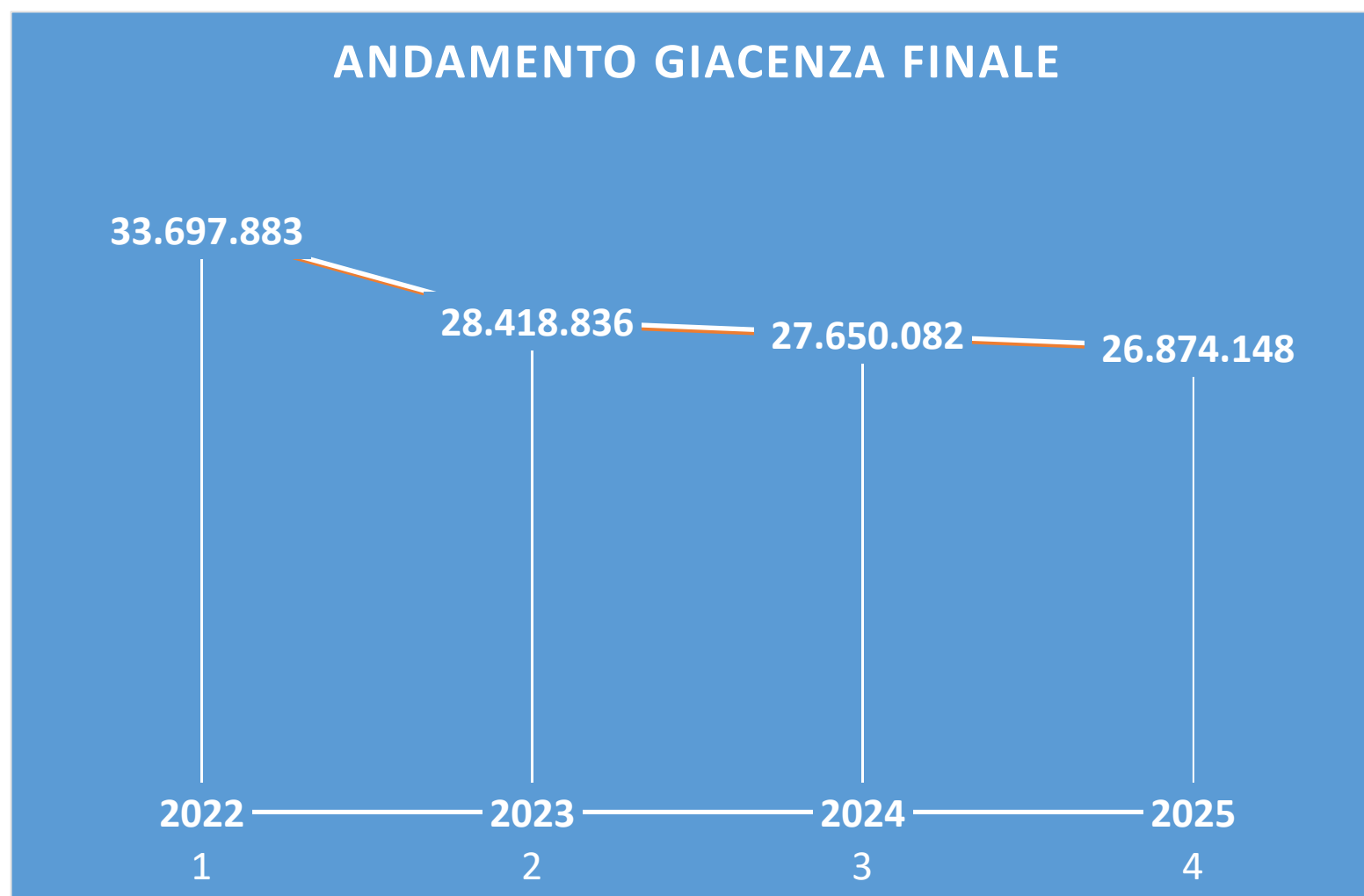
Anno	Pervenuto (in pezzi)	Definito (in pezzi)
2023	130.840.301	134.465.457
2024	150.891.680	151.662.932
2025	145.439.637	146.453.844

I dati evidenziano che nel triennio considerato di introduzione e attuazione del Sistema del Valore Pubblico le sedi hanno gestito un incremento del pervenuto annuo del **+ 11,16 %** del 2025 sul 2023.

Nello stesso periodo, il definito è stato superiore al pervenuto, facendo registrare un abbattimento della giacenza complessiva con una riduzione dell'Indice di Giacenza del **-13,92%**, passando da 79 giorni (2023) a 68 giorni (2025).

Tali risultati, significativamente positivi, sono stati conseguiti malgrado una diminuzione progressiva e costante delle risorse, evidenziando lo sforzo produttivo profuso da tutto il personale.

Impatti dell'introduzione del nuovo Sistema del Valore Pubblico 3/5



Nel grafico è evidenziato l'andamento della giacenza dal 2022 (anno base) al 2025.

La gestione di tutto il pervenuto e la riduzione della giacenza critica sono gli obiettivi fondamentali nel SMVP, definendo un livello di giacenza fisiologica a cui tutte le strutture debbono tendere.

Il valore pubblico generato per l'utente è la riduzione dei tempi di attesa.

La giacenza finale cala da 33,6M (anno base 2022) a 26,8M (anno 2025) con uno scostamento percentuale del **-20,25%**.

Impatti dell'introduzione del nuovo Sistema del Valore Pubblico 4/5

Anno	INDICE DI DEFLUSSO (volumi di produzione omogenizzati)
2023	1,030
2024	1,048
2025	1,042

Il SMVP ha individuato, quale obiettivo prioritario delle strutture di produzione, un indice di deflusso almeno pari a 1 o maggiore di 1 per le sedi con giacenza critica (superiore a quella fisiologica determinata dai tempi di lavorazione del prodotto).

L'analisi dei dati di performance organizzativa riferita alle aree di produzione, nel triennio 2023-2025 di introduzione del nuovo Sistema del Valore Pubblico, evidenzia che l'Indice di Deflusso è stato di molto superiore a 1.

Ciò a conferma che, pur in un contesto complesso e a progressiva e costante riduzione delle risorse, il sistema ha spinto le strutture a gestire tutto il pervenuto e a ridurre la giacenza, garantendo un flusso di produzione continuo e regolare, anche grazie alla sussidiarietà.

Impatti dell'introduzione del nuovo Sistema del Valore Pubblico 5/5

	Anno 2022	Anno 2023
INDICATORE SINTETICO DI QUALITÀ DELLE AREE DI PRODUZIONE	-2,21 %	+ 0,30 %

	Anno 2024	Anno 2025
INDICE SINTETICO DI QUALITÀ E VALORE PUBBLICO	+ 9,13%	+ 5,68%
CQI_ INDICE SINTETICO DI QUALITÀ DELLE AREE DI PRODUZIONE	+ 6,74 %	+ 5,58 %
CQI - INDICE SINTETICO DEL VALORE PUBBLICO	+ 12,73 %	+ 5,80 %

Il SMVP ha consentito di ridurre la giacenza e di garantire la gestione di tutte le nuove istanze di servizio, ma anche di migliorare la qualità e l'impatto del servizio.

L'evoluzione del Cruscotto Qualità in *Cruscotto Qualità e Impatto*, attuata dal 2024, si è concretizzata nella revisione degli indicatori esistenti e nell'introduzione di una sezione specifica che misura l'impatto generato dalle attività sugli utenti, soggetti fisici e giuridici.

I risultati ottenuti mostrano un significativo miglioramento a partire dal 2023, sia nell'Indice sintetico di qualità e valore pubblico sia dell'indice sintetico del valore pubblico.

I risultati assumono particolare rilevanza in termini di miglioramento del servizio se consideriamo che gli obiettivi attribuiti sui singoli indicatori sono stati definiti per ogni struttura almeno pari al risultato raggiunto nell'anno precedente.

IL CICLO DI PROGRAMMAZIONE

05

IL Ciclo di Programmazione 2025

Relazione
Programmatica

Linee Guida
Gestionali

Piano di
Evoluzione dei
Servizi

Piano Integrato di
Attività e
Organizzazione

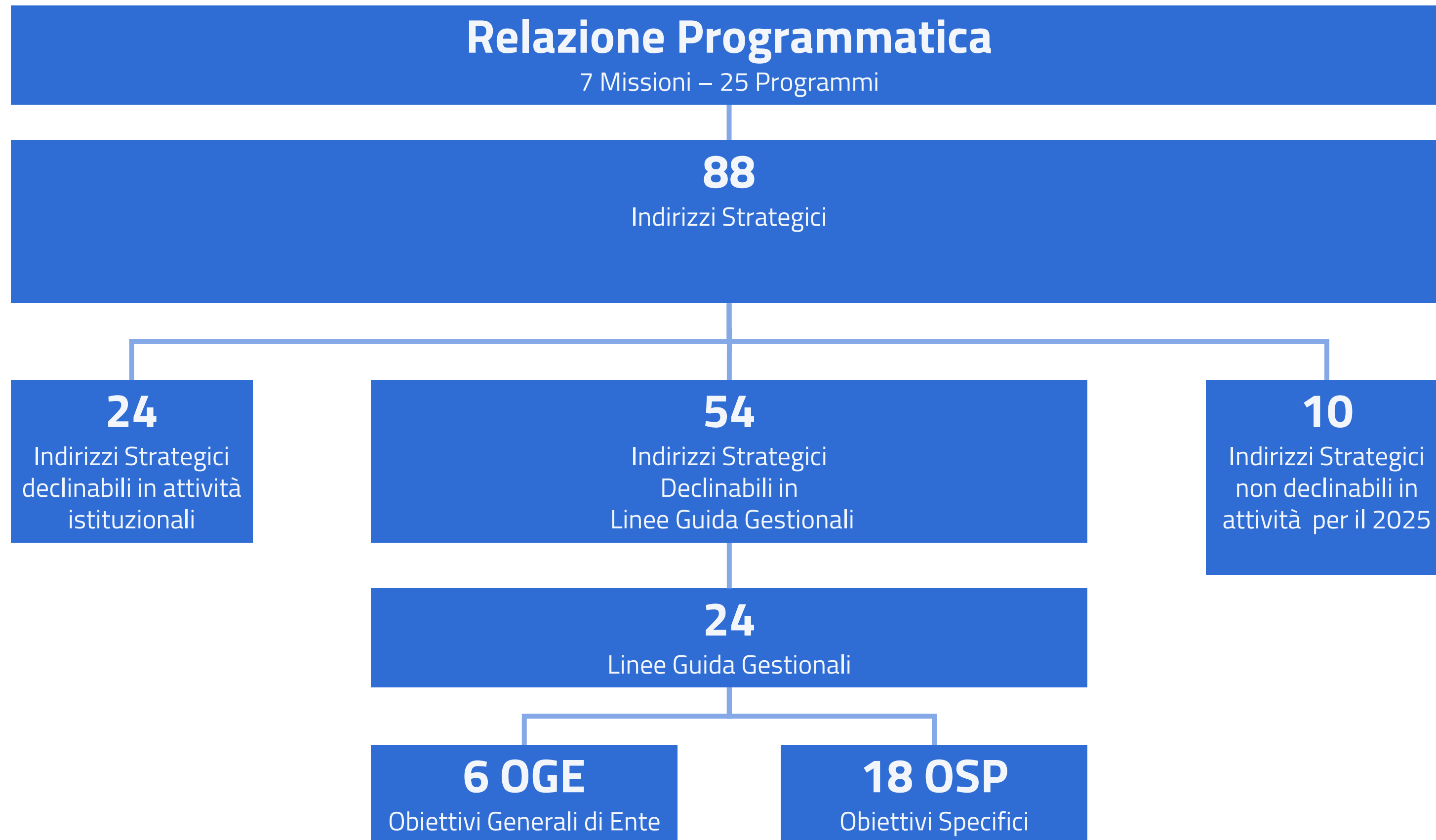
Il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza (CIV) con **Deliberazioni nn. 11 e 12 del 18 giugno 2024** ha approvato l'Aggiornamento della Relazione Programmatica per gli anni 2024-2026, e la Relazione Programmatica per gli anni 2025-2027 in conformità agli indirizzi di Governo in materia di politica economica e finanziaria e alle risultanze dei dati occupazionali ed economici sulla base dello scenario macro economico.

Il Consiglio di Amministrazione con la **Deliberazione n.71 dell' 11 settembre 2024**, ha individuato e declinato per l'anno 2025 le Linee Guida Gestionali coerenti con le Linee Strategiche del CIV, individuando 6 obiettivi generali di Ente e 18 obiettivi specifici.

Il Direttore Generale con la **Determinazione n. 6 del 22 gennaio 2025** ha individuato ed approvato i progetti PES. L'elenco dei progetti PES 2025 costituisce l'allegato 1 al PIAO 2025-2027 di cui è parte integrante. Successivamente Il Direttore Generale con **Determina n. 174 del 30 giugno 2025** ha aggiornato i progetti dei Piani di evoluzione dei servizi 2024 e 2025 e gli obiettivi per l'anno 2025.

Con la **Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 17 del 29 gennaio 2025**, è stato adottato il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027», nel quale sono stati declinati gli obiettivi strategici e di alta amministrazione dell'INPS, in attuazione della Relazione programmatica del CIV e delle Linee Guida gestionali. Con la **Determinazione del Direttore Generale n. 29 del 28 febbraio 2025** "Individuazione obiettivi per l'anno 2025", sono stati individuati gli obiettivi per l'anno 2025 di tutte le strutture centrali e territoriali

Relazione Programmatica



Ciclo della Performance – Punti di Forza

OGGETTIVITÀ DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il sistema di misurazione e valutazione è basato su flussi automatizzati e semi automatizzati di dati, ad eccezione, al momento, di alcuni obiettivi delle strutture centrali e dei Coordinamenti professionali.

CICLO INTEGRATO CON LA PIANIFICAZIONE STRATEGICA (LINEE DI INDIRIZZO E LINEE GUIDA GESTIONALI)

Facilita la trasposizione di dette linee in azioni amministrative atte al loro perseguimento. Questa continuità di fasi permette di seguire la realizzazione degli obiettivi assegnati, verificando la congruità degli stessi con gli obiettivi strategici individuati dagli Organi.

COLLEGAMENTO CON SISTEMA INCENTIVANTE DELLE FAMIGLIE PROFESSIONALI, DELLA DIRIGENZA E DEI RUOLI PROFESSIONALI

Il sistema è integrato tra i diversi ruoli e gli obiettivi e viene altresì valorizzata la corresponsabilità dei risultati.



MONITORAGGIO PERIODICO DEGLI OBIETTIVI DI BUDGET DELLE STRUTTURE

Misurati con cadenza periodica, gli obiettivi assegnati consentono la valutazione delle singole strutture e del loro contributo alla creazione di valore pubblico, tenendo conto del contesto specifico in cui operano grazie alla clusterizzazione.

ATTIVITA' DIVULGATIVA

Programma costante di formazione e di comunicazione del Sistema di Misurazione, dei risultati ottenuti e del valore prodotto dall'Istituto.

NUOVA MISURAZIONE DELLA PRODUZIONE

Costante aggiornamento del sistema di misurazione coerente con tutte le attività svolte dall'Istituto in logica di outcome, con la valorizzazione della produzione automatizzata e con le evoluzioni tecnologiche e normative dei processi di lavoro

Ciclo della performance - Punti di Debolezza

INTEGRAZIONE CICLO DI BILANCIO

Il completamento dell'integrazione del ciclo di bilancio, relativamente agli aspetti finanziari, con l'assegnazione dei Budget di Spesa alle Direzioni centrali responsabili e avvio sperimentazione.

INDICATORI DI IMPATTO

Sviluppo di indicatori di impatto che misurino sia in termini di numero sia in termini di rilevanza l'incidenza dell'azione amministrativa sulla situazione economico sociale dei cittadini.

SODDISFAZIONE DELL' UTENZA

Necessità di una maggiore attenzione agli aspetti legati alla valutazione partecipativa dell'utenza, anche in termini di gradimento dei servizi, con l'individuazione di nuovi strumenti di rilevazione e di ascolto più centrati e coerenti con le aspettative dell'utenza, esterna e interna e nuove metriche di misurazione dirette all'evoluzione del sistema in logica di impatto generato.



SEMPLIFICAZIONE ACCESSO STRUMENTI DEL CONTROLLO GESTIONALE

Prosecuzione delle attività di definizione di un unico punto di accesso (HUB della pianificazione) agli strumenti di controllo gestionale al fine di facilitare le attività di monitoraggio da parte degli Organi, del management e degli operatori.

STRATEGIA INTEGRATA DI VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

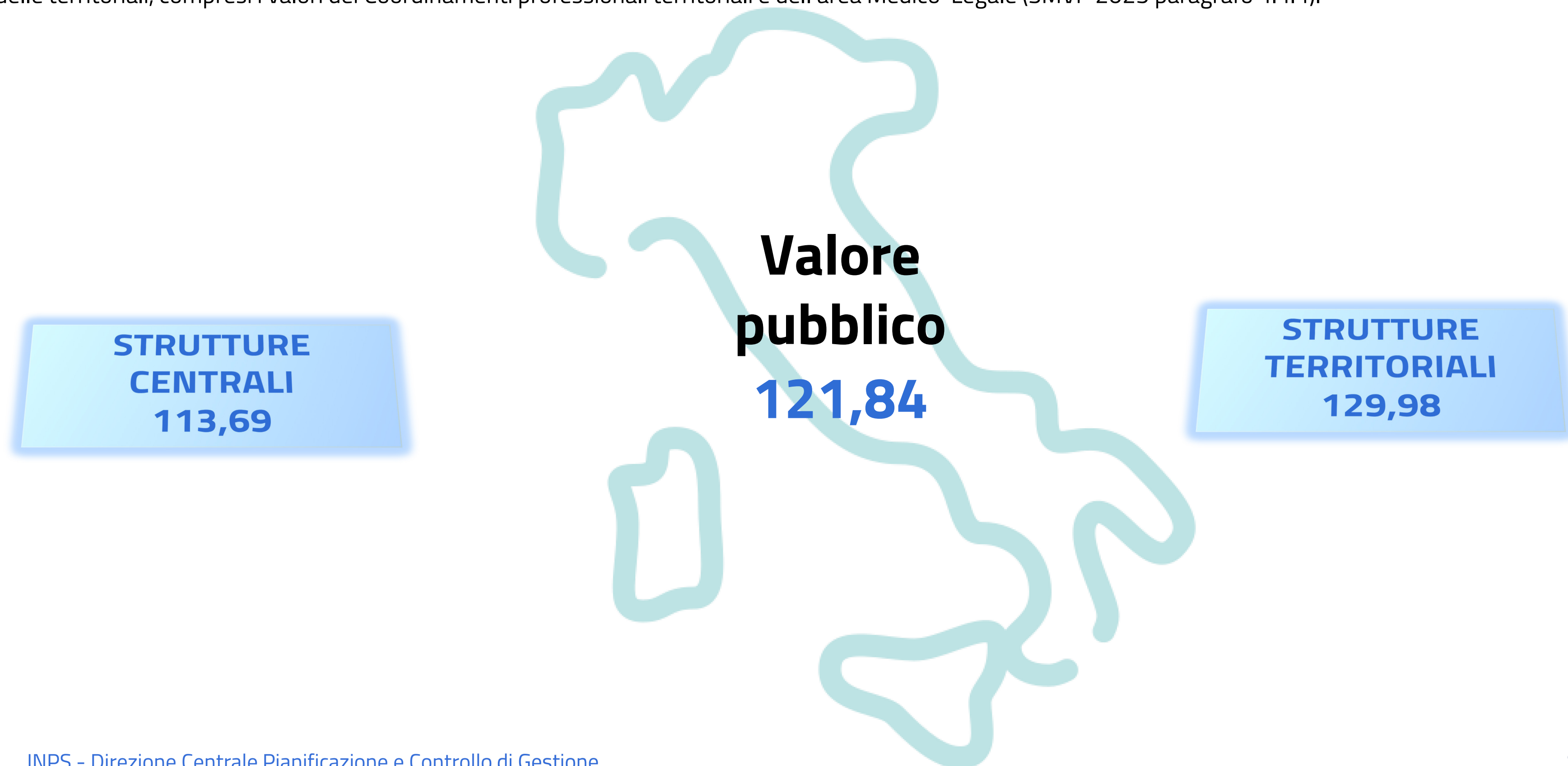
Definizione di una strategia integrata di valorizzazione delle risorse umane attraverso la mappatura completa dei processi di lavoro, la rilevazione delle competenze professionali e lo sviluppo di percorsi di formazione dedicati, anche al fine della programmazione e del costante monitoraggio dei fabbisogni ai fini produttivi e di presidio qualitativo ottimale dei servizi.

II VALORE PUBBLICO

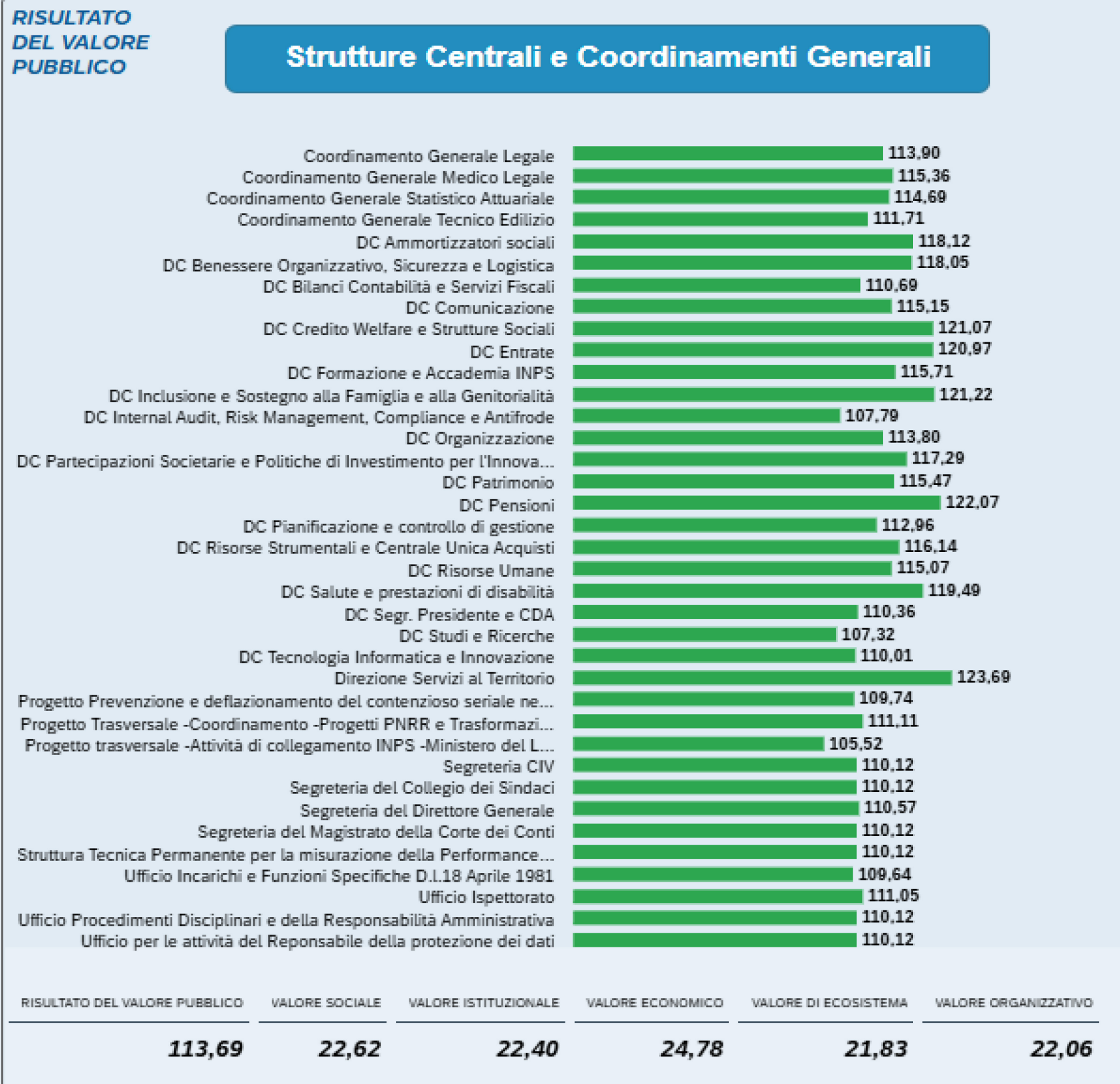
06

Il risultato del Valore Pubblico del 2025

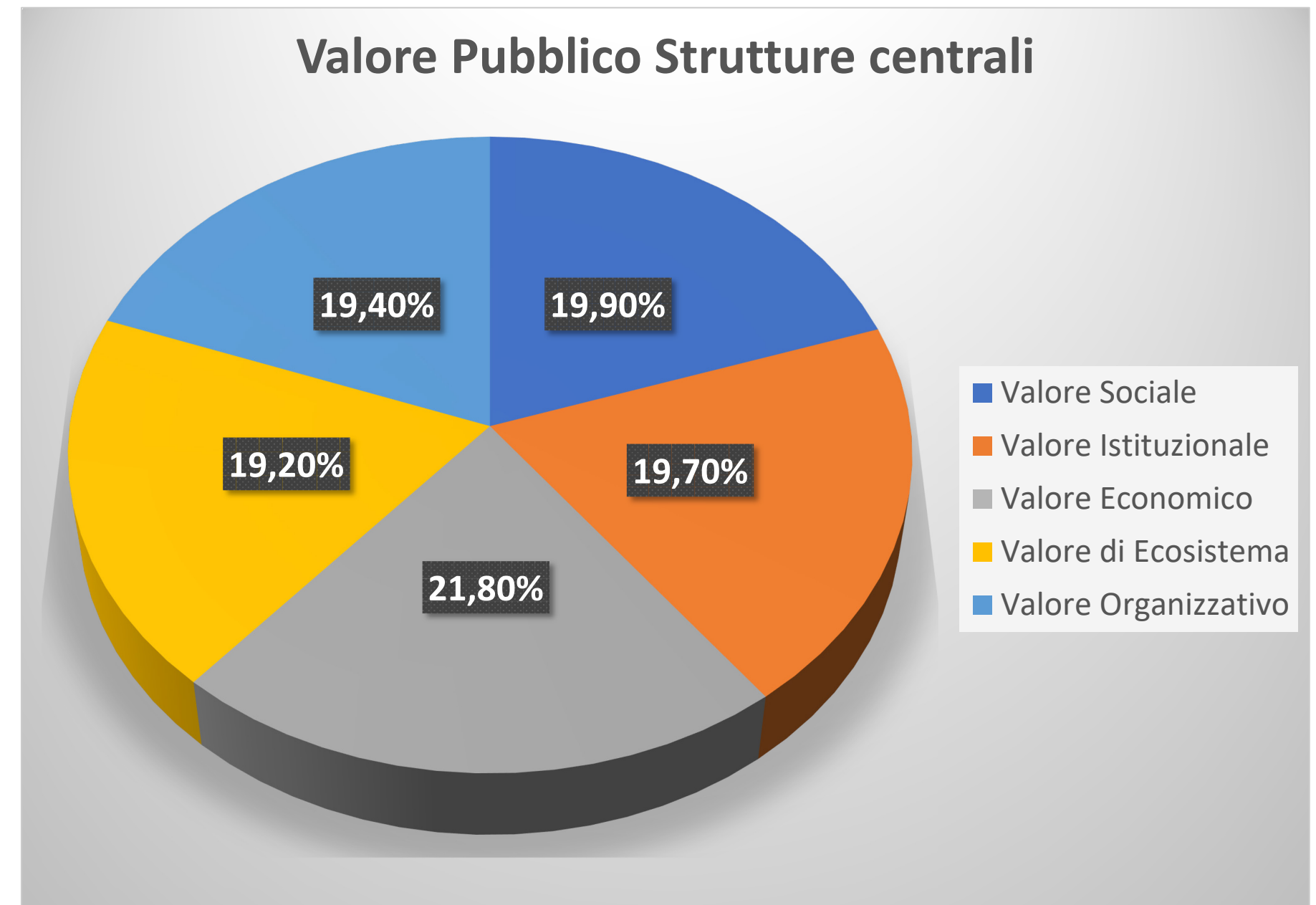
A livello di Istituto, il Valore Pubblico generato è dato dalla media del contributo delle strutture centrali, compresi i valori dei Coordinamenti generali professionali, e di quelle territoriali, compresi i valori dei Coordinamenti professionali territoriali e dell'area Medico-Legale (SMVP 2025 paragrafo 4.4.4).



Valore Pubblico di Istituto – strutture centrali



Nella tabella è rappresentato, per singola struttura centrale il risultato raggiunto al 31 dicembre. Il grafico a torta espone l'incidenza percentuale dei singoli ambiti valoriali sul Valore pubblico generato. Fatto 100 il risultato raggiunto sono esposte le percentuali di contribuzione dei diversi ambiti.

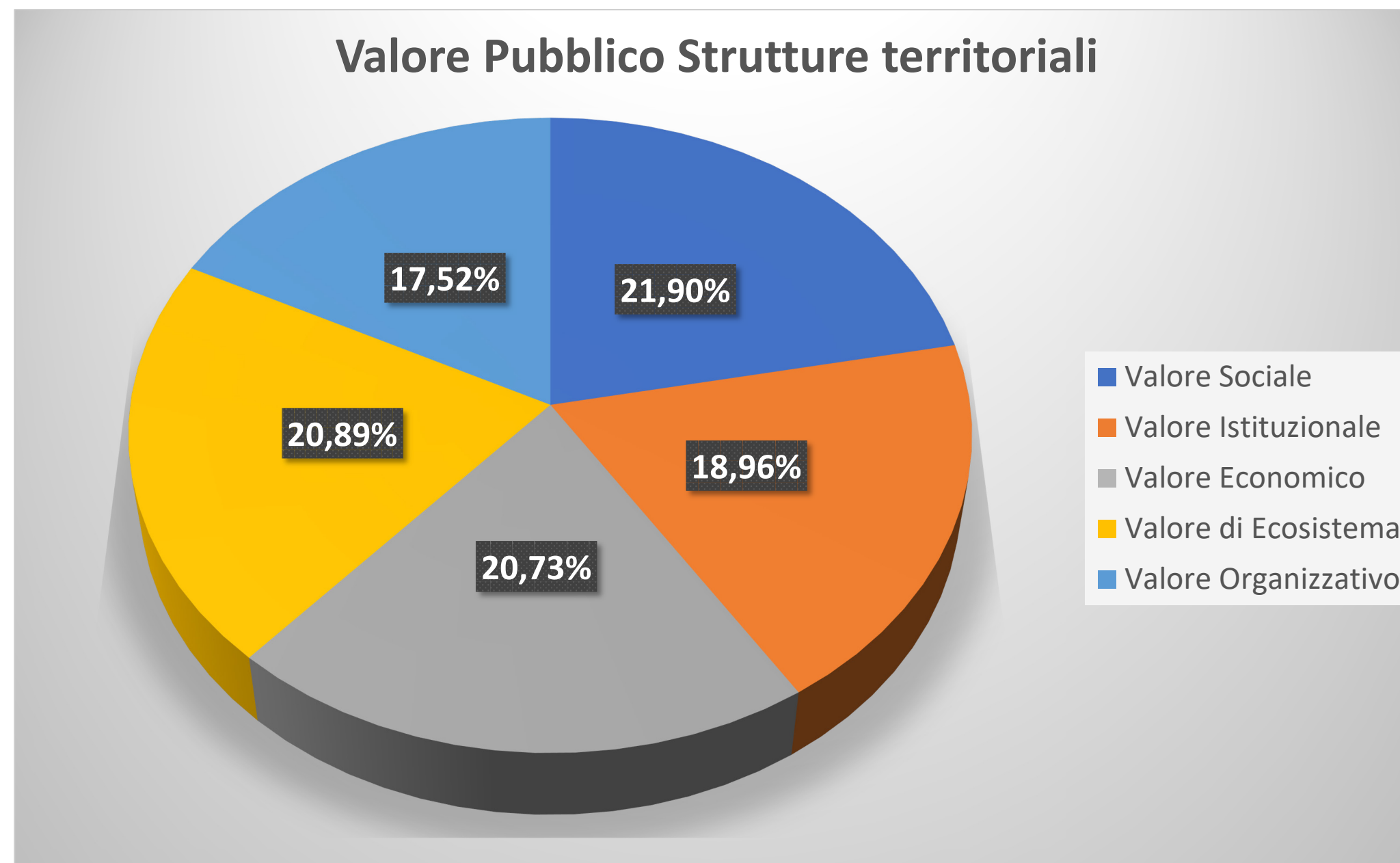


Il Valore Pubblico è dato dalla media dei Valori Pubblici di tutte le strutture centrali, compresi i valori dei Coordinamenti generali professionali (SMVP 2025 paragrafo 4.4.4).

Valore Pubblico di Istituto – strutture territoriali



Nella tabella è rappresentato, per singola struttura territoriale, il risultato raggiunto al 31 dicembre. Il grafico a torta espone l'incidenza percentuale dei singoli ambiti valoriali sul Valore pubblico generato. Fatto 100 il risultato raggiunto sono esposte le percentuali di contribuzione dei diversi ambiti.



Il Valore Pubblico è dato dalla media ponderata dei Valori Pubblici di tutte le Strutture territoriali, compresi i valori dei Coordinamenti professionali territoriali e dell'area-Medico-Legale, in ragione dei volumi di produzione (SMVP 2025 paragrafo 4.4.4).

PERFORMANCE STRATEGICA

07

Lo stato di attuazione delle Linee Guida Gestionali al 31 dicembre è stato valutato sulla base dei PES e dei PMI ad esse collegate. Di seguito viene rappresentato lo stato di avanzamento delle singole LGG; nell'**allegato 1** è riportato, per ogni LGG i riferimenti alle linee programmatiche CIV.

NUMERO	LINEE GUIDA GESTIONALI 2025	ATTUAZIONE AL 31-12-2025
1	Ridefinizione dell'architettura tecnologica per la determinazione del diritto e la gestione integrata delle pensioni. Automazione delle fasi di lavorazione ed interfaccia con gli utenti.	93,33%
2	Potenziamento dei processi di gestione e liquidazione del TFR e TFS.	100,00%
3	Implementazione delle nuove misure in tema di disabilità e non autosufficienza.	97,50%
4	Consolidamento delle azioni di deflazione e contenimento del contenzioso.	91,67%
5	Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione.	100,00%
6	Consolidamento unificato delle posizioni assicurative in ottica di automazione dei processi gestionali.	100,00%
7	Sviluppo delle misure di inclusione lavorativa e sociale, di tutela della genitorialità e della famiglia, finalizzate alla realizzazione della rete di protezione sul territorio.	100,00%
8	Gestione degli ammortizzatori sociali: semplificazione e rafforzamento degli strumenti di interazione con gli intermediari istituzionali.	97,67%
9	Rete con i partner istituzionali: valorizzazione dell'interazione in ottica di efficace e sinergica collaborazione.	100,00%
10	Rafforzamento del sistema di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti, interni ed esterni, in ottica di partecipazione attiva alla produzione del Valore Pubblico e di miglioramento dei servizi.	100,00%
11	Valorizzazione delle risorse umane: sviluppo delle conoscenze, delle competenze e degli strumenti motivazionali. Completamento dei piani assunzionali.	92,29%
12	Consolidamento del sistema del Valore Pubblico: evoluzione dell'assetto organizzativo, centralità della customer e dell'impatto generato sull'utente.	100,00%

 Obiettivo Generale di Ente - OGE

NUMERO	LINEE GUIDA GESTIONALI 2025	ATTUAZIONE AL 31-12-2025
13	Ottimale allocazione della domanda di servizio. Revisione dell'assetto delle competenze delle strutture INPS nella gestione delle domande di servizio ed implementazione dei canali di contatto da remoto.	97,22%
14	Espansione e potenziamento della funzione ispettiva, di vigilanza ed antifrode.	100,00%
15	Evoluzione e rafforzamento degli strumenti e delle iniziative di controllo preventivo e compliance, anche in collaborazione con le Forze dell'Ordine e le altre Pubbliche Amministrazioni. Sviluppo del modello di gestione integrata dei rischi.	100,00%
16	Valorizzazione degli asset strategici per il miglioramento dei servizi e del modello di gestione del patrimonio.	93,75%
17	Centralità, fruibilità e tutela del patrimonio informativo dell'Inps al servizio del Paese.	100,00%
18	Evoluzione del sistema di pianificazione, programmazione e budgeting in ottica di integrazione con il ciclo di bilancio.	97,78%
19	Lavoro agricolo: valorizzazione della Rete del lavoro agricolo di qualità. Azioni di contrasto all'illegalità e potenziamento dei controlli in ottica di collaborazione con le altre Pubbliche Amministrazioni e con le Forze dell'Ordine.	93,75%
20	Sostenibilità, efficientamento energetico e consumo responsabile delle risorse.	87,50%
21	Semplificazione delle modalità di comunicazione con l'utenza anche attraverso l'ulteriore miglioramento della fruibilità del portale istituzionale e degli altri canali di accesso ai servizi dell'INPS (APP mobile).	100,00%
22	Iniziative sulla cultura previdenziale indirizzate alle nuove generazioni.	100,00%
23	Consulenza "grandi contribuenti": iniziative e strumenti per supportare al meglio le politiche aziendali e la gestione delle grandi esposizioni debitorie.	100,00%
24	Obiettivi già indicati dal CDA che non hanno trovato piena attuazione entro l'anno di riferimento.	100,00%

 Obiettivo Generale di Ente - OGE

Piano di Evoluzione dei Servizi (PES) e Progetti di Miglioramento Istituzionale (PMI)

Con la Circolare n. 96 del 15 novembre 2024, è iniziato il processo di programmazione e governance strategica delle Strutture centrali per l'anno 2025. Come indicato nella circolare, a differenza degli anni precedenti, il Direttore generale, tramite la "Lettera degli Indirizzi" destinata alle Strutture centrali, ha stabilito indicazioni attuative delle Linee Guida Gestionali e indicazioni metodologiche da seguire per la redazione del Piano di programmazione, con particolare attenzione ai progetti PES. E' stato evidenziato come le direttrici specifiche coincidano con le Linee Guida Gestionali 2025 -2027.

Inoltre, la Circolare ha stabilito che il Piano di programmazione debba includere Progetti di Miglioramento Istituzionale (PMI), anch'essi in linea con le direttrici specifiche (LGG 2025), orientati all'ottimizzazione delle funzioni istituzionali in accordo con l'evoluzione del contesto normativo e regolamentare, distinguendosi dalle attività ordinarie di ciascuna Struttura.



- Progetti attuativi delle LGG finalizzati all'incremento del valore pubblico e caratterizzati da un alto grado di innovazione tecnologica- **PES**
- Progetti attuativi delle LGG che rientrano nell'ambito dell'ottimizzazione del funzionamento istituzionale - **PMI**

Il Direttore Generale con determina n. 174 del 30 giugno 2025 ha aggiornato i progetti dei Piani di evoluzione dei servizi 2024 e 2025 e gli obiettivi per l'anno 2025, già approvati con Determinazione del Direttore generale n. 6 del 22 gennaio 2025.

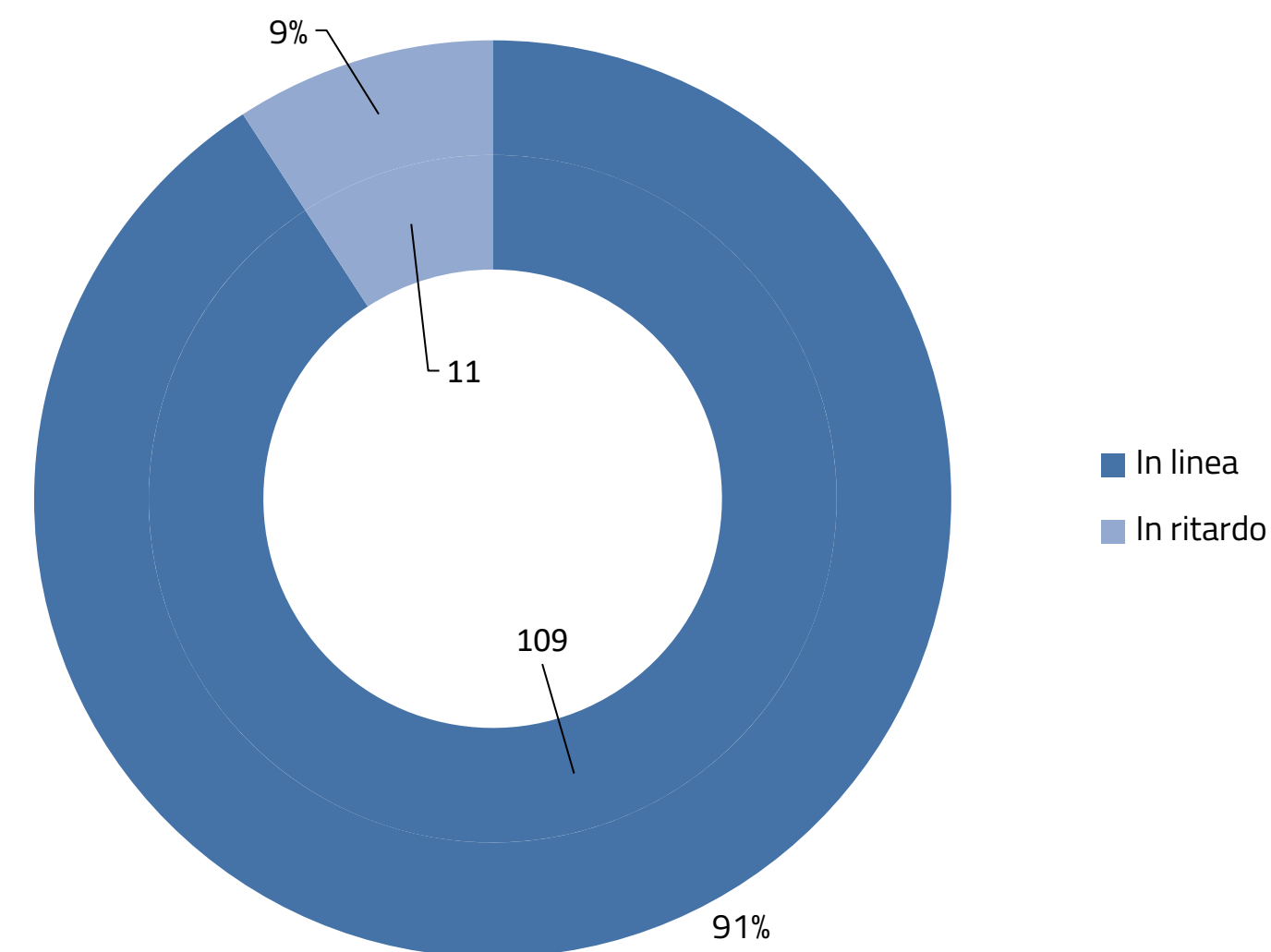
Stato di avanzamento dei progetti valutati ai fini della performance

(1/2)

I progetti, PES e PMI, monitorati ai fini della performance, sono attuativi delle LGG; sono riportati nell'Allegato 1 della Determinazione del Direttore Generale n. 29 del 28 febbraio 2025, come modificati dalla Determinazione del Direttore Generale n. 174 del 30 giugno 2025 (sono stati aggiornati i progetti dei Piani di evoluzione dei servizi 2024 e 2025 e gli obiettivi per il 2025).

Il contributo al Valore Pubblico dei progetti al 31 dicembre è pari al **97,50*** su un obiettivo di 100. Su 120 progetti, 11 sono in ritardo.

AMBITO VALORIALE	Obiettivi	Realizzazione per Ambito	n. PES	n. PMI	Totale progetti
Valore Sociale	100	87,50	1	3	4
Valore Istituzionale	100	95,62	25	5	30
Valore Economico	100	98,16	24	5	29
Valore Ecosistema	100	100,00	12	8	20
Valore Organizzativo	100	98,24	33	4	37
TOTALI			95	25	120



* Il valore è dato dalla media semplice di tutti i progetti indipendentemente dall'ambito valoriale.

Nella tabella è rappresentato lo stato di avanzamento con riguardo anche ai sotto ambiti.

AMBITO VALORIALE	SOTTOAMBITO VALORIALE	Obiettivi	Realizzazione Sottoambito	n. PES	n. PMI	Totale progetti
Valore Sociale	Impatto Ambientale	100	75,00	0	2	2
	Impatto sulla riduzione delle disuguaglianze sociali e di genere	100	100,00	1	1	2
Valore Istituzionale	Compliance alle norme, rispetto dei principi di trasparenza e legalità	100	100,00	2	0	2
	Digitalizzazione dei Servizi Pubblici	100	94,60	14	2	16
	Massimizzazione degli "outcome" di Ente e focalizzazione sulla soddisfazione dell'utente - produttività ed efficacia nell'erogazione dei servizi pubblici	100	96,25	9	3	12
Valore Economico	Capacità di gestione economica e contabile	100	96,67	3	3	6
	Capacità di pianificazione e controllo	100	100,00	7	0	7
	Controllo delle prestazioni, recupero crediti e mitigazione del contenzioso	100	97,92	14	2	16
Valore Ecosistema	Adozione di flussi informativi efficienti e tecnologie a supporto	100	100,00	6	0	6
	Consolidamento ed evoluzione della rete di rapporto con il Cittadino, gli Stakeholders e i Partner istituzionali	100	100,00	4	8	12
	Integrazione con Sistemi e Basi dati di altre Agenzie, Istituti ed Enti pubblici	100	100,00	2	0	2
Valore Organizzativo	Efficacia delle politiche di gestione delle risorse umane	100	93,33	5	1	6
	Produttività e benessere delle risorse impiegate	100	100,00	4	2	6
	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni	100	99,00	24	1	25
TOTALI				95	25	120

**I RISULTATI PIÙ
IMPORTANTI CONSEGUITI
NEL 2025**



Sintesi dei risultati più significativi

Nella tabella in calce vengono rappresentati gli obiettivi più significativi assegnati alle strutture ed il loro grado di raggiungimento al 31 dicembre 2025.

AMBITO	SOTTO AMBITO	OBIETTIVI	Obiettivo 2025	Consuntivo 2025	Scostamento
VALORE ISTITUZIONALE	Massimizzazione degli outcome di Ente e focalizzazione alla customer satisfaction - produttività ed efficacia nell'erogazione dei servizi	Indice di Deflusso	1,012	1,042	2,96 %
		Indicatore di Produttività	91,47	97,61	6,71 %
		Cruscotto qualità e impatto – Indice Sintetico del Valore Pubblico	> = 0	5,80%	
		Cruscotto qualità e impatto – Indice Sintetico Qualità Aree di produzione	> = 0	5,58 %	
		Indagine di Customer Experience	3,50	4,12	17,71%
		Indagine Reputazionale	3,50	3,60	2,85%
VALORE ECONOMICO	Capacità di gestione economica e contabile	I.E.E.P. – Accertato	€ 4.822.692.064	€ 5.503.258.963	7,89%
		I.E.E.P. – Incassi e pagamenti	€ 8.106.091.542	€ 11.131.818.819	37,33%
		Indicatore dei costi di struttura	€ 310.356.196	€ 298.137.805	-3,94%
	Capacità di pianificazione e controllo	Indicatore dei fabbisogni standard	100	83,95	-16,05%
		Controllo prestazioni, recupero crediti, mitigazione contenzioso	OGE – Consolidamento delle azioni di deflazione e contenimento del contenzioso.	Vedere slide 67	
VALORE ORGANIZZATIVO	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni	OGE - Implementazione delle nuove misure in tema di disabilità e non autosufficienza	Vedere slide 67		
		OGE - Consolidamento unificato delle posizioni assicurative in ottica di automazione dei processi gestionali			
		OGE - Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione			
		OGE - Potenziamento dei processi di gestione e liquidazione del TFR e TFS			

Indice di deflusso - Nazionale

L'indice di deflusso (*) delle aree di produzione indica la **capacità delle strutture produttive di creare Valore Pubblico** assicurando la capacità di risposta alla domanda di servizio degli utenti, garantendo un flusso di produzione che non generi attese superiori a quelle previste dalla Carta dei Servizi.

Il valore obiettivo 2025 assegnato alle strutture territoriali è diverso da regione a regione. Alle strutture centrali è stato assegnato il valore obiettivo nazionale.

OBIETTIVO 2025	Effettivo al 31/12/2025	Scostamento % rispetto all'obiettivo
1,012	1,042	+2,96%

Il valore nazionale dell'indice di deflusso a fine anno è pari a **1,042**, con uno scostamento del **+2,96%** rispetto all'obiettivo di 1,012.



* SMVP 2025 par. 6.2.2

Indice di Produttività - Nazionale

La **misurazione della Produttività**(*) avviene a livello di **Direzione Regionale (DR)** - **Direzione Coordinamento Metropolitano (DCM)** con riferimento al definito omogeneizzato dei Prodotti riferiti alle aree «Prestazioni», «Flussi», «Informazione e consulenza» e «Altre attività» del Catalogo prodotti.

Obiettivo 2025	Effettivo al 31/12/2025	Scostamento
91,47	97,61	+ 6,71%

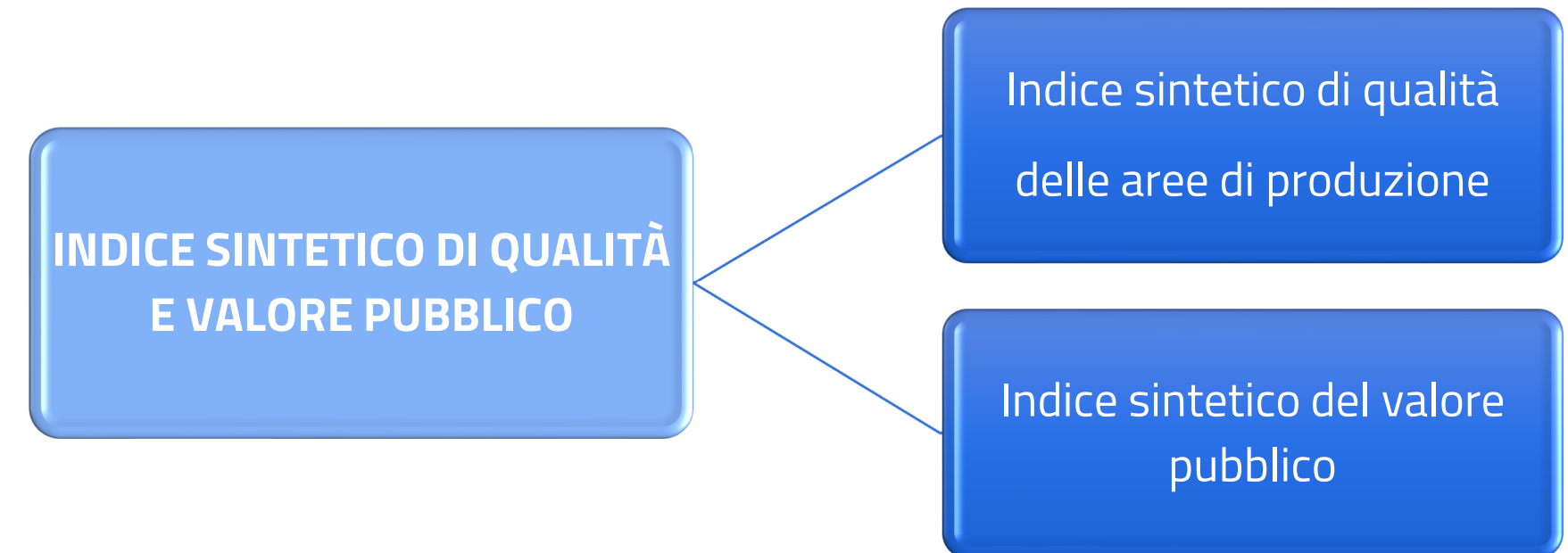
A livello nazionale a fine anno si registra uno scostamento positivo pari a **+6,71%**, a fronte di un obiettivo annuale di 91,47.



* SMVP 2025 paragrafo. 6.2.1

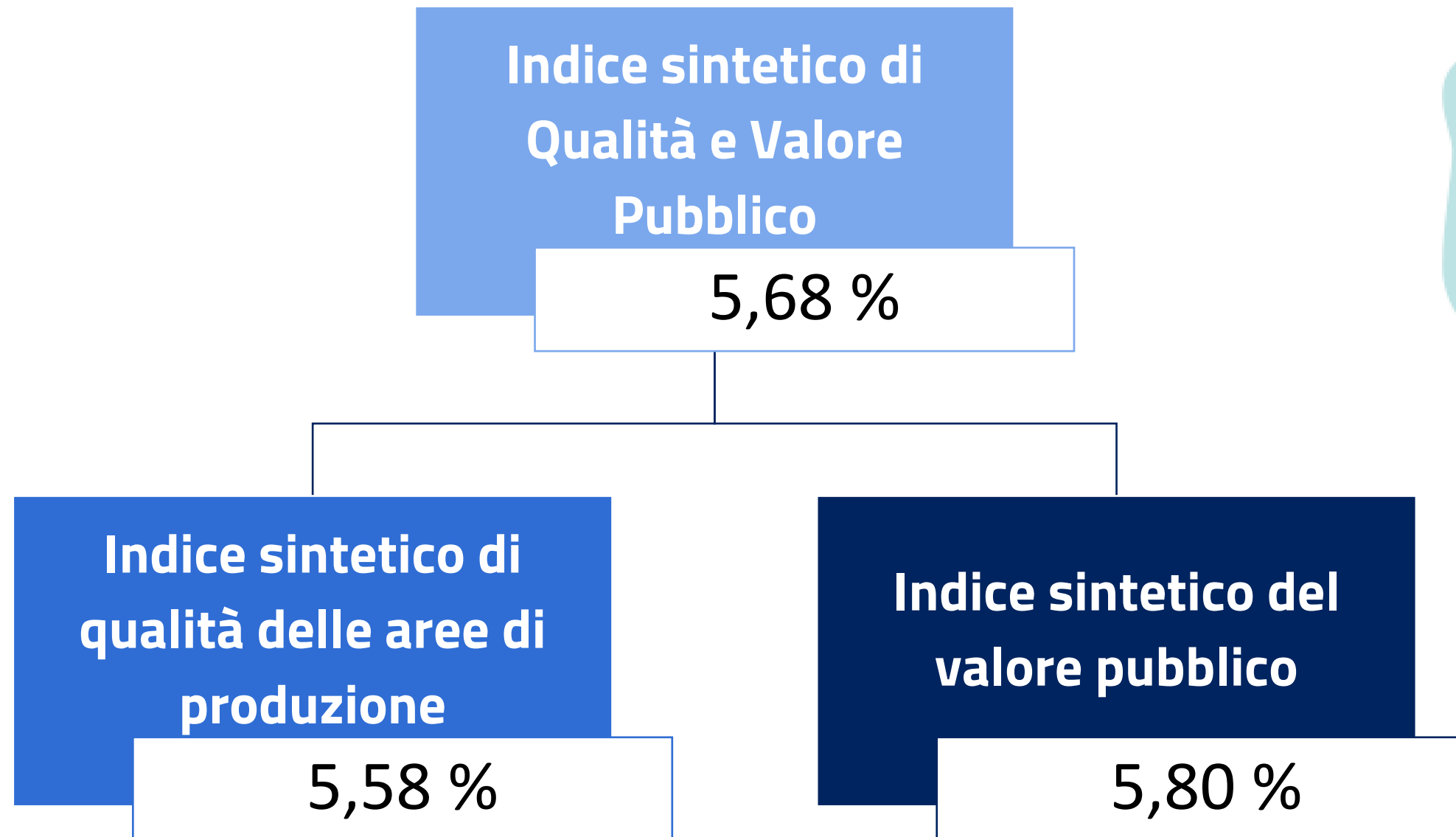
Cruscotto qualità e impatto

A seguito dell'approvazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025 (Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.154/2024), è stato reso disponibile il nuovo Cruscotto Qualità e Impatto 2025. Questo strumento consente non solo di misurare l'efficacia delle attività, ma anche di valutare l'impatto, inteso come il valore pubblico generato dall'INPS attraverso i servizi forniti. (HERMES n. 348 del 29 gennaio 2025).



CRUSCOTTO QUALITÀ E IMPATTO
INDICE SINTETICO DI QUALITÀ E VALORE PUBBLICO
Indice di risalita dell'Indice sintetico di qualità delle aree di produzione e dell'Indice sintetico del valore pubblico, con peso rispettivamente del 55% e 45%.
INDICE SINTETICO DI QUALITÀ DELLE AREE DI PRODUZIONE
È la sezione del cruscotto, aggiornata rispetto al 2024, che prevede indicatori che misurano l'efficacia dell'azione amministrativa e agiscono a livello di struttura intesa come area di produzione. Nel 2025 sono stati inseriti gli indicatori sentinella che monitorano specifiche lavorazioni ma che non incidono sui risultati di performance.
INDICE SINTETICO DEL VALORE PUBBLICO
È la nuova sezione «valore pubblico», introdotta già nel 2024 che misura l'impatto che l'azione amministrativa produce su cittadini e imprese attraverso un nuovo set di indicatori che si riferiscono prevalentemente a: <ul style="list-style-type: none"> • tempestività delle risposte che l'Istituto fornisce alla sua utenza, in termini di prestazioni e servizi; • livello di automazione raggiunto e di pulizia degli archivi gestionali; • percentuale di smaltimento di alcuni specifici carichi di lavoro; • customer care.

Cruscotto qualità e impatto



Il risultato positivo raggiunto (scostamento dal budget a livello nazionale di **+ 5,68%**) è stato conseguito nonostante alcune criticità relative all'Indice di verifica pensioni e alla sezione del credito e welfare. Valori negativi però ampiamente compensati dai risultati più che positivi delle altre sezioni del Cruscotto Qualità e Impatto.

Indagine di Customer Experience

L'Istituto, nel corso del 2025, come già avvenuto nei precedenti anni, ha effettuato una campagna di Customer per avere una valutazione dell'utenza sui servizi erogati.

L'indagine ripercorre tutte le fasi del "Customer journey" dell'utente rispetto ai diversi touchpoint di accesso ai servizi INPS con l'obiettivo di misurare la soddisfazione degli utenti nei diversi momenti di interazione con l'Istituto.

AREE DI INDAGINE

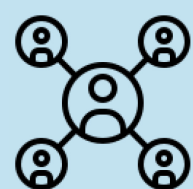
L'indagine è stata svolta nel mese di ottobre ed ha interessato un campione di utenti che hanno ricevuto le prestazioni oggetto dell'indagine nel periodo marzo – luglio 2025.



Soddisfazione globale = 4,12



Indice di Sede = 3,47



Indici trasversali – I 9 indici trasversali (accessibilità ai diritti e ai servizi, chiarezza espositiva, capacità/utilità di risposta, cortesia, empatia e capacità di rassicurazione, tempestività del servizio, personalizzazione del servizio, compliance, uniformità di risposta) hanno tutti registrato valori soddisfacenti, superiori a 3,50.

L'Indice di soddisfazione globale sull'esperienza avuta con l'INPS nel 2025 (scala di gradimento da 1 a 5) si è attestato sul valore di **4,12** e si colloca quindi nell'area **"molto/completamente soddisfatto"**.

Indagine Reputazionale

Nel corso del 2025 è stata condotta un'indagine reputazionale per l'analisi e il monitoraggio della soddisfazione e dell'opinione dell'utenza ai fini della riduzione del rischio reputazionale. Destinatario dell'indagine è stato un campione rappresentativo della complessiva popolazione degli utenti INPS, stratificato secondo variabili anagrafiche e geografiche.

AREE DI INDAGINE RILEVANTE PER LA PERFORMANCE

Immagine percepita dell'INPS: il giudizio riguarda l'opinione degli utenti sull'attività dell'INPS e su diversi aspetti ascrivibili in via generale alla fiducia, affidabilità e autorevolezza.

L'indagine è finalizzata ad analizzare, misurare e valutare - in termini di fiducia, affidabilità e autorevolezza - la presenza dell'Istituto sui media e sui social, le azioni condotte dall'INPS come attore delle politiche previdenziali e sociali, nonché rilevare il grado di conoscenza dei cittadini - in termini di cultura previdenziale e sociale.

Il risultato è espresso dal valore del giudizio globale sull'Istituto. La scala utilizzata va dal valore minimo pari ad 1 (giudizio peggiore) al valore massimo pari a 5 (giudizio migliore) ed il valore obiettivo è pari a 3,50 *.

Per il 2025 il risultato è stato pari a 3,60.

* **Linee guida di Customer Experience Management** (messaggio Hermes n. 4715 del 29 dicembre 2023).

Indicatore di Efficacia Economico-Finanziaria della Produzione

Nella sezione **IEEP Accertamenti (+ 14,11%)** l'unico scostamento negativo è attribuibile alla seguente voce:

- **Minori prestazioni da vigilanza (-24,16%)**, il cui il valore negativo è da ascrivere prevalentemente all'attività della vigilanza ispettiva. Il valore, da considerare tuttavia positivamente, deriva dalla nuova strategia adottata dalla Vigilanza Ispettiva: orientata a individuare casi di lavoro sommerso, ha, invece, rilevato un maggior numero di fenomeni di illecita somministrazione.

La componente **Accertamento contributi (+16,84%)** registra un andamento positivo derivante da accertamenti di vigilanza ispettiva (a dimostrazione di quanto sopra descritto) e di vigilanza documentale.

Nella sezione **IEEP Incassi e Pagamenti (+37,33%)** le voci che registrano variazioni significative, rispetto all'obiettivo di periodo riguardano:

- Incassi da **Vigilanza ispettiva (+198,66%)** che risentono della integrale riscossione di verbali di importo elevato e della riscossione da parte degli obbligati solidali in luogo dell'obbligato principale;
- Per gli **interessi**, pur registrandosi uno scostamento negativo rispetto all'obiettivo, si registra comunque un significativo miglioramento, in termini assoluti, rispetto allo scorso anno (-24,52%).

Esercizio 2025 - Dicembre	Obiettivo 2025	Consuntivo (al 14 periodo 2025)	Var % Consuntivo / Ob.
GESTIONE ENTRATE CONTRIBUTIVE - ACCERTAMENTI	1.885.096.833	2.192.302.817	16,30%
Accertamento Contributi in fase di Gestione Flussi	684.276.935	853.222.875	24,69%
Accertamento Contributi	909.760.955	1.063.005.751	16,84%
Minori prestazioni da vigilanza	197.267.546	149.610.988	-24,16%
Accertamento ECA	93.791.397	126.463.202	34,83%
GESTIONE PRESTAZIONI - ACCERTAMENTI	2.937.595.231	3.310.956.146	12,71%
Accertamento prestazioni indebite	2.937.595.231	3.310.956.146	12,71%
IEEP Accertato	4.822.692.064	5.503.258.963	14,11%

GESTIONE ENTRATE CONTRIBUTIVE - INCASSI	5.377.205.344	7.446.855.741	38,49%
Incassi da vigilanza ispettiva	69.590.665	207.837.887	198,66%
Incassi da vigilanza documentale	181.170.217	193.908.478	7,03%
Incassi da altre regolarizzazioni contributive	5.117.279.035	7.033.293.479	37,44%
Incassi da accertamento ECA	9.165.427	11.815.898	28,92%
GESTIONE PRESTAZIONI - INCASSI E PAGAMENTI	2.728.886.198	3.684.963.077	35,04%
Pagamenti per interessi legali (-)	30.925.093	49.610.461	-60,42%
Incassi da prestazioni indebite	2.094.335.336	2.923.385.982	39,59%
Incassi da Azioni surrogatorie	35.431.503	44.735.892	26,26%
Incassi da Riscatti e ricongiunzioni	473.983.270	574.796.037	21,27%
Incassi da Versamenti Volontari	147.065.105	180.636.412	22,83%
Incassi da Visite Mediche di Controllo	8.996.077	11.019.215	22,49%
IEEP Incassi e Pagamenti	8.106.091.542	11.131.818.819	37,33%

Indicatori dei costi per Struttura

I dati di consuntivo, al livello nazionale, i valori registrano una diminuzione del valore complessivo rispetto a quanto programmato (-3,94%), quindi con un risultato più che positivo.

La variazione, rispetto all'obiettivo, è calcolata sul totale delle voci che compongono l'indicatore (Tabella Tipologia di spesa).

Lo scostamento registrato dalla DR Valle d'Aosta è attribuibile principalmente alle spese per illuminazione, per manutenzione ordinaria stabili strumentali di proprietà e per servizi di impiantistica degli stabili di proprietà. Il risultato di performance è determinato dallo scostamento rispetto all'obiettivo (+6,44%) con successiva applicazione della tolleranza (+5%).

Tipologia di spesa
Andamento costi di locazione
Costo per Fitti
Costo per Illuminazione
Costo per Riscaldamento
Costi Vigilanza e Guardiania
Costi Pulizia
Costi Acqua e Materiale Igienico sanitario
Costi per Impianti
Costi per manutenzione ordinaria

Strutture Territoriali	Obiettivo 2025	Consuntivo 2025	Scostamento Consuntivo/Budget	Risultato di performance
ABRUZZO	9.144.592	8.976.520	-1,84%	100,00%
BASILICATA	2.345.247	2.157.477	-8,01%	100,00%
CALABRIA	11.971.854	10.861.087	-9,28%	100,00%
CAMPANIA	17.800.285	17.861.509	0,34%	100,00%
EMILIA ROMAGNA	20.430.471	20.653.486	1,09%	100,00%
FRIULI VENEZIA GIULIA	5.548.125	5.154.921	-7,09%	100,00%
LAZIO	11.008.112	9.279.802	-15,70%	100,00%
LIGURIA	8.306.688	8.020.080	-3,45%	100,00%
LOMBARDIA	31.640.677	31.847.659	0,65%	100,00%
MARCHE	8.601.377	8.989.019	4,51%	100,00%
MOLISE	2.036.027	1.950.795	-4,19%	100,00%
PIEMONTE	18.771.031	17.670.292	-5,86%	100,00%
PUGLIA	16.762.393	16.832.890	0,42%	100,00%
SARDEGNA	11.519.954	11.197.729	-2,80%	100,00%
SICILIA	21.664.070	20.139.137	-7,04%	100,00%
TOSCANA	17.508.106	16.878.213	-3,60%	100,00%
TRENTINO ALTO ADIGE	3.965.763	3.959.407	-0,16%	100,00%
UMBRIA	6.482.305	6.395.668	-1,34%	100,00%
VALLE D'AOSTA	718.516	764.789	6,44%	98,56%
VENETO	19.959.838	19.608.571	-1,76%	100,00%
DCM MILANO	17.239.049	17.591.783	2,05%	100,00%
DCM NAPOLI	13.338.660	13.206.084	-0,99%	100,00%
DCM ROMA	33.593.056	28.140.888	-16,23%	100,00%
Totale	310.356.196	298.137.805	-3,94%	100,00%

Indicatore dei Fabbisogni standard

L'Indice Sintetico Fabbisogni standard è ottenuto dall'aggregazione di n. 10 indicatori economici elementari aggregati ad uno specifico indice sintetico (costo di Prodotto, TOC*, Beni e Servizi e Personale) che tengono conto dei valori economici e quantitativi (volumi di produzione, superfici, unità lavorative).

	Indice sintetico Nazionale		
	Budget	Consuntivo	Scostamento %
Risultato nazionale	100	83,95	- 16,05%

A livello Nazionale i dati di consuntivo registrano un andamento positivo (-16,05%) rispetto al valore di budget, con una riduzione quindi della spesa rispetto ai valori programmati.

Tale fenomeno è attribuibile principalmente alle minori spese relative :

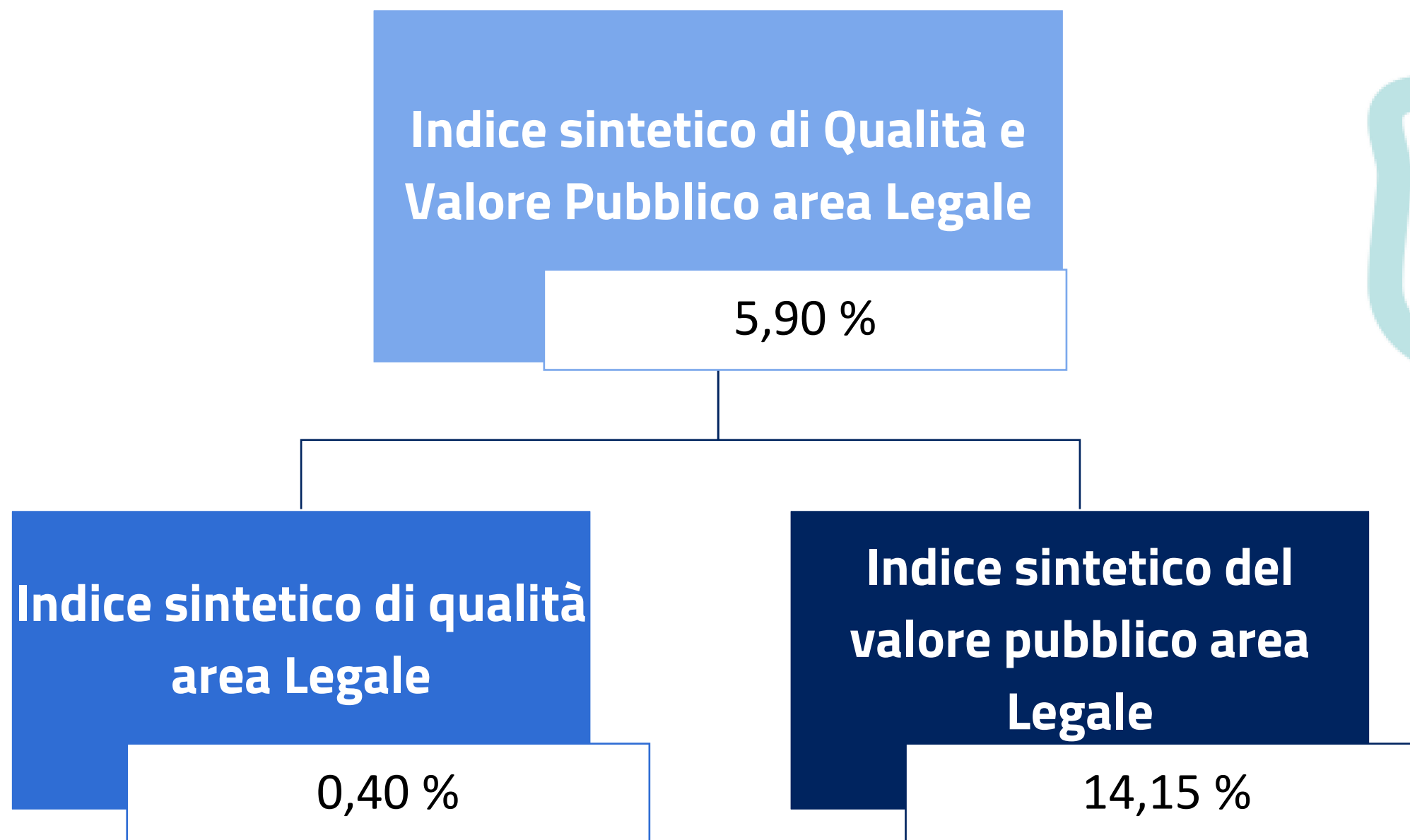
- alla voce «Beni e Servizi», quali spese per Facchinaggio e trasporto;
- alla voce costo del «Personale».

* Total Occupancy Cost (Costi totali di occupazione)

**AREA LEGALE E
MEDICO-LEGALE**

09

Cruscotto qualità e impatto – Area Legale



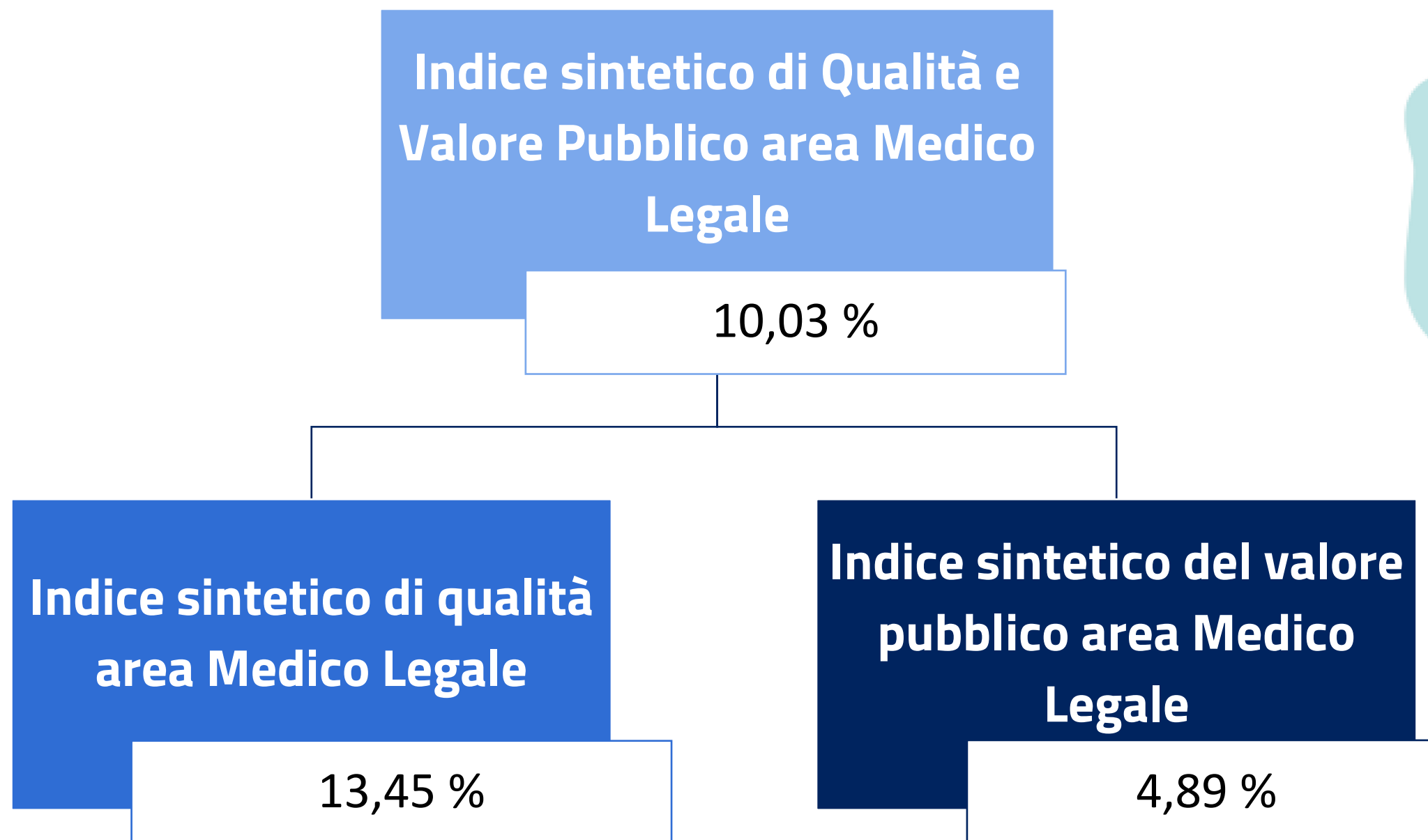
Il risultato positivo raggiunto (scostamento dal budget a livello nazionale di **+5,90%**) è stato conseguito nonostante alcune criticità relative all'Indice delle azioni surrogatorie, compensate però dai risultati più che positivi delle altre sezioni dell'area Legale del Cruscotto Qualità e Impatto.

Piano Nazionale di Difesa a Distanza

Nella struttura degli obiettivi dei Coordinatori Centrali e dei professionisti sul territorio è prevista l'attuazione del piano di solidarietà dei Legali – Piano nazionale di difesa a distanza. Di seguito si riportano i risultati del Piano al 31 dicembre 2025.

Strutture sussidianti	Giudizi da subsidiare anno 2025	Giudizi sussidiati al 31/12/2025	Scostamento al 31/12/2025
C.G.L.	304	336	10,53%
ABRUZZO	285	293	2,81%
DCM MILANO	200	213	6,50%
EMILIA ROMAGNA	1.283	1.322	3,04%
FRIULI VENEZIA GIULIA	58	60	3,45%
LIGURIA	546	582	6,59%
LOMBARDIA	589	609	3,40%
MARCHE	590	595	0,85%
MOLISE	446	448	0,45%
PIEMONTE E VALLE D'AOSTA	297	309	4,04%
SARDEGNA	842	862	2,38%
TOSCANA	1.543	1.548	0,32%
TRENTINO ALTO ADIGE	792	800	1,01%
UMBRIA	665	669	0,60%
VENETO	330	334	1,21%
TOTALE	8.770	8.980	2,39%

Cruscotto qualità e impatto – Area Medico Legale



Il Risultato raggiunto nel 2025 è più che positivo, con uno scostamento dal budget a livello nazionale di **+10,03%** anche se in corso d'anno si sono verificate alcune criticità relative al contenzioso dell'area Medico Legale.

OBIETTIVI GENERALI DI ENTE (OGE)

10

Obiettivi generali di Ente (ex art 5 D.Lgs. n. 150/2009)

I **6 “Obiettivi Generali”** delle Linee Guida Gestionali costituiscono la base di partenza per la declinazione, su base triennale e annuale, degli obiettivi generali di Ente (ex art. 5 D. Lgs. n. 150/2009).

Questi sintetizzano la performance attesa dell’amministrazione nel suo complesso, rispetto a settori/prodotti critici. Nel contempo, hanno valenza strategica per l’Istituto o per l’utenza che con esso si rapporta. Per la consuntivazione degli Obiettivi Generali di Ente si rinvia alla successiva slide.

MISSIONE	PROGRAMMA	LINEA GUIDA GESTIONALE – OBIETTIVI GENERALI DI ENTE
1 - POLITICHE PREVIDENZIALI	1.5 - TFR e TFS lavoratori dipendenti del settore pubblico	Potenziamento dei processi di gestione e liquidazione del TFR e TFS
2 - DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIE	2.1 - Assegni ed indennità di accompagnamento agli invalidi civili	Implementazione delle nuove misure in tema di disabilità e non autosufficienza
4 - SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI	4.1 - Indirizzo politico-amministrativo 4.1.h - Contenzioso	Consolidamento delle azioni di deflazione e contenimento del contenzioso
1 - POLITICHE PREVIDENZIALI 10 - POLITICHE ECONOMICO-FINANZIARIE E DI BILANCIO	10.2 - Crediti 10.2.a - Area Lavoro Agricolo	Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione
10 - POLITICHE ECONOMICO-FINANZIARIE E DI BILANCIO	10.3 - Conto assicurativo	Consolidamento unificato delle posizioni assicurative in ottica di automazione dei processi gestionali
4 - SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI	4.1 - Indirizzo politico-amministrativo 4.1.d - Attività di vigilanza	Espansione e potenziamento della funzione ispettiva di vigilanza e antifrode

Obiettivi generali di Ente – Risultati 2025

I valori riportati nella tabella indicano la percentuale di realizzazione degli OGE nell'anno.

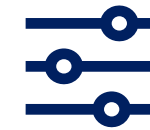
Ambito Valoriale	Sotto Ambito	Obiettivi Generali di Ente	Indicatori %	Attività progettuali %	Risultato al 31/12 /2025 %
Valore economico	Capacità di gestione economica e contabile	Espansione e potenziamento della funzione ispettiva, di vigilanza e antifrode	161,66	100,00	130,83
	Controllo prestazioni, recupero crediti, mitigazione contenzioso	Consolidamento delle azioni di deflazione del contenzioso	122,05	91,67	106,86
Valore organizzativo	Razionalizzazione e semplificazione dei processi interni	Potenziamento dei processi di gestione e liquidazione del TFS e TFS		100,00	100,00
		Implementazione delle nuove misure in tema di disabilità e non autosufficienza	110,34	97,50	103,92
		Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione	119,19	100,00	109,60
		Consolidamento unificato delle posizioni assicurative in ottica di automazione dei processi gestionali	99,78	100,00	99,89

PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE

1 1

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità

Rappresentanza	Donne	Uomini	Totale
Amministrazione	9	4	13
Organizzazioni Sindacali	12	1	13
Presidente	1		1
Segretaria	1		1
TOTALE Componenti titolari	23	5	28



COMPOSIZIONE

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è stato costituito con determinazione del Direttore Generale n. 10 del 5 maggio 2016. Nel corso degli anni la composizione è stata più volte oggetto di sostituzioni e integrazioni, le modifiche più recenti sono state apportate con le determinazioni direttoriali n. 254 del 26 settembre 2022 e n. 449 del 19 dicembre 2022.

Il CUG, come da regolamento, è un organo paritetico ed è composto da rappresentanti dell'Amministrazione, individuati in base ad interpello, e delle Organizzazioni sindacali, da queste designati. Il Comitato è composto da n. **28 componenti titolari** (comprensivi di presidente e segretaria) e da **26 componenti supplenti**.

OPERATIVITÀ

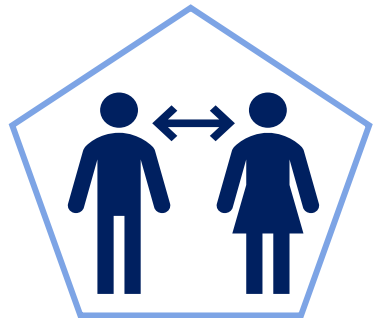
In seguito alla ricostituzione sono stati istituiti cinque gruppi di lavoro tematici (determinazione CUG n. 2 del 9 novembre 2022):

- 1) Strumenti conciliazione lavoro – vita privata;
- 2) Benessere organizzativo – sicurezza e pari opportunità;
- 3) Bilancio di genere e Diversity management;
- 4) Comunicazione – linee guida per linguaggio di genere;
- 5) Osservatorio attivazione nuove linee guida parità di genere, certificazione di genere, performance.

Lo strumento operativo del CUG è rappresentato dal «Piano di Azioni Positive», come disposto dal D. Lgs. 198/2006.

Focus attività realizzate nel 2025

Sistema di gestione della parità



Nel corso del 2024, con la finalità di garantire un ambiente di lavoro in cui assicurare ugualmente a donne e uomini il pieno sviluppo delle proprie personalità, capacità, possibilità e aspirazioni, l'Istituto ha intrapreso il percorso per il riconoscimento della certificazione della parità di genere, ai sensi della Prassi UNI/PdR 125:2022, ed ha ottenuto la certificazione di parità di genere il 3 luglio dello stesso anno.

La certificazione di parità ha valenza triennale ed è sottoposta a valutazione annuale. L'Organismo certificatore esterno (società Afnor Italia s.r.l.) ha effettuato l'audit di "prima sorveglianza" per il mantenimento della certificazione di parità dell'Istituto ed ha confermato, anche per il 2025, il riconoscimento.

Piano strategico/operativo per la parità di genere



Il Piano strategico/operativo per la parità di genere, previsto dal Sistema di gestione della parità (Prassi UNI/PdR 125:2022), formalizza, monitora e valuta obiettivi e azioni a favore della parità nell'Istituto. Viene aggiornato annualmente dal Comitato guida per garantire l'efficacia e il mantenimento della certificazione.

Il Piano integra linee guida istituzionali e pianificazioni inerenti alla sostenibilità e azioni positive, focalizzandosi su analisi, programmazione e monitoraggio per un miglioramento continuo. Le strutture organizzative possono proporre interventi aggiuntivi; durante la revisione annuale si valutano risultati, eventuali esigenze normative e si identificano nuovi obiettivi.

AREE PIANO STRATEGICO	AZIONI	ATTIVITÀ PROGRAMMATE 2025	DC RESPONSABILE E CORRESPONSABILI	OBIETTIVO 2025	% realizzazione al 31/12/2025
ATTIVITÀ DI PREVENZIONE ABUSI FISICI, VERBALI E DIGITALI NEI LUOGHI DI LAVORO	Formazione periodica dei dipendenti su sicurezza informatica e prevenzione delle molestie on line: come riconoscere, prevenire e reagire alle molestie digitali e alle violazioni della sicurezza informatica.	Emanazione del Messaggio HERMES con il quale viene individuato e pianificato del percorso .	DCFAI (responsabile) DCRU DCBOSL	Emanazione del Messaggio Hermes di avvio del percorso di formazione.	100%
	Integrazione della valutazione dei rischi , effettuate nell'ambito della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro, rispetto ad ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale. Definizione di una metodologia di analisi dei medesimi rischi e trasmissione a tutti i Datori di lavoro dell'Istituto per l'applicazione nelle sedi di competenza.	Emanazione del Messaggio HERMES di adozione del modello, sperimentazione e programmazione eventi informativi.	DCBOSL (responsabile) DC Comunicazione DCRU DC Organizzazione	Emanazione del Messaggio Hermes di adozione del modello e avvio della sperimentazione.	100%
	Implementazione di un canale per denunce/segnalazioni anonime di abusi molestie fisiche verbali e digitali nei luoghi di lavoro	Adozione e diffusione a tutto il personale di un apposito messaggio per segnalare la possibilità di utilizzare il canale per segnalazioni, in forma anonima, di abusi e molestie fisiche, verbali e digitali sul luogo di lavoro.	DCRU (responsabile) DCBOSL DCTII	Emanazione del Messaggio Hermes di apertura del canale per segnalazione di abusi e molestie.	100%
	Pianificazione di audit interni rispetto ai processi del sistema di gestione per la parità di genere con campionamento anche a livello territoriale.	Emanazione del Messaggio Hermes di avvio campagna di audit.	DCIARMCA (responsabile) DCO DCRU	Predisposizione e applicazione del Piano di audit.	100%

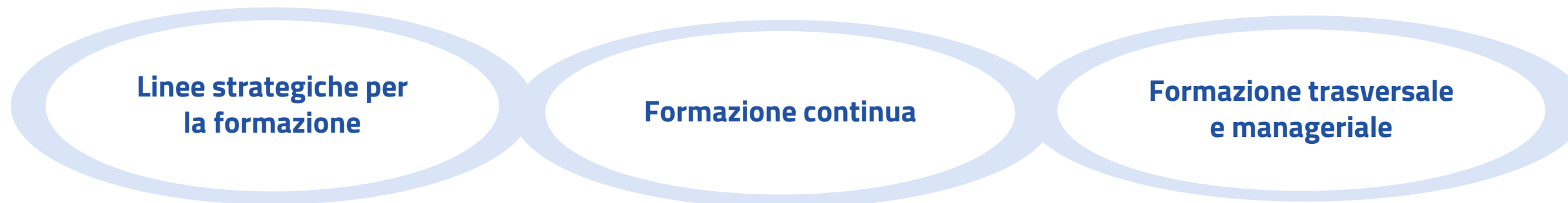
AREE PIANO STRATEGICO	AZIONI	ATTIVITÀ PROGRAMMATE 2025	DC RESPONSABILE E CORRESPONSABILI	OBIETTIVO 2025	% realizzazione al 31/12/2025
PARITÀ DI GENERE	Indagine sulla percezione della parità di genere.	Valutazione degli esiti dell'indagine.	DC Comunicazione (responsabile) DCRU	Emanazione del Messaggio per la diffusione degli esiti dell'indagine condotta nel 2024.	100%
	Percorsi formativi sulla politica di parità dell'Istituto (adottata dal DG nel 2023) a tutto il personale e corsi al management e personale su principi etici, temi e modalità operative adottate dall'Istituto per garantire l'efficacia delle politiche per la parità di genere.	Emanazione del Messaggio HERMES di avvio campagna di formazione e-learning a tutto il personale.	DCFAI (responsabile) DCRU	Emanazione del Messaggio Hermes di conclusione avvio del percorso di formazione.	100%
	Studio e realizzazione di una piattaforma di monitoraggio sulla realizzazione dei progetti INPS afferenti alla parità e all'inclusione - una cabina di regia utile sia per la certificazione che per la verifica dell'attuazione degli obiettivi di parità implementano il sistema tutte le direzioni che realizzano i progetti.	Creazione della piattaforma ed emanazione del messaggio Hermes per le indicazioni su tutto il territorio del suo utilizzo.	DCRU (responsabile) DC Comunicazione DCTII DCPCG DC Organizzazione	Realizzazione piattaforma.	100%
PARITÀ DI GENERE/EQUITÀ SALARIALE	Implementazione negli affidamenti dei contratti pubblici banditi dalla Centrale Unica Acquisti INPS di parametri premiali volti a garantire: - la parità salariale a parità di mansioni; - la tutela della maternità e della genitorialità; - abbattimento delle barriere e del cd. soffitto di cristallo; - ogni altra misura volta a favorire il "Gender-responsive public procurement"; - promozione di pari opportunità generazionali; - inclusione e integrazione lavorativa delle persone diversamente abili.	Redazione e invio al Direttore generale del report di Analisi, studio ed esiti di indagini su appalti pubblici banditi da altre Amministrazioni pubbliche; confronto con Autorità istituzionali (ANAC, Dipartimento della trasformazione digitale, Struttura di missione PNRR); Pubblicazione Linee Guida.	DCRSCUA (responsabile) CGSA CGL	Predisposizione Linee Guida volte a favorire pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici INPS.	100%

PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE

12

Il Piano di Formazione

Piano di formazione 2025-2027 suddiviso in:



Il **Piano di formazione INPS 2025-2027**, ha definito le attività di formazione per la soddisfazione dei **fabbisogni formativi** rilevati in tema di **miglioramento delle funzioni** strategiche e istituzionali e di **incremento** e **omogeneizzazione** del **patrimonio conoscitivo aziendale**, e rileva le proprie priorità di intervento in considerazione e in attuazione:

- del decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, n. 132 del 30 giugno 2022 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione";
- delle direttive del Ministro per la Pubblica amministrazione "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" del 23/03/2023, "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" del 28/11/2023 e "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" del 14/01/2025;
- della documentazione strategica istituzionale come delineatasi per il triennio 2025/2027 con focus specifico sull'anno 2025, a partire dalla Relazione programmatica CIV 2025-2027 del 18/06/2024 e fino alla Circolare del Direttore generale n. 96 del 15/11/2024 "Processo per la programmazione e governance strategica delle Strutture centrali per l'anno 2025";
- dell'attività di ricognizione di fabbisogni di formazione presso le Strutture centrali dell'Istituto intesa a supportare, laddove richiesto, il conseguimento da parte delle medesime degli obiettivi gestionali strategici istituzionali come declinati nelle Linee guida gestionali e/o correlati alle progettualità PES di proprio interesse nonché a garantire l'aggiornamento continuo delle competenze tecnico-specialistiche sulle funzioni e servizi presidiati per competenza secondo ottica *end to end*.

Il Piano di Formazione

AMBITI DELLA FORMAZIONE

Attività strategiche e trasversali manageriali

Volte a sviluppare competenze secondo gli obiettivi delineati nei documenti di **rilievo strategico-gestionale**, quali la Relazione programmatica CIV 2025-2027 e le Linee Guida Gestionale CdA 2025, nonché a implementare set di competenze di carattere trasversale, manageriale e internazionale, utili a supportare la **transizione digitale, ecologica e amministrativa** dell'Istituto e a consolidare **approcci innovativi** orientati all'utente, oltreché a favorire lo sviluppo di abilità correlate a **nuove modalità di lavoro**, adeguate all'evoluzione dei contesti di riferimento

Formazione continua tecnica specialistica e Professionisti

Riconducibile a interventi formativi di iniziativa centrale e a rilevanza nazionale, finalizzati allo sviluppo e all'aggiornamento continuo delle competenze specialistiche riferite a tutti i profili professionali dell'Istituto, articolati nelle seguenti tipologie:

- formazione per **servizi istituzionali** e **attività strumentali**, formazione per i **professionisti** e per il personale che cura il servizio di **Contact Center Multicanale**
- formazione in **sinergia** con altre PPAA/Enti/Organizzazioni e Intermediari accreditati

Altre linee di Formazione

In rappresentazione di ulteriori linee di intervento formativo enucleate su:

- formazione in tema di Pari opportunità ed equilibrio di genere
- formazione obbligatoria in materia di **salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**
- formazione neoassunti

Formazione territoriale

Attuata dalle DR/DCM per il proprio territorio ed elaborata sulla base di fabbisogni specifici, rilevati in relazione alle esigenze locali



I risultati 2025

AMBITI DELLA FORMAZIONE

Attività strategiche e trasversali manageriali

37 attività formative di iniziativa centrale e a rilevanza nazionale di diretto presidio della Direzione centrale Formazione e Accademia INPS, secondo l'occorrenza anche articolate in più edizioni, hanno riguardato le tematiche trasversali manageriali e strategico-gestionali previsti nel PIAO nel cui ambito rilevano particolarmente le attività formative dedicate ai temi della Vigilanza ispettiva (6) e del Contenzioso (1)

Formazione continua tecnica specialistica e Professionisti

374 attività formative di iniziativa centrale e a rilevanza nazionale di diretto presidio della Direzione centrale Formazione e Accademia INPS, secondo l'occorrenza anche articolate in più edizioni. Oltre alla formazione sui servizi istituzionali e strumentali (347) e per Professionisti (24), la formazione erogata ha interessato altresì il personale del Contact Center Multimediale (3) e, specificamente a cura della formazione territoriale di cui all'ultimo ambito, il personale di altri enti/amministrazioni (11) che operano in sinergia con l'Istituto nella definizione, produzione e invio di dati occorrenti all'elaborazione di servizi INPS

Altre linee di Formazione

30 attività formative di iniziativa centrale e a rilevanza nazionale di diretto presidio della Direzione centrale Formazione e Accademia INPS, secondo l'occorrenza anche articolate in più edizioni, sulle principali tematiche quali Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro (11), Etica Trasparenza Integrità e Prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità (9), Parità di Genere e Contrasto alla Violenza (2), Pari opportunità Inclusione e Diversity management (4), Formazione neoassunti (4 di formazione territoriale)

Formazione territoriale

4190 attività formative organizzate dalle direzioni territoriali – Direzioni regionali e di Coordinamento metropolitano- a soddisfazione dei propri fabbisogni come rappresentati negli specifici Piani locali annuali di formazione. Le tematiche degli interventi, in prevalenza attinenti alla formazione tecnico-specialistica, attengono altresì ad altri ambiti di intervento come sopra riportati.

I risultati 2025

MODALITÀ DI EROGAZIONE FORMAZIONE



La formazione è stata erogata tramite differenti modalità volte ad assicurare la più **ampia ed efficace partecipazione** agli **eventi formativi**, tra cui:

- **Aula in presenza**, rivolta a gruppi di piccola e media consistenza idonei a consentire l'interazione diretta dei partecipanti con il docente e/o tra i partecipanti medesimi
- **Videoconferenze, live event, webinar e aula a distanza**, per raggiungere il maggior numero di partecipanti simultaneamente su tutto il territorio nazionale e garantendo una **formazione sincrona a distanza** anche per gruppi medio/piccoli in grado di assicurare comunque l'interazione con il docente
- **E-learning**, per la massima diffusione dei contenuti anche in modalità asincrona, con la possibilità di tracciarne la fruizione da parte dei discenti
- **Blended**, mediante l'utilizzo integrato di diversi formati e tecnologie didattiche, anche combinando apprendimento in presenza e a distanza
- **On The Job**, modalità di uso praticamente esclusivo dalle direzioni territoriali con il fine di consentire un apprendimento svolto nel contesto lavorativo delle sedi, mediante l'utilizzo prevalente dell'esperienza pratica e della partecipazione alle attività operative



MODALITÀ DI EROGAZIONE FORMAZIONE



Complessivamente gli interventi formativi realizzati, sia quelli di iniziativa centrale e a rilevanza nazionale di diretto presidio della Direzione centrale Formazione e Accademia INPS sia quelli organizzati dalle direzioni territoriali, hanno visto il ricorso alle seguenti modalità di erogazione.

1306 interventi formativi realizzati tramite modalità **Aula in presenza**

955 interventi formativi realizzati tramite modalità **Aula a distanza, Videoconferenze, Live event, Webinar**

115 interventi formativi realizzati tramite modalità **E-learning** inclusi corsi su piattaforme Syllabus e/o SNA

336 interventi formativi realizzati tramite modalità **Blended**

1919 interventi formativi realizzati tramite modalità **On the job** in presenza e/o a distanza



Piattaforma SuccessFactors



OBIETTIVO:

aggiornamento e miglioramento delle conoscenze e delle competenze prevedendo un impegno non inferiore a 40 ore annue* per il 2025 - Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione**

Il monitoraggio delle ore di formazione fruite è stato attestato dalla “Piattaforma della Formazione” operante all’interno dell’architettura SAP Success Factors. Nella stessa Piattaforma i dirigenti possono identificare l’offerta formativa disponibile, oltre agli interventi classificati come “obbligatori”, e i corsi di formazione che ritengono utili al raggiungimento dell’obiettivo delle 40 ore. Ulteriori percorsi formativi sono stati selezionati all’interno della Piattaforma Syllabus, gestita dal Dipartimento della Funzione Pubblica e nel catalogo messo a disposizione dalla SNA.

Per il 2025 l’obiettivo è stato valorizzato, ai fini della performance, solo a fine anno mediante comunicazione PEI della Direzione Centrale Formazione e Accademia Inps che ha attestato, per ogni area manageriale (CIC), l’effettivo conseguito e lo scostamento percentuale. Ogni struttura apicale risponde del conseguimento dell’obiettivo anche per le strutture sottordinate.

* Con determinazione del Direttore Generale n. 216/2025 il numero di ore pro-capite per il personale appartenente alle famiglie professionali è stato fissato in 30 ore, considerato che l’assegnazione dell’obiettivo per tutte le aree manageriali è avvenuta dalla fine del primo trimestre 2025

** Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 - “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”

I PROGETTI LOCALI

13

I risultati del 2025

L'art. 50, comma 4, del CCNL 2019-2021, ha previsto che una quota non inferiore al 20% delle risorse destinate ai trattamenti economici, è riservata alla contrattazione integrativa di sede.

Con la Circolare n. 102 del 13/12/2024 che ha dato avvio al processo di programmazione e budget per l'anno 2025, sono stati individuati al paragrafo 8 (Progetti locali di miglioramento) i principi generali per la definizione ed elaborazione di progetti locali mirati alla soluzione di criticità specifiche per ogni centro di responsabilità, sede di Rappresentanza Sindacale Unitaria (Direzioni Regionali, DCM, Direzioni Provinciali, Filiali Metropolitane e provinciali, Agenzie Complesse).

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del 2025 (Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.154/2024 ed aggiornato con deliberazione n. 173/2025) ne ha disciplinato le modalità di rendicontazione.

Tutte le strutture sia centrali che territoriali hanno raggiunto gli obiettivi.

Negli allegati sono esposti in dettaglio i risultati conseguiti dalle strutture centrali (**allegato 2**) e territoriali (**allegato 3**), articolate come indicato nei seguenti prospetti di sintesi.

Direzione Generale

Strutture centrali capofila	12
-----------------------------	----

Strutture territoriali

Regione	Sedi RSU	Regione	Sedi RSU
Abruzzo	7	Molise	3
Basilicata	3	Piemonte	14
Calabria	8	Puglia	8
Campania	8	Sardegna	7
Emilia Romagna	12	Sicilia	13
Friuli Venezia Giulia	5	Toscana	13
Lazio	6	Trentino Alto Adige	3
Liguria	7	Umbria	4
Lombardia	12	Valle d'Aosta	1
Marche	6	Veneto	9

DCM	Sedi RSU
DCM Milano	8
DCM Napoli	7
DCM Roma	11

**I RISULTATI DI
PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA E
INDIVIDUALE**

14

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Procedure del controllo gestionale

Sono riportate a seguire le procedure gestionali utilizzate dalla Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione, a supporto dell'attività di misurazione e valutazione delle performance relative al controllo di gestione e alla contabilità analitica:

<p>SiMP – Sistema Monitoraggio della Produzione</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Applicativo per la consuntivazione ed il monitoraggio della produzione delle strutture territoriali (Direzioni Regionali/ Direzioni di Coordinamento Metropolitano, Direzioni Provinciali/ Filiali Metropolitane e Provinciali, Agenzie Complesse e Agenzie Territoriali) e di alcune strutture centrali. Alimenta il piano budget ed è strumento di monitoraggio indispensabile per le strutture produttive.
<p>PIANO BUDGET</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Strumento per programmare gli obiettivi produttivi in termini di produttività, carico di lavoro, indice di giacenza e deflusso. Consente il monitoraggio dei suddetti indicatori.
<p>CRUSCOTTO QUALITÀ E IMPATTO</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Indicatori di qualità e di impatto, sia delle aree di produzione sia delle aree professionali. Misura quindi l'efficacia delle strutture produttive e l'impatto che l'attività produce sui cittadini ed imprese. E' utilizzato in modo costante dai dirigenti, dai controller e dai responsabili delle strutture per monitorare l'andamento qualitativo della sede.
<p>PROCEDURA SAP</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione di tutte le componenti del sistema di misurazione (personale, produzione, costi). Gestione del sistema di contabilità analitica e finanziaria, gestione della programmazione strategica (SAP-SAC)
<p>PROCEDURA SAS-FM</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Applicativo per la rilevazione dei fabbisogni economici delle strutture territoriali (Programmazione e Forecast)
<p>PROCEDURA SAC- SAP <i>Analytics Cloud</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Applicativo per la rappresentazione risultati di performance (Cruscotto performance) e Programmazione della produzione.

Tabella riportata nella slide pag. 125 del PIAO 2025 – 2027 (Deliberazione Consiglio di Amministrazione n.17/2025, successivamente aggiornato con deliberazioni nn. 129 e 145/2025).

La Performance delle strutture produttive

La misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture centrali e territoriali dell'INPS viene effettuata attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori costruito in una prospettiva multidimensionale di efficacia ed efficienza. Nelle tabelle è rappresentata la suddivisione delle strutture in base ai parametri di liquidazione.

COMPONENTI PER LA RETRIBUZIONE ACCESSORIA

INCENTIVO ORDINARIO

Il parametro di liquidazione dell'incentivo è calcolato come media aritmetica dei risultati conseguiti per l'indice di produttività e l'indice di deflusso. Tutte le strutture hanno pienamente raggiunto gli obiettivi assegnati.

PARAMETRO DI LIQUIDAZIONE INCENTIVO ORDINARIO	NUMERO SEDI COLLOCATE NEL PARAMETRO AL 31/12/25
da 80 a <= 90	0
da 90,01 a < 100	0
100	0
110	140
TOTALE	140

INCENTIVO SPECIALE

Valutazione in base allo scostamento da budget dell'indice sintetico di qualità e valore pubblico del Cruscotto. Le strutture hanno raggiunto gli obiettivi assegnati.

PARAMETRO DI LIQUIDAZIONE INCENTIVO SPECIALE	NUMERO SEDI COLLOCATE NEL PARAMETRO AL 31/12/25
da 80 a <= 90	0
da 90,01 a < 100	4
100	136
TOTALE	140

La Performance dei dirigenti

La performance organizzativa (retribuzione di risultato) rappresenta i risultati conseguiti rispetto ad una struttura in termini di obiettivi di efficacia, di efficienza, economico-finanziari e collegati anche alla gestione delle risorse umane ed economiche.

Nella tabella sono rappresentati i risultati dei dirigenti (strutture centrali e territoriali) divisi in base al parametro di liquidazione collegati ai risultati di performance organizzativa.

PARAMETRO DI LIQUIDAZIONE	DIRIGENTI			
	Strutture Centrali		Strutture Territoriali	
	Distribuzione	%	Distribuzione	%
da 80 a < 90	0	0%	0	0%
da 90 a < 100	0	0%	0	0%
100	194	100%	316	100%
TOTALE	194	100%	316	100%

La Performance dei professionisti

Professionisti e Medici : Direzione Generale								
Parametro Liquidazione	C. G Legale		C. G. Medico Legale		C.G. Tecnico Edilizio		C. G. Statistico Attuariale	
	Distribuzione	%	Distribuzione	%	Distribuzione	%	Distribuzione	%
da 80 a < 90	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
da 90 a < 100	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
100	15	100%	10	100%	11	100%	13	100%
TOTALE	15	100%	10	100%	11	100%	13	100%

La performance organizzativa (retribuzione di risultato) rappresenta i risultati conseguiti rispetto ad una struttura in termini di obiettivi di efficacia, di efficienza, economico-finanziari.
Per i ruoli professionali e medico legale centrali e territoriali, la performance (retribuzione di risultato) si attesta, su un valore pari al 100%.

Professionisti e Medici : Strutture Territoriali						
Parametro Liquidazione	C. Territoriale Legale		C. Territoriale Medico Legale		C. Territoriale Tecnico Edilizio	
	Distribuzione	%	Distribuzione	%	Distribuzione	%
da 80 a < 90	0	0%	0	0%	0	0%
da 90 a < 100	0	0%	0	0%	0	0%
100	208	100%	175	100%	20	100%
TOTALE	208	100%	175	100%	20	100%

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Performance individuale

Il processo di valutazione del personale dell'Istituto è riportato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della performance in uso nel periodo di riferimento.

Nell'ambito dell'Istituto, ai fini della performance individuale, si distinguono quattro aree:

Personale del comparto funzioni centrali
– famiglie professionali (ex Aree A, B, C)

Dirigenti

Professionisti dell'Istituto

Medici



Performance individuale

Per il personale del comparto funzioni centrali – famiglie professionali (ex Aree A, B, C), la valutazione si base su tre componenti. *

Obiettivi di gruppo

- attraverso la rilevazione degli obiettivi di produzione della struttura organizzativa a cui afferisce il valutato

Contributo individuale

- rispetto alla qualità del contributo assicurato dal valutato alla performance del gruppo di riferimento

Abilità

- rispetto ad un set di abilità attese ed osservabili, legate ai diversi aspetti trasversali del lavoro, e messi in atto dal valutato nello svolgimento dei compiti assegnati

* L'intero processo di valutazione è riportato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025 capitolo 11.

Performance individuale dei dirigenti

PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENTI

La Performance individuale valuta i comportamenti manageriali e professionali ed è misurata attraverso una scheda di valutazione (range di valutazione tra 0 e 60).

Nella tabella sono presentati i risultati dell'iter di misurazione aggregati per diversi scaglioni di punteggio/percentuale di raggiungimento degli obiettivi, estratti dalla procedura "Valutazione della Performance Dirigenti" con riferimento alla "valutazione intermedia" condotta sulla base del SMVP in uso nel periodo di riferimento.

Sono evidenziati, con diversi colori, i tre macro-scaglioni di punteggio:

- punteggio inferiore a 42 punti;
- punteggio fra 43 e 54 punti;
- punteggio fra 55 e 60 punti.

I dati relativi alle 355 schede riportate nella tabella (solo Dirigenti II fascia) fanno riferimento a 336 dirigenti valutati (la differenza si deve ai doppi incarichi e alle conseguenti schede multiple per un singolo dirigente).

Punteggio Scheda		% ragg. Obiettivi		Numero Schede	%
da punti	a punti	da %	a %		
0	41	0	< 70	2	0.56%
42	42	70	70	2	0.56%
43	43	71,67	71,67	0	0.00%
44	44	73,33	73,33	1	0.28%
45	45	75	75	0	0.00%
46	47	76,67	78,33	0	0.00%
48	50	80	83,33	16	4.51%
51	52	85	86,67	8	2.25%
53	54	88,33	90	12	3.38%
55	60	91,67	100	314	88.45%
Totale				355	100,00%

Si specifica che la tabella aggrega i risultati per numero di schede (quindi un dirigente potrebbe avere più schede in caso abbia ricoperto più incarichi durante l'anno). Si evidenzia infine che, al momento della redazione del presente documento, il processo di valutazione finale non è stato ancora avviato.

Performance individuale famiglie professionali (ex Aree A, B, C)

Per il personale del comparto funzioni centrali – famiglie professionali (ex Aree A, B, C), la valutazione si base su tre componenti. *
Al momento della redazione del presente documento la valutazione finale non si è conclusa.

Nella tabella è rappresentata la distribuzione dei risultati della valutazione intermedia della performance individuale tra strutture centrali e territoriali. Si specifica che la tabella aggrega i risultati per numero di schede. Pertanto un soggetto potrebbe aver ottenuto più schede in base alla mutata assegnazione di area/ufficio.

Parametro Finale	Liquidazione performance Individuale (fase valutazione intermedia)	
	DG	Territorio
85 <= tra < 90	0	0
Maggiore o = 90	2.419	22.002
Totale schede valutate	24.421	

* L'intero processo di valutazione è riportato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della performance in uso nel periodo di riferimento.

Performance individuale Professionisti dell'Istituto

La Performance individuale dei professionisti delle aree tecnico-edilizia, statistico-attuariale e legale riguarda le competenze la cui valutazione assume rilevanza per orientare l'attività e la performance degli stessi verso standard di qualità, efficacia ed efficienza (*range* di valutazione tra 0 e 10).

In tabella sono riportati i risultati relativi a 417 schede di valutazione intermedia dei professionisti dell'Istituto e sono aggregati in base al punteggio relativo al grado di valutazione corrispondente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi delle competenze professionali, secondo i parametri previsti nell'ipotesi di CCNI 2025 per il personale dell'Area dei professionisti, sottoscritta in data 10 marzo 2026.

Tali dati sono stati estratti dalla procedura "Valutazione della Performance di Professionisti e Medici", con riferimento alla "valutazione intermedia" effettuata sulla base del SMVP in uso nel periodo di riferimento.

Parametro	Valutazione Intermedia 2025 Professionisti		
	DG	Territorio	% erogazione
da 0 a 6,99	0	2	0
da 7 a 7,99	1	6	90%
da 8 a 8,99	2	4	95%
da 9 a 10	104	298	100%
Totale schede valutate	417		

Si evidenzia che, al momento della redazione del presente documento, non è stato avviato il processo di valutazione finale dei professionisti.

Performance individuale Medici

La performance individuale dei medici riguarda le competenze la cui valutazione assume rilevanza per orientare l'attività e la performance del personale medico verso standard di qualità, efficacia ed efficienza (range di valutazione da 0 a 10).

In tabella sono riportati i risultati relativi a 579 schede di valutazione intermedia dei medici dell'Istituto e sono aggregati in base al punteggio relativo al grado di valutazione corrispondente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi delle competenze professionali, secondo i parametri previsti nell'ipotesi di CCNI 2025 per il personale dell'Area medica, sottoscritta in data 10 marzo 2026.

Tali dati sono stati estratti dalla procedura "Valutazione della Performance di Professionisti e Medici", con riferimento alla "valutazione intermedia" effettuata sulla base del SMVP in uso nel periodo di riferimento.

Parametro	Valutazione Intermedia 2025 Medici		
	DG	Territorio	% erogazione
da 0 a 6,99	0	1	0
da 7 a 7,99	0	6	90%
da 8 a 8,99	0	9	95%
da 9 a 10	44	519	100%
Totale schede valutate	579		

Si evidenzia che, al momento della redazione del presente documento, non è stato avviato il processo di valutazione finale dei medici.

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

15

Il collegamento tra il Piano della performance e il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) risponde a specifiche disposizioni contenute nella legge n. 190/2012 e nel D. Lgs. n. 33/2013, e s.m.i., nonché a dettagliate indicazioni contenute nei Piani Nazionali Anticorruzione.



Con l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), la soppressione del PTPCT disposta dal DPR n. 81/2022 e la successiva creazione della sottosezione «*Rischi corruttivi e trasparenza*», il collegamento fra la prevenzione della corruzione e le altre sezioni di cui si compone il PIAO, prime fra tutte quella della *performance*, cresce in vista della realizzazione degli obiettivi di valore pubblico.

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

La sottosezione «*Rischi corruttivi e trasparenza*» è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. c) del DPCM n. 132/2022, attraverso un'attività di aggiornamento ed integrazione della precedente sottosezione, con riferimento alle iniziative assunte nel 2025 in materia di anticorruzione e trasparenza, ed a quelle pianificate per il triennio di riferimento, in coerenza con gli obiettivi strategici definiti dall'Organi di indirizzo.

Gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza sono stati integrati nel sistema di programmazione dell'Ente. In particolare, il raccordo con il ciclo della performance è stato perseguito attraverso:



- gli obiettivi definiti nel PIAO dal RPCT;
- l'inserimento di specifici obiettivi nelle determine dirigenziali;
- attuazione delle misure e delle attività previste nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2025–2027 nel corso del 2025

Tale impostazione ha favorito il coinvolgimento delle strutture amministrative nell'attuazione delle misure di legalità e trasparenza.

La declinazione operativa degli obiettivi anticorruzione nelle determinazioni dirigenziali

In attuazione dell'art. 14, comma 1 quater, del d. lgs. n. 33/2013, gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza sono stati recepiti nelle determinazioni di assegnazione degli obiettivi ai dirigenti.

In particolare, è stato previsto:

- il supporto e la collaborazione al RPCT per la realizzazione delle attività programmate nella sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO 2025–2027;
- il presidio del tempestivo e regolare flusso di dati, documenti e informazioni ai fini degli obblighi di pubblicazione e dell'accesso civico.

Tale impostazione ha consentito di rafforzare l'integrazione tra misure di trasparenza, prevenzione della corruzione e ciclo della performance.



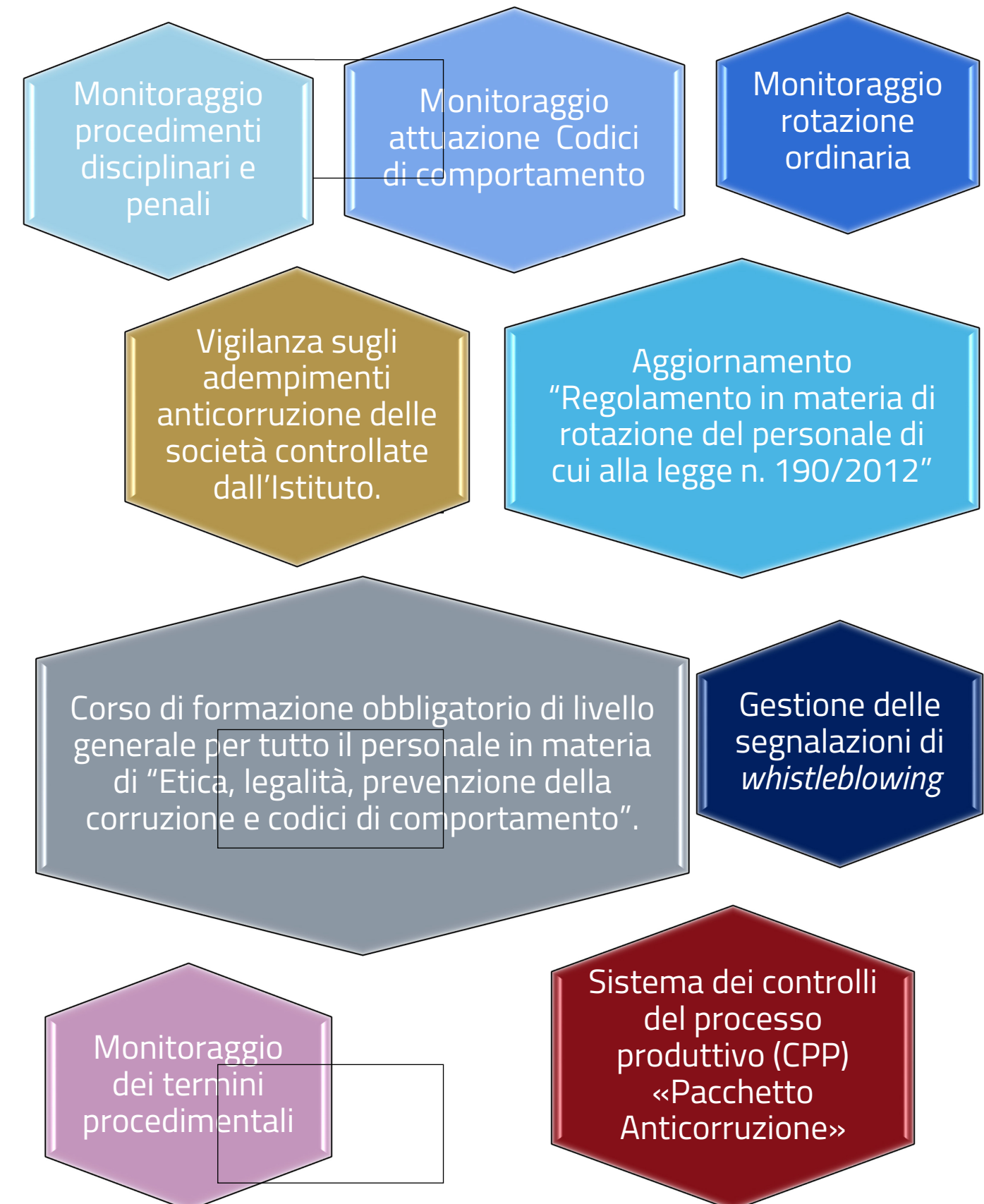
Gli obiettivi inseriti nella sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione – Rischi corruttivi e trasparenza sono stati tutti regolarmente conseguiti.

STRUTTURA CAPOFILA	OBIETTIVO	DESCRIZIONE	KPI MARZO 2025	KPI GIUGNO 2025	KPI SETTEMBRE 2025	KPI DICEMBRE 2025
Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	L'implementazione dell'applicativo informatico utilizzato per il monitoraggio delle situazioni di eventuale conflitto di interessi consentirà l'inserimento di una dichiarazione da parte del dipendente e la sua gestione da parte dei soggetti preposti, secondo quanto previsto dal Codice di comportamento INPS.	Le dichiarazioni di conflitto di interessi attualmente vengono comunicate tramite una dichiarazione sottoscritta dal dipendente e inviata via mail al proprio dirigente responsabile. La gestione della segnalazione e le diverse fasi che la compongono non sono ancora supportate da una procedura informatica; solo il monitoraggio delle situazioni di conflitto di interessi è gestito attraverso una procedura informatica, destinata alle Strutture centrali e alle Direzioni Regionali e di Coordinamento metropolitano. Pertanto, grazie alle implementazioni effettuate sull'applicativo, sarà possibile gestire informaticamente ogni fase della segnalazione, dall'inserimento della dichiarazione fino all'adozione della decisione da parte del Responsabile di Struttura. L'applicativo consentirà inoltre di avere una situazione aggiornata dei conflitti, di essere utilizzato da tutte le Strutture centrali e territoriali e di effettuare il monitoraggio senza il coinvolgimento diretto di tutte le Strutture INPS.				Comunicazione tramite Circolare/Messaggio delle nuove modalità per l'effettuazione della dichiarazione di conflitto di interessi e la relativa gestione dello stesso
Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Proseguimento della valutazione dei rischi medi, sia centrali che territoriali, mediante metodologia qualitativa per le seguenti Direzioni Centrali: Comunicazione, Organizzazione, Internal Audit, Risk Management, Compliance e Antifrode, Tecnologia, Informatica e Innovazione, Segreteria del Presidente e del Consiglio di Amministrazione, oltre al Coordinamento generale legale e ai Servizi al territorio.	Continuazione della rivalutazione dei rischi medi centrali e territoriali con metodologia qualitativa.		Invio nota PEC: DD.CC. Comunicazione; Organizzazione; Internal Audit, Risk Management, Compliance e Antifrode; Tecnologia, Informatica e Innovazione; Segreteria del Presidente e del Consiglio di Amministrazione; Coordinamento generale legale e Direzione Servizi al territorio.		Redazione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", aggiornata nei contenuti e comprensiva degli esiti del sistema di gestione del rischio corruzione, con relativo aggiornamento del Registro degli eventi rischiosi. Invio tramite PEC alla DCPCG del documento completo di allegati
Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Proseguimento del monitoraggio delle misure specifiche di mitigazione dei rischi di corruzione con scadenze al 31.12.2024 e al 30.06.2025.	L'attività mira a verificare che le Strutture centrali abbiano attuato le misure specifiche di mitigazione, relative ai rischi di corruzione di propria competenza, entro le scadenze previste.	Invio nota PEC a tutte le Strutture Centrali che hanno indicato nel Registro degli eventi rischiosi come tempistica di attuazione delle misure specifiche di mitigazione le date del 31.12.2024 e 30.06.2025.			Redazione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", aggiornata nei contenuti e comprensiva degli esiti del sistema di gestione del rischio corruzione, con relativo aggiornamento del Registro degli eventi rischiosi e delle Schede delle misure anticorruzione. Invio tramite PEC alla DCPCG del documento completo di allegati
Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	L'implementazione dell'applicativo per il monitoraggio delle misure generali consentirà anche alle Direzioni provinciali e alle Filiali metropolitane di inserire i dati di loro pertinenza.	Attualmente, l'applicativo permette l'inserimento dei dati solo da parte delle Strutture Centrali, delle Direzioni Regionali e del Coordinamento metropolitano. La futura implementazione consentirà l'accesso alle Direzioni Provinciali e alle Filiali metropolitane, mentre le Direzioni Regionali potranno usufruire di un cruscotto aggregatore delle risposte, semplificando la raccolta dei dati e eliminando l'utilizzo di file excel e mail per la trasmissione.			Invio nota PEC alla Strutture centrali e territoriali per avvio del monitoraggio delle misure generali anticorruzione.	Redazione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", aggiornata nei contenuti e comprensiva degli esiti del monitoraggio delle misure generali anticorruzione. Invio tramite PEC alla DCPCG del documento completo di allegati

Risultati conseguiti nel 2025

La sottosezione «*Rischi corruttivi e trasparenza*» contiene un'ampia sezione dedicata alle misure di prevenzione della corruzione, sia *generali* che *specifiche*. Entrambe le tipologie di misure sono utili a definire la strategia di prevenzione della corruzione in quanto agiscono su due differenti livelli: in maniera trasversale sull'organizzazione complessivamente intesa e, in maniera puntuale, sui singoli eventi rischiosi individuati nell'ambito del sistema di gestione del rischio corruzione adottato dall'Istituto.

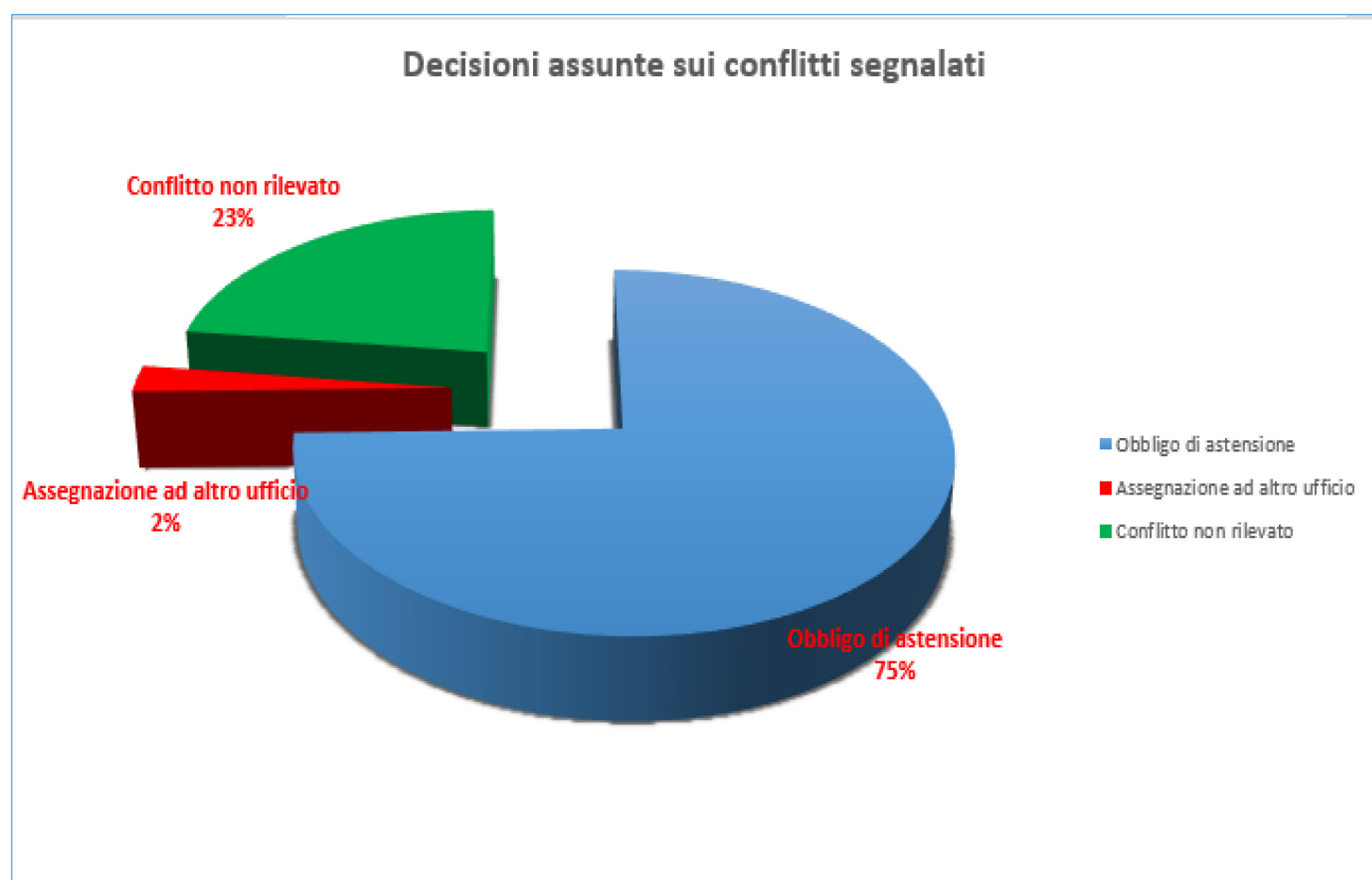
Alcune delle attività realizzate nel corso del 2025



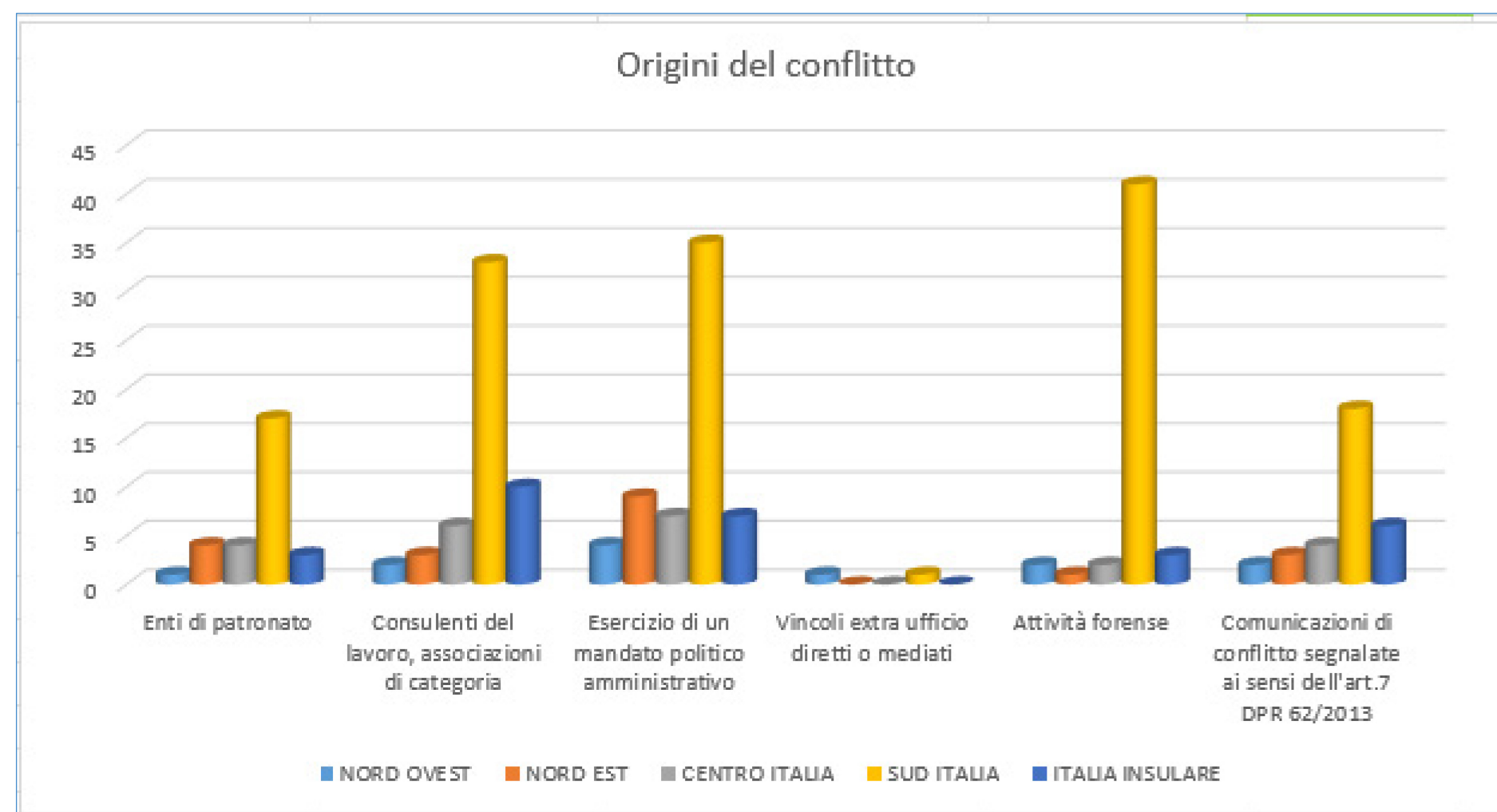
Monitoraggio situazioni di conflitto di interessi

In attuazione di quanto previsto dall'art 10 del Codice di comportamento dei dipendenti dell'INPS, nel 2025 su richiesta del RPCT i Direttori Centrali, Regionali e di Coordinamento Metropolitano, il Direttore Servizi al Territorio, i Responsabili degli Uffici Centrali e di Supporto ed i Coordinatori Generali dei rami professionali, hanno comunicato al RPCT le segnalazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, ricevute sia nel corso dell'anno 2024 che del 2025 dal personale assegnato alle strutture di propria competenza.

A livello centrale e territoriale, pertanto, sono stati adottati n. **240** provvedimenti, così ripartiti



In particolare, dai dati rilevati a livello regionale e di coordinamento metropolitano risultano le seguenti tipologie di conflitti di interessi.



Monitoraggio attuazione misure di prevenzione della corruzione di carattere generale

Il monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione di carattere generale è stato svolto attraverso la nuova procedura informatica Monitoraggio Misure Generali (MMG) realizzata dal RPCT nel 2024. Il periodo preso a riferimento è quello ricompreso tra il 1° novembre 2024 e il 31 ottobre 2025. A tal fine, i Direttori Centrali, Regionali e di Coordinamento Metropolitano, il Direttore Servizi al Territorio, i Responsabili di Uffici Centrali e di Supporto ed i Coordinatori Generali dei rami professionali, hanno svolto le attività provvedendo alla compilazione informatizzata dei questionari inseriti nella procedura MMG che consentono di verificare l'esatta osservanza delle misure generali anticorruzione.

L'esito del monitoraggio è positivo in quanto tutti gli adempimenti sono stati effettuati da tutte le Strutture dell'Istituto al 100 %.



Sistema di gestione del rischio

Le attività svolte nel 2025 ai fini dell'attuazione del sistema di gestione del rischio corruzione hanno riguardato:

- Analisi del contesto interno ed esterno.
- individuazione nuovi rischi e misure "specifiche": sono stati mappati, valutati e "trattati" n. **3** rischi "bassi" territoriali;
- rivalutazione con la nuova metodologia qualitativa: sono stati rivalutati n. **87** rischi "medi" sia centrali che territoriali, per i quali è stato determinato il seguente rischio residuo: **1** rischio centrale "alto", **16** rischi centrali "medi"; **21** rischi centrali "bassi"; **26** rischi territoriali "medi" e **23** rischi territoriali "bassi";
- monitoraggio dell'attuazione delle misure "specifiche": è stato verificato lo stato di attuazione delle misure riferite a: **3** rischi "medi" centrali, n. **5** rischi "bassi" centrali, n. **1** rischio "alto" territoriale, n. **16** rischi "medi" territoriali, n. **38** rischi "bassi" territoriali, per un totale di n. **63** rischi.

Nel «Registro degli eventi rischiosi» allegato alla sottosezione «Rischi corruttivi e trasparenza» risultano complessivamente mappati n. **517** processi/attività svolti dall'Istituto a rischio corruzione, di cui n. **271** svolti livello centrale e n. **246** svolti a livello territoriale.

Nella tabella sotto riportata sono indicate, distinte per categoria, le misure "specifiche" complessivamente individuate per i predetti **517** rischi, che sono pari a n. **843**.

Rischi	Misure						Totale misure "specifiche"
	Controllo	Trasparenza	Regolamentazione	Formazione	Rotazione	Conflitto interessi	
Centrali	103	27	308	5	2	0	445
Territoriali	101	3	285	9	0	0	398
Totale	204	30	593	14	2	0	843

Trasparenza ed obblighi di pubblicazione

In materia di trasparenza, sono stati attuati tutti gli adempimenti relativi all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, e sono state, altresì, riscontrate tutte le istanze di accesso civico «*semplice*» e di riesame di accessi civici «*generalizzati*» pervenute.



In ottemperanza alle disposizioni dell'ANAC, nell'apposita sotto-sezione di «Amministrazione Trasparente» sono stati pubblicati i registri:

- degli accessi civici semplici e delle istanze di riesame, predisposti e aggiornati dal RPCT;
- degli accessi civici "generalizzati", predisposti e aggiornati dall' Ufficio per le attività del Responsabile della protezione dei dati.



N. LGG	DESCRIZIONE LGG	ID PROGETTO	TITOLO PROGETTO	CAPOFILA	OUTPUT 2025	OUTPUT REALIZZATO	EFFETTIVO	CONTRIBUTO LGG
5	Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione.						100,00	
5	Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione.	PES2023_DCAS_MI.07_005	Evoluzione Piattaforma RIAF per ampliare l'individuazione delle prestazioni potenzialmente indebite a fronte di azioni fraudolente	DC AMMORTIZZATORI SOCIALI	Rilascio con messaggio Hermes del recepimento automatico delle segnalazioni RIAF	INPS.HERMES.26/06/2025.0002023 - È stato realizzato il recepimento automatico delle informazioni RIAF all'interno della procedura di liquidazione delle domande di disoccupazione e ANF ai lavoratori agricoli (DS agricola) per la gestione delle pratiche interessate da variazione nella posizione assicurativa dei lavoratori derivanti da disconoscimenti di rapporti di lavoro fittizi	100,00	<p>La piattaforma RIAF, usata per individuare rapporti di lavoro fittizi e relative prestazioni indebite, è stata integrata automaticamente anche nella procedura DS Agricola. Le pratiche coinvolte da disconoscimenti vengono intercettate, rese disponibili per il riesame e, se necessario, ricalcolate con generazione dell'indebito. L'attuale flusso è ora più automatizzato e monitorabile, senza impatti operativi per gli operatori.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consente l'individuazione più rapida e automatica delle prestazioni indebite derivanti da rapporti di lavoro fittizi; - Standardizza del flusso informativo tra RIAF, DS Agricola e ARLA, migliorando la collaborazione interna e favorendo la successiva trasmissione delle pratiche agli agenti della riscossione; - Appone blocchi operativi sulle altre domande finché esistono segnalazioni aperte RIAF, prevenendo ulteriori erogazioni indebite; - Preimposta le informazioni nei pannelli di gestione indebiti in RI, facilitando l'avvio del recupero e l'integrazione con i sistemi dedicati. - Accelera il riesame e del ricalcolo delle prestazioni, riducendo i tempi tra accertamento e recupero del credito.
5	Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione.	PES2025_DCAS_MI.20_33	Reingegnerizzazione degli applicativi di gestione delle indennità, sussidi e prestazioni di disoccupazione	DC AMMORTIZZATORI SOCIALI	Messaggio Hermes sull'avvio del sistema per l'automazione delle sanzioni provenienti dai Centri per l'impiego e rilascio con messaggio Hermes del Simulatore di calcolo per la prestazione Naspi	INPS.HERMES.22/12/2025.0003892 - «Rilascio in via sperimentale ai Patronati del servizio di simulazione della durata e della misura della prestazione Naspi.» INPS.HERMES.02/12/2025.0003637 - «Con il presente messaggio si dà avvio al sistema per l'automazione delle sanzioni, illustrando le modalità operative per l'applicazione, da parte delle competenti strutture territoriali, delle sanzioni comminate dai Centri per l'impiego sulle prestazioni Naspi e DIS-COLL e comunicare a questo Istituto mediante flussi automatizzati nell'ambito della piattaforma SIIISL.»	100,00	Al fine di migliorare l'efficienza nella gestione delle prestazioni di disoccupazione, si è rilasciato il sistema per l'automazione delle sanzioni provenienti dai Centri per l'impiego e si è rilasciato in via sperimentale ai Patronati il servizio di simulazione della durata e della misura della prestazione Naspi.
5	Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione.	PES2023_DCE_MI.01_055	Realizzazione della piattaforma trasversale di recupero crediti	DC ENTRATE	Rilascio con nota PEI del componente UL Unico in modalità sperimentazione per utenti selezionati.	INPS.0040.09/01/2026.0059659 - Realizzato l'output di fine anno "rilascio del componente UL in modalità sperimentazione ad utenti selezionati"	100,00	<p>Il rilascio della funzionalità di affidamento Unico all'Ufficio Legale dei crediti di un soggetto (UL Unico), in ottemperanza alla Linea Guida Gestionale: "Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione", mira a incrementare l'efficacia dell'azione di recupero sulla base di una visione e trattazione unitaria di quanto afferisce al soggetto stesso. Una componente di tale piattaforma è costituita dalla procedura di gestione dell'"UL Unico", il cui disegno (come per la procedura di "Abbandono Unico", altra componente della medesima piattaforma) ha iniziato ad essere definito nell'ambito della funzione Transformation, deputata a far evolvere i servizi dell'Istituto con l'obiettivo di garantire uniformità gestionale, architetture e tecnologica, razionalizzando le attività ed evitando duplicazioni. Si provvede a rilasciare alle strutture territoriali in indirizzo la funzionalità che consente la gestione univoca del procedimento di affidamento dei crediti contributivi all'Ufficio Legale, in fase sperimentale, con la finalità di verificare il corretto e coerente funzionamento della stessa.</p> <p>Il rilascio è relativo, in questa prima fase, ai crediti della Gestione "Aziende datori di lavoro privati" e della Gestione "datori di lavoro e autonomi agricoli" e consente l'affidamento agli Uffici Legali per le seguenti casistiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - crediti contributivi relativi a contribuenti interessati da strumenti di regolazione della crisi e dell'insolvenza; - crediti contributivi relativi a soggetti deceduti; - crediti contributivi da accertamento per i quali si rilevano problematiche gestionali.
5	Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione.	PES2023_DCE_MI.01_056	Integrazione della Gestione dipendenti privati nella piattaforma trasversale di recupero crediti	DC ENTRATE	Comunicazione con nota PEI alla Segreteria del Direttore generale sul rilascio dell'integrazione col componente UL	INPS.0023.23/12/2025.0114120 - Rilascio dell'integrazione con il componente UL della piattaforma di recupero crediti che è stato reso disponibile con nota PEI ad utenti selezionati	100,00	Il rilascio in produzione dell'integrazione dei crediti della gestione Aziende con dipendenti con il componente della piattaforma RCU delegato all'affidamento unico all'Ufficio Legale dei crediti di un soggetto (UL unico), in ottemperanza alla Linea Guida Gestionale: "Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione", mira a incrementare l'efficacia dell'azione di recupero sulla base di una visione e trattazione unitaria, anche nell'azione legale, dell'intero credito afferente al soggetto stesso.
5	Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione.	PES2023_DCE_MI.01_057	Integrazione della Gestione agricola nella piattaforma trasversale di recupero crediti	DC ENTRATE	Comunicazione con nota PEI alla Segreteria del Direttore generale sul rilascio dell'integrazione della Gestione Agricola con i componenti abbandono e UL	INPS.0040.08/01/2026.0047546 - Rilascio dell'integrazione della Gestione Agricola con i componenti abbandono e UL della piattaforma di recupero crediti	100,00	Il rilascio in produzione dell'integrazione della Gestione Agricola con i componenti abbandono e UL della piattaforma di recupero crediti, in ottemperanza alla Linea Guida Gestionale: "Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione", mira a incrementare l'efficacia dell'azione di recupero sulla base di una visione e trattazione unitaria, sia nella fase di abbandono che nell'azione legale, dell'intero credito afferente al soggetto stesso.
5	Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione.	PES2023_DCE_MI.01_061	Integrazione della Gestione dipendenti Pubblici nella piattaforma trasversale di recupero crediti	DC ENTRATE	Integrazione con messaggio Hermes della gestione nella Piattaforma Unica	INPS.HERMES.30/12/2025.0003980 - Gestione dipendenti pubblici (GDP). Integrazione nella procedura di "Abbandono unico del credito"	100,00	<p>Il rilascio in produzione dell'integrazione della Gestione dipendenti pubblici nella Piattaforma Unica di Recupero Crediti, in ottemperanza alla Linea Guida Gestionale: "Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione", mira a incrementare l'efficacia dell'azione di recupero sulla base di una visione e trattazione unitaria dell'intero credito afferente al soggetto stesso.</p> <p>Estensione della funzionalità di abbandono unico al processo di eliminazione dei crediti contributivi relativi alla Gestione dipendenti pubblici. Per il codice fiscale selezionato, la procedura propone una sezione per ogni Gestione con l'indicazione delle partite di credito selezionabili. Nel caso di gestione da parte di un medesimo operatore, la procedura consente di selezionare i crediti di più Gestioni per comporre un'unica scheda di abbandono. Per la Gestione dipendenti pubblici, la nuova funzionalità riporta gli importi accreditati gestiti in ECA con la funzione "annulla debiti" con causali che non determinano la generazione di un ECA post validazione.</p>
5	Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione.	PES2025_DCE_MI.104_04	Cruscotto accertamenti e riscossioni su crediti contributivi	DC ENTRATE	Condivisione con nota PEI dell'analisi tecnica del cruscotto per la gestione aziende DM	INPS.0023.13/01/2026.0002930 - Consegnata la documentazione relativa al quarto output di avanzamento "Analisi tecnica del cruscotto per la gestione aziende DM".	100,00	<p>Il cruscotto per le Aziende DM, come da documentazione allegata, rileva e presenta in un unico pannello le informazioni relative a:</p> <p>Crediti Contributivi - Natura del credito contributivo - Stato di Gestione dell'Inadempienza - Data di apertura - Periodo di competenza - Modalità di rilevazione dell'accertamento</p> <p>La procedura rileva le informazioni relative all'ammontare dei crediti contributivi accertati inseriti in domande di Dilazione Attive ed alle le inadempienze TS44</p> <p>La procedura punta alla rilevazione del totale "Importi a debito/saldo dare" nel periodo di interesse della richiesta di cui alla data di contabilizzazione. Ulteriori argomenti di dettaglio della richiesta (tipologia, natura del credito, provenienza etc.) saranno individuati attraverso gli elementi del TS e CSL. persegue gli obiettivi della Linea Guida Gestionale: "Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione". In tal modo si fornisce uno strumento che incrementa l'efficacia del monitoraggio dell'azione di recupero.</p>
5	Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione.	PES2025_DCE_MI.107_11	UNIEMENS\Poscontributiva, UNIEMENS\ListaPosPA e Gestione contributiva: interventi propedeutici al passaggio in Gestione contributiva dell'elaborazione delle denunce UNIEMENS\ListaPosPA	DC ENTRATE	Condivisione con nota PEI, tra le Direzioni corresponsabili, del documento di analisi	INPS.0023.19/12/2025.0112779 - Realizzato il documento "Relazione per la trascodifica completa del tracciato v0.1" relativo all'Output di fine anno 2025	100,00	Elaborazione prima versione del Documento di Transcodifica che si pone l'obiettivo di mappare gli elementi informativi di ListaPosPA con i relativi elementi di PosContributiva, in modo da poter avviare l'implementazione di un tracciato unico per la comunicazione dei dati relativi alla denuncia dipendenti pubblici. L'attività svolta, in ottemperanza alle Linee Guida Gestionale: "Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione.", mira tramite una trascodifica biunivoca degli elementi di ListaPosPA e PosContributiva a poter gestire le denunce mensili private e pubbliche su nuova piattaforma unica Recupero Crediti
5	Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione.	PES2025_DCE_MI.16_31	ANAGRAFICA DELLE PROCEDURE DI REGOLAZIONE DELLA CRISI D'IMPRESA E DELL'INSOLVENZA	DC ENTRATE	Pubblicazione con messaggio Hermes della realizzazione della banca dati	INPS.HERMES.29/12/2025.0003954 - «È stato creato all'interno del sistema dell'Anagrafe Unica del Contribuente (AUC) un archivio che acquisisce i dati sulle procedure concorsuali.	100,00	In coerenza con la Linea Guida Gestionale 5 (Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione), sono state effettuate le seguenti attività: creazione, all'interno del sistema dell'Anagrafe Unica del Contribuente (AUC), di un archivio che acquisisce i dati sulle procedure concorsuali, così come messi a disposizione da Camere di Commercio e predisposizione della relativa interfaccia per le visualizzazioni dei dati disponibili.

5	Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione.	PES2023_DCIC_MI.20_MI.21_MI.40_149	Riduzione indebiti; Liquidazioni automatiche e cambi fascia	DC SALUTE E PRESTAZIONI DI DISABILITÀ	Rilascio con messaggio Hermes dell'automazione della liquidazione, dell'integrazione con la procedura di cambio fascia e della comunicazione tempestiva della mancanza/perdita dei requisiti sanitari verso le procedure amministrative interessate nelle fasi successive per alcune tipologie di prestazione	INPS.0060.22/12/2025.0008700 - INPS.HERMES.22/12/2025.0003889 - Rilascio dell'automazione della liquidazione, dell'integrazione con la procedura di cambio fascia e della comunicazione tempestiva della mancanza/perdita dei requisiti sanitari verso le procedure amministrative interessate nelle fasi successive per alcune tipologie di prestazione	100,00	<p>Il progetto semplifica la gestione della liquidazione delle prestazioni d'invalidità civile, tramite l'implementazione di processi automatizzati, l'integrazione tra procedure e strumenti di monitoraggio sia a livello centrale che territoriale.</p> <p>Le soluzioni adottate consentono, da un lato, la liquidazione automatica delle prestazioni economiche, con lo scopo di ottimizzare i tempi di pagamento ai cittadini; dall'altro, permettono il ricalcolo centralizzato delle prestazioni in caso di variazione della fascia, riducendo così il rischio di erogazioni indebite.</p> <p>Per supportare le Sedi territoriali nella gestione degli esiti delle liquidazioni automatizzate, è stato inoltre realizzato il Cruscotto di monitoraggio delle liquidazioni automatiche.</p> <p>Inoltre, al fine di garantire una gestione puntuale e il costante monitoraggio degli esiti relativi ai ricalcoli centrali per cambio fascia, nonché il controllo sugli aggiornamenti automatici della data di revisione delle s specifiche pensioni in pagamento, è stata istituita la cabina di regia Data Quality.</p>
5	Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione.	PES2023_DCTII_MI.26_259	Piattaforma RIAF per l'individuazione delle prestazioni potenzialmente indebite a fronte di azioni fraudolente: Evoluzione a microservizi con migrazione da ambienti legacy e Restyling grafico (adeguamento linee guida SIRIO)	DC TECNOLOGIA, INFORMATICA E INNOVAZIONE	Comunicazione con messaggio Hermes dell'adeguamento piattaforma RIAF secondo linee guida Sirio	Diversamente da quanto previsto è stata prodotta la seguente PEI: INPS.0040.25/06/2025.1006469 - Consegna la documentazione relativa alle attività svolte: manuale utente, approfondimenti funzionali, struttura database, documenti interazione RIAF-SCUP, Funzionalità Lista Blocchi, Funzionalità Statistiche, Gestione Disconoscimento Agricoli e Documenti scenario To-Be	100,00	<p>Riprogettazione/realizzazione del nuovo applicativo RIAF che è stato evoluto sia a livello backend, creando microservizi, sia a livello frontend, migrando le tabelle da DB2 a SQLServer. In merito alla LGG "Rafforzamento degli strumenti di recupero dei crediti contributivi e da prestazioni, in raccordo con gli agenti della riscossione", si evidenzia che il raggiungimento dell'obiettivo è stato realizzato, poiché nel processo di recupero degli indebiti è integrato il processo di recupero attraverso gli agenti della riscossione e gli stessi indebiti possono essere recuperati tramite AVA.</p>

Progetti Locali 2025

Codice Progetto	Titolo Progetto	Descrizione Progetto	Obiettivo KPI al 31/12/2025	Capofila	Corresponsabili	% Avanzamento
PL2025_DCAS_1	Domanda, istruttoria e pagamento dell'Assegno di integrazione salariale su CIGO e CIGS per il Fondo Telecomunicazioni	Sviluppo delle procedura per la gestione della domanda, istruttoria e pagamento dell'Assegno di integrazione salariale su CIGO e CIGS per il Fondo Telecomunicazioni	Rilascio in produzione con messaggio Hermes della procedura realizzata.	DC AMMORTIZZATORI SOCIALI		100
PL2025_DCBOSL_1	Censimento e Classificazione del materiale documentali - Procedura GAC	Al fine di una più efficiente organizzazione dell'archivio della Direzione Generale, occorre procedere a censire il materiale documentale presente in tutti gli archivi di deposito, materiale costituito da quellinsieme di atti, quasi sempre raggruppato in fascicoli che hanno concluso il loro iter istruttorio per i quali, quindi, iniziato il periodo di conservazione previsto dal Massimario di conservazione e scarto, al fine del successivo inserimento nell'applicativo GAC.	Comunicazione con nota PEI alla DCPCG dell'avvenuto censimento del 100% del materiale documentale in archivio (valore baseline), catalogazione ed eventuale scarto delle parti scartabili	DC RISORSE STRUMENTALI E CENTRALE UNICA ACQUISTI	DC Segreteria del Presidente e del Consiglio di Amministrazione-DC Studi e Ricerche-DC Partecipazioni Societarie e Politiche di Investimento per l'Innovazione dei Servizi-DC Pianificazione e Controllo di Gestione-Ufficio Ispettorato-DC Bilanci, Contabilità e servizi fiscali-DC Risorse Umane-DC Pensioni	100
PL2025_DCCWSS_1	Fondi di Mutualit ex Ipost - analisi e aggiornamento dell'anagrafica generale degli iscritti ai Fondi finalizzata allo svolgimento delle attività propedeutiche alla futura sospensione dell'operatività degli stessi.	Analisi e aggiornamento dell'anagrafica degli iscritti ai Fondi di Mutualit ex Ipost per la strutturazione di una univoca banca dati aggiornata degli attivi, decaduti e prescritti ai fini dell'invio delle correlate comunicazioni agli assicurati, alle strutture dell'Istituto ed agli altri Enti coinvolti in ottica della futura sospensione dell'operatività dei Fondi.	Completamento della verifica di circa 11.000 posizioni degli iscritti ai Fondi finalizzate alla formazione di comunicazioni dedicate alle singole posizioni degli assicurati, nonché ad altre Strutture dell'Istituto e agli altri Enti coinvolti in vista della sospensione dell'operatività dei Fondi. Invio alla DCPCG delle relative comunicazioni	DC CREDITO, WELFARE E STRUTTURE SOCIALI	DC Tecnologia Informatica e Innovazione	100
PL2025_DCC_1	Valorizzazione del patrimonio artistico	Attività di redazione e pubblicazione di volumi "I Tesori dell'arte" illustrativi del patrimonio artistico detenuto dall'Istituto, finalizzata a favorirne la fruizione. L'attività si inquadra nell'ambito del progetto "20 opere per 20 regioni" avviato dall'Istituto, con il coinvolgimento delle Direzioni Regionali	Redazione e pubblicazione di almeno 11 volumi "I tesori dell'arte" (dei quali n. 6 pubblicati nel 2024), divulgati attraverso i canali comunicativi dell'Istituto (nota PEI/messaggio Hermes/siti istituzionali)	DC COMUNICAZIONE		100
PL2025_DCC_2	Promozione dell'immagine e consolidamento del ruolo dell'Istituto	Partecipazione a convegni e fiere organizzate dal Ministero del Lavoro, di concerto con le DR/DCM. organizzazione e gestione degli eventi interni all'Istituto	Comunicazione con nota PEI alla DCPCG avente ad oggetto la partecipazione dell'Istituto a 7 eventi esterni e fiere e all'organizzazione e gestione di 7 eventi interni, con pubblicazione dei relativi atti su sito internet/intranet.	DC COMUNICAZIONE		100
PL2025_DCC_3	Web meeting LIS - Consulenza per utenza sorda con mediazione linguistica LIS	Il progetto finalizzato a favorire l'interazione con l'Istituto da parte di utenti con ridotte capacità uditive, attraverso la previsione di un canale dedicato che prevede la presenza di un operatore LIS, che tradurrà nel linguaggio dei segni la consulenza fornita all'utente	Comunicazione con nota PEI alla DCPCG dell'avvenuta realizzazione di 12 web meeting con LIS	DC COMUNICAZIONE	DC Organizzazione	100
PL2025_DCE_1	Archivio Distacchi e Lavoro Contemporaneo nell'Unione Europea	La procedura "Archivio distacchi e lavoro contemporaneo nell'Unione Europea" un'applicazione web ideata con lo scopo di informatizzare l'iter procedurale previsto per il rilascio della certificazione relativa alla legislazione applicabile (Modello A1).	Comunicazione con nota PEI alla DCPCG dell'avvenuta implementazione delle funzionalità procedurali, che consentano la riduzione della tempistica delle risposte e l'integrazione di template grafici funzionali ai controlli per l'istruttoria.	DC ENTRATE		100

Progetti Locali 2025

Codice Progetto	Titolo Progetto	Descrizione Progetto	Obiettivo KPI al 31/12/2025	Capofila	Corresponsabili	% Avanzamento
PL2025_DCIARMCA_1	Progetto formativo "La cultura del rischio in Inps - Strutture centrali"	Il progetto volto alla diffusione della cultura del rischio, intesa come elemento che facilita una gestione responsabile dei processi dell'Istituto, nello specifico dei funzionari che operano in Direzione generale, con una platea di destinatari pari a circa 450 funzionari. Un'adeguata cultura del rischio supporta il sistema dei controlli interni (I, II e III livello), favorisce l'attuazione di azioni di mitigazione del rischio e concorre all'adozione di Piani di attività che rispondano alle esigenze dell'Istituto. Diretta espressione della funzione di risk management, la cultura del rischio integra le fondamenta del sistema di Enterprise risk management, crea valore aggiunto nei processi istituzionali e di supporto, impatta sulla performance. Il progetto prevede una formazione di livello base ed erogata con docenza interna	Comunicazione con nota PEI alla DC Pianificazione e Controllo di Gestione della conclusione di tutte le edizioni previste (che saranno almeno 6) volte a promuovere la cultura del rischio nelle strutture centrali (i destinatari saranno circa 450 funzionari con posizione organizzativa) e invio al Direttore generale di consuntivazione del progetto	DC INTERNAL AUDIT RISK MANAGEMENT COMPLIANCE E ANTIFRODE	DC Formazione e Accademia Inps	100
PL2025_DCISFG_1	Implementazione delle modalità di comunicazione con le Strutture Territoriali mediante la piattaforma trasversale di gestione dei ticket "REMEDY"	Al fine di migliorare i canali di contatto con le strutture periferiche per una corretta gestione delle problematiche di carattere amministrativo e informatico, si prevede l'implementazione della gestione dei ticket "REMEDY" per due prestazioni di competenza della Direzione (BONUS ASILO NIDO, ASSEGNO SOCIALE)	Messaggio Hermes di avvio della sperimentazione della piattaforma trasversale di gestione dei ticket T "REMEDY" integrata per le prestazioni BONUS ASILO NIDO E ASSEGNO SOCIALE con il coinvolgimento di almeno 4 Direzioni Regionali	DC INCLUSIONE E SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA E ALLA GENITORIALITA'	DC Tecnologia Informatica e Innovazione	100
PL2025_DCO_1	Analisi dei carichi e dei processi di lavoro ai fini della individuazione di prodotti ad alto impatto e bassa frequenza con conseguente incremento polarizzazioni	Analisi funzionale delle attività lavorative polarizzabili, nell'ambito dell'area servizi, utilizzando metaprocesso come fattore abilitante, verifica dei Poli esistenti per l'eventuale razionalizzazione in ottica di valore pubblico	Trasmissione con nota PEI alla Segreteria del DG di un documento finale nel quale vengono individuati i nuovi poli attivabili utilizzando metaprocesso come fattore abilitante, i Poli oggetto di eventuale razionalizzazione, e definita la proposta dei criteri per la rilevazione diretta ed automatizzata dei volumi di produzione dei nuovi poli attivabili e delle risorse necessarie ed impiegate sui poli.	DC ORGANIZZAZIONE	DC Pianificazione e Controllo di Gestione	100
PL2025_DCPI_1	Piattaforma di monitoraggio delle attività di gestione Amministrativa e di Supporto ai processi di valorizzazione relative agli immobili dell'Istituto.	Realizzazione di un cruscotto/portale (Internet) di monitoraggio e di interscambio di informazioni e documenti relativi alle attività contrattuali e operative afferenti alla gestione Amministrativa ed al Supporto ai processi di valorizzazione. Il cruscotto sarà fruibile in modalità web, sia dal Gestore degli immobili, sia degli uffici dell'Istituto.	Condivisione con nota PEI del documento di analisi amministrativa/funzionale per le attività afferenti alla gestione Amministrativa ed al Supporto ai processi di valorizzazione	DC PATRIMONIO		100
PL2025_DCRSCUA_1	Smaltimento materiale cartaceo (Documentazione procedure di gara, budget e pagamenti) in giacenza presso l'archivio di Via Ciro il Grande e relativo alle attività che interessano il personale di tutte le Aree della Direzione.	Smaltimento materiale cartaceo (Documentazione procedure di gara, budget e pagamenti) in giacenza presso l'archivio di Via Ciro il Grande e relativo alle attività che interessano il personale di tutte le Aree della Direzione.	Comunicazione con nota PEI alla DC PCG dell'avvenuto completamento dell'attività di scarto del 70% del materiale cartaceo da sottoporre ad analisi, ovvero di 106 metri lineari.	DC RISORSE STRUMENTALI E CENTRALE UNICA ACQUISTI		100
PL2025_DCSPD_1	Gestione convenzione incentivo under 35 (art. 28 del d.l. 48/2023, conv. dalla l. 85/23)	Predisposizione istruttoria delle domande ricevute dall'Istituto, in applicazione della Convenzione	Comunicazione con nota PEI alla DCPCG dell'avvenuta trasmissione dell'esito dell'istruttoria del 100% delle domande ricevute al Dipartimento per le politiche in favore delle persone con disabilità della Presidenza del Consiglio	DC SALUTE E PRESTAZIONI DI DISABILITA'		100
PL2025_DCSR_1	Studio relativo ai beneficiari delle prestazioni di inclusione sociale e lavorativa del D.L. n. 48	Studio relativo ai beneficiari delle prestazioni di inclusione sociale e lavorativa del D.L. n. 48	Analisi amministrativa, Studio quali-quantitativo. Trasmissione dello Studio, con nota PEI, alla Direzione centrale Pianificazione e controllo di gestione	DC STUDI E RICERCHE	CG Statistico Attuariale-DC Inclusione e Sostegno alla Famiglia e alla Genitorialità	100

Progetti Locali 2025

Codice Progetto	Titolo Progetto	Descrizione Progetto	Obiettivo KPI al 31/12/2025	Capofila	Corresponsabili	% Avanzamento
PL2025_DST_1	Polo nazionale Vigili del fuoco: avvio controllo del processo produttivo di primo livello sul Trattamento di fine servizio, Pensioni, Riscatti, Ricongiunzioni e Prestiti" e mitigazione dei rischi operativi	Il progetto prevede lavvio in modo strutturato delle attivit di controllo del processo produttivo di I livello su Trattamento di fine servizio Pensioni, Riscatti, Ricongiunzioni e Prestiti in carico al Polo nazionale dei VV.F., costituito presso la DST. Limplementazione di tale attivit resa necessaria dallaccentramento di questa tipologia di lavorazione e dallattribuzione di competenza esclusiva con relativa autonomia contabile, in ottemperanza alle disposizioni interne dellIstituto. La citata attivit produttiva espone llstituto ai seguenti, diversi tipi di rischio: operativo, reputazionale, strategico, compliance.Si ritiene, quindi, utile intraprendere tale CPP per consentire di mettere in campo tutte le azioni necessarie volte alla mitigazione dei rischi indicati.	Attestazione di regolarit a cura del responsabile di settore, a seguito di controlli di primo livello, sul 1% delle pratiche lavorate del Polo nazionale VV.F. nellanno 2025 di:"Trattamento di fine servizio, codice modello 220J00 (Validazione TFS prima liquidazione),"Pensioni, codici modello: ANJMIL (Pensioni di anzianit militari), ANJSTA (Pensioni di anzianit Stato), PRJMIL (Pensioni di privilegio militari), VEJMIL (Pensioni di vecchiaia militari), VEJSTA (Pensioni di vecchiaia Stato),Riscatti codice modello RISJPO (Riscatto pensione prima lavorazione),Ricongiunzioni codici modello RICJPO (Ricongiunzione onerosa prima lavorazione), 02AJ00 (RICONGIUNZIONI NON ONEROSE), 030J00 (RICONGIUNZIONI IN USCITA),Prestiti, codici modello 510J00 (PICCOLI PRESTITI), 520J00(PRESTITI PLURIENNALI).	D. SERVIZI AL TERRITORIO		100
PL2025_DST_2	Mappatura della presenza territoriale dell'Istituto in funzione di specificit socio-economiche critiche (fragilit, digital divide, povert, contesti svantaggiati)"	Rilevazione strutturata della presenza a livello locale di iniziative, accordi, convenzioni, collaborazioni, finalizzati a fronteggiare le problematiche determinate da criticit socio economiche specifiche, nonch a verificare lo stato dellarte di tali attivit, allo scopo di realizzare una mappatura a livello nazionale omogenea , anche con riguardo alla presenza di eventuali aree/profili di criticit e/o di forza (expertise, ecc.) caratteristici di ciascun territorio.	Comunicazione con nota PEI alla DCPCG dell'avvenuta mappatura degli eventi segnalati/non segnalati da parte delle 20 DR + 3 DCM, relativi alle 20 regioni italiane (Target=20)	D. SERVIZI AL TERRITORIO		100

REGIONE	RSU E PROGETTI	RISULTATO
ABRUZZO	RSU AVEZZANO	124,57
ABRUZZO	RSU CHIETI	130,10
ABRUZZO	RSU DIREZIONE REGIONALE ABRUZZO	124,57
ABRUZZO	RSU L'AQUILA	124,57
ABRUZZO	RSU PESCARA	124,57
ABRUZZO	RSU SULMONA	124,57
ABRUZZO	RSU TERAMO	124,57
BASILICATA	RSU DIREZIONE REGIONALE BASILICATA	122,91
BASILICATA	RSU MATERA	122,91
BASILICATA	RSU POTENZA	122,91
CALABRIA	RSU CATANZARO	129,50
CALABRIA	RSU CORIGLIANO-ROSSANO	129,50
CALABRIA	RSU COSENZA	129,50
CALABRIA	RSU CROTONE	129,50
CALABRIA	RSU DIREZIONE REGIONALE CALABRIA	129,50
CALABRIA	RSU LAMEZIA TERME	129,50
CALABRIA	RSU REGGIO CALABRIA	129,50
CALABRIA	RSU VIBO VALENTIA	129,50
CAMPANIA	RSU AVELLINO	118,06
CAMPANIA	RSU AVERSA	116,80
CAMPANIA	RSU BATTIPAGLIA	118,06
CAMPANIA	RSU BENEVENTO	118,06
CAMPANIA	RSU CASERTA	116,80
CAMPANIA	RSU DIREZIONE REGIONALE CAMPANIA	118,06
CAMPANIA	RSU NOCERA INFERIORE	118,06
CAMPANIA	RSU SALERNO	118,06
DCM MILANO	RSU DCM Milano	113,40
DCM MILANO	RSU LEGNANO	113,40
DCM MILANO	RSU MILANO	113,40
DCM MILANO	RSU MILANO CENTRO	113,40
DCM MILANO	RSU MILANO EST	113,40
DCM MILANO	RSU MILANO NORD	113,40
DCM MILANO	RSU MILANO SUD	113,40
DCM MILANO	RSU SESTO S. GIOVANNI	113,40
DCM NAPOLI	RSU CASTELLAMMARE	123,09
DCM NAPOLI	RSU DCM Napoli	109,64
DCM NAPOLI	RSU NAPOLI	134,66

REGIONE	RSU E PROGETTI	RISULTATO
DCM NAPOLI	RSU NAPOLI SOCCAVO	123,10
DCM NAPOLI	RSU NAPOLI VOMERO	116,89
DCM NAPOLI	RSU NOLA	123,30
DCM NAPOLI	RSU POZZUOLI	123,10
DCM ROMA	RSU CIVITAVECCHIA	131,09
DCM ROMA	RSU DCM Roma	108,95
DCM ROMA	RSU LIDO DI OSTIA	126,31
DCM ROMA	RSU POMEZIA	150,00
DCM ROMA	RSU ROMA AURELIO	131,09
DCM ROMA	RSU ROMA CASILINO PRENESTINO (FM)	117,30
DCM ROMA	RSU ROMA EUR (FM)	126,31
DCM ROMA	RSU ROMA FLAMINIO (FM)	131,09
DCM ROMA	RSU ROMA MONTESACRO (FM)	139,56
DCM ROMA	RSU ROMA MONTEVERDE GIANICOLENSE	126,31
DCM ROMA	RSU ROMA TUSCOLANO	150,00
EMILIA ROMAGNA	RSU BOLOGNA	127,40
EMILIA ROMAGNA	RSU CESENA	127,40
EMILIA ROMAGNA	RSU DIREZIONE REGIONALE EMILIA ROMAGNA	127,40
EMILIA ROMAGNA	RSU FERRARA	127,40
EMILIA ROMAGNA	RSU FORLÌ	127,40
EMILIA ROMAGNA	RSU IMOLA	127,40
EMILIA ROMAGNA	RSU MODENA	127,40
EMILIA ROMAGNA	RSU PARMA	127,40
EMILIA ROMAGNA	RSU PIACENZA	127,40
EMILIA ROMAGNA	RSU RAVENNA	127,40
EMILIA ROMAGNA	RSU REGGIO EMILIA	127,40
EMILIA ROMAGNA	RSU RIMINI	127,40
FRIULI VENEZIA GIULIA	RSU DIREZIONE REGIONALE FRIULI VENEZIA GIULIA	114,33
FRIULI VENEZIA GIULIA	RSU GORIZIA	114,33
FRIULI VENEZIA GIULIA	RSU PORDENONE	114,33
FRIULI VENEZIA GIULIA	RSU TRIESTE	114,33
FRIULI VENEZIA GIULIA	RSU UDINE	114,33
LAZIO	RSU CASSINO	110,00
LAZIO	RSU DIREZIONE REGIONALE LAZIO	110,00
LAZIO	RSU FROSINONE	110,00
LAZIO	RSU LATINA	110,00
LAZIO	RSU RIETI	110,00

REGIONE	RSU E PROGETTI	RISULTATO
LAZIO	RSU VITERBO	110,00
LIGURIA	RSU DIREZIONE REGIONALE LIGURIA	123,47
LIGURIA	RSU GENOVA	115,16
LIGURIA	RSU GENOVA PONENTE	115,16
LIGURIA	RSU IMPERIA	115,16
LIGURIA	RSU LA SPEZIA	115,16
LIGURIA	RSU SAVONA	115,16
LIGURIA	RSU SESTRI LEVANTE	115,16
LOMBARDIA	RSU BERGAMO	124,33
LOMBARDIA	RSU BRESCIA	124,33
LOMBARDIA	RSU COMO	124,33
LOMBARDIA	RSU CREMONA	124,33
LOMBARDIA	RSU DIREZIONE REGIONALE LOMBARDIA	124,33
LOMBARDIA	RSU LECCO	124,33
LOMBARDIA	RSU LODI	124,33
LOMBARDIA	RSU MANTOVA	124,33
LOMBARDIA	RSU MONZA	124,33
LOMBARDIA	RSU PAVIA	124,33
LOMBARDIA	RSU SONDRIO	124,33
LOMBARDIA	RSU VARESE	124,33
MARCHE	RSU ANCONA	125,67
MARCHE	RSU ASCOLI PICENO	117,29
MARCHE	RSU DIREZIONE REGIONALE MARCHE	119,59
MARCHE	RSU FERMO	125,67
MARCHE	RSU MACERATA	118,74
MARCHE	RSU PESARO	117,46
MOLISE	RSU CAMPOBASSO	120,60
MOLISE	RSU DIREZIONE REGIONALE MOLISE	120,60
MOLISE	RSU ISERNIA	120,60
PIEMONTE	RSU ALESSANDRIA	119,78
PIEMONTE	RSU ASTI	119,78
PIEMONTE	RSU BIELLA	119,78
PIEMONTE	RSU COLLEGNO	119,78
PIEMONTE	RSU CUNEO	119,78
PIEMONTE	RSU DIREZIONE REGIONALE PIEMONTE	119,78
PIEMONTE	RSU IVREA	119,78
PIEMONTE	RSU MONCALIERI	119,78

REGIONE	RSU E PROGETTI	RISULTATO
PIEMONTE	RSU NOVARA	119,78
PIEMONTE	RSU PINEROLO	119,78
PIEMONTE	RSU TORINO	119,78
PIEMONTE	RSU TORINO NORD	119,78
PIEMONTE	RSU VERBANO-CUSIO-OSSOLA	119,78
PIEMONTE	RSU VERCELLI	119,78
PUGLIA	RSU ANDRIA	131,23
PUGLIA	RSU BARI	134,98
PUGLIA	RSU BRINDISI	127,48
PUGLIA	RSU CASARANO	136,86
PUGLIA	RSU DIREZIONE REGIONALE PUGLIA	131,23
PUGLIA	RSU FOGGIA	131,23
PUGLIA	RSU LECCE	136,86
PUGLIA	RSU TARANTO	131,23
SARDEGNA	RSU CAGLIARI	132,29
SARDEGNA	RSU DIREZIONE REGIONALE SARDEGNA	132,29
SARDEGNA	RSU IGLESIAS	132,29
SARDEGNA	RSU NUORO	132,29
SARDEGNA	RSU OLBIA	115,30
SARDEGNA	RSU ORISTANO	117,58
SARDEGNA	RSU SASSARI	115,30
SICILIA	RSU AGRIGENTO	113,13
SICILIA	RSU CALTANISSETTA	114,68
SICILIA	RSU CATANIA	120,82
SICILIA	RSU DIREZIONE REGIONALE SICILIA	117,30
SICILIA	RSU ENNA	121,65
SICILIA	RSU MESSINA	118,69
SICILIA	RSU NOTO	114,06
SICILIA	RSU PALERMO	114,64
SICILIA	RSU PALERMO SUD	114,64
SICILIA	RSU RAGUSA	120,51
SICILIA	RSU SCIACCA	113,13
SICILIA	RSU SIRACUSA	114,06
SICILIA	RSU TRAPANI	110,37
TOSCANA	RSU AREZZO	112,39
TOSCANA	RSU DIREZIONE REGIONALE TOSCANA	103,20
TOSCANA	RSU EMPOLI	112,69

REGIONE	RSU E PROGETTI	RISULTATO
TOSCANA	RSU FIRENZE	107,48
TOSCANA	RSU GROSSETO	110,02
TOSCANA	RSU LIVORNO	105,31
TOSCANA	RSU LUCCA	111,11
TOSCANA	RSU MASSA CARRARA	112,88
TOSCANA	RSU PIOMBINO	115,75
TOSCANA	RSU PISA	111,98
TOSCANA	RSU PISTOIA	121,92
TOSCANA	RSU PRATO	109,27
TOSCANA	RSU SIENA	121,92
TRENTINO ALTO ADIGE	RSU BOLZANO	101,12
TRENTINO ALTO ADIGE	RSU DIREZIONE REGIONALE TRENTINO ALTO ADIGE	110,54
TRENTINO ALTO ADIGE	RSU TRENTO	114,88
UMBRIA	RSU CITTÀ DI CASTELLO	136,47
UMBRIA	RSU DIREZIONE REGIONALE UMBRIA	136,47
UMBRIA	RSU PERUGIA	136,47
UMBRIA	RSU TERNI	136,47
VALLE D'AOSTA	RSU DIREZIONE REGIONALE VALLE D'AOSTA	117,67
VENETO	RSU BELLUNO	134,67
VENETO	RSU DIREZIONE REGIONALE VENETO	134,67
VENETO	RSU PADOVA	134,67
VENETO	RSU ROVIGO	134,67
VENETO	RSU SAN DONÀ DI PIAVE	134,67
VENETO	RSU TREVISO	134,67
VENETO	RSU VENEZIA	134,67
VENETO	RSU VERONA	122,39
VENETO	RSU VICENZA	134,67