

Approfondimento 1: panoramica dell'Istituto

Una panoramica dell'Istituto: "Cosa facciamo"

L'INAIL - Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro - persegue una pluralità di obiettivi: ridurre, attraverso un'intensa attività dedicata alla salute e sicurezza sul lavoro, il fenomeno infortunistico e tecnopatologico, assicurare i lavoratori che svolgono lavorazioni a rischio, garantire il reinserimento nella vita lavorativa degli infortunati sul lavoro.

L'assicurazione - obbligatoria per tutti i datori di lavoro che occupano dipendenti e parasubordinati nelle attività individuate dalla legge come rischiose - tutela i lavoratori contro i danni derivanti da infortuni e malattie professionali causati dall'attività lavorativa; detta tutela, per il principio dell'automaticità delle prestazioni, comprende anche i casi in cui il premio assicurativo non sia stato regolarmente versato.

L'assicurazione, inoltre, esonera il datore di lavoro dalla responsabilità civile conseguente ai danni subiti dai propri dipendenti, salvo i casi in cui abbia commesso reati in violazione delle norme sulla prevenzione.

La tutela nei confronti dei lavoratori, anche a seguito delle recenti innovazioni normative, ha assunto sempre più le caratteristiche di un sistema integrato, che va dagli interventi di prevenzione nei luoghi di lavoro, alle prestazioni sanitarie ed economiche, alle cure, alla riabilitazione e al reinserimento nella vita sociale e lavorativa.

L'attività di prevenzione nei luoghi di lavoro è realizzata sui versanti dell'informazione, della formazione, dell'assistenza e consulenza alle imprese, della promozione della "cultura della prevenzione", nonché del sostegno alle imprese che investono in sicurezza attraverso programmi di finanziamenti e agevolazioni tariffarie.

In linea con le direttive sull'E-governement, l'Istituto - da sempre attento alle esigenze dell'utenza - realizza e promuove presso cittadini e aziende nuovi servizi on-line accessibili tramite lo sportello virtuale "Punto Cliente" presente sul sito www.inail.it.

Prevenzione nei luoghi di lavoro

L'INAIL, consapevole del ruolo strategico della prevenzione, ha incentrato su di essa la propria mission aziendale mettendo in atto politiche di innovazione e di potenziamento del Territorio, al fine di realizzare le condizioni necessarie a svolgere al meglio i compiti affidatigli dal legislatore, nell'ambito di un sistema di interazioni con le Istituzioni e con le Parti Sociali e di collaborazioni con gli Organismi che operano nel settore. Tali logiche sono oggi consolidate con l'integrazione di ruoli e competenze dell'ISPESL e dell'IPSEMA, a seguito della L. n. 122/2010, che ha attribuito all'INAIL le funzioni già svolte dai suddetti Istituti.

I servizi erogati dall'INAIL in materia prevenzionale sono reperibili sul sito: www.inail.it-sezione SICUREZZA SUL LAVORO.

Il sistema informativo integrato per la prevenzione

L'INAIL è impegnato in particolare nello sviluppo di azioni finalizzate alla progressiva costruzione di un "sistema informativo integrato per la prevenzione nei luoghi di lavoro", fondato su costanti collaborazioni e interazioni tra Istituzioni. Le azioni sono basate su logiche di coinvolgimento partecipativo di tutti i soggetti Istituzionali e Parti Sociali, secondo i diversi ruoli, per rispondere alle esigenze di programmazione e pianificazione delle politiche di prevenzione e sicurezza sul lavoro, a livello nazionale e locale. A suo tempo l'Istituto ha promosso e realizzato, con le Regioni e l'ISPESL, un progetto di cooperazione finalizzato alla conoscenza del fenomeno infortunistico, denominato "Flussi Informativi", attivando al contempo strumenti di monitoraggio per la verifica della qualità e della fruibilità dei dati. Il Nuovo Testo Unico - Decreti legislativi n. 81/2008 e n. 106/2009 - in materia di salute e sicurezza sul lavoro istituisce il "Sistema Informativo Integrato Nazionale per la Prevenzione" (SINP), in linea di continuità con i "Flussi informativi", costituito dai Ministeri del Lavoro e delle Politiche Sociali, della Salute e dell'Interno, dalle Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano, e dall'INAIL, al quale il legislatore ha affidato un ruolo centrale a garanzia della gestione tecnica ed informatica.

Il sistema della bilateralità

Nel sistema prevenzionale la bilateralità rappresenta la cerniera fondamentale nelle problematiche inerenti alla gestione della sicurezza sul lavoro.

In linea con l'evoluzione normativa (Decreto legislativo n. 81/2008 e s.m.i.) - che potenzia la pariteticità - e in termini di continuità e sviluppo di quanto realizzato in tale direzione, l'INAIL è impegnato a consolidare il proprio ruolo di sostegno attraverso l'impostazione sistematica di relazioni collaborative, in particolare, nei riguardi delle medie, piccole e micro imprese e di quelle artigiane e agricole.

La formazione

L'INAIL realizza - attraverso una rete di poli formativo a livello centrale e territoriale - percorsi formativi per specifici settori lavorativi del sistema privato e del sistema pubblico e sono rivolti alle figure professionali coinvolte nella prevenzione a diversi livelli di ruolo e competenze. In particolare nelle piccole e medie imprese, l'INAIL promuove l'adozione di Sistemi di Gestione della Sicurezza sul Lavoro attraverso

Approfondimento 1: panoramica dell'Istituto

percorsi formativi per progettisti e auditor di tali sistemi, sulla base delle "Linee guida" elaborate in collaborazione con le Istituzioni competenti e con le Parti Sociali più rappresentative. In particolare per la formazione obbligatoria dei Responsabili e degli Addetti ai Servizi di Prevenzione e Protezione, l'Istituto ha in atto una specifica offerta formativa con erogazione di corsi a calendario.

L'assistenza e la consulenza

Nell'ambito delle logiche di sistema indicate dalla recente normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, l'INAIL, insieme con gli altri operatori della prevenzione, fornisce assistenza e consulenza ai diversi settori produttivi, per lo sviluppo di progetti finalizzati a ridurre i costi economici, sociali ed assicurativi, attraverso il miglioramento delle condizioni di sicurezza negli ambienti di lavoro.

In particolare, l'Istituto, attraverso accordi di collaborazione con Parti sociali ed Organismi bilaterali, promuove l'adozione di Sistemi per la Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL) e la diffusione di soluzioni tecniche e organizzative, per contribuire a sostenere le imprese nel progressivo miglioramento dei livelli qualitativi della prevenzione nei luoghi di lavoro.

Gli incentivi economici in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro

Tra i diversi strumenti in materia di prevenzione, un rilievo peculiare riveste il sostegno economico alle imprese che si impegnano in percorsi di miglioramento per la salvaguardia della salute dei lavoratori. Il nuovo Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro attribuisce all'INAIL - ai sensi dell'art. 11 c.5 - la funzione istituzionale primaria di finanziare, con risorse proprie, progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Dal 2010 l'Istituto ha innovato radicalmente il sistema di finanziamento, semplificando e velocizzando la procedura di erogazione.

A tal fine è stato introdotto l'impiego della "procedura a sportello" che consente l'invio telematico delle domande di incentivo e la selezione dei progetti confezionati sulla base di caratteristiche predeterminate nell'ordine cronologico di presentazione.

Le agevolazioni tariffarie per le imprese

L'INAIL sostiene l'impegno delle imprese che promuovono iniziative che vanno oltre l'assolvimento degli obblighi posti dalla normativa vigente in materia di sicurezza e salute sul lavoro, favorendo tra l'altro l'adozione spontanea di modelli di gestione eticamente sostenibili e socialmente responsabili.

Infatti, le aziende che hanno realizzato interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli minimi previsti dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i., possono chiedere la riduzione del tasso medio di tariffa (art. 24 del D.M. 12 dicembre 2000, come riscritto dal D.M. 3 dicembre 2010), utilizzando il modello OT24, pubblicato sul sito internet dell'INAIL.

La promozione della cultura della prevenzione tra i giovani

Da oltre un decennio l'Istituto collabora con le Istituzioni competenti (Ministeri, Regioni, Enti Pubblici) per la promozione tra i giovani della cultura della salute e della sicurezza negli ambienti di vita, studio e lavoro. Nell'ambito di tale competenza vengono realizzate iniziative mirate per il mondo della scuola (campagne, materiale informativo, mostre itineranti, giochi didattici,...) che si prefiggono di sviluppare nei giovani un corretto approccio alla tematica della salute e sicurezza e di orientare le future scelte professionali, attraverso campagne informative/divulgative.

L'informazione

L'INAIL contribuisce a divulgare le conoscenze nel campo della sicurezza e salute sul lavoro anche attraverso:

- la realizzazione di convegni, seminari e workshop su tematiche generali e specifiche
- la realizzazione e distribuzione di pubblicazioni, audiovisivi e software
- la promozione di studi e ricerche sia sulle dinamiche del fenomeno infortunistico in generale, sia su specifiche aree di rischio.

I prodotti sono reperibili sul sito dell'Istituto www.inail.it

Il rapporto assicurativo

L'INAIL tutela il lavoratore contro i danni fisici ed economici derivanti da infortuni e malattie causati dall'attività lavorativa ed esonera il datore di lavoro assicurato dalla responsabilità civile conseguente all'evento lesivo subito dai propri dipendenti e parasubordinati, salvo i casi in cui, in sede penale o, se occorre, in sede civile, sia riconosciuta la sua responsabilità per reato commesso in violazione delle norme di prevenzione e igiene sul lavoro.

Il rapporto assicurativo si costituisce di diritto automaticamente ed indipendentemente dalla volontà delle parti, nel momento in cui coesistono:

- una condizione di carattere oggettivo relativa allo svolgimento delle lavorazioni il cui esercizio da parte dei lavoratori che vi sono addetti è individuato dalla legge come fonte di rischio per costoro;

Approfondimento 1: panoramica dell'Istituto

- una condizione di carattere soggettivo individuata dalla legge in una serie di categorie di persone soggette all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali. Normalmente, però, il rapporto assicurativo si instaura con la presentazione all'INAIL della denuncia di esercizio.

Anche in assenza di tale denuncia, però, il lavoratore è comunque tutelato sin dall'inizio dell'attività protetta in base al principio dell'automaticità delle prestazioni che garantisce al lavoratore il diritto di ottenere comunque le prestazioni infortunistiche.

L'obbligo assicurativo

All'assicurazione sono tenuti obbligatoriamente tutti i datori di lavoro, ossia le persone e gli enti privati e pubblici, compresi lo Stato e gli enti locali, che occupano lavoratori dipendenti e parasubordinati nelle attività che la legge individua come rischiose. Gli artigiani, i pescatori autonomi e associati in cooperative e compagnie della piccola pesca nonché i lavoratori autonomi dell'agricoltura sono tenuti ad assicurare anche se stessi.

Obbligati all'assicurazione INAIL, però, sono anche altri soggetti i quali non si identificano con gli imprenditori. Si tratta di società cooperative e ogni altro tipo di società, anche di fatto, compagnie portuali, di scuole o istituti di ogni ordine e grado ed enti gestori dei corsi di qualificazione professionale, case di cura e istituti di pena, società sportive professionistiche, committenti di lavoro parasubordinato, agenzie di somministrazione, possessori di apparecchi radiologici funzionanti e/o di sostanze radioattive in uso, etc. secondo quanto previsto dal Testo Unico e dalle leggi speciali.

La legge n. 493/99 ha introdotto l'obbligo assicurativo anche per le attività svolte in ambito domestico, senza vincolo di subordinazione e a titolo gratuito, finalizzate alla cura del nucleo familiare e dell'ambiente domestico in cui dimora il nucleo familiare (c.d. assicurazione delle/dei casalinghe/i).

La Legge delega n. 30/2003 ha introdotto le prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio poi disciplinate dal Decreto legislativo n. 276/2003.

Per prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio si intendono attività lavorative che soddisfano esigenze occasionali a carattere saltuario che non determinano compensi superiori a 5.000 Euro in ragione di anno solare per ciascun committente.

Possono avvalersi di prestatori di lavoro occasionale di tipo accessorio in qualità di committenti: famiglie, enti senza fini di lucro, soggetti non imprenditori, imprese familiari, imprenditori agricoli, imprenditori operanti in tutti i settori, committenti pubblici ed, in particolare, enti locali.

Il pagamento della prestazione avviene attraverso i cosiddetti voucher (buoni lavoro), che garantiscono, oltre alla retribuzione, anche la copertura previdenziale presso l'INPS e quella assicurativa presso l'INAIL.

L'acquisto e la riscossione dei buoni-lavoro avviene mediante:

- Procedura di acquisto presso le tabaccherie autorizzate/Punto PEA
- Procedura cartacea
- Procedura telematica

Classificazione dei datori di lavoro

I datori di lavoro sono inquadrati in quattro gestioni cui corrispondono quattro tariffe con distinti tassi di premio per ciascuna delle lavorazioni comprese nella specifica gestione tariffaria.

Le gestioni sono:

- industria
- artigianato
- terziario
- altre attività.

Le attività rischiose

Sono ritenute rischiose le attività svolte con macchine, apparecchi a pressione, macchine e impianti elettrici o termici, le attività svolte in ambienti organizzati per opere e servizi in cui si fa uso di macchine e le attività complementari o sussidiarie alle attività rischiose.

L'obbligo assicurativo si estende anche a coloro che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si espongono al rischio connesso con l'ambiente in cui operano tali macchine, apparecchi o impianti (rischio ambientale).

Inoltre la legge indica specificatamente un elenco di lavorazioni oggettivamente pericolose per le quali c'è una presunzione assoluta di rischio, ad esempio: lavori edili e stradali, esercizio di magazzini e depositi, nettezza urbana, vigilanza privata, trasporti, allestimento, prova o esecuzione di pubblici spettacoli, ecc..

I lavoratori tutelati

L'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è regolata dal Testo Unico (D.P.R. n. 1124/1965) e da una serie di disposizioni speciali che hanno ampliato il campo di applicazione della tutela, in attuazione dell'art. 38 della Costituzione che afferma il diritto del lavoratore a mezzi adeguati alle esigenze di vita, in caso di infortunio, come in altre situazioni di bisogno (malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione).

Approfondimento 1: panoramica dell'Istituto

In particolare, sono tutelati dall'INAIL tutti coloro che, addetti ad attività rischiose, svolgono un lavoro comunque retribuito alle dipendenze di un datore di lavoro, compresi i sovrintendenti ai lavori, i soci di società e cooperative, i medici esposti a RX, gli apprendisti, i dipendenti che lavorano a computer e registratori di cassa, i parasubordinati, i dirigenti, gli sportivi professionisti dipendenti ecc..

Sono altresì tutelati gli artigiani, i pescatori autonomi e associati in cooperative e compagnie della piccola pesca ed i lavoratori autonomi dell'agricoltura, in quanto proprietari, mezzadri, affittuari nonché i loro coniugi e figli i quali svolgano opera manuale abituale nelle rispettive aziende.

La legge n. 493/99 (assicurazione contro gli infortuni domestici) tutela chi, uomo o donna, in età compresa fra i 18 ed i 65 anni, svolge in ambito domestico ed in via esclusiva (non svolga altri lavori che diano luogo ad una forma di assicurazione obbligatoria di previdenza sociale), un'attività finalizzata alla cura del nucleo familiare e dell'ambiente domestico. Questa attività deve essere gratuita e senza vincolo di subordinazione.

La platea dei prestatori di lavoro occasionale accessorio, in precedenza limitata alle sole fasce a rischio di esclusione sociale, è stata progressivamente ampliata a seguito di diversi interventi normativi, fino a ricomprendere, tendenzialmente, tutti i lavoratori interessati.

La denuncia di esercizio, di variazione, di nuovo lavoro temporaneo e di cessazione

Il datore di lavoro deve denunciare all'INAIL:

- le attività che intende esercitare, fornendo tutti gli elementi e le indicazioni necessari per valutare i rischi da assicurare e per determinare il premio di assicurazione;
- le variazioni dell'attività, di nuovi lavori temporanei, delle sedi dei lavori e dei dati anagrafici;
- la cessazione delle attività assicurate.

Dal 1° aprile 2010 le imprese devono effettuare le denunce di iscrizione, alcuni tipi di denunce di variazione e le denunce di cessazione per fine attività tramite la "Comunicazione Unica" al registro delle imprese, contestualmente alle denunce da presentare alla Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura competente per territorio.

Per l'assicurazione contro gli infortuni domestici l'iscrizione si effettua con il pagamento del premio oppure, per i soggetti per i quali il premio è a carico dello Stato, con la presentazione di apposita autocertificazione, il cui modulo è reperibile presso le Sedi dell'Istituto, i Patronati, le Associazioni delle/dei casalinghe/i e sul sito www.inail.it.

Le comunicazioni obbligatorie di assunzioni/cessazioni

Tutti i datori di lavoro, in caso di assunzione, cessazione, modificazione o proroga del rapporto di lavoro devono effettuare una sola comunicazione per via telematica ai Servizi per l'impiego.

I datori di lavoro domestico (colf e badanti) devono inviare le comunicazioni all'INPS.

Dal 18 agosto 2008, i datori di lavoro, anche artigiani, che intendono impiegare:

- collaboratori e coadiuvanti delle imprese familiari
- coadiuvanti delle imprese commerciali
- soci lavoratori di attività commerciale e di imprese in forma societaria sono tenuti, prima dell'inizio del rapporto di lavoro, alla denuncia nominativa all'INAIL, qualora gli stessi rapporti di lavoro non siano oggetto della comunicazione preventiva di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510 convertito, con modificazioni, nella legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni.

La denuncia nominativa può essere presentata in via telematica o a mezzo fax.

Lavoro occasionale accessorio: comunicazione preventiva all'INAIL

Il committente è tenuto ad effettuare, prima dell'inizio della prestazione di lavoro occasionale accessorio, la comunicazione preventiva all'INAIL, tramite:

- Contact Center Inps/Inail (tel. 803.164)
- Fax gratuito Inail n. 800.657657, reperibile nel sito www.inail.it/Assicurazione/modulistica/modelli in download/lavoro occasionale
- Sito www.inail.it/Sezione Puntocliente, indicando:
- I propri dati anagrafici, la tipologia (di committente) ed il codice fiscale
- I dati anagrafici ed il codice fiscale del prestatore
- Il luogo e le date presunte di inizio e fine della prestazione
- La tipologia dell'attività (codice lavorazione).

L'interoperabilità realizzata con INPS consente, nel caso di acquisto del voucher presso le tabaccherie, di acquisire la comunicazione preventiva in automatico dallo stesso INPS con flusso telematico.

Libro unico del lavoro

I datori di lavoro privati, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, devono istituire e tenere il Libro unico del lavoro, sul quale devono essere iscritti i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi (con o senza progetto) e gli associati in partecipazione con apporto lavorativo.

Il Libro unico del lavoro ha la funzione essenziale di documentare a ogni singolo lavoratore lo stato effettivo del proprio rapporto di lavoro e agli organi di vigilanza lo stato occupazionale dell'impresa.

Approfondimento 1: panoramica dell'Istituto

Il Libro unico del lavoro è tenuto e conservato, in alternativa, presso:

- la sede legale dell'impresa
- lo studio dei consulenti del lavoro o di altro professionista abilitato
- i servizi e i centri di assistenza delle associazioni di categoria delle imprese artigiane e delle altre piccole imprese, anche in forma cooperativa.

Le modalità di tenuta del Libro unico sono:

- elaborazione e stampa meccanografica su fogli mobili, preventivamente numerati in ogni pagina e vidimati dall'INAIL o da soggetti abilitati;
- stampa laser, con autorizzazione preventiva dell'INAIL alla stampa e alla generazione della numerazione automatica;
- su supporti magnetici che garantiscano la consultabilità, la inalterabilità, la integrità dei dati, la sequenzialità cronologica. Questa modalità di tenuta è sottratta agli obblighi di vidimazione e autorizzazione dell'INAIL. Prima della messa in uso, deve essere fatta comunicazione scritta alla Direzione provinciale del lavoro.

Il premio

Il costo dell'assicurazione, chiamato premio, è ad esclusivo carico del datore di lavoro, dell'artigiano, del pescatore autonomo o associato della piccola pesca o del lavoratore autonomo dell'agricoltura in possesso dei requisiti di legge.

Per i lavoratori dipendenti, il premio si calcola sull'importo delle retribuzioni ed in relazione alla pericolosità della lavorazione svolta.

Per gli artigiani sono stabiliti premi speciali unitari annui procapite.

Per i lavoratori autonomi dell'agricoltura il premio consiste in un contributo fisso pro-capite versato all'INPS unitamente agli altri contributi previdenziali.

Per i lavoratori domestici (colf e badanti) il premio è riscosso in forma unificata dall'INPS (i contributi comprendono il premio di assicurazione INAIL).

Per le/i casalinghe/i il premio ammonta a 12,91 euro l'anno e non è frazionabile su base mensile, è esente da oneri fiscali e quindi detraibile dall'IRPEF. Il premio è a carico dello Stato se il reddito dell'assicurato non supera i 4.648,11 euro annui ed il reddito complessivo del nucleo familiare non supera i 9.296,22 euro annui.

Quanto poi ai lavoratori parasubordinati (fra i quali, i collaboratori a progetto, gli amministratori, i sindaci, i revisori di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, i membri di collegi e commissioni, i collaboratori a giornali, riviste, enciclopedie e simili, i collaboratori che eseguono prestazioni occasionali e cioè rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ciascuno di durata non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare e in ogni caso con un compenso che non ecceda l'importo di 5.000 euro all'anno ed i collaboratori pensionati di vecchiaia), il premio viene calcolato in base ai compensi effettivamente percepiti, ma nel rispetto dei minimali e dei massimali di rendita. Il premio assicurativo è per 2/3 (due terzi) a carico del committente e per 1/3 (un terzo) a carico del collaboratore parasubordinato, fermo restando che l'integrale pagamento del premio è effettuato dal committente.

L'autoliquidazione

L'autoliquidazione è il sistema adottato dall'INAIL per il calcolo e il pagamento del premio annuale di assicurazione, composto dalla regolazione dovuta per l'anno precedente e dalla rata anticipata per l'anno in corso.

Il datore di lavoro, entro il 16 febbraio di ogni anno:

- comunica le retribuzioni effettivamente corrisposte nell'anno precedente;
- calcola il premio anticipato per l'anno in corso (rata) e il conguaglio per l'anno precedente (regolazione);
- conteggia il premio di autoliquidazione dato dalla somma algebrica della rata e della regolazione;
- paga il premio di autoliquidazione, in unica soluzione oppure in forma rateale.

Agevolazioni contributive

Specifiche disposizioni normative prevedono per alcuni settori produttivi e per alcune categorie di lavoratori, agevolazioni e riduzioni contributive che consentono al datore di lavoro di versare i premi assicurativi in misura inferiore a quella ordinaria.

DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva)

Il DURC è un certificato che attesta contestualmente la regolarità di un'impresa nei pagamenti e negli adempimenti previdenziali, assistenziali e assicurativi nonché in tutti gli altri obblighi previsti dalla normativa vigente nei confronti di INPS, INAIL e Casse Edili verificati sulla base della rispettiva normativa di riferimento.

Approfondimento 1: panoramica dell'Istituto

Funzione vigilanza INAIL

La funzione di vigilanza dell'INAIL è volta a garantire il rispetto degli obblighi previdenziali e contributivi, con particolare riguardo all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché al contrasto del lavoro sommerso e irregolare.

Il decreto legislativo n. 124 del 23 aprile 2004 ha ampliato l'ambito di competenza del personale ispettivo con l'introduzione dell'attività di prevenzione e promozione, su questioni di ordine generale riguardanti la normativa in materia di lavoro e previdenza, presso i datori di lavoro.

Ai fini della erogazione delle diverse prestazioni previste, i funzionari di vigilanza ispettiva dell'Inail svolgono, inoltre, accertamenti per acquisire le informazioni e i documenti utili all'istruttoria dei casi di:

- infortunio mortale
- malattia professionale
- riconoscimento ai superstiti dei benefici previsti dal "fondo di sostegno per i familiari delle vittime di gravi infortuni sul lavoro".

La tutela dei lavoratori

L'automaticità delle prestazioni

I lavoratori che subiscono un infortunio sul lavoro o contraggono una malattia professionale sono tutelati dall'INAIL mediante l'erogazione di prestazioni economiche, sanitarie ed integrative, anche nel caso in cui il datore di lavoro non ha versato regolarmente il premio assicurativo.

Nei confronti del lavoratore autonomo che al momento dell'infortunio o del verificarsi della malattia professionale non è in regola con il versamento del premio assicurativo, le prestazioni (economiche) non vengono erogate fino all'assolvimento dell'obbligo contributivo.

L'assicurazione contro gli infortuni in ambito domestico non prevede l'automaticità delle prestazioni: le/i casalinghe/i che hanno riportato un infortunio in ambito domestico non hanno diritto alle prestazioni se al momento dell'evento lesivo non sono iscritte all'assicurazione.

Danno biologico

Il D.Lgs. n. 38 del 23 febbraio 2000 ha introdotto nell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali la valutazione del "danno biologico permanente" quale lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico legale, della persona.

Il nuovo regime indennitario riguarda gli infortuni che si sono verificati e le malattie professionali denunciate a partire dal 25 luglio 2000. Per gli eventi lesivi precedenti tale data, continua ad essere erogata la rendita diretta per inabilità permanente di cui al Testo Unico (D.P.R. 1124/1965).

Tale regime indennitario non riguarda l'assicurazione contro gli infortuni in ambito domestico.

Le forme di tutela

Attraverso l'erogazione delle prestazioni, l'INAIL assicura ai lavoratori infortunati o affetti da malattie professionali:

- l'indennità per la mancata retribuzione
- l'indennizzo per danno permanente dell'integrità psicofisica ("danno biologico")
- l'indennizzo per le conseguenze patrimoniali
- il massimo recupero possibile della salute e delle potenzialità lavorative
- l'indennizzo ai familiari in caso di morte.

Agli assicurati in ambito domestico (casalinghe/i) viene corrisposta una rendita proporzionale all'inabilità subita a causa di infortunio, purché risulti uguale o superiore al 33% e, per gli infortuni verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2007, non inferiore al 27%.

Dal 17 maggio 2006 la tutela assicurativa è estesa anche ai casi di infortunio mortale per cui a partire da tale data, nel caso in cui dall'infortunio derivi la morte dell'assicurato, ai superstiti spetta una rendita calcolata sulla retribuzione convenzionale nel settore industria e l'assegno funerario.

Le prestazioni

Indennità per inabilità temporanea assoluta

Nei casi in cui l'inabilità comporti l'astensione dal lavoro per più di tre giorni, l'INAIL paga un'indennità giornaliera.

L'indennità viene erogata a partire dal quarto giorno successivo alla data di infortunio o di manifestazione della malattia professionale fino alla guarigione clinica ed è calcolata sulla retribuzione giornaliera: 60% fino al 90° giorno e 75% dal 91° giorno fino alla guarigione clinica.

Nessuna indennità per inabilità temporanea è prevista nell'assicurazione per infortuni in ambito domestico (casalinghe/i).

Avuto riguardo alla natura sostitutiva di reddito, la prestazione è soggetta a IRPEF.

Rendita diretta per inabilità permanente (fino al 24 luglio 2000)

Approfondimento 1: panoramica dell'Istituto

L'INAIL corrisponde una rendita mensile al lavoratore al quale, a seguito di infortunio o malattia professionale, viene riconosciuto un grado di inabilità superiore al 10%.

La rendita decorre dal giorno successivo alla guarigione clinica e viene erogata per tutta la vita, a condizione che, entro i termini previsti per la revisione (10 anni in caso di infortunio, 15 anni in caso di malattia professionale), il grado di inabilità non diventi inferiore all'11%.

Quando il grado di inabilità definitivamente residuo risulta superiore al 10% e inferiore al 16%, viene liquidata una somma pari al valore capitale in un'unica soluzione, a estinzione di ogni diritto, salvo quello relativo alla fornitura delle protesi.

La prestazione non è soggetta a IRPEF.

Indennizzo del danno biologico (dal 25 luglio 2000)

L'art. 13 del D.Lgs. 38/2000 stabilisce che in caso di danno biologico, definito come "lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico-legale, della persona", la rendita diretta di cui al Testo Unico è sostituita dalla erogazione di un indennizzo.

I requisiti per avere diritto alla prestazione sono:

- causa lavorativa dell'infortunio o della malattia
- grado di menomazione dell'integrità psicofisica compreso tra il 6% ed il 100%.

Le menomazioni conseguenti alle lesioni psicofisiche sono indennizzate, senza alcun riferimento alla retribuzione, in base a:

- tabella menomazioni
- tabella indennizzo danno biologico

La prestazione è erogata sotto forma di:

- indennizzo in capitale: se il grado di menomazione è pari o superiore al 6% e inferiore al 16%
- indennizzo in rendita: se il grado di menomazione è pari o superiore al 16%.

Nel caso di indennizzo in capitale, oggetto dell'indennizzo è il solo danno biologico.

Nel caso di indennizzo in rendita, oltre al danno biologico viene erogata una quota per l'indennizzo delle conseguenze patrimoniali. Tale ulteriore quota è commisurata al grado di menomazione subita e ad una percentuale - individuata nell'apposita "tabella dei coefficienti" - della retribuzione percepita.

In caso di aggravamento (10 anni in caso di infortunio, 15 anni in caso di malattia professionale) il lavoratore può presentare richiesta di revisione.

La prestazione non è soggetta a IRPEF.

Rendita diretta per gli assicurati in ambito domestico

La rendita, calcolata sulla retribuzione convenzionale annua minima prevista per il settore industria, viene stabilita sulla base delle tabelle allegate al T.U. del 1965 e varia in relazione al grado di invalidità che deve essere uguale o superiore al 33% e, per gli infortuni verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2007, non inferiore al 27%.

Dato che per questa tipologia di infortuni non vale il principio dell'automaticità delle prestazioni, la/il casalinga/o ha diritto alla rendita soltanto per gli infortuni che si sono verificati dal giorno successivo alla data del pagamento del premio o di presentazione della dichiarazione sostitutiva in caso di contributo a carico dello Stato. Questa rendita, inoltre, non è soggetta a revisione per modifica delle condizioni fisiche (miglioramento o peggioramento).

La prestazione non è soggetta a IRPEF.

Rendita ai superstiti degli assicurati in ambito domestico

Per eventi verificatisi dal 17 maggio 2006, nei casi di infortunio mortale, ai superstiti (individuati ai sensi dell'art. 85 del T.U.) viene erogata una rendita calcolata con gli stessi criteri della rendita diretta agli stessi assicurati nonché l'assegno funerario.

Dal 1° gennaio 2008 la rendita è pari a 1.158,32 euro.

La prestazione non è soggetta a IRPEF.

Rendita di passaggio per silicosi asbestosi

I lavoratori affetti da silicosi o asbestosi, che abbandonano la lavorazione nociva per evitare l'aggravamento della malattia, possono chiedere all'INAIL l'assegnazione di una rendita, detta "di passaggio", della durata di un anno, in presenza dei seguenti requisiti:

- eventi precedenti il 1° gennaio 2007: grado di inabilità non superiore al 80%, riconosciuto dall'INAIL secondo le tabelle allegate al T.U.;
- eventi a decorrere dal 1° gennaio 2007: menomazione dell'integrità psico-fisica di grado superiore al 60% riconosciuto dall'INAIL secondo le tabelle allegate al D.Lgs. 38/2000.

La rendita decorre dalla data di effettivo abbandono della lavorazione e può essere erogata una seconda volta - sempre per un anno - entro il termine massimo di 10 anni dalla cessazione della prima, sempreché la nuova lavorazione risulti comunque dannosa.

La prestazione non è soggetta a IRPEF.

Approfondimento 1: panoramica dell'Istituto

Rendita ai superstiti e assegno funerario

In caso di morte del lavoratore per cause conseguenti all'infortunio o alla malattia professionale, l'INAIL corrisponde ai superstiti una rendita mensile che decorre dal giorno successivo alla morte.

Eroga inoltre un assegno per le spese funerarie ai superstiti o a chiunque dimostri di averle sostenute.

L'importo dell'assegno funerario è rivalutato annualmente.

Dal 1° luglio 2011 è pari a 1.936,80 euro.

La prestazione non è soggetta a IRPEF.

Integrazione della rendita diretta

Entro i termini previsti per la revisione del grado di inabilità permanente (10 anni in caso di infortunio, 15 anni in caso di malattia professionale), l'INAIL eroga al lavoratore che deve sottoporsi a cure per il recupero della capacità lavorativa nonché dell'integrità psicofisica, una integrazione della rendita fino ad un massimo del 75% della retribuzione media giornaliera degli ultimi 15 giorni di lavoro.

La prestazione è soggetta a IRPEF.

Assegno per assistenza personale continuativa

Il titolare di rendita di inabilità permanente del 100% che necessita di assistenza personale continuativa in quanto portatore di una delle menomazioni indicate in apposita tabella di legge, può chiedere all'INAIL l'erogazione di questo specifico assegno. Per gli infortuni verificatisi e per le malattie professionali denunciate a decorrere dal 1° gennaio 2007, hanno diritto all'assegno coloro i quali sono affetti da una delle predette menomazioni indipendentemente dal grado.

L'importo dell'assegno è rivalutato annualmente.

Dal 1° luglio 2011 è pari a 483,37 euro.

La prestazione non è soggetta a IRPEF.

Assegno di incollocabilità

I titolari di rendita di età non superiore a 65 anni, se dichiarati incollocabili possono chiedere all'INAIL un assegno di incollocabilità per gli infortuni sul lavoro verificatisi e per le malattie professionali denunciate:

- precedentemente al 1° gennaio 2007: grado di inabilità non inferiore al 34%, riconosciuto dall'INAIL secondo le tabelle allegate al T.U.;
- dal 1° gennaio 2007: menomazione dell'integrità psico-fisica di grado superiore al 20%, riconosciuto dall'INAIL secondo le tabelle allegate al D.Lgs. 38/2000.

L'assegno viene erogato mensilmente a partire dal mese successivo alla presentazione della richiesta.

L'importo dell'assegno è rivalutato annualmente.

Dal 1° luglio 2011 è pari a 239,16 euro.

La prestazione non è soggetta a IRPEF.

Speciale assegno continuativo mensile ai superstiti

L'INAIL corrisponde uno speciale assegno mensile ai superstiti dei titolari di rendita diretta deceduti per cause indipendenti dall'infortunio o dalla malattia professionale nei seguenti casi:

- eventi precedenti il 1° gennaio 2007: decesso del titolare della rendita con un grado di inabilità permanente non inferiore al 65%, riconosciuto dall'INAIL secondo le tabelle allegate al T.U.;
- eventi dal 1° gennaio 2007: decesso del titolare della rendita con un grado di menomazione dell'integrità psico-fisica non inferiore al 48%, riconosciuto dall'INAIL secondo le tabelle allegate al D.Lgs. 38/2000.

L'assegno è pari ad una quota della rendita che percepiva il titolare e tiene conto dei redditi dei familiari superstiti.

La richiesta deve essere presentata all'INAIL entro 180 giorni dalla data della comunicazione ai superstiti, da parte dell'Istituto, della facoltà di ottenere l'assegno.

La prestazione non è soggetta a IRPEF.

Erogazione integrativa per Grandi Invalidi

L'INAIL, alla fine di ogni anno, corrisponde ai Grandi Invalidi una prestazione economica integrativa legata allo stato di bisogno a seguito degli infortuni sul lavoro verificatisi e delle malattie professionali denunciate:

- precedentemente al 1° gennaio 2007, con grado di inabilità compreso tra l'80% e il 100%;
- dal 1° gennaio 2007, con grado di menomazione dell'integrità psico-fisica compreso tra il 60% e il 100%.

Dal 1° gennaio 2010 l'importo della prestazione economica integrativa è pari a:

- 198,02 euro per i Grandi Invalidi;
- 245,99 euro per i Grandi Invalidi con assegno personale continuativo;
- 57,80 euro per i figli di Grandi Invalidi di età non superiore ai 12 anni alla data del 31 dicembre 2010, indipendentemente dal reddito.

L'integrazione viene corrisposta se i Grandi Invalidi non superano un tetto di reddito stabilito annualmente dall'Istituto.

Approfondimento 1: panoramica dell'Istituto

La prestazione non è soggetta a IRPEF.

Brevetto e distintivo d'onore

Ai Grandi Invalidi ed ai Mutilati del lavoro è riconosciuta la seguente prestazione:

- brevetto e distintivo d'onore, di carattere onorifico;
- una somma di denaro differenziata a seconda dell'appartenenza all'una o all'altra categoria.

I requisiti per avere diritto alla prestazione sono:

- cittadinanza italiana
- assenza di condanne penali di durata complessiva superiore a due anni.

Benefici per i familiari delle vittime di infortuni sul lavoro mortali

Con l'istituzione del Fondo di sostegno per i familiari delle vittime di gravi infortuni sul lavoro, l'INAIL eroga ai familiari superstiti dei lavoratori deceduti per infortuni sul lavoro, verificatisi dal 1° gennaio 2007, due tipologie di benefici:

- una somma "una tantum" per i superstiti dei lavoratori non soggetti alla tutela assicurativa ai sensi del T.U. n. 1124/65;
- una somma "una tantum" e un'anticipazione della rendita ai superstiti dei lavoratori soggetti alla tutela assicurativa ai sensi del T.U. n. 1124/65 e ai sensi della L. 493/99 (assicurazione infortuni in ambito domestico). L'anticipazione della rendita ai superstiti è pari a tre mensilità della rendita annua, calcolata sul minimale di legge per la liquidazione delle rendite.

Il Fondo per le vittime dell'amianto

Con l'istituzione del "Fondo per le vittime dell'amianto", l'INAIL eroga una prestazione economica alle vittime che hanno contratto patologie asbesto-correlate per esposizione all'amianto e alla "fibra fiberfrax", riconosciute dall'INAIL o dal soppresso Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA). In caso di morte, la prestazione è corrisposta ai superstiti.

Il beneficio erogato dal Fondo si configura come una prestazione economica aggiuntiva alla rendita diretta, anche unificata, o ai superstiti, erogata dall'INAIL o dall'ex IPSEMA ai sensi del T.U. e s.m.i. ed è fissata in una misura percentuale della rendita stessa. La prestazione è erogata d'ufficio dall'INAIL ed è riconosciuta con decorrenza dal 1° gennaio 2008.

Protesi e presidi

L'INAIL fornisce ai propri assicurati dispositivi e ausili necessari per lo svolgimento della vita quotidiana e di relazione. Il Centro Protesi di Vigorso di Budrio e la sua Filiale di Roma, infatti, realizzano protesi e presidi personalizzati ed altri dispositivi.

Le protesi ed i presidi vengono forniti anche dopo la scadenza dei termini di revisione del grado di inabilità permanente in quanto sono considerati parte integrante del processo di riabilitazione e reinserimento familiare, sociale e occupazionale del soggetto.

Cure termali e soggiorni climatici

Entro i termini di revisione del grado di inabilità permanente e a giudizio del medico dell'INAIL, i lavoratori infortunati o affetti da malattia professionale possono usufruire di cure idrofangotermali e soggiorni climatici nei limiti posti dalla legislazione vigente.

Le spese di viaggio e di soggiorno in alberghi convenzionati sono a carico dell'INAIL sia per l'invalide sia per l'accompagnatore, se viene dimostrata la necessità della sua presenza.

Per gli eventi rientranti nel nuovo regime indennitario relativo al danno biologico, le cure termali ed i soggiorni climatici sono riconosciuti a partire dal grado di menomazione minimo indennizzabile in capitale (6%) ed entro i termini fissati per la richiesta di aggravamento.

Cure ambulatoriali

L'INAIL, a seguito di apposite convenzioni con le Regioni, fornisce nei propri ambulatori sul territorio un servizio di prime cure ai lavoratori infortunati.

Il lavoratore viene assistito per tutto il periodo di inabilità temporanea assoluta.

La riabilitazione e il reinserimento

L'INAIL fornisce ai lavoratori infortunati o affetti da malattie professionali un sistema di tutela globale ed integrata, finalizzato non solo all'indennizzo del danno ma al pieno recupero dell'integrità psico-fisica mediante l'erogazione di prestazioni economiche, sanitarie, riabilitative e di servizio sociale.

L'Istituto ha orientato il proprio impegno verso la creazione di un "modello INAIL di riabilitazione e di integrazione possibile", attraverso il quale la persona con disabilità da lavoro diventa la destinataria di una vasta gamma di interventi finalizzati a favorire il massimo recupero delle funzioni lese e la piena integrazione in ambito familiare, sociale e lavorativo.

Sul fronte esterno, lo sviluppo di iniziative a dimensione collettiva, integrate nelle politiche generali in tema di cura, riabilitazione e reinserimento, permette di realizzare importanti sinergie con gli altri

Approfondimento 1: panoramica dell'Istituto

soggetti istituzionali competenti per legge per un più efficace superamento delle problematiche connesse al fenomeno infortunistico.

In questa ottica, il quadro delle iniziative adottate si sviluppa, a livello centrale e territoriale, secondo modelli organizzativi finalizzati a realizzare un sistema di "rete" organica di servizi e di strutture deputate alla loro erogazione.

La riabilitazione

La funzione riabilitativa svolta dall'Istituto è fondata sul concetto di "presa in carico" del lavoratore infortunato e impegna gli operatori a prendere in considerazione la persona nella sua specificità e complessità (ambiente di vita, lavoro, vita di relazione) allo scopo di fornire un sistema di risposte globale e personalizzato.

A tal fine l'INAIL ha istituito équipes multidisciplinari nelle Unità Territoriali, composte da professionalità differenziate che predispongono - per il lavoratore divenuto disabile - un "progetto riabilitativo personalizzato".

La finalità di tale progetto, elaborato con il coinvolgimento del lavoratore e dei suoi familiari, è quella di definire gli obiettivi a medio e lungo termine e di individuare gli interventi da porre in essere, che possono anche integrarsi con eventuali progetti terapeutico-riabilitativi elaborati da altri Enti.

Il servizio sociale

Presso le Sedi dell'INAIL è presente un Assistente sociale che offre agli infortunati sul lavoro ed ai lavoratori affetti da una malattia professionale:

- informazioni sulle prestazioni e sui servizi INAIL;
- informazioni e consulenza sui diritti degli infortunati sul lavoro e dei lavoratori affetti da una malattia professionale e sul sistema dei servizi sociali e sanitari del territorio;
- sostegno psico-sociale
- attività relative alla presa in carico degli infortunati e tecnopatici finalizzate alla risoluzione di problemi personali, familiari e sociali
- interventi per la ripresa della vita sociale e lavorativa
- assistenza ai familiari superstiti dei lavoratori deceduti sul lavoro

L'assistente sociale, che svolge il ruolo di facilitatore nell'ambito dell'Equipe multidisciplinare, fornisce - nei casi di grave disabilità acquisita - il proprio parere in merito all'opportunità in termini sociali della realizzazione di interventi di abbattimento delle barriere architettoniche presso l'abitazione degli infortunati, di domotica, di adeguamento dell'automezzo. Favorisce l'inserimento della persona con disabilità da lavoro in progetti socio-assistenziali del territorio, sostenendola nel percorso di reinserimento sociale e lavorativo. Inoltre sostiene e orienta l'infortunato nella ricerca dei servizi in ambito territoriale per favorire il suo reinserimento nel mondo produttivo.

Il Centro Protesi di Vigorso di Budrio

Autonomia e reinserimento sono i principi cui si ispira l'attività che il Centro Protesi INAIL, riconosciuto come struttura di eccellenza, svolge fin dal 1961, non solo per gli infortunati sul lavoro, ma anche, più in generale, per tutti gli invalidi con disabilità motoria. Il Centro Protesi infatti, sia presso la propria sede principale di Vigorso di Budrio, sia presso la propria filiale di Roma, entrambe certificate ISO 9001-2008, applica un particolare modello operativo che prevede la realizzazione di protesi e presidi ortopedici personalizzati, alla cui costruzione viene affiancato un training individuale di addestramento all'uso, integrato da una serie di servizi avanzati per il recupero ed il reinserimento sociale e lavorativo della persona disabile.

Per rispondere concretamente alla necessità di avvicinare agli infortunati un servizio specializzato di fornitura di dispositivi tecnici, in particolare ausili, sono stati istituiti sul territorio tre Punti Clienti del Centro Protesi a Milano, Roma e Bari. Questi forniscono un servizio tempestivo di consulenza e fornitura ausili mediante interventi personalizzati e, nei casi più complessi, anche con accessi presso le abitazioni.

In base al DPR 782/84, il Centro Protesi svolge anche una significativa attività di ricerca e di sperimentazione. Tale attività vede la partecipazione del Centro, in collaborazione con Enti, Università e Istituti nazionali e internazionali a piani di ricerca che, per la loro rilevanza e complessità, richiedono il coinvolgimento di più partners qualificati.

L'attività di ricerca è, inoltre, finalizzata a risolvere specifiche esigenze di sviluppo tecnico-produttivo, con l'obiettivo di trasferire le innovazioni nei processi produttivi, migliorando il comfort, l'adattabilità, la cosmesi e la funzionalità delle protesi, consentendo così alla persona disabile un'indossabilità più agevole e un utilizzo più adeguato al grado di autonomia che si prefigge di raggiungere.

Il Centro di Riabilitazione Motoria di Volterra

Il Centro di Riabilitazione Motoria di Volterra è accreditato presso il Servizio Sanitario Nazionale e certificato UNI EN ISO 9001-2008.

Eroga trattamenti di riabilitazione motoria in regime residenziale e semi-residenziale e cure fisiche sia agli infortunati sul lavoro sia agli assistiti del Servizio Sanitario.

Approfondimento 1: panoramica dell'Istituto

Il modello funzionale e organizzativo è finalizzato a un "ritorno alla vita attiva" della persona disabile attraverso la sua presa in carico mediante l'erogazione di trattamenti riabilitativi muscolo-scheletrici fortemente personalizzati e l'utilizzo delle più recenti tecniche terapeutiche e di attrezzature all'avanguardia.

Il Contact Center SuperAbile

Superabile è un Contact Center Integrato per la disabilità, costituito da un sito web (Superabile.it) e da un Call Center (numero verde 800 810 810).

SuperAbile, oltre ad offrire informazioni sempre aggiornate, approfondimenti sui temi di maggiore interesse e consulenza individuale per la soluzione dei principali problemi della vita quotidiana delle persone con disabilità (es. legislazione, domotica, ausili, turismo accessibile, etc.), intende anche "fare cultura della diversità", attivando un reale confronto/scambio tra tutte le diversità senza relegare la disabilità in uno spazio solo per gli addetti ai lavori.

Nel sito sono presenti anche sezioni regionali, dedicate all'informazione locale e agli eventi di integrazione e di comunicazione sociale. Il portale Superabile consente inoltre la navigazione tramite cellulare.

Le banche dati statistiche

Le statistiche INAIL, consultabili tramite il portale www.inail.it/statistiche si strutturano in diverse sezioni:

- Banca Dati statistica
- Banca Dati disabili
- Banca Dati al femminile
- Statistiche storiche
- Statistiche europee.

La Banca Dati statistica contiene dati e informazioni utili per una analisi dettagliata sull'andamento e sulle caratteristiche degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali anche a fini prevenzionali.

L'accesso è consentito sia agli utenti interni, per fini propriamente istituzionali, sia agli utenti esterni per ricerche e studi su molteplici aspetti del fenomeno infortunistico e tecnopatologico. Attraverso varie modalità di consultazione, è possibile individuare, per zone geografiche e per settori produttivi, le attività lavorative più rischiose, le diverse modalità di accadimento degli infortuni, la frequenza e la gravità degli eventi lesivi. I dati si presentano articolati in tavole molto dettagliate, secondo la modalità di consultazione richiesta dall'utente e forniscono le informazioni sia in termini assoluti (valori annui relativamente all'ultimo quinquennio disponibile), sia in termini relativi (indici di frequenza e di gravità).

La Banca Dati è strutturata in quattro aree tematiche, di contenuto strettamente statistico: "Aziende assicurate", "Eventi denunciati", "Eventi indennizzati", "Rischio".

È in fase di realizzazione una ristrutturazione integrale della base informativa per la costruzione di una nuova Banca dati al fine di recepire nuovi segmenti informativi emergenti (lavoratori stranieri, lavoratori atipici, infortuni in itinere, ecc.) e le nuove disposizioni legislative stabilite, tra le altre, dal D.Lgs. n. 38/2000. Il prototipo della "nuova" Banca Dati Statistica, non ancora operativa, è stato messo a disposizione sul portale esclusivamente a scopo dimostrativo delle potenzialità tecnologiche, della nuova struttura e dei nuovi contenuti. Una volta entrato a regime, questo nuovo strumento è destinato a sostituire la "vecchia" Banca Dati Statistica.

La Banca Dati disabili contiene informazioni statistiche di varia natura sui titolari di rendite INAIL per inabilità permanente, utili anche per una conoscenza di base sulle potenziali capacità ed abilità residue degli invalidi in funzione di un loro reinserimento nel contesto lavorativo. Fornisce, inoltre, indicazioni concrete circa l'attività lavorativa svolta dal disabile prima del verificarsi dell'evento dannoso, nonché sulla sua condizione professionale attuale. Le disabilità, raggruppate in tre categorie (motorie, psicosensoriali e cardiorespiratorie) si riferiscono, per quanto riguarda la posizione professionale del disabile, unicamente ai settori Industria e Servizi.

La Banca Dati al femminile tratta di varie tematiche riguardanti il mondo della donna. Oltre a statistiche sul fenomeno infortunistico e tecnopatologico, derivanti dagli archivi INAIL, vengono presentati dati e informazioni provenienti da altre fonti statistiche (ISTAT, INPS in particolare), relativi ad aspetti socioeconomici e sanitari di pertinenza femminile e riferiti in particolare ad occupazione, demografia, famiglia e ad altri temi di natura socioeconomica.

Statistiche storiche. In questa sezione informativa sono riportati dati, a livello nazionale e regionale, compresi fra il 1951 ed il 2005 rilevati da pubblicazioni storiche dell'Istituto.

I dati si riferiscono ai casi di infortunio avvenuti e di malattia professionale manifestatesi in ciascun anno, con la distinzione fra quelli denunciati e quelli definiti con indennizzo dall'INAIL. I dati sono anche articolati per grandi settori di attività (Gestioni, Grandi Gruppi di Tariffa).

Approfondimento 1: panoramica dell'Istituto

Statistiche europee. Le statistiche riportate in questa sezione sono state rilevate da pubblicazioni EUROSTAT e comprendono tutti i casi di infortunio che abbiano provocato un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni di calendario, esclusi gli infortuni in itinere.

Oltre ai dati in valore assoluto, sono disponibili anche i "tassi di incidenza standardizzati" (per 100.000 occupati) elaborati da EUROSTAT per consentire confronti omogenei tra i dati infortunistici relativi ai diversi Stati membri. La popolazione di riferimento, persone occupate di età superiore a 15 anni, viene ricavata dai dati dell'indagine sulle forze di lavoro della Comunità (I.F.L.). I tassi sono calcolati per tutti gli Stati membri della UE considerando le cosiddette "9 sezioni comuni" della classificazione internazionale NACE che comprendono:

- A - Agricoltura
- D - Industria Manifatturiera
- E - Elettricità, Gas ed Acqua
- F - Costruzioni
- G - Commercio e Riparazioni
- H - Alberghi e Ristoranti
- I - Trasporti, Magazzinaggio e Comunicazioni
- J e K - Intermediazione Finanziaria ed Attività Immobiliari.

Nel sito sono inoltre consultabili:

- Andamento infortunistico: contiene un estratto delle statistiche più significative ed aggiornate sul fenomeno infortunistico.
- Indici di frequenza inabilità permanente: necessari per la classificazione delle aziende al fine dell'organizzazione del pronto soccorso aziendale previsto dalla Legge. Pubblicati dall'INAIL in attuazione del Decreto Ministeriale n. 388 del 15 luglio 2003
- Dati INAIL: rivista mensile di quattro pagine che affronta sotto vari aspetti (statistico, economico, medico, sociale...) una tematica di interesse e di attualità.

E' in fase di realizzazione la Banca Dati delle professioni che riporta le statistiche degli infortuni sul lavoro distinti per professione. Tale Banca Dati si colloca all'interno del Sistema Informativo sulle Professioni che, partendo dalla classificazione delle unità professionali ISTAT, mette in relazione le informazioni detenute da vari Enti relative alle caratteristiche e ai requisiti delle professioni, ai fabbisogni occupazionali e alla descrizione del fenomeno infortunistico rispetto alle principali variabili di interesse (sesso, età, tipologia di infortunio, territorio, natura e sede della lesione).

Le scadenze

Denuncia di esercizio

Il datore di lavoro, contestualmente all'inizio dell'attività, deve presentare all'INAIL la denuncia di esercizio.

Se, per la natura dei lavori o per l'urgenza del loro inizio, non è possibile presentare la denuncia contestualmente all'inizio dell'attività, la comunicazione può essere effettuata entro i 5 giorni successivi all'inizio delle attività, motivando il ritardo (Art.12 T.U. 1124/1965 come modificato dal D.M. del 19 settembre 2003).

Le comunicazioni di assunzioni/cessazioni ai Servizi per l'impiego

Le assunzioni devono essere comunicate ai Servizi per l'impiego competenti per territorio il giorno antecedente a quello di inizio del rapporto di lavoro.

Per le Agenzie di somministrazione il termine è fissato al 20° giorno del mese successivo alla data di assunzione.

Per le cessazioni e le trasformazioni del rapporto di lavoro il termine è di 5 giorni.

Le comunicazioni di assunzioni/cessazioni di colf e badanti

Le assunzioni di colf e badanti devono essere comunicate all'INPS il giorno antecedente a quello di inizio del rapporto di lavoro.

Per le cessazioni e le trasformazioni del rapporto di lavoro il termine è di 5 giorni.

Dichiarazione delle retribuzioni

Entro il 16 febbraio di ogni anno, il datore di lavoro deve comunicare le retribuzioni effettivamente corrisposte nell'anno precedente.

Tale termine è differito al 16 marzo con la denuncia retributiva presentata in via telematica.

Dette retribuzioni devono essere considerate per il calcolo della regolazione per l'anno precedente e per la rata anticipata dell'anno in corso.

Qualora per l'anno in corso il datore di lavoro presuma di erogare retribuzioni di importo inferiore deve darne comunicazione motivata, entro il 16 febbraio, anche con modalità telematica. Sulla base di tale importo deve essere calcolata la rata anticipata per l'anno in corso.

Approfondimento 1: panoramica dell'Istituto

Autoliquidazione annuale del premio

Entro il 16 febbraio di ogni anno, il datore di lavoro deve versare il premio assicurativo anticipato (rata) e l'eventuale conguaglio relativo all'anno precedente (regolazione).

Per il pagamento deve essere utilizzato il "Modello di pagamento unificato F24" o, nel caso di Enti e Organismi pubblici indicati nelle tabelle A e B allegate alla legge 720/1984 (Istituzione del sistema di tesoreria unica per Enti e Organismi pubblici), il modello di pagamento unificato F24 EP.

Denuncia di variazione

Il datore di lavoro deve denunciare tutte le variazioni intervenute nell'attività assicurata che comportino modificazioni di estensione e di natura del rischio.

Il datore di lavoro deve, inoltre, denunciare le variazioni riguardanti il titolare dell'azienda, il domicilio e la residenza nonché la sede dell'azienda.

Le comunicazioni devono essere effettuate non oltre il trentesimo giorno successivo a quello in cui è intervenuta la variazione (Art. 12 T.U. 1124/1965 come modificato dal D.M. del 19 settembre 2003).

Ulteriori obblighi di comunicazione

Il datore di lavoro, se non sovrintende personalmente alla gestione, è tenuto a comunicare all'INAIL le generalità della persona che lo rappresenta e le eventuali variazioni della persona stessa.

Egli deve, inoltre, fornire all'INAIL, le notizie richieste al fine di individuare, in qualsiasi momento, le persone comprese nell'assicurazione, le retribuzioni erogate e le ore di lavoro eseguite.

Cessazione dei lavori

Il datore di lavoro deve comunicare all'INAIL l'avvenuta cessazione delle attività assicurate.

La comunicazione deve essere effettuata non oltre il trentesimo giorno successivo a quello in cui è intervenuta la cessazione (D.M. del 19 settembre 2003).

Libro unico del lavoro

Il libro unico del lavoro deve essere conservato per la durata di 5 anni dalla data dell'ultima registrazione.

Denuncia di infortunio

In caso di infortunio sul lavoro, il lavoratore ne deve informare subito il datore di lavoro, che, entro 2 giorni dalla data di ricevimento del certificato medico, deve effettuare la relativa denuncia all'INAIL.

Nei casi di infortunio mortale, la denuncia deve essere effettuata con telegramma entro 24 ore dall'evento.

Denuncia di malattia professionale

In caso di manifestazione di malattia professionale, il lavoratore, entro 15 giorni, deve informare il proprio datore di lavoro consegnando anche il certificato medico.

Il datore di lavoro, entro 5 giorni dalla data di ricevimento del certificato medico, deve presentare la relativa denuncia all'INAIL.

Premio dell'assicurazione infortuni in ambito domestico

Le casalinghe/i devono versare il premio (12,91 euro) entro il 31 gennaio di ogni anno, o comunque, quando maturano i requisiti richiesti dalla legge.

Il pagamento può essere effettuato con le seguenti modalità:

- bollettino postale
- online sul portale www.inail.it per i titolari di carta di credito Visa o Mastercard, carta prepagata Postepay o conto Bancoposta
- servizio di c/c online (home banking)
- bonifico bancario
- postagiorno o giroconto bancario

Il premio è a carico dello Stato se la/il casalinga/o per l'anno precedente ha un reddito proprio lordo ai fini Irpef non superiore ai 4.648,11 euro e un reddito familiare complessivo lordo ai fini Irpef non superiore ai 9.296,22 euro.

Servizi on line

In linea con il Codice dell'amministrazione digitale, l'INAIL ha realizzato una serie di servizi telematici, ai quali gli utenti registrati, in possesso delle credenziali, possono accedere dal sito www.inail.it - Punto Cliente o da altri punti di accesso appositamente predisposti. I principali servizi disponibili sono i seguenti:

Approfondimento 1: panoramica dell'Istituto

Servizi per le Aziende e gli Intermediari

Servizi per Autoliquidazione:

- Visualizza Basi di calcolo.
- Richiesta Basi di Calcolo
- Invio Telematico Dichiarazione Salari (obbligatorio dal 2012)
- Alpi On line. Consente di consultare le basi di calcolo di una singola ditta, dichiarare le retribuzioni annuali e di calcolare i premi da versare a titolo di regolazione e di rata ed eventuali contributi associativi.
- "Riduzione presunto". Consente l'invio telematico della comunicazione di riduzione delle retribuzioni presunte su cui sarà calcolata la rata di premio anticipata.

Denunce inerenti il rapporto assicurativo:

- Denuncia di iscrizione, di variazione dell'attività, delle sedi dei lavori, dei dati anagrafici e di cessazione (per i soggetti non tenuti alla Comunicazione Unica al Registro imprese).
- Denuncia di Nuovo Lavoro Temporaneo.
- Denuncia nominativa soci, collaboratori e coadiuvanti artigiani e non artigiani.
- Richiesta on line di autorizzazione alla numerazione unitaria e comunicazione di acquisizione e cessazione deleghe alla tenuta del Libro Unico del Lavoro (per gli intermediari);
- Lavoro occasionale accessorio. Consente la comunicazione della dichiarazione preventiva della prestazione lavorativa, in termini di dati anagrafici, tipologia, luogo e periodo della prestazione: la trasmissione può riguardare anche più dichiarazioni contemporaneamente (invio massivo). Sono disponibili, inoltre funzioni di ricerca, consultazione, variazione, cancellazione.
- Richiesta di riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione dopo il primo biennio di attività. (Oscillazione per prevenzione - Modulo OT24).
- Presentazione on line dei ricorsi in materia di classificazione tariffaria
- Denuncia di Infortunio On-line. Permette l'effettuazione della denuncia di infortunio via Internet, on-line ed off-line. Avviato inoltre il servizio di denuncia di infortunio in cooperazione applicativa, un livello di comunicazione innovativo che permette a grandi aziende pubbliche e private l'invio dei dati rimanendo all'interno dei propri sistemi informativi.

Consultazione dei dati del rapporto assicurativo:

- Anagrafica Ditta. Per consultare i dati anagrafici e classificativi (Posizioni Assicurative Territoriali e polizze) della ditta.
- Contabile Ditta. Per consultare i debiti e i crediti di una ditta.
- Infortuni Danno Biologico. Per consultare gli eventi lesivi riferiti ad una singola ditta.

Consultazione delle fasi di avanzamento delle pratiche relative alle denunce telematiche inviate.

Richiesta DURC all'indirizzo <http://www.sportellounicoprevidenziale.it> nell'ambito dello sportello Unico INAIL-INPS-Casse Edili.

Gestione "deleghe":

Consente l'inserimento e la cancellazione delle ditte assistite dagli intermediari

Assicurazione contro gli infortuni domestici ("casalinghe/casalinghi"):

- Iscrizione tramite autocertificazione del reddito, riservato alle Associazioni.
- Richiesta del bollettino postale prestampato e pagamento del premio dal sito www.inail.it - casalinghe/i.

Agenzie di somministrazione.

Comunicazione delle retribuzioni e calcolo del premio dei lavoratori in somministrazione, riservato alle Agenzie di somministrazione abilitate all'indirizzo internet <http://interinale.inail.it/li/>.

RLS.

Comunicazione RLS. Comunicazione online del nominativo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza - art. 18, comma 1, lettera aa), - dei decreti legislativi n. 81/2008 e n. 106/2009.

Finanziamenti alle imprese

Richiesta di finanziamenti in materia di prevenzione.

Agenda Appuntamenti Sedi.

Consente a datori di lavoro, infortunati ed intermediari di prenotare appuntamenti con funzionari delle Sedi territoriali, specializzati nel settore richiesto.

Approfondimento 1: panoramica dell'Istituto

Servizio Chat.

Sistema di messaggistica istantanea avviato in via sperimentale per i soli intermediari, con la quale è possibile ricevere assistenza nell'utilizzo dei servizi on line e condividere il proprio desktop con gli operatori dei Contact Center.

Servizi per le Associazioni di categoria per la riscossione dei contributi associativi

Sono riservati alle Associazioni che hanno stipulato una convenzione per il servizio di riscossione dei contributi associativi e consentono l'accesso ai dati anagrafici dell'Associazione, all'elenco delle Ditte iscritte, alle informazioni sulle modalità di calcolo dei contributi associativi e alla rendicontazione nonché all'iscrizione e alla cancellazione delle Ditte aderenti (tramite firma digitale).

Servizi per i Patronati

Gestione autonoma delle utenze:

inserimento, modifica, cancellazione e lista degli utenti

Gestione autonoma degli uffici zonali:

inserimento, modifica e cancellazione degli uffici zonali di patronato e relativi indirizzi

Consultazione stato della pratica:

informazioni sullo stato di lavorazione di una pratica affidata al Patronato, sull'evento dannoso verificatosi, sull'elenco delle trattazioni del caso di infortunio/malattia professionale con i relativi visti di regolarità (amministrativi e sanitari), sui dati retributivi, sui pagamenti, sui provvedimenti relativi all'infortunio e alla rendita.

Riepilogo attività:

consultazione e download dei dati di riepilogo degli interventi a livello di singola Sede INAIL oppure a livello nazionale, per il singolo Patronato o per tutti i Patronati

Lista interventi:

elenco degli interventi definiti o in corso di definizione

Invio dell'intervento di patrocinio on-line:

permette l'effettuazione della richiesta di intervento alla Sede INAIL competente via Internet (on-line e off-line). è anche disponibile il servizio di trasmissione in cooperazione applicativa.

Consultazione dei provvedimenti relativi agli infortuni e alle rendite:

elenco, per intervallo temporale, dei provvedimenti indirizzati agli uffici zonali dei Patronati con possibilità di visualizzazione.

Servizi per il lavoratore

Lista sedi Patronati:

elenco aggiornato di tutte le sedi dei Patronati, per consentire al lavoratore di individuare quella più vicina alla propria residenza.

Certificati medici on line

Il servizio, rivolto ai Medici del Pronto Soccorso degli Ospedali e ai Medici di base, è accessibile da Punto Cliente e consente l'invio telematico all'INAIL (on-line ed off-line) dei certificati medici di infortunio (primo, continuativo o definitivo).

E' stato avviato inoltre il servizio di trasmissione in cooperazione applicativa, una modalità innovativa di comunicazione che consente l'invio automatico dei dati mettendo in relazione il sistema informativo della struttura sanitaria con il sistema informativo dell'INAIL.

Banca Dati del Casellario Centrale Infortuni

Questa Banca Dati consente la consultazione di informazioni sugli eventi lesivi, lavorativi ed extralavorativi, subiti da uno stesso individuo.

I dati provengono da INAIL, INPGI, ex IPSEMA, ENPAIA nonché dalle Assicurazioni controllate dall'ISVAP. Soltanto a questi organismi è consentito l'accesso diretto on line.

Recentemente, in funzione antifrode, i dati vengono implementati anche con le informazioni sugli incidenti stradali coperti da assicurazione RC Auto.

Approfondimento 1: panoramica dell'Istituto

Le prospettive future

L'INAIL sta adeguando il proprio sistema informativo per realizzare la completa integrazione della rete INAIL nel sistema dei portali di tutta la P.A., al fine di rendere fruibili i servizi ai cittadini attraverso un accesso unico ed integrato.

I progetti più significativi cui INAIL partecipa ed in cui si concentrano elevati livelli di integrazione e di sinergia, sono quelli del Sistema Informativo Nazionale per la prevenzione (SINP) sui luoghi di lavoro, di Anagrafica Unificata, di Identità Federata, di cooperazione con l'Agenzia delle Entrate per lo scambio e condivisione di dati, per il Fascicolo d'Impresa, ecc.

Attività nel settore della navigazione

L'Inail ha, tra i suoi compiti, l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali degli addetti alla navigazione marittima, nonché l'erogazione delle prestazioni previdenziali per gli eventi di malattia e maternità nei confronti dello stesso personale e di quello della navigazione aerea.

Al riguardo, il d.l. n. 76/2013, convertito dalla legge n. 99/2013, ha previsto, a partire dal 1° gennaio 2014, la gestione diretta da parte dell'INPS delle funzioni amministrative in materia di prestazioni per malattia e maternità con riferimento ai lavoratori assicurati presso l'ex IPSEMA mentre restano in capo all'INAIL le funzioni relative all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

I marittimi rappresentano una particolare categoria di lavoratori che, per tipo di attività e condizioni di lavoro, sono esposti a fattori di rischio di ordine tecnico-ambientale e di ordine professionale connessi allo stile di vita che caratterizza l'attività di navigazione. Alle funzioni suddette si aggiungono anche l'assicurazione degli infortuni e le malattie degli equipaggi di navi iscritte in compartimenti esteri.

Oltre alla tutela in ambito assicurativo, oggi l'azione Inail, relativa al comparto marittimo, si svolge anche in materia di prevenzione, come previsto dal decreto legislativo n. 81 del 2008 - Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro in materia di salute e sicurezza sul lavoro - in una logica di sistema con il Ministero della salute, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale e le Regioni.

Attività nel settore Tecnico-Scientifico e Ricerca

Le funzioni che l'INAIL assolve nell'ambito tecnico-scientifico e della ricerca - nel settore della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro e di vita - riguardano l'attività di ricerca, sperimentazione, controllo, consulenza, assistenza ed alta formazione. Più nello specifico, i campi disciplinari d'interesse sono quelli della medicina ed igiene del lavoro, della tecnologia di sicurezza e dell'ambiente.

L'approccio multidisciplinare e l'aggiornamento continuo attivato sulla base delle priorità e dei rischi emergenti costituiscono elementi di forza dell'architettura di lavoro, finalizzato alla messa a punto di metodiche, procedure e norme tecniche che rendano concrete le politiche nazionali di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

In particolare, l'Istituto svolge attività di studio e di ricerca scientifica, nonché misure e valutazioni, per il rischio da esposizione ad agenti chimici, biologici, cancerogeni, fisici, ergonomici e psicosociali; svolge inoltre attività di sorveglianza epidemiologica dei tumori professionali. Altre funzioni riguardano le attività di verifica di primo impianto di attrezzature di lavoro, verifica a campione degli impianti di messa a terra e di protezione contro le scariche atmosferiche, sorveglianza del mercato per conto del Ministero dello Sviluppo Economico, valutazione dei rapporti di sicurezza ed ispezioni delle industrie a rischio di incidente rilevante. L'INAIL è Organismo Notificato per attestazioni di conformità alle direttive comunitarie PED, TPED, SVP, ATEX.

In campo internazionale sono svolte attività di cooperazione con istituti di ricerca di altre nazioni per la promozione dell'area comune di ricerca europea nell'ambito dell'accordo PEROSH (Partnership for European Research in Occupational Safety and Health).

L'Istituto è anche Focal Point italiano dell'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro (Eu-OSHA) e Centro nazionale per l'International Occupational Safety and Health Information Centre presso l'Ufficio Internazionale del Lavoro (ILO-CIS).

Inoltre il Dipartimento di medicina del lavoro è Centro di Collaborazione e Focal Point italiano per l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) in materia di sicurezza e salute negli ambienti di lavoro, ed ospita la Segreteria Generale dell' International Commission on Occupational Health (ICOH).

Le altre attività svolte riguardano:

- le verifiche di primo impianto di attrezzature di lavoro e le verifiche a campione degli impianti di messa a terra e di protezione contro le scariche atmosferiche in tutte le attività lavorative;
- la certificazione ed il riconoscimento dei laboratori e degli organismi di certificazione previsti da norme comunitarie e da trattati internazionali;

Approfondimento 1: panoramica dell'Istituto

- le ispezioni ed il controllo nelle industrie a rischio di incidente rilevante connesso a determinate attività.

Con particolare riferimento a dette attività, L'art. 71 del Decreto Legislativo 81/08 e successive modificazioni prevede gli obblighi che il datore di lavoro deve adottare allo scopo di mettere in sicurezza le attrezzature da lavoro fornite ai propri lavoratori.

I nuovi ambiti di intervento stabiliti dal citato decreto prevedono la titolarità dell'INAIL per la prima delle verifiche periodiche degli impianti ed attrezzature di cui all'All. VII del DLgs 81/08 e delle Aziende Sanitarie Locali per le verifiche successive.

Il decreto ministeriale 11/4/2011 prevede, inoltre che i soggetti titolari (INAIL e ASL) possano delegare parte dell'attività di verifica a soggetti privati abilitati secondo le modalità dettate dallo stesso provvedimento.

Ogni attrezzatura durante il proprio ciclo funzionale è soggetta ad una serie di verifiche e controlli mirati ad accertarne la sicurezza di funzionamento ed il corretto utilizzo. La prima di queste verifiche è di competenza dell'INAIL.

Qualora l'INAIL, trascorsi i 60 giorni dalla richiesta non abbia potuto effettuare la verifica, il DL ha facoltà di avvalersi di Soggetti pubblici o privati abilitati. Le verifiche sono sempre onerose ed a carico del datore di lavoro, il quale ha anche l'obbligo di conservare e rendere disponibile la documentazione relativa all'impianto.

Le attrezzature interessate sono quelle elencate nell'All. VII del D.Lgs. 81/2008, nonché gli impianti messa a terra e gli impianti di protezione contro le scariche atmosferiche (D.P.R. 462/2001). Infatti, per questi ultimi, pur non essendo previsto il medesimo ciclo di verifiche, è comunque normativamente necessario attuare un censimento degli impianti attivi e un controllo a campione sulla base di criteri definiti in accordo tra il sistema delle Regioni e l'INAIL.

Il 23 maggio 2012, la normativa introdotta dall'art. 71 del D.Lgs. 81/08 è entrata in vigore per i seguenti adempimenti:

- Denuncia di impianto scariche atmosferiche (DPR 462/2001)
- Immatricolazione di apparecchi di sollevamento persone e materiali (DM 11 aprile 2011)
- Immatricolazione di apparecchi a pressione, insiem semplici e complessi (DM 11 aprile 2011)
- Richiesta di prima verifica periodica (DM 11 aprile 2011) per:
 1. Sollevamento persone e materiali
 2. Apparecchi a pressione, insiem semplici e complessi
 3. Impianti termici (All. 7 D.Lgs. 81/08 e s.m.i.)

I datori di lavoro possono presentare richiesta all' INAIL:

- per via telematica, accedendo al portale PUNTO CLIENTE;
- per via cartacea, inoltrando la richiesta per posta o con modalità di consegna a mano, indirizzata al dipartimento territoriale di competenza.

Analogha procedura può essere attivata per gli adempimenti inerenti la denuncia di impianto di messa a terra e di protezione contro le scariche atmosferiche, disciplinata dal D.P.R. 462/2001.

Per accedere ai servizi INAIL:

- Sedi INAIL sul territorio
- Sito INAIL in Internet: www.inail.it
- Contact Center: 803164 (gratuito) da rete fissa, 06164164 (tariffa secondo gestore) da rete mobile
- SuperAbile INAIL: Numero Verde: 800-810810; Sito Internet: www.superabile.it

Approfondimento 2: quadro normativo

QUADRO NORMATIVO

Il quadro di riferimento presenta molteplici elementi di novità che destinati ad incidere in maniera significativa sull'attività e sugli assetti dell'Istituto. Di seguito, viene riportata la normativa che maggiormente ha impattato sulle attività relative alla predisposizione delle programmazioni 2014.

PROVVEDIMENTI PREESISTENTI

Tra i provvedimenti adottati negli anni precedenti che continueranno a produrre effetti nel corso del 2014 si richiamano:

- il **decreto legge 31 maggio 2010, n. 78**, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, sia per la soppressione dell'ISPEL e dell'IPSEMA con l'attribuzione delle relative funzioni all'Istituto, sia per le norme di contenimento della spesa;
- il **decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150** e la citata legge 31 dicembre 2009, n.196, relativi al miglioramento, alla razionalizzazione e alla finalizzazione dell'utilizzo delle risorse pubbliche;
- la **legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012)** per effetto della quale, tra l'altro, l'Istituto è tenuto a versare ad apposito capitolo di entrata del bilancio dello Stato, a decorrere dall'anno 2014, un importo pari a 3,3 milioni di euro;
- il **decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214**, che riporta sostanziali modificazioni alla normativa in materia previdenziale;
- la **legge 28 giugno 2012, n. 92**, di riforma del mercato del lavoro, la quale, a copertura degli interventi previsti, prescrive che l'Istituto adotti misure volte a ridurre le proprie spese di funzionamento in misura pari a 18 milioni di euro annui a decorrere dal 2013;
- Il **decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135**. Recante un ampio numero di interventi. Tra questi, un primo gruppo di misure riguarda il pubblico impiego. All'articolo 2 si dispone la riduzione degli uffici e delle dotazioni organiche. Detta riduzione è stata fissata per l'Istituto dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 22 gennaio 2013. Come detto in premessa, a seguito di tale provvedimento, nonché dell'approvazione, con la citata determinazione presidenziale n. 196/2013, del nuovo modello organizzativo, l'Istituto è attualmente impegnato nella revisione del proprio Regolamento di organizzazione;

Ulteriori misure sono dirette a un uso più efficiente del patrimonio pubblico e alla riduzione dei costi per le locazioni passive. È introdotto, inoltre, un parametro di riferimento per gli spazi ad uso ufficio.

Un terzo gruppo di misure di revisione della spesa riguarda l'acquisto di beni e servizi delle Amministrazioni pubbliche. Di particolare rilevanza gli interventi che dovranno permettere di conseguire risparmi, a decorrere dal 2013, di entità pari al 10% della spesa complessiva sostenuta nel 2010.

- **La legge 6 novembre 2012, n. 190**, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione";

Approfondimento 2: quadro normativo

- **L'articolo 1, comma 108, della legge 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di Stabilità 2013)**, con la quale sono state ridotte le spese di funzionamento dell'Istituto per 60 milioni di Euro annui.

Il successivo comma 111 dispone invece che per l'INAIL si procede alla riduzione della dotazione organica del personale non dirigenziale di cui all'articolo 2 del citato decreto legge n. 95 del 2012, con esclusione delle professionalità sanitarie.

In tema di politiche patrimoniali e di investimenti, si richiamano inoltre:

- **la legge 24 dicembre 2007 n. 244** (legge finanziaria per il 2008) che ha previsto, a partire dal 1° gennaio 2008, la destinazione di un importo massimo corrispondente al 7% dei fondi disponibili (ossia delle somme eccedenti la normale liquidità di gestione) ad investimenti immobiliari realizzabili esclusivamente in forma indiretta.
- **L'art. 43 bis della legge 27 febbraio 2009, n. 14** "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 30 dicembre 2008, n. 207, recante proroga di termini previsti da disposizioni legislative e disposizioni finanziarie urgenti", concernente la retrocessione degli immobili cartolarizzati in proprietà all'Istituto.
- **L'articolo 33 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni dalla legge 15 luglio 2011, n. 111**, che ha previsto la creazione presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze, di una Società di Gestione del Risparmio, con il compito di istituire fondi di investimento finalizzati a partecipare a fondi immobiliari chiusi, già costituiti da enti territoriali o altri enti pubblici, nell'intento di valorizzare o dismettere il proprio patrimonio immobiliare disponibile. Tali fondi possono investire direttamente al fine di acquisire immobili in locazione passiva alle pubbliche amministrazioni. Il comma 3 del predetto articolo, con riferimento agli enti pubblici di natura assicurativa o previdenziale, dispone che per gli anni 2012, 2013 e 2014 il 20% del piano di impiego dei fondi disponibili previsto dall'art. 65 della legge n. 153/1969, è destinato alla sottoscrizione delle quote dei suddetti fondi.
- **L'art. 16 del decreto legge 29 dicembre 2011, n. 216, convertito con modificazioni dalla legge 24 febbraio 2012, n. 14**, stabilisce che gli Enti previdenziali possano effettuare gli investimenti in Abruzzo (previsti dall' art. 14, comma 3, del decreto legge 39/2009) anche in forma diretta.

PROVVEDIMENTI DEL 2013

Tra i provvedimenti normativi emanati nel corso del 2013 si richiamano:

- **Il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33** "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni". Detto provvedimento favorisce una maggiore trasparenza da parte di tutte le amministrazioni pubbliche, da realizzare tramite l'attivazione di un nuovo tipo di "controllo sociale" (accesso civico), il sostegno al miglioramento delle performance e l'abilitazione di nuovi meccanismi di partecipazione e di collaborazione tra cittadini e Pubblica Amministrazione.
- **Il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 87 del 13 aprile 2013**, con il quale (tabella n. 31) è stata, tra le altre, rideterminata la dotazione organica dell'Istituto ai sensi del più volte citato decreto legge n. 95/2012. In detto provvedimento, oltre a tenere

Approfondimento 2: quadro normativo

conto della disposizione di cui al citato comma 111 della legge n. 228/2012, si è operata, a beneficio dell'Istituto, la flessibilità prevista nella normativa, che ha comportato una minore riduzione per n. 15 posizioni dirigenziali di livello non generale, nonché un risparmio complessivo inferiore di € 9.760.000 annui, rispetto a quello risultante dalla puntuale applicazione delle disposizioni di cui alla disposizione applicata.

- **Il decreto legge 21 giugno 2013, n. 69** (disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia) **convertito dalla legge 9 agosto 2013 n. 98**. Con riguardo agli interventi in materia di lavoro, il provvedimento introduce diverse semplificazioni finalizzate a ridurre gli oneri per le imprese. Tali semplificazioni riguardano, tra l'altro, il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) nonché diversi adempimenti formali in materia di sicurezza sul lavoro e denunce di infortuni.
- **Il decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2013, n. 99**. Nello specifico, l'articolo 10, comma 3, del provvedimento dispone che a decorrere dal 1° gennaio 2014, le attività previdenziali a beneficio dei lavoratori del settore marittimo di cui alla legge 29 febbraio 1980, n. 33, in precedenza gestite dal soppresso IPSEMA e successivamente di competenza dell'Istituto a decorrere dall'incorporazione dello stesso Ente, saranno svolte direttamente dall'INPS, che subentrerà nei rapporti attivi e passivi, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Entro il 30 giugno 2014, ai sensi del successivo comma 4, l'Istituto dovrà fornire all'INPS il rendiconto di chiusura al 31 dicembre 2013 delle gestioni delle relative attività, ai fini delle conseguenti regolazioni contabili.

- **Il decreto legge 31 agosto 2013, n. 101**, convertito con modificazioni dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125. recante "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni".

In sintesi, si riportano di seguito le principali misure di interesse per l'Istituto:

E' stato prorogato a tutto il 2015 il divieto per le amministrazioni di acquistare autovetture di servizio.

La spesa per le consulenze esterne non potrà superare, nel 2014, l'80% di quanto speso nel 2013 e, nel 2015, il 75% di quanto speso l'anno precedente.

Nell'ambito dei controlli, è previsto che, almeno con cadenza annuale, il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato, per mezzo dei rispettivi servizi ispettivi, verifichino il rispetto delle regole in materia di riduzioni alla spesa pubblica, denunciando le irregolarità rilevate alla Corte dei Conti.

In tema di personale, le nuove assunzioni saranno possibili solo nelle aree che presentano disponibilità di posti in organico con conseguente divieto assoluto di assumere nelle aree in cui esistono soprannumeri. Le amministrazioni potranno ricorrere al prepensionamento, entro il 31 dicembre 2016, secondo i requisiti antecedenti alla riforma previdenziale contenuta nella citata legge n. 214/2011, per assorbire soprannumeri e eccedenze. Inoltre, le amministrazioni che non avranno adottato i provvedimenti di riorganizzazione disposti dalla più volte citata legge n. 135/2012 entro il 31 dicembre 2013, non potranno procedere a nuove assunzioni.

In tema di trasparenza e prevenzione della corruzione, sono stati rafforzati i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità della Commissione per la valutazione,

Approfondimento 2: quadro normativo

la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), che assume la nuova denominazione di Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

- **Legge del 27 dicembre 2013 n. 147 (Legge di stabilità).** Tra le numerose disposizioni introdotte si richiamano, di seguito, alcune delle disposizioni di immediato interesse per l'Istituto.

Il comma 128, detta disposizioni finalizzate alla riduzione percentuale dell'importo dei premi e contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a decorrere dal 1° gennaio 2014;

Il comma 129, stanZIA 50 milioni di euro annui per la rivalutazione straordinaria dell'indennizzo del danno biologico erogato dall'Istituto.

Il comma 130 modifica, con efficacia immediatamente precettiva, il primo comma dell'articolo 85 T.U.. Per effetto dell'innovazione, le rendite a superstiti di lavoratori deceduti a decorrere dal 1° gennaio 2014 saranno comunque calcolate sul massimale di legge.

Il comma 131 dispone che i benefici erogati dal Fondo infortuni gravi e mortali, in mancanza di coniuge e figli superstiti, sono dovuti agli ascendenti ed ai fratelli e sorelle del lavoratore deceduto, come indicati ai numeri 3 e 4 dell'art. 85 T.U..

Il comma 188 proroga al 31 dicembre 2015 la sospensione dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi per gli enti non commerciali operanti nel settore della sanità privata ed aventi sede nelle regioni Molise, Sicilia e Puglia, colpite da calamità naturali.

Si richiamano, inoltre, i commi 231 e 232, che apportano modifiche al codice dell'amministrazione digitale di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, finalizzate alla istituzione dell'Anagrafe nazionale degli assistiti (ANA) ed alla definizione dei suoi compiti. L'ANA assicurerà il monitoraggio dei livelli essenziali di assistenza (LEA) e subentrerà, per tutte le finalità previste dalla normativa vigente, alle anagrafi e agli elenchi degli assistiti tenuti dalle singole aziende sanitarie locali, che, tra l'altro, cesseranno di fornire ai cittadini il libretto sanitario personale.

In tema di pubblica amministrazione, la legge di stabilità ha dettato, tra l'altro, nuove disposizioni in materia di *spending review*, di ridimensionamento delle strutture, di riduzione delle spese per beni e servizi, nonché di ottimizzazione dell'uso degli immobili.

Infine, in merito alle misure concernenti la retribuzione, la normativa introdotta precisa, tra l'altro, che il risparmio sui fondi per la retribuzione accessoria concorre al raggiungimento del complessivo obiettivo del risparmio di spesa, fissato, per l'INAIL, in misura pari al 20% di 300 milioni annui.

Modalità e processo di rilevazione della *customer satisfaction* in Inail

PREMESSA

L'Inail da sempre fonda la sua attività su una cultura aziendale che pone l'utente al centro del proprio sistema organizzativo; in linea con questo valore, la soddisfazione delle esigenze dell'utenza costituisce un obiettivo costante delle scelte strategiche dell'Istituto.

In coerenza con tali orientamenti e in anticipo sulla normativa in materia, l'Ente ha adottato, negli anni '90, un approccio basato sui principi di gestione aziendale della qualità (TQM, Total Quality Management), che ha nella soddisfazione del cliente e nel miglioramento continuo dei servizi, in funzione delle esigenze del cliente stesso, i suoi capisaldi.

Partendo da questi due principi e dal loro naturale "corollario", relativo all'esigenza di utilizzare – con il necessario rigore metodologico - idonei strumenti di ascolto per adeguare costantemente i servizi erogati alle legittime attese dei destinatari dei servizi stessi, l'Istituto si è dotato di due sistemi distinti: in primo luogo, l'indagine periodica (annuale) del grado di soddisfazione dell'utenza (*customer satisfaction*) e la rilevazione tramite *emoticon* promossa dall'iniziativa "Mettiamoci la faccia".

L'INDAGINE PERIODICA SUI SERVIZI INAIL

Obiettivo della rilevazione è conoscere il giudizio dell'utenza e misurare, nella maniera più rappresentativa possibile, il grado di soddisfazione riguardo alle dimensioni di qualità dei principali servizi erogati, da utilizzare quale *input* primario per il miglioramento.

Il sistema è stato progettato e sperimentato nel corso del 2002-2003 indagando soprattutto la soddisfazione dell'utenza sui servizi erogati presso le Sedi locali. A partire dal 2004 fino al 2009, la rilevazione è stata implementata a regime coinvolgendo ogni anno un campione di Sedi rappresentative del territorio (con un totale di 146, di cui 12 reiterate) .

Dal 2010, invece, la rilevazione è stata estesa a tutte le Sedi del territorio nazionale attraverso l'attivazione di più canali di raccolta dei giudizi.

Dal 2012, nell'ambito del percorso di integrazione ai sensi del Decreto Legge 78/2010, convertito con modificazioni nella Legge 30 luglio 2010 n.122, l'indagine periodica è stata estesa, in via sperimentale, al Settore Ricerca, certificazione e verifica e al Settore Navigazione.

Approfondimento 3: customer satisfaction

Nel 2013, il sistema di rilevazione è stato parzialmente rivisitato per rendere ancor più efficace il monitoraggio della soddisfazione dell'utenza nell'attuale contesto, contraddistinto dai significativi cambiamenti di carattere generale e specifico che hanno interessato l'Istituto (la razionalizzazione delle risorse connessa al contenimento dei costi, l'informatizzazione dei processi e la "virtualizzazione" dei servizi, la piena integrazione delle funzioni attribuite all'Istituto a seguito della soppressione ed incorporazione di IPSEMA ed ISPEL ai sensi della Legge n.122/2010).

In particolare, i questionari per la raccolta dei giudizi, parzialmente diversificati per tipologia di utenza (Aziende e Lavoratori), sono stati oggetto di revisione secondo le seguenti linee di intervento:

- migliore integrazione, all'interno del questionario, dei servizi dei Settori della Navigazione e della Certificazione, Ricerca e Verifica;
- superamento delle criticità emerse nel corso delle precedenti edizioni;
- incentivazione alla partecipazione dell'utenza mediante proposizione di una nuova formulazione del questionario;
- adeguamento della formulazione all'evoluzione dei servizi erogati anche in modalità online.

Metodologia

La metodologia adottata consiste in un articolato processo, nel quale sono coinvolte tutte le strutture, in relazione al rispettivo ambito di competenza e all'oggetto dell'indagine.

Al fine di assicurare la massima oggettività e significatività dei risultati, il processo si sviluppa attraverso diverse fasi, secondo modalità e criteri organizzativi standardizzati e condivisi su tutto il territorio.

La metodologia, pur essendo "tarata" sulle rilevazioni presso gli sportelli fisici, è valida e può essere utilizzata, con i necessari adeguamenti, per ogni tipologia di indagine.

I risultati ottenuti rafforzano la validità delle scelte operate e dimostrano come gli utenti apprezzino l'impegno dell'Istituto per il miglioramento dei servizi, prevalentemente in un'ottica di adeguamento alle loro reali esigenze.

Modalità

L'indagine è rivolta, su base campionaria, agli utenti di tutto il territorio nazionale che hanno usufruito dei servizi Inail nel periodo preso a riferimento e appartenenti ad una delle seguenti tipologie e relative categorie:

- "Lavoratori":
 - Infortunato

Approfondimento 3: customer satisfaction

- Affetto da malattia professionale
- Lavoratore del settore marittimo affetto da malattia comune (per il solo anno 2013)
- Lavoratrice/ lavoratore del settore marittimo in congedo di maternità/parentale (per il solo anno 2013)
- Titolare di rendita
- Patronato
- “Aziende”:
 - Azienda/Datore di lavoro
 - Consulente del lavoro
 - Associazione di categoria

Per gli utenti del Settore Ricerca, certificazione e verifica e del Settore Navigazione è stato previsto un campionamento separato.

I servizi oggetto di valutazione, in coerenza con la metodologia di individuazione degli standard di qualità adottata dall'Istituto, sono i seguenti:

- Servizi generali di sede: l'insieme dei servizi gestiti dalla singola sede e che incidono sulla qualità complessiva dei servizi erogati
- Servizi generali complessivi: intesi come l'insieme dei servizi multicanali gestiti a livello centrale (servizi *on line* e Contact Center Multicanale)
- Servizi specifici per l'utenza Aziende:
 - Rapporto assicurativo con i datori di lavoro
 - Controllo, Verifica e Certificazione
 - Prevenzione e sicurezza sul lavoro
- Servizi specifici per l'utenza Lavoratori:
 - Servizi di sportello
 - Prestazioni economiche assicurative e previdenziali
 - Prestazioni sanitarie

Lo strumento di raccolta dei giudizi è un questionario parzialmente diversificato in funzione della tipologia di utenza “Aziende” (14 domande di valutazione) e “Lavoratori” (18 domande di valutazione), compilato in forma anonima, nel rispetto della *privacy*.

Per ciascuna domanda a risposta chiusa è associata una scala di valutazione (scala Likert). I valori presenti nella scala sono:

1. Per niente d'accordo (valore attribuito: 1)
2. Poco d'accordo (valore attribuito: 2)
3. Abbastanza d'accordo (valore attribuito: 3)
4. Molto d'accordo (valore attribuito: 4)

Approfondimento 3: customer satisfaction

Non so (giudizio non espresso che viene elaborato come dato mancante)

I questionari sono raccolti attraverso i seguenti canali:

- Sportello: presso le Sedi dirigenziali (tipologia A) e le Unità Operative Territoriali del Settore Ricerca, Certificazione e Verifica ubicate presso le Sedi "A". Il campione è costituito dagli utenti che si presentano, durante il periodo di rilevazione, a uno degli sportelli operativi delle suddette unità (Aziende, Certificazione e Verifica, Lavoratori e Medico Legale). La raccolta e la gestione dei questionari è affidata al personale presente nella Sede, coordinato dalla rispettiva Direzione Regionale.
- Web (mail): il campione è costituito dagli utenti Aziende di tutte le Sedi del territorio, comprese le Unità Operative Territoriali e le Sedi Compartimentali della Navigazione, abilitati ai Servizi *on line* e che, nell'ultimo anno, hanno effettuato almeno un'operazione. I questionari sono somministrati inviando il relativo *link* di accesso all'indirizzo di posta elettronica del cliente, insieme alle istruzioni per la compilazione.
- Contact Center Multicanale (telefono): il campione è costituito dagli utenti Lavoratori di tutte le Sedi del territorio, comprese le Sedi Compartimentali della Navigazione, estrapolati tra gli utenti per i quali si dispone del recapito telefonico e che, nell'ultimo anno, hanno usufruito di almeno una prestazione. I questionari sono somministrati tramite intervista telefonica effettuata dagli operatori del Contact Center Multicanale.

Quanto alla durata dell'indagine, è previsto un periodo standard comune a tutti i canali di rilevazione, di due settimane lavorative, con possibilità di una proroga fino al raggiungimento del *target* stabilito e, comunque, non superiore a ulteriori due settimane.

Nel 2013, la rilevazione è stata effettuata nelle due settimane dal 30 settembre all'11 ottobre, con proroghe fino al 30 ottobre, a seconda della partecipazione dell'utenza contattata e dei diversi canali di raccolta.

Dagli utenti contattati in tale periodo si è ottenuta la seguente quantità di questionari:

- per il canale sportello, circa 14900;
- per il canale Web, circa 1750;
- per il canale C.C.M., circa 4000, ripartiti per tipologia di Sede, secondo il campione predefinito.

Concluso l'inserimento dei questionari in un applicativo informatico comune ai suddetti canali di raccolta, i dati, aggregati per Settore di riferimento (Servizi Assicurativi Generali, Settore Ricerca, certificazione e verifica, e Settore Navigazione),

Approfondimento 3: customer satisfaction

sono oggetto di elaborazioni statistiche a livello di Sede, di Direzione Regionale e di Istituto, per la successiva analisi e sintesi a livello territoriale e centrale.

I dati del Settore Ricerca, certificazione e verifica e del Settore Navigazione sono aggregati ed elaborati separatamente e solo a livello di Istituto, considerato che a livello di Sede l'esiguità del campione non consentirebbe risultati statisticamente significativi.

Il grado di soddisfazione è misurato utilizzando la media ponderata delle valutazioni ottenute (come sopra detto, i valori sono compresi da 1 a 4).

Tali elaborazioni producono effetti sia per l'erogazione di una quota del salario accessorio, secondo le previsioni contrattuali relative al sistema premiante del personale dell'Istituto del Comparto EPNE, sia per l'attivazione delle azioni di miglioramento.

In particolare, ai fini del calcolo del coefficiente di determinazione del salario accessorio vengono escluse le seguenti valutazioni:

- l'aspetto relativo alla funzione di Certificazione e Verifica svolta dalle 36 Unità operative territoriali del Settore Ricerca (dom.9 – Aziende).
- i servizi generali complessivi, per i quali la gestione rimane centralizzata e quindi non collegabile alle *performance* specifiche delle Sedi locali (dom. 11,12,13,14 - Aziende e dom. 15, 16, 17, 18 - Lavoratori).

Per quanto attiene, poi, all'attivazione delle azioni di miglioramento dei servizi, il valore obiettivo di riferimento, o livello minimo atteso di giudizio per ciascun aspetto indagato, è una media dei giudizi superiore a 3, corrispondente ad "abbastanza d'accordo", o una percentuale di "per niente/poco d'accordo" inferiore al 15%.

L'intero processo di rilevazione si conclude con l'individuazione degli aspetti di criticità evidenziati dalle valutazioni dell'utenza (vale a dire giudizi inferiori al valore obiettivo prima definito) che vengono assunti quali *input* per la progettazione di servizi più aderenti alle esigenze dell'utenza stessa, attraverso la messa a punto delle opportune iniziative di miglioramento, sia a livello locale che centrale, per le problematiche emerse a livello di Istituto.

La pianificazione e realizzazione delle azioni di miglioramento costituiscono infatti il momento focale, senza il quale l'intero processo di rilevazione si tradurrebbe in un dispendio di risorse umane ed economiche.

Oltre all'informativa nella fase iniziale, viene data infine anche ampia informativa sui risultati emersi, ispirata alla massima trasparenza della gestione dell'Ente nei confronti di tutti gli *stake-holders*.

Approfondimento 3: customer satisfaction

LA RILEVAZIONE TRAMITE “EMOTICON”

Il quadro delle iniziative in materia di rilevazioni di *customer satisfaction* va completato con l'ulteriore modalità delle “*emoticon*”. Al riguardo, è bene precisare che la rilevazione effettuata con l'indagine periodica di *customer satisfaction* non è alternativa, né si sovrappone ad Emoticon, presentando, ciascuna delle due modalità, caratteristiche peculiari, che la differenziano dall'altra.

L'Istituto ha aderito infatti al progetto “Mettiamoci la faccia”, iniziativa pilota promossa e coordinata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, al fine di rilevare in maniera sistematica, attraverso l'utilizzo di “*emoticon*”, la soddisfazione di cittadini ed utenti rispetto ai servizi erogati attraverso gli sportelli fisici, il canale telefonico ed il canale web.

L'Inail ha ritenuto il progetto coerente con la strategia generale dell'Istituto di gestione della *customer satisfaction* e capace di integrarsi – per la sua specificità – con le indagini periodiche già effettuate.

L'introduzione del progetto è avvenuta su più canali di rilevazione:

- *Contact Center* Multicanale (servizi telefonici);
- *Contact Center* integrato Superabile (servizi telefonici);
- Portale internet dell'Istituto per gli utenti abilitati (servizi *on line*);
- Monitor (*touchscreens* e pc) installati - dal 31 dicembre 2012 - in tutte le Sedi Inail (servizi di sportello amministrativi).

I risultati della rilevazione sono monitorati costantemente con un portale di gestione e monitoraggio dei giudizi (c.d. “*cruscotto*”). Tale portale consente di avvicinare i tre momenti di “erogazione del servizio”, “giudizio sul servizio” e “miglioramento del servizio”, creando le condizioni per una gestione dinamica e reattiva dei servizi erogati.

I dati della rilevazione sono trasmessi mensilmente al Dipartimento della Funzione Pubblica. Una reportistica essenziale è pubblicata, con la descrizione del progetto, sul portale internet dell'Istituto.

Le caratteristiche principali che differenziano la rilevazione mediante l'indagine periodica (Customer Satisfaction) da quella mediante *emoticon* sono:

- l'indagine periodica, anche se utilizza diversi canali di rilevazione, riguarda principalmente i servizi erogati dalle Sedi, per i quali le dimensioni della qualità analizzate sono più numerose che non per i servizi gestiti a livello centrale. La rilevazione tramite *emoticon*, invece, riguarda nella stessa misura tutti i servizi erogati dall'Istituto (grazie alla contestualità tra rilevazione del giudizio ed erogazione del servizio).

Approfondimento 3: customer satisfaction

- l'indagine periodica è un'indagine strutturata, che richiede un coinvolgimento attento dell'utente, mentre il sistema delle *emoticon* consente ai cittadini di poter esprimere in maniera semplice ed immediata il giudizio sul servizio utilizzato;
- la valutazione rilevata con l'indagine periodica è sul medio-lungo periodo, riferita all'esperienza pregressa dell'utente e/o ad un rapporto consolidato, mentre la valutazione rilevata con *emoticon* è riferita al singolo "servizio" erogato (inteso nell'accezione più elementare di prestazione/transazione) e, in particolare, è adatta ai servizi a domanda individuale e a bassa complessità, erogabili attraverso un'unica interazione fra utente e amministrazione;
- la valutazione rilevata con l'indagine periodica è diretta in larga misura a risolvere problematiche strutturali e sistemiche, mentre quella rilevata con *emoticon* è diretta a monitorare in tempo pressoché reale e continuo la soddisfazione degli utenti, per intervenire con tempestività sulle aree critiche evidenziate da eventuali giudizi negativi, in funzione soprattutto di situazioni contingenti.

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Sommario

I principi di riferimento.....	2
Misurazione e valutazione dei risultati delle Strutture ante D.L. n. 78/2010	2
rilevazioni di customer satisfaction.....	3
risultati gestionali e di produzione	4
Misurazione e valutazione dei risultati per le strutture del Settore Navigazione.....	7
Misurazione e valutazione dei risultati per le strutture del Settore Ricerca.....	7
Disposizioni comuni	7

Approfondimento 4: performance organizzativa

I principi di riferimento

Il sistema della performance dell'INAIL è strutturato in modo tale da:

- consentire la misurazione, la valutazione e, quindi, la rappresentazione in modo integrato ed esaustivo, tra l'altro, della performance organizzativa, definendo il livello di risultati attesi – che l'Amministrazione si impegna a conseguire – e realizzati – effettivamente conseguiti –, con evidenziazione degli eventuali scostamenti;
- consentire l'analisi delle cause legate a tali scostamenti, prevedendo successivi livelli di dettaglio;
- consentire l'individuazione di elementi sintetici di valutazione d'insieme riguardo all'andamento dell'Amministrazione;
- consentire il monitoraggio continuo dei risultati ottenuti, anche ai fini di interventi correttivi;
- garantire i requisiti tecnici della validità, affidabilità e funzionalità;
- assicurare l'immediata e facile comprensione dello stato dei risultati, sia agli attori interni all'Amministrazione che esterni;
- promuovere la semplificazione e l'integrazione dei documenti di programmazione e di rendicontazione della performance;
- esplicitare le responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi e al relativo conseguimento dei risultati attesi e realizzati;
- assicurare la trasparenza totale con indicazione dei soggetti responsabili.

Misurazione e valutazione dei risultati delle strutture ante D.L. n. 78/2010

Il sistema utilizzato fino al 2010, basato sulla valutazione del raggiungimento degli obiettivi di produzione, gestionali e di customer satisfaction, è da ritenersi già sostanzialmente aderente allo scopo prefissato dalla normativa che si deve

Approfondimento 4: performance organizzativa

applicare. Tuttavia, le particolari modalità di elaborazione del nuovo sistema di programmazione possono consentire dei primi, ulteriori, affinamenti rispetto alle attuali possibilità.

In via preliminare, si rappresenta che il risultato della misurazione in parola è composto da "addendi", rappresentati dalla rilevazione di customer satisfaction e dai risultati gestionali e di produzione i quali, concorrono a determinare il risultato complessivo "di performance" che può raggiungere un **valore massimo pari a 100**.

Pertanto, ferma restando l'individuazione dei punteggi e delle fasce di retribuzione con criteri tali da consentire a qualsiasi struttura, raggiungendo gli obiettivi contrattati, di usufruire del 100% del compenso previsto, già a partire dal 2011 si è introdotto, **in via sperimentale, un meccanismo** che premia con alcuni punti il miglioramento ottenuto da una struttura rispetto alla media nazionale a consuntivo, nonché rispetto all'anno precedente, mediante i meccanismi che verranno esplicitati in seguito.

Ciò premesso, per l'individuazione di detti addendi e per la loro misurazione, si propongono i seguenti parametri:

rilevazioni di customer satisfaction

a.1) per le sedi territoriali (tutte le sedi A, con riflessi anche sulle dipendenti, oltre a quella di Campobasso per il Molise): rilevazioni da effettuarsi sui vari canali di accesso per l'utenza esterna (sportelli di sede, contact center, web), che concorrono con per il 15% complessivo alla remunerazione della performance organizzativa per gli appartenenti alle strutture territoriali. Detto 15% è così ripartito:

- **12 punti** commisurati al grado di raggiungimento **del valore target nazionale**, ipotizzando che un punteggio pari alla metà del target nazionale costituisca uno 0% di punteggio per il calcolo della relativa percentuale di raggiungimento (es. target nazionale 3,00 – risultato ottenuto 1,50 punteggio 0, risultato ottenuto 2,25 punteggio 6);
- **3 punti "secchi"** al raggiungimento di un valore pari o superiore al valore **medio nazionale a consuntivo**, per le strutture che raggiungono tale risultato;
- per le strutture che non arrivano a tale risultato, **fino a 3 punti**, da calcolare, rapportato al valore medio nazionale, sulla base del miglioramento del valore di struttura ottenuto rispetto a quello

Approfondimento 4: performance organizzativa

dell'anno precedente (in modo tale da premiare comunque, anche se in parte, gli sforzi effettuati: es. valore medio consuntivo nazionale 3,20, risultato anno precedente 2,40, anno di riferimento 2,60, quindi miglioramento fino al 25% della differenza dal valore medio nazionale, per cui punteggio 0,75). Qualora il risultato ottenuto fosse inferiore a quello dell'anno precedente, ma comunque superiore al target nazionale, il risultato sarà calcolato il rapporto alla differenza tra il target e la media nazionale a consuntivo (in modo tale da premiare comunque i risultati superiori al target nazionale: es. valore target nazionale 3,00, valore medio consuntivo nazionale 3,20, risultato anno precedente 3,15, risultato anno corrente 3,10, punteggio 1,5).

a.2) per le strutture regionali (Direzioni Regionali, Direzioni Provinciali di Trento e Bolzano): il calcolo del punteggio avviene come per il punto precedente, prendendo come valore di riferimento quello medio della regione di competenza.

a.3) per le strutture della Direzione Generale: come sopra, prendendo come valore di riferimento quello medio della nazione (in questo caso, il raggiungimento del valore medio consuntivo nazionale concorre per i complessivi 15 punti soltanto se il target individuato sia almeno pari rispetto a quello dell'anno precedente).

risultati gestionali e di produzione

b.1) per le sedi territoriali: risultati di produzione (dati assoluti e non percentuali di raggiungimento), **ponderati con il numero delle lavorazioni effettuate** (grandezze), da calcolarsi sulla base degli indicatori del piano della performance, che concorrono per l'85% complessivo alla remunerazione della performance organizzativa per gli appartenenti alle strutture. Detto 85% è così ripartito:

- **78 punti** commisurati al grado di raggiungimento del valore **target contrattato** (grado di raggiungimento calcolato con la formula già descritta per il punto a.1, primo alinea, con l'unica variazione costituita dalla massima percentuale di raggiungimento tollerabile pari al 120%, ciò significa che consuntivi che portino a percentuali di raggiungimento superiori al 120% verranno comunque considerati prendendo il valore che conduca a detta percentuale);

Approfondimento 4: performance organizzativa

- **7 punti “secchi”** al raggiungimento di un valore di performance pari o superiore al **valore medio consuntivo nazionale**, per le strutture che raggiungono tale risultato;

Il **valore medio consuntivo nazionale** è rappresentato dalla media (**ponderata con il numero delle lavorazioni effettuate**) dei risultati di produzione relativi **a tutti i 16 obiettivi** prescelti.

- per le strutture che non arrivano a tale risultato, **fino a 7 punti**, da calcolare sulla base del **miglioramento del valore di performance ponderato** ottenuto rispetto a quello dell'anno precedente (grado di raggiungimento calcolato con la formula già descritta per il punto a.1, terzo alinea).

b.2) per le strutture regionali (Direzioni Regionali, Direzioni Provinciali di Trento e Bolzano): risultati di gestione, da calcolarsi sulla base degli indicatori prescelti (almeno uno per ogni ufficio, tra quelli contenuti nel piano della performance relativo all'anno di riferimento), che concorrono per l'85% complessivo alla remunerazione degli appartenenti alle strutture. Detto 85% è così ripartito:

- **40 punti** commisurati al grado di raggiungimento del valore **target contrattato**;
- **38 punti** commisurato al raggiungimento dei **target di sede** di cui al punto b.1, prendendo come valore di riferimento quello **medio della regione** di competenza relativo **a tutti i 16** obiettivi contenuti nel piano della performance;
- **7 punti “secchi”** al raggiungimento di un valore regionale di performance (relativo ai target di sede) pari o superiore al **valore medio consuntivo nazionale**, per le strutture che raggiungono tale risultato;
- per le strutture che non arrivano a tale risultato, **fino a 7 punti**, da calcolare sulla base del **miglioramento del valore di performance** ottenuto rispetto a quello dell'anno precedente (grado di raggiungimento calcolato con la formula già descritta per il punto a.1, terzo alinea);

Approfondimento 4: performance organizzativa

b.3) per le strutture della Direzione Generale: risultati gestionali e di produzione, da calcolarsi sulla base degli indicatori prescelti tra gli obiettivi di sviluppo e/o di gestione (almeno uno per ogni ufficio, da dichiararsi nel piano della performance relativo all'anno di riferimento), che concorrono per l'85% complessivo alla remunerazione degli appartenenti alle strutture. Detto 85% è così ripartito:

- **40 punti** commisurati al grado di raggiungimento del valore **target contrattato**;
- **45 punti** commisurati al raggiungimento dei **target di sede** di cui al punto b.1, prendendo come valore di riferimento quello **medio nazionale** relativo **a tutti i 16** obiettivi contenuti nel piano della performance (in questo caso, il raggiungimento del valore medio consuntivo nazionale concorre per i complessivi 45 punti soltanto se il target individuato sia almeno pari rispetto a quello dell'anno precedente).

Per quanto riguarda la valutazione della performance, alla sommatoria degli addendi di ogni item oggetto di misurazione (a.1 e b.1 per le sedi territoriali, a.2 e b.2 per le strutture regionali, a.3 e b.2 per la Direzione Generale) sono collegate distinte classi di raggiungimento, che originano una valutazione pari all'intera retribuzione conseguibile, o a una determinata percentuale di essa.

La quota da corrispondere risulta così commisurata:

- conseguimento di un punteggio pari o superiore a 90: **retribuzione al 100%**;
- conseguimento di un punteggio inferiore a 90, ma pari o superiore ad 80: **retribuzione al 90%**;
- conseguimento di un punteggio inferiore ad 80, ma pari o superiore a 70: **retribuzione all'80%**;
- conseguimento di un punteggio inferiore a 70, ma pari o superiore a 60: **retribuzione al 70%**;
- conseguimento di un punteggio inferiore a 60: **retribuzione assente**.

Approfondimento 4: performance organizzativa

Misurazione e valutazione dei risultati per le strutture del Settore Navigazione

Le caratteristiche delle funzioni svolte dall'IPSEMA precedentemente all'emanazione del D.L. n. 78/2010, nonché del modello di servizio in vigore per tale ente soppresso, rendono il processo di misurazione e di valutazione della performance organizzativa simile a quello sopra descritto.

In particolare, per le strutture territoriali di tale Ente soppresso, la performance organizzativa è legata al grado di raggiungimento di un obiettivo di produzione rappresentato dalla percentuale di primi pagamenti effettuati entro 60 giorni per pratiche relative ad infortuni.

Quanto alle strutture centrali il processo di misurazione segue le modalità già descritte per gli analoghi uffici dell'Istituto, con parametrizzazione pari al **70%** per gli obiettivi (di sviluppo o gestione o "core" o funzionamento) scelti, destinando il restante **30%** alla ponderazione su base nazionale dell'obiettivo di produzione territoriale.

Misurazione e valutazione dei risultati per le strutture del Settore Ricerca

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa delle Strutture del Settore Ricerca è legata al grado di raggiungimento degli obiettivi individuati, in via sperimentale, nell' Accordo sottoscritto in data 25 luglio 2013 con le OO.SS.:

- l'obiettivo dei Dipartimenti territoriali del Settore ricerca (U.O.T.), considerati strutture in staff al Direttore regionale/provinciale competente per territorio, è rappresentato dal numero di sopralluoghi/ispezioni pro-capite;
- l'obiettivo degli Uffici centrali amministrativi di supporto all'attività di ricerca è rappresentato dall'obiettivo di funzionamento;
- l'obiettivo dei Dipartimenti tecnico-scientifici (Dipartimento medicina del lavoro, Dipartimento igiene del lavoro, Dipartimento tecnologie di sicurezza, Dipartimento installazioni di produzione e insediamenti antropici, Dipartimento certificazione e conformità di prodotti ed impianti) ed il Dipartimento processi organizzativi è rappresentato dall'obiettivo "core".

Nel 2013, in considerazione della sperimentaltà del sistema di obiettivi introdotto ex novo, i compensi sono stati suddivisi in fasce di retribuzione, con

Approfondimento 4: performance organizzativa

la seguente parametrizzazione sulla base del risultato raggiunto da ogni singola struttura:

- risultato compreso tra 80,00 e 100: 100% del compenso;
- risultato compreso tra 70,00 e 79,99: 80% del compenso;
- risultato compreso tra 60,00 e 69,99: 70% del compenso;
- risultato inferiore a 60: 0% (nessun compenso).

Quanto precede nella previsione dell'applicazione, a regime, dello stesso sistema di corrispondenza tra fasce di risultato e misura del compenso valevole per il restante personale dell'Istituto.

Approfondimento 5: performance individuale

Sistema di misurazione e valutazione della Performance individuale

Premessa

Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance individuale – ovvero dell’apporto partecipativo individuale, così come denominato nell’Accordo sottoscritto il 21 dicembre 2011 - delineato nella determina presidenziale n. 186/2010 realizza il raccordo tra il nuovo contesto normativo e le logiche del previgente Sistema premiante dell’Istituto con riferimento alla componente valutativa del merito individuale, già aderenti ai principi ed ai criteri contenuti nelle norme contrattuali vevoli per il quadriennio 2006-2009, in regime di ultrattività in assenza, sino ad oggi, della contrattazione collettiva nazionale.

La valutazione della performance individuale misura la qualità e l’intensità del contributo assicurato da ciascun dipendente, in relazione al ruolo svolto, alla performance della Struttura di appartenenza, in termini di impegno profuso, prodotti realizzati, competenze tecniche possedute e comportamenti espressi.

Tale valutazione risulta completamente svincolata dalla valutazione della performance organizzativa, fatta eccezione per coloro che hanno la responsabilità di Strutture con autonomia budgetaria e/o gestionale del personale¹ - per i quali la valutazione della performance organizzativa della Struttura di pertinenza rientra anche come quota parte della valutazione della performance individuale, come già avviene nell’attuale sistema di valutazione dei dirigenti – nonché, per tutto il personale, nel caso in cui la valutazione della performance individuale sia negativa.

In quest’ultimo caso, infatti, l’esclusione dall’inserimento nella graduatoria di merito determina non solo la mancata corresponsione del compenso collegato alla performance individuale, ma anche una riduzione o l’azzeramento del compenso collegato alla performance organizzativa.

Al fine di assicurare la massima equità valutativa e la necessaria responsabilizzazione dei soggetti cui compete la valutazione, il personale è aggregato secondo livelli di accorpamento di categoria e territoriale, in gruppi di popolazione omogenea per attività/ruoli svolti e per soggetto responsabile della valutazione.

¹ I dirigenti con incarico dirigenziale generale, i coordinatori generali delle consulenze, il Sovrintendente medico generale, i dirigenti di II fascia, i funzionari con incarico dirigenziale di livello non generale (ex art. 19, comma 6, D.lgs n. 165/2001), i responsabili di Strutture non dirigenziali di tipo B (ai sensi dell’art. 9, comma 1 del D.lgs n. 150/2009) ed i funzionari con incarico di reggenza di struttura dirigenziale di livello non generale.

Approfondimento 5: performance individuale

Detti livelli di accorpamento costituiscono anche il riferimento per l'attribuzione dei budget per l'erogazione dei compensi incentivanti.

All'esito della valutazione consegue l'attribuzione di un punteggio e l'inserimento in range di merito ai fini dell'erogazione dei compensi incentivanti l'apporto individuale, cui viene destinata una quota delle risorse complessive dei Fondi per il trattamento accessorio del personale definita annualmente in sede di contrattazione integrativa. Salvo diversa previsione, tale quota è stata fissata nella misura del 30% delle risorse disponibili ai fini premiali.

Tale valutazione potrà altresì determinare l'inserimento del personale nelle fasce di merito individuale di cui all'art. 19 del D.Lgs. n.150/2009 valevoli ai fini delle progressioni economiche e di carriera del personale e della ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive di cui al cd. "dividendo dell'efficienza" ex D.lgs. n. 141/2011.

Il Sistema di valutazione, di seguito dettagliatamente illustrato, sarà esteso nel corso del 2014 anche al personale del Settore Ricerca, almeno con riferimento al personale con qualifica dirigenziale, atteso che fino al 2013, anche a causa del ritardo con il quale è stato emanato il previsto decreto attuativo di trasferimento all'INAIL delle risorse umane dell'ex Ispesl, è stato mantenuto il peculiare sistema di valutazione individuale in vigore presso l'ente soppresso, che risulta in ogni caso coerente con i criteri previsti dal D.lgs. n. 150/2009.

Quanto precede ferma restando in ogni caso l'esclusione dalla valutazione del personale ricercatore e tecnologo, nelle more della completa definizione della normativa attuativa specificamente prevista in materia².

1. Livelli di accorpamento di categoria e territoriale del personale

Come detto in premessa ed ai fini specificati, il personale viene aggregato nei sotto indicati gruppi omogenei di categorie ed accorpamento territoriale:

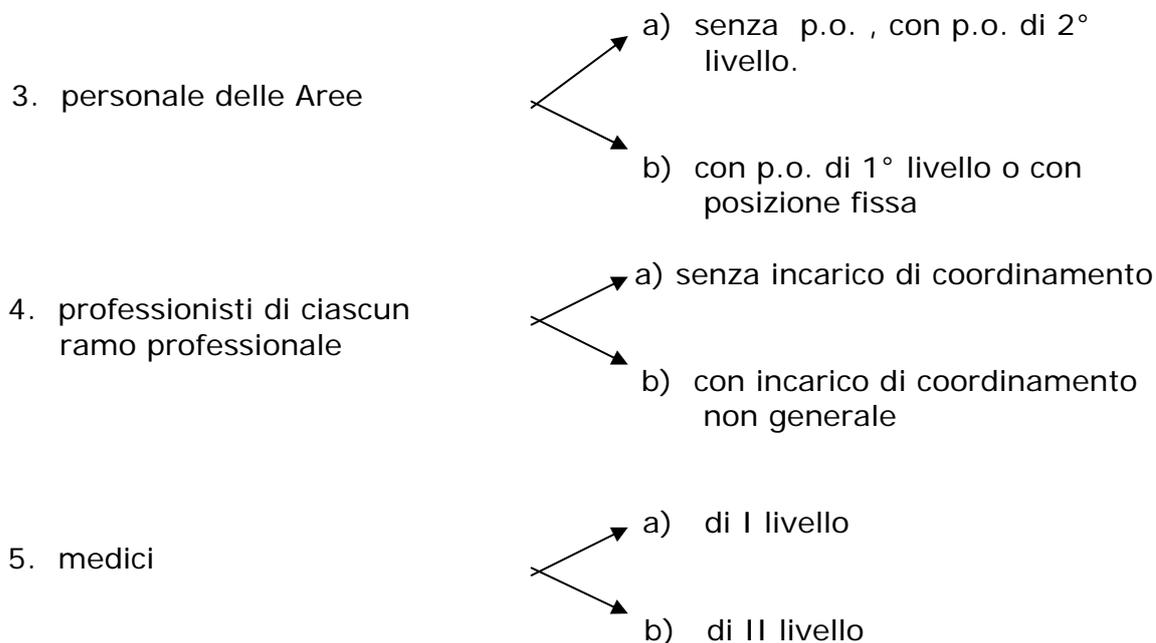
1.1 Categorie

1. dirigenti di I fascia e dirigenti di II fascia con incarico di livello generale, professionisti coordinatori generali, Sovrintendente sanitario centrale.
2. dirigenti di II fascia, funzionari con incarico dirigenziale di livello non generale (ex art. 19, comma 6, D.lgs n. 165/2001), responsabili di Strutture

² Rinvio normativo previsto dal DPCM 26 gennaio 2011 a modalità attuative del ciclo di gestione della performance da adottare dall'ANVUR d'intesa con la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni pubbliche

Approfondimento 5: performance individuale

non dirigenziali di tipo B (ai sensi dell'art. 9, comma 1 del D.lgs. n. 150/2009), funzionari con incarico di reggenza di struttura dirigenziale di livello non generale;



1.2 Accorpamenti territoriali

personale delle Aree	un accorpamento per ciascun Centro di responsabilità dirigenziale (inclusa Aosta) + un accorpamento per ciascuna Direzione regionale/ provinciale + un accorpamento per ciascuna Direzione centrale + un accorpamento per ciascuna Struttura di particolare rilievo (Servizi, ecc.);
responsabili di Struttura non dirigenziale di tipo B	un accorpamento unico nazionale
funzionari di vigilanza	un accorpamento per ciascuna regione
personale collaborazione sanitaria	un accorpamento per ciascuna regione e un accorpamento per le Strutture riabilitative
professionisti di ciascun ramo professionale senza incarico di coordinamento generale	un accorpamento nazionale per ciascun ramo professionale

Approfondimento 5: performance individuale

medici I livello	un accorpamento per ciascuna regione e un accorpamento per la DG;
medici II livello	un accorpamento unico nazionale;
professionisti coordinatori generali, avvocato generale, sovrintendente sanitario centrale	un accorpamento unico nazionale
dirigenti con incarico di I fascia	un accorpamento unico nazionale;
dirigenti di II fascia	due distinti accorpamenti: uno per tutte le Sedi ed uno per tutti gli Uffici delle Direzioni regionali e centrali.

2 Processo di valutazione della performance individuale

La valutazione si consolida attraverso un iter procedurale di norma articolato nelle due fasi distinte di **proposta** - formulata da un proponente, eventualmente previa acquisizione di un parere preliminare non vincolante da parte del consulente interno, laddove tale figura sia resa necessaria per garantire l'oggettività del giudizio, in particolare per le strutture dirigenziali comprendenti più unità produttive e per gli uffici non dirigenziali di direzione regionale e centrale - e di **decisione**, la cui competenza/responsabilità è ricondotta a figure diverse, secondo lo schema riportato nell'allegato n. 1. Tale schema potrebbe subire delle modifiche in relazione alla graduale attuazione del nuovo modello organizzativo dell'Istituto di cui alla determina del Presidente n. 196 del 2 agosto 2013.

Le valutazioni negative della performance individuale, perché non si configurino come iniziative avulse dal contesto organizzativo e produttivo della Struttura, devono essere precedute – in corso d'anno - da una o più apposite, tempestive e circostanziate comunicazioni al dipendente interessato del suo insufficiente o mancato apporto, secondo un metodo comportamentale che privilegi, comunque, le finalità del coinvolgimento e del recupero delle professionalità.

Lo schema di sintesi riassuntivo delle aggregazioni di personale, con indicazione dei soggetti responsabili della valutazione della performance individuale e del livello di accorpamento ai fini dell'attribuzione dei budget per l'erogazione dei compensi incentivanti è riportato nell'allegato n. 1 bis.

Approfondimento 5: performance individuale

3 Sistemi di valutazione della performance individuale

Per ciascuna categoria di dipendenti è previsto un sistema di valutazione della performance individuale con set di indicatori specifici (paragrafo 4) in relazione al ruolo svolto, come di seguito indicato.

➤ Sistema di valutazione n. 1

Valevole per i dirigenti con incarico dirigenziale di livello generale, i professionisti coordinatori generali, l'avvocato generale ed il sovrintendente sanitario centrale.

Al predetto personale viene applicato, limitatamente alla valutazione dell'apporto individuale, il sistema di valutazione attualmente previsto per i dirigenti generali, di cui alla delibera consiliare n. 77/2008, come modificata dalla determina del Commissario Straordinario n. 103/2012. Sistema che, peraltro, nel 2014 verrà allineato a quello dei dirigenti di II fascia per gli aspetti della valutazione della capacità valutativa del personale e del rispetto degli obblighi la cui violazione, ai sensi di legge, comporta responsabilità dirigenziale.

➤ Sistema di valutazione n. 2

Valevole per i dirigenti di II fascia, funzionari con incarico dirigenziale di livello non generale (ex art. 19, comma 6, D.lgs. n. 165/2001), responsabili di Strutture non dirigenziali di tipo B (ai sensi dell'art. 9, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009), funzionari con incarico di reggenza di struttura dirigenziale di livello non generale.

La valutazione, basata sul **set di indicatori n. 2**, riguarda in particolare:

prima componente

- il raggiungimento degli **obiettivi individuali**, che coincidono con gli esiti della performance organizzativa della Struttura di cui il soggetto valutato è responsabile³ ;

seconda componente

- i **comportamenti organizzativi** - per la cui valutazione viene utilizzato il sistema di indicatori di cui alla determina del Direttore Generale f.f. n. 63/2003.

³ Per i dirigenti del Servizio Ispettorato ed Audit gli obiettivi individuali coincidono con gli obiettivi premiali della Struttura unitariamente considerati.

Approfondimento 5: performance individuale

- la **capacità valutativa** del personale addetto alla struttura di cui il dirigente/funziionario unitamente è responsabile, limitatamente al personale delle Aree;
- **il rispetto degli obblighi la cui violazione, ai sensi di legge, comporta responsabilità dirigenziale.**

L'incidenza di ciascuna delle sopra indicate componenti valutative sulla valutazione complessiva della performance individuale è diversificata e può essere variata di anno in anno previo confronto con le Organizzazioni sindacali.

Salvo diversa previsione, l'incidenza delle predette componenti valutative è stata definita nella misura percentuale del 50% per entrambe.

Alla valutazione di ciascuna componente consegue l'attribuzione di un punteggio. La somma dei singoli punteggi da luogo al punteggio complessivo della valutazione della performance individuale.

La valutazione della **prima componente**, sulla base dei risultati conseguiti, dà luogo ad un punteggio secondo la seguente schematizzazione:

Risultati conseguiti	Punteggio
- risultato compreso tra 90,00 e 100:	100
- risultato compreso tra 80,00 e 89,99:	90
- risultato compreso tra 70,00 e 79,99:	80
- risultato compreso tra 60,00 e 69,99:	70
- risultato inferiore a 60:	0

Con riferimento alla **seconda componente**, la valutazione dei "comportamenti organizzativi" misura il rapporto tra i comportamenti espressi ed il livello di padronanza atteso per ciascun valutato; il valore ottenuto esprime il tasso di copertura dei comportamenti attesi che, moltiplicato per 100, determina il punteggio della valutazione medesima.

La valutazione della "capacità valutativa" si esprime con un punteggio fino ad un massimo di 3 punti, mentre alla valutazione del "rispetto degli obblighi di legge la cui violazione comporta responsabilità dirigenziale" vengono destinati fino ad un massimo di 2 punti.

➤ **Sistema di valutazione n. 3**

Valevole per il personale delle Aree:

- o senza p.o., con p.o. di 2° livello - **set di indicatori n. 3a**;
- o con p.o. di 1° livello o con posizione fissa - **set di indicatori n. 3b**.

Approfondimento 5: performance individuale

Metodo di valutazione

La valutazione della performance individuale viene effettuata utilizzando i predetti set di indicatori (ciascuno in numero di 7) e riguarda l'intensità di espressione di ciascun indicatore.

La valutazione di ciascun indicatore è espressa con un giudizio di merito, secondo una scala a 4 valori di cui 3 positivi ed uno negativo. A ciascun giudizio corrisponde, internamente al sistema di calcolo, un valore numerico, utilizzato solo ai fini della determinazione del giudizio di merito complessivo e non visualizzabile né dal valutato, né dal valutatore:

- 3 = prestazione elevata (in funzione del ruolo),
- 2 = prestazione più che adeguata,
- 1 = prestazione sufficiente,
- -1 = prestazione insufficiente,

La valutazione complessiva dell'apporto partecipativo individuale si otterrà sommando algebricamente i punteggi corrispondenti alle valutazioni di merito di ogni singolo indicatore ed associando al punteggio totale così ottenuto il corrispondente giudizio di merito complessivo, secondo lo schema di associazione tra range di punteggi e giudizi di merito, sotto riportato.

Tipo valutazione	Range di punteggi	Giudizio di merito complessivo
Valutazioni positive	18 ÷ 21	elevato
	11 ÷ 17	più che adeguato
	1 ÷ 10	sufficiente
Valutazione negativa	-7 ÷ 0	insufficiente

Si considera positiva la valutazione espressa con un giudizio di merito complessivo almeno sufficiente.

Approfondimento 5: performance individuale

➤ **Sistema di valutazione n. 4**

Valevole per i professionisti di ciascun ramo professionale:

- senza incarico di coordinamento - **set di indicatori n. 4a**;
- con incarico di coordinamento non generale - **set di indicatori n. 4b**.

Il **Metodo di valutazione** applicato è il medesimo descritto per il Sistema n.3.

➤ **Sistema di valutazione n. 5**

Valevole per i medici:

- di I livello - **set di indicatori n. 5a**;
- di II livello - **set di indicatori n. 5b**.

Il **Metodo di valutazione** applicato è il medesimo descritto per il Sistema n. 3

4 SET di indicatori per la valutazione della performance individuale

Si riportano gli elementi descrittivi essenziali dei distinti set di indicatori definiti ai fini della valutazione della performance individuale delle diverse categorie di personale.

➤ **SET di indicatori n. 2**

(per la valutazione dei comportamenti organizzativi dei dirigenti di II fascia e personale assimilato nonché della capacità valutativa e del rispetto degli obblighi la cui violazione comporta responsabilità dirigenziale)

Ai fini della valutazione dei comportamenti organizzativi, viene mantenuto l'attuale insieme di indicatori di cui alla determina del Direttore Generale f.f. n. 63/2003 di seguito riportato:

Competenze di Istituto

1. apprendimento,
2. conoscenza del business,
3. flessibilità,
4. integrazione interfunzionale,
5. orientamento al cliente esterno/interno,
6. orientamento all'efficienza,

Competenze di Ruolo

Approfondimento 5: performance individuale

7. autocontrollo,
8. leadership,
9. negoziazione,
10. pianificazione;

Competenze di Posizione

11. problem solving,
12. assunzione di responsabilità,
13. guida e sviluppo dei collaboratori,
14. visione d'insieme.

Ai predetti indicatori si aggiungono due ulteriori indicatori: l'indicatore della **capacità valutativa del personale** di cui il soggetto valutato è responsabile e l'indicatore del **rispetto degli obblighi la cui violazione comporta responsabilità dirigenziali**.

➤ SET di indicatori n. 3a

(per il personale delle Aree senza p.o., con p.o. di 2° livello)

Gli indicatori valutano la qualità e l'intensità del contributo assicurato alla performance della Struttura in termini di impegno profuso, prodotti realizzati, competenze tecniche possedute e di comportamenti espressi:

impegno e responsabilità

1. **impegno ed interesse sul lavoro** (senso di responsabilità, affidabilità, impegno qualitativo);
2. **continuità e quantità delle prestazioni** (entità di presenza in servizio – fatte salve le tutele di legge -, continuità delle prestazioni in relazione alle esigenze di servizio, ecc...);

risposta alle attese di produttività e di competenza

3. **efficacia produttiva** (prodotti realizzati rispetto alle attese/prodotti intermedi ed operazioni semplici, accuratezza e tempestività, analisi e soluzione dei problemi);
4. **competenze tecniche** richieste dal ruolo assegnato;
5. **auto sviluppo** (disponibilità/impegno allo sviluppo del proprio patrimonio di conoscenze professionali e di mestiere, anche attraverso l'autoaggiornamento);

Approfondimento 5: performance individuale

risposta alle attese comportamentali

6. **Dinamismo organizzativo** (sinergia; condivisione della conoscenza; disponibilità verso i colleghi; flessibilità, partecipazione attiva e coinvolgimento nelle attività dell'Area di lavoro; disponibilità e collaborazione concreta alla risoluzione di problematiche non di stretta competenza, contributo al miglioramento dei processi di lavoro);
7. **capacità comunicativa** (dimostrata nelle espressioni scritta, orale, relazionale di gruppo).

➤ SET di indicatori n. 3b

(per il personale delle Aree con p.o. di 1° livello o con posizione fissa)

Gli indicatori valutano la qualità e l'intensità del contributo assicurato alla performance della Struttura in termini di impegno profuso, prodotti realizzati, competenze tecniche possedute e di comportamenti espressi:

risposta alle attese di impegno e produttività

1. **impegno ed efficacia produttiva** (affidabilità, impegno qualitativo, prodotti realizzati rispetto alle attese, accuratezza, analisi e soluzione dei problemi, ecc..);
2. **continuità e quantità delle prestazioni** (entità di presenza in servizio – fatte salve le tutele di legge -, continuità delle prestazioni in relazione alle esigenze di servizio, ecc...);

risposta alle attese competenziali

3. **competenze tecniche** richieste dal ruolo assegnato,
4. **auto sviluppo** (disponibilità/impegno allo sviluppo del proprio patrimonio di conoscenze professionali e di mestiere, anche attraverso l'autoaggiornamento);

risposta alle attese comportamentali

5. **adesione al ruolo** (assunzione di responsabilità, guida e sviluppo dei collaboratori, iniziativa, pianificazione e controllo);
6. **dinamismo organizzativo** (sinergia, condivisione della conoscenza; disponibilità verso i colleghi; flessibilità, partecipazione attiva e coinvolgimento nelle attività dell'Area di lavoro; disponibilità e

Approfondimento 5: performance individuale

collaborazione concreta alla risoluzione di problematiche non di stretta competenza, contributo al miglioramento dei processi di lavoro);

7. **capacità comunicativa** (dimostrata nelle espressioni scritta, orale, relazionale di gruppo)

➤ SET di indicatori n. 4a

(professionisti di ciascun ramo professionale senza incarico di coordinamento)

Gli indicatori valutano la qualità e l'intensità del contributo assicurato alla performance della Struttura in termini di impegno profuso, prodotti realizzati, competenze tecniche possedute e di comportamenti espressi:

impegno e responsabilità

1. **impegno ed interesse sul lavoro** (affidabilità, impegno qualitativo, partecipazione ad eventi formativi istituzionali come docente, accuratezza, analisi e soluzione dei problemi, ecc..);
2. **continuità e quantità delle prestazioni** (entità di presenza in servizio – fatte salve le tutele di legge -, continuità delle prestazioni in relazione alle esigenze di servizio, ecc...);

risposta alle attese di produttività e di competenza

3. **efficacia produttiva** (qualità e quantità delle pratiche/incarichi/affari/progetti/studi definiti in rapporto a quelli affidati (partecipazione ad attività presso uffici giudiziari, presso altri Enti o soggetti per attività istituzionali, a verifiche e controlli, a gruppi di lavoro/progetto/studio); contributo nell'individuazione degli obiettivi della Struttura di appartenenza e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi della stessa, ecc..) ,
4. **competenze tecniche** richieste dal ruolo professionale;
5. **aggiornamento professionale** (autoaggiornamento, partecipazione ad eventi formativi come discente, ecc..) ;

risposta alle attese comportamentali

6. **adesione al ruolo professionale** (assunzione di responsabilità, iniziativa, pianificazione delle attività professionali, ecc..);

Approfondimento 5: performance individuale

7. **dinamismo organizzativo** (sinergia; condivisione della conoscenza; capacità di collaborazione e cooperazione; integrazione interdisciplinare; contributo al miglioramento dei processi di lavoro; capacità comunicativa nelle espressioni scritta, orale, relazionale di gruppo; ecc..)

➤ SET di indicatori n. 4b

(per i professionisti con incarico di coordinamento non generale)

Gli indicatori valutano la qualità e l'intensità del contributo assicurato alla performance della Struttura in termini di impegno profuso, prodotti realizzati, competenze tecniche possedute e di comportamenti espressi:

impegno e responsabilità

1. **impegno ed interesse sul lavoro** (affidabilità, impegno qualitativo, partecipazione ad eventi formativi istituzionali come docente, accuratezza, analisi e soluzione dei problemi, ecc..);
2. **continuità e quantità delle prestazioni** (entità di presenza in servizio – fatte salve le tutele di legge -, continuità delle prestazioni in relazione alle esigenze di servizio, ecc...);

risposta alle attese di produttività e di competenza

3. **efficacia produttiva** (qualità e quantità delle pratiche/incarichi/affari/progetti/studi definiti in rapporto a quelli affidati (partecipazione ad attività presso uffici giudiziari, presso altri Enti o soggetti per attività istituzionali, a verifiche e controlli, a gruppi di lavoro/progetto/studio); contributo nell'individuazione degli obiettivi della Struttura di appartenenza e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi della stessa, ... ecc..) ,
4. **competenze tecniche** richieste dal ruolo professionale;
5. **aggiornamento professionale** (autoaggiornamento, partecipazione ad eventi formativi come discente, ecc..) ;

risposta alle attese comportamentali

6. **adesione al ruolo professionale** (assunzione di responsabilità, efficacia nel coordinamento, capacità di perseguire l'unitarietà di indirizzo, capacità di valorizzare gli apporti professionali, iniziativa, pianificazione delle attività professionali, ecc);
7. **dinamismo organizzativo** (sinergia; condivisione della conoscenza; capacità di collaborazione e cooperazione; integrazione interdisciplinare;

Approfondimento 5: performance individuale

contributo al miglioramento dei processi di lavoro; capacità comunicativa nelle espressioni scritta, orale, relazionale di gruppo; ecc..).

➤ SET di indicatori n. 5a (medici di I livello)

Gli indicatori valutano la qualità e l'intensità del contributo assicurato alla performance della Struttura in termini di impegno profuso, prodotti realizzati, competenze tecniche possedute e di comportamenti espressi:

impegno e responsabilità

1. **impegno ed interesse sul lavoro** (affidabilità, impegno qualitativo, partecipazione ad eventi formativi istituzionali come docente, accuratezza, analisi e soluzione dei problemi, ecc..);
2. **continuità e quantità delle prestazioni** (entità di presenza in servizio – fatte salve le tutele di legge -, continuità delle prestazioni in relazione alle esigenze di servizio, ecc...);

risposta alle attese di produttività e di competenza

3. **efficacia produttiva** (qualità e quantità delle attività espletate (prescrittive, diagnostiche, valutative) in ambito medico relative a casi di infortunio sul lavoro e malattie professionali derivanti dagli incarichi affidati; eventuali attività relative all'organizzazione ed all'ottimizzazione delle risorse attribuite; partecipazione a riunioni, gruppi di lavoro, anche interdisciplinari, finalizzati all'organizzazione, alla risoluzione ed all'attuazione di problematiche di tipo istituzionale; gestione dei rapporti interdisciplinari con Enti esterni istituzionalmente deputati a vario titolo alla tutela della salute; contributo nell'individuazione degli obiettivi della Struttura di appartenenza e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi della stessa, ecc..);
4. **competenze tecniche** richieste dal ruolo professionale;
5. **aggiornamento professionale** (autoaggiornamento, partecipazione ad eventi formativi come discente, ecc..) ;

risposta alle attese comportamentali

6. **adesione al ruolo professionale** (assunzione di responsabilità, iniziativa, pianificazione delle attività professionali, ecc..);
7. **dinamismo organizzativo** (sinergia; sinergia con soggetti esterni quali ASL, Università e medici aziendali, condivisione della conoscenza; capacità di collaborazione e cooperazione; integrazione interdisciplinare; contributo al

Approfondimento 5: performance individuale

miglioramento dei processi di lavoro; capacità comunicativa nelle espressioni scritta, orale, relazionale di gruppo; ecc..)

➤ SET di indicatori n. 5b (per i medici di II livello)

Gli indicatori valutano la qualità e l'intensità del contributo assicurato alla performance della Struttura in termini di impegno profuso, prodotti realizzati, competenze tecniche possedute e di comportamenti espressi:

impegno e responsabilità

1. **impegno ed interesse sul lavoro** (affidabilità, impegno qualitativo, partecipazione ad eventi formativi istituzionali come docente, accuratezza, analisi e soluzione dei problemi, ecc..);
2. **continuità e quantità delle prestazioni** (entità di presenza in servizio – fatte salve le tutele di legge -, continuità delle prestazioni in relazione alle esigenze di servizio, ecc...);

risposta alle attese di produttività e di competenza

3. **efficacia produttiva** (qualità e quantità delle attività espletate (prescrittive, diagnostiche, valutative) in ambito medico relative a casi di infortunio sul lavoro e malattie professionali derivanti dagli incarichi affidati; eventuali attività relative all'organizzazione ed all'ottimizzazione delle risorse attribuite; partecipazione a riunioni, gruppi di lavoro, anche interdisciplinari, finalizzati all'organizzazione, alla risoluzione ed all'attuazione di problematiche di tipo istituzionale; gestione dei rapporti interdisciplinari con Enti esterni istituzionalmente deputati a vario titolo alla tutela della salute; contributo nell'individuazione degli obiettivi della Struttura di appartenenza e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi della stessa, ecc...);
4. **competenze tecniche** richieste dal ruolo professionale;
5. **aggiornamento professionale** (autoaggiornamento, partecipazione ad eventi formativi come discente, ecc..) ;

risposta alle attese comportamentali

6. **adesione al ruolo professionale** (assunzione di responsabilità, iniziativa, guida e sviluppo dei collaboratori, pianificazione e controllo delle attività professionali, ecc..);
7. **dinamismo organizzativo** (sinergia; sinergia con soggetti esterni quali ASL, Università e medici aziendali, condivisione della conoscenza; capacità di collaborazione e cooperazione; integrazione interdisciplinare; contributo al

Approfondimento 5: performance individuale

miglioramento dei processi di lavoro; capacità comunicativa nelle espressioni scritta, orale, relazionale di gruppo; ecc..).

5 Effetti della valutazione della performance individuale sull'erogazione dei compensi complessivi correlati alle performance

All'esito della valutazione della performance individuale consegue l'attribuzione di un punteggio secondo i sistemi di valutazione sopra indicati per ciascuna categoria di personale e l'inserimento nei range di merito sotto indicati ai fini dell'erogazione dei compensi incentivanti.

La valutazione insufficiente della performance individuale, oltre a determinare il mancato percepimento del relativo compenso, determina l'azzeramento del compenso correlato alla performance organizzativa:

per il personale delle Aree, i professionisti ed i medici:

Tipo valutazione	Giudizio di merito complessivo	Misura compenso performance individuale; contingente max		Misura compenso performance organizzativa.
Valutazioni positive	elevato	110%	30% (*)	Intero
	più che adeguato	100%		Intero
	sufficiente	90%		Intero
Valutazione negativa	insufficiente	0%		Nessun compenso

per i dirigenti di II fascia e personale assimilato:

Range Punteggi performance individuale;	Misura compenso performance individuale; contingenti max		Misura compenso performance organizzativa
superiore a 100;	Quota base maggiorata del 7,5%	30% (*)	Intero
95,00 ÷ 100;	Quota base maggiorata del 5%		Intero
90,00 ÷ 94,99;	Quota base		Intero
85,00 ÷ 89,99;	Quota base ridotta del 5%		Riduz. 20%
75,00 ÷ 84,99;	Quota base ridotta del 10%		Riduz. 50%
Minore di 75;	Quota base ridotta del 20%		Nessun compenso

Approfondimento 5: performance individuale

(*) alla misura di compenso maggiore non può accedere più del 30% dei valutati di ciascun bacino di utenza. In caso di sfioramento, il personale eccedentario, fermo restando il giudizio di merito attribuito, viene collocato nella fascia di compenso immediatamente inferiore; in caso di parità di punteggio, ai fini della collocazione nella fascia inferiore si terrà conto della minore anzianità di servizio ed, in subordine, della minore età anagrafica.

6 Procedure di conciliazione

Nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale, al fine di garantire le necessarie tutele ai soggetti valutati e prevenire l'eventuale insorgenza di contenzioso in sede giurisdizionale, è prevista una procedura di conciliazione articolata generalmente su due livelli, secondo la logica del riesame e della revisione della valutazione effettuata. Non è prevista la fase di revisione in tutti i casi in cui il decisore della valutazione è già in prima istanza il direttore generale (professionisti, medici di II livello, dirigenti di II fascia e responsabili di struttura non dirigenziale di tipo B).

In tale contesto, avverso il provvedimento di valutazione della performance individuale, il dipendente, entro 15 giorni dalla notifica dello stesso può proporre **istanza di riesame al decisore**.

Il decisore ha a sua volta 15 giorni per confermare ovvero modificare il predetto provvedimento, previa proposta di riesame da parte del proponente della valutazione.

In caso di conferma dello stesso, il dipendente potrà proporre **istanza di revisione del provvedimento** entro 15 giorni dalla notifica del riscontro negativo, secondo le seguenti modalità:

A) in caso di valutazione positiva:

- al **Direttore Regionale/Provinciale**, per il personale la cui valutazione è adottata da un Dirigente di una Struttura subordinata, che decide in via definitiva, dandone successiva informativa alle organizzazioni sindacali regionali;
- al **Dirigente responsabile della Direzione Centrale Risorse Umane**, che decide in via definitiva, dandone successiva informativa alle organizzazioni sindacali nazionali, per il personale la cui valutazione è adottata da un Direttore regionale/centrale, ad esclusione di quello la cui valutazione viene adottata dal Direttore centrale Risorse Umane medesimo;

Approfondimento 5: performance individuale

- al **Direttore generale**, per tutto il personale valutato dal Direttore centrale Risorse Umane, che decide in via definitiva, dandone successiva informativa alle organizzazioni sindacali nazionali.

B) in caso di valutazione negativa:

- al **Direttore generale**, per tutto il personale (ad esclusione dei professionisti, medici di II livello, dirigenti di II fascia e responsabili di struttura non dirigenziale di tipo B), che decide in via definitiva, nell'ambito della sua autonoma determinazione, previa informativa strutturata alle Organizzazioni sindacali nazionali sui singoli casi.

Il revisore decide in via definitiva entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di revisione del provvedimento di valutazione, previa proposta di revisione da parte del decisore del riesame.

Avverso al provvedimento di valutazione negativa confermato in via definitiva, con conseguente esclusione dal sistema premiante aziendale, è perseguibile il ricorso al Collegio di conciliazione presso le Direzioni Provinciali del Lavoro.

In tale contesto, si rammenta la facoltatività di perseguimento e/o adesione a tale procedura conciliativa, ascritta dalla legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato Lavoro) sia al lavoratore che all'Amministrazione.

Resta comunque ferma, in ogni caso, la possibilità per il lavoratore valutato di esperire specifico ricorso in sede giudiziale.

Approfondimento 5: performance individuale

	proponente	Consulente interno	Decisore
Personale delle Aree ed ex art. 15 L. 88/89			
Personale Sede A e C			Dir. Struttura
Personale Sede B	Resp. struttura non dirigenziale		Dir. Struttura
Personale DR A, B e C di Strutture dirigenziali	Dir. Struttura		DR
Personale DR A, B, C, D di Strutture non dirigenziali	Resp. struttura non dirigenziale		DR
Resp. Strutture non dirigenziali di tipo B nelle Sedi	DR	Dir. Struttura	DG
Personale consulenze regionali/Avvocature distrettuali	Coord. Reg/Coord. Avv. distrettuale		DR
Personale DC	Dir. Struttura		DC
Personale DC strutture non dirigenziali	Resp. struttura non dirigenziale		DC
Personale consulenze centrali	Coord.Gen.		DCRU
Personale SSC	SSC		DCRU
Personale Strutture di rilievo DG *	Dir. Struttura/ Resp. struttura non dirigenziale		DC di rif. (determina DG n. 38/2009)
Funzionari di vigilanza non destinatari di posizione fissa (solo già INAIL)	Dir. Attività Istituzionali	Responsabile della funzione di vigilanza	DR
Personale collaborazione sanitaria delle Sedi e DR	Dir. Sede/ Dir Attività Istituzionali/Resp. Struttura non dirigenziale	Dir. Medico II liv.	DR
Personale collaborazione sanitaria delle Strutture riabilitative	Dir. Struttura riabilitativa	Dir. Medico II liv.	DC Riab.e Protesi
Resp. Strutture non dirigenziali di tipo B nella DG e nelle DR	DC/DR	Dir.struttura dirigenziale sovraordinata (**)	DG
Professionisti			
Profes. DR e delle Avv. distrettuali senza coord.	Coord. generale	Coord. Regionale/Coord. Avv. Distrettuale	DG
Profes. CIT DR senza coord.	Coord. generale		DG
Profes. Coord. Reg./Avv. distrettuale	Coord. generale		DG
Profes. DG senza coord.	Coord. generale		DG
Profes. Coord. settore centrale	Coord. generale		DG
Profes. Coord. Gen.		DCRU	DG

Approfondimento 5: performance individuale

Medici			
Sovrintendente san. centr		DCRU	DG
Medici I livello territoriali	Medico di II livello		DR
Medici I livello DG	SSC	Medico di II livello	DG
Medici II livello territoriali	SSC		DG
Medici II livello DG	SSC		DG
Dirigenti			
Dirigenti II fascia Sedi	DR		DG
Dirigenti II fascia Sedi ex IPSEMA	Direttore personale ex IPSEMA		DG
Dirigenti II fascia DG e DR	DC/DR		DG
Dirigenti II fascia Sede Centrale ex IPSEMA	DC ex IPSEMA		DG
Dirigenti II fascia con incarico gen.		DCRU	DG
Dirigenti I fascia		DCRU	DG

* Strutture individuate nella determina DG n. 38/2009

** nelle sole Strutture ove l'incarico non dirigenziale insista in una Struttura dirigenziale di livello non generale (Ufficio di tipo B del Servizio centrale Acquisti della Direzione generale, Sede di tipo B di Bressanone nell'ambito della Sede dirigenziale di Bolzano, ecc.).

Allegato 5: performance individuale

Schema di sintesi

Responsabilità valutazione – livello di accorpamento/budget - Fondo di finanziamento del personale INAIL

Categorie personale	Proponente	Consulente interno	Decisore	Livello di accorpamento per attribuzione budget	FONDO di finanziamento
Personale delle Aree e personale ex art. 15 L. n. 88/89					
Personale Sede A e C			Dir. Struttura	Pers. Aree – per Sede A	Aree e Art. 15
Personale Sede B	Resp. struttura non dirigenziale		Dir. Struttura		
Personale DR A, B e C di Strutture dirigenziali	Dir. Struttura		DR	Pers. Aree – per DR	
Personale DR A, B, C, D di Strutture non dirigenziali	Resp. struttura non dirigenziale		DR		
Personale consulenze regionali/Avvocature distrettuali	Coord. Reg/Coord. Avv. distrettuale		DR		
Personale DC	Dir. Struttura		DC	Pers. Aree – per DC	
Personale DC strutture non dirigenziali	Resp. struttura non dirigenziale		DC		
Personale consulenze centrali	Coord.Gen.		DCRU	Pers. Aree – per consulenza centrale	
Personale SSC	SSC		DCRU	Pers. Aree SSC	
Personale Strutture di rilievo DG *	Dir. Struttura/Resp struttura non dirigenziale		DC di rif. (determina DG n. 38/2009)	Pers. Aree – per Struttura di rilievo	
Funzionari di vigilanza non destinatari di posizione fissa (solo già INAIL)	Dir. Attività Istituzionali	Responsabile della funzione di vigilanza	DR	Ispettori – per Regione	
Personale collaborazione sanitaria delle Sedi e DR	Dir. Sede/Dir Attività Istituzionali/Resp. Struttura non dirigenziale	Medico II liv.	DR	Personale collab. Sanitaria – per DR	
Personale collaborazione sanitaria delle Strutture	Dir. Struttura riabilitativa	Medico II liv.	DC Riab.e Protesi	Personale collab. Sanitaria Strutture riabilitative	

Approfondimento 5: performance individuale

riabilitative					
Resp. Strutture non dirigenz. di tipo B nelle Sedi	DR	Dir. Struttura	DG		
Resp. Strutture non dirigenziali di tipo B nella DG e nelle DR	DC/DR	Dir.struttura dirig. sovraordinata (**)	DG	Pers. Aree Resp Strutt non dirigenziale – Accorpamento unico	
Professionisti					
Profes. DR e delle Avv. distr. senza coord.	Coord. generale	Coord. Regionale/ Coord. Avv. Distr.	DG	Profess. - per ramo prof.	Professionisti
Profes. CIT DR senza coord.	Coord. generale		DG		
Profes. Coord. reg./Avv. distr.	Coord. generale		DG		
Profes. DG senza coord.	Coord. generale		DG		
Profes. Coord. settore centrale	Coord. generale		DG		
Profes. Coord. Gen.		DCRU	DG	Coord.Generali - un accorpamento unico nazionale	Professionisti
Medici					
Sovrintendente sanitario centrale		DCRU	DG	Coord.Generali - un accorpamento unico nazionale	Medici
Medici I livello territoriali	Medico di II livello		DR	Medici I liv – per Regione	
Medici I livello DG	SSC	Medico di II livello	DG	Medici I liv – per la DG	
Medici II livello territoriali	SSC		DG	Medici II liv. – un accorpamento unico nazionale	
Medici II livello DG	SSC		DG		
Dirigenti					
Dirigenti II fascia Sedi	DR		DG	Dirigenti II fascia delle Sedi di tutte le regioni	Dirigenti II fascia
Dirigenti II fascia Sedi ex IPSEMA	Direttore personale ex IPSEMA		DG		
Dirigenti II fascia DG e DR	DC/DR		DG		
Dirigenti II fascia Sede Centrale ex IPSEMA	DC ex IPSEMA		DG	Dirigenti II fascia DG, Sede centrale ex IPSEMA e DR	
Dirigenti II fascia con incarico gen.		DCRU	DG	Dirigenti con incarico di livello generale	Dirigenti I fascia
Dirigenti I fascia		DCRU	DG		

Approfondimento 5: performance individuale

- * Determina DG n. 38/2009 : Servizio formazione, Casellario centrale Infortuni, Ufficio rapporti assicurativi extra nazionali, ...
- ** nelle sole Strutture ove l'incarico non dirigenziale insista in una Struttura dirigenziale di livello non generale (Ufficio di tipo B del Servizio centrale Acquisti della Direzione generale, Sede di tipo B di Bressanone nell'ambito della Sede dirigenziale di Bolzano, ecc..).