

The logo for INAIL, consisting of the letters 'INAIL' in a bold, white, sans-serif font, set against a dark blue rectangular background.

# PIANO DELLA PERFORMANCE 2019-2021

*Ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, e delle Linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica del giugno 2017*





## SOMMARIO

<b>PRESENTAZIONE DEL PIANO .....</b>	<b>5</b>
<b>1. PRESENTAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE .....</b>	<b>7</b>
1.1 <i>Missione e principali attività .....</i>	8
1.1.1 Prestazioni per i lavoratori .....	11
1.1.2 Prestazioni per i datori di lavoro .....	13
1.1.3 Modalità di erogazione dei servizi .....	13
1.1.4 Sistema di <i>governance</i> .....	15
1.1.5 Amministrazione in cifre .....	16
1.2 <i>Organizzazione</i> .....	21
1.3 <i>Personale</i> .....	24
1.4 <i>Bilancio</i> .....	25
<b>2. IL PROCESSO DI PIANIFICAZIONE/PROGRAMMAZIONE DELL'ISTITUTO .....</b>	<b>27</b>
<b>3. PIANIFICAZIONE PLURIENNALE .....</b>	<b>29</b>
3.1 <i>Quadro di riferimento .....</i>	29
3.2 <i>Gli "obiettivi specifici" dell'Amministrazione .....</i>	30
<b>4. PROGRAMMAZIONE ANNUALE.....</b>	<b>37</b>
<b>5. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE .....</b>	<b>39</b>
5.1 <i>Performance dell'Istituto nel suo complesso.....</i>	39
5.2 <i>Performance organizzativa delle Strutture centrali, regionali e territoriali .....</i>	41
5.2.1 <i>La performance delle Direzioni territoriali.....</i>	42
5.2.2 <i>La performance delle Strutture regionali .....</i>	42
5.2.3 <i>La performance delle Strutture centrali.....</i>	43
5.2.4 <i>Gli obiettivi di customer satisfaction .....</i>	43
5.3 <i>Performance individuale .....</i>	45
<b>6. IL COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA .....</b>	<b>47</b>
<b>ALLEGATI.....</b>	<b>49</b>
<b>GLOSSARIO .....</b>	<b>51</b>
<b>ACRONIMI .....</b>	<b>53</b>



## PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il presente Piano è stato redatto ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, ed in osservanza delle indicazioni metodologiche contenute nelle linee guida elaborate dal Dipartimento della Funzione pubblica.

Il Piano della *performance* è il documento di pianificazione e programmazione che dà avvio al ciclo di gestione della *performance* e in cui, in coerenza con le risorse economico finanziarie, sono definiti gli obiettivi pluriennali ed annuali, gli indicatori ed i *target* su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della *performance*.

La sua funzione è molteplice:

- promuovere il miglioramento organizzativo continuo;
- comunicare all'esterno priorità e risultati attesi;
- supportare i processi decisionali.

Al fine di garantire una maggiore trasparenza e comprensibilità della *performance* dell'Istituto, il presente Piano ha carattere selettivo in quanto soltanto una parte degli obiettivi programmati sono rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della *performance*.

In coerenza con l'evoluzione normativa sopra richiamata nonché in attuazione dei criteri fissati nel Sistema di misurazione e valutazione della *performance* per l'anno 2019 adottato con determinazione del Presidente n. 526 del 19 dicembre 2018, nel Piano è valorizzata la centralità della *performance* organizzativa, gli "obiettivi specifici" programmati dall'Istituto ed il ruolo attivo degli utenti esterni ed interni nella misurazione e valutazione della *performance* organizzativa.



## 1. PRESENTAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE

L'Inail, Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, è un ente pubblico non economico che gestisce l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, svolgendo la propria attività con autonomia operativa e organizzativa secondo principi di economicità e imprenditorialità.

La tutela nei confronti dei lavoratori, anche a seguito delle ultime innovazioni normative, ha assunto sempre più le caratteristiche di sistema integrato di presa in carico della persona del lavoratore e di promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro, dallo studio delle situazioni di rischio, agli interventi di prevenzione, alle prestazioni sanitarie ed economiche, alla cura e alla riabilitazione e reinserimento nella vita sociale e lavorativa nei confronti di coloro che hanno subito danni fisici a seguito di infortunio o malattia professionale.

Più nel dettaglio, questi i principali cambiamenti che hanno portato l'Inail al ruolo attuale:

- nel 1965, i principi fondamentali dell'assicurazione infortuni vengono raccolti nel testo unico sull'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro n. 1124, emanato con decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 1965, e negli anni le successive modifiche ne hanno esteso la portata. Di particolare rilevanza è la norma (introdotta con il decreto legge 19 settembre 1994, n. 626, modificato e integrato con il decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242) che assegna all'Inail l'attività di informazione, consulenza e assistenza in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in particolare nei confronti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese;
- nel 1999 (legge 3 dicembre 1999, n. 493), viene introdotto l'obbligo assicurativo per le persone che lavorano in via non occasionale, gratuitamente e senza vincolo di subordinazione, per la cura della propria famiglia e dell'abitazione in cui vivono;
- nel 2000, con l'emanazione del decreto legislativo 23 febbraio 2000 n. 38, viene ridefinito il ruolo complessivo dell'Inail e sono state apportate profonde innovazioni ponendo al centro del sistema il danno alla persona del lavoratore, prevedendo l'indennizzo per il danno biologico. È stata, inoltre, introdotta la tutela dell'infortunio *in itinere* ed esteso l'obbligo assicurativo ai lavoratori parasubordinati, ai dirigenti e agli sportivi professionisti;
- nel 2008, viene ulteriormente ampliata la sfera delle attribuzioni dell'Istituto, per consentire all'Inail di porsi quale garante di una forma di tutela globale ed integrata, in una logica di stretta integrazione con gli altri soggetti operanti nel sistema del *welfare*<sup>1</sup>;

---

<sup>1</sup> Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, modificato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, "Testo unico per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro".

- nel 2010, all'Inail vengono attribuite le funzioni dell'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (Ispesl) e dell'Istituto di previdenza per il settore marittimo (Ipsema) con l'integrazione della ricerca orientata alla prevenzione e alla tutela della salute e sicurezza (che si affianca alla tradizionale attività di ricerca applicata in campo protesico, cioè nella costruzione di protesi, ortesi ed ausili, svolta presso il Centro protesi di Vigorso di Budrio) e la gestione delle tutele assicurative del settore navigazione. In tal modo prende forma quello che viene definito il Polo salute e sicurezza sul lavoro, unico centro a livello nazionale in materia di prevenzione, sicurezza e ricerca in materia di antinfortunistica nel mondo del lavoro<sup>2</sup>;
- nel 2014, il legislatore ha attribuito all'Inail competenze in materia di reinserimento lavorativo dei disabili da lavoro, ulteriormente rafforzate dalla legge 30 dicembre 2018 n. 145 (legge di bilancio 2019), operando il completamento del modello di tutela garantita dall'Istituto finalizzata, a seguito del verificarsi dell'evento lesivo, al recupero dell'integrità psico-fisica degli infortunati e dei tecnopatici e al tempestivo reinserimento sociale e lavorativo, in coerenza con il sistema di protezione sociale contro i rischi da lavoro e con le finalità della *mission* dell'Istituto di garantire la tutela globale integrata del lavoratore<sup>3</sup>.

## 1.1 Missione e principali attività

L'Inail gestisce l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Come in precedenza affermato, il decreto legislativo n. 81/2008 (modificato dal decreto legislativo n. 106/2009), la legge n. 122/2010 e la legge n. 190/2014 hanno ampliato la sfera delle attribuzioni dell'Inail, tanto da consentire all'Istituto di porsi quale garante di una forma di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali globale ed integrata, comprensiva degli interventi di ricerca, prevenzionali, curativi, indennitari, riabilitativi e di reinserimento socio-lavorativo, in una logica di stretta integrazione e collaborazione con gli altri soggetti operanti nel sistema del *welfare*.

In particolare il decreto legislativo n. 81/2008 (modificato dal decreto legislativo n. 106/2009) ha integrato ed ampliato le funzioni sanitarie dell'Inail, la legge n. 122/2010 ha attribuito all'Inail le funzioni in precedenza svolte dai soppressi Ispesl ed Ipsema e la legge n. 190/2014 (legge di stabilità 2015) ha attribuito all'Inail competenze primarie e dirette in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, rafforzate, come innanzi detto, dalla legge di bilancio 2019.

Inoltre, a seguito delle più recenti leggi di stabilità e di bilancio, l'Istituto ha ampliato la gestione del proprio patrimonio immobiliare all'edilizia scolastica, a opere di elevata utilità

---

<sup>2</sup> Decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

<sup>3</sup> Legge 23 dicembre 2014, n. 190.



sociale, a opere di pubblica utilità ed agli investimenti immobiliari nel settore termale ed alberghiero termale.

Alla luce dell'ampliamento del suo mandato istituzionale, l'Inail sta reinterpretando la propria *mission* secondo le seguenti direttrici:

- da ente assicuratore unico a **promotore di un sistema a rete** e del Polo salute e sicurezza;
- da logica meramente indennitaria a **logica prevenzionale integrata** con la tutela assicurativa;
- da soggetto erogatore di prestazioni economiche a **garante della tutela integrata**;
- da riabilitazione come "onere aggiuntivo" a **riabilitazione come asset strategico** per attivare il **circolo virtuoso**;
- **virtualizzazione** dell'attività e **multicanalità** come impulso alla riorganizzazione dei processi e della struttura.

L'Inail si pone, quindi, l'obiettivo di accelerare il superamento della mera logica "più danno, più premio", al fine di dare concretezza al principio della **tutela integrata e globale**, innescando dei circuiti virtuosi, con evidenti riflessi sul livello di tutela garantito ai lavoratori e sulla qualità del sistema produttivo (i lavoratori, le aziende e le loro associazioni rappresentative).

La tutela integrata e globale deve innescare le **nuove sequenze virtuose**:



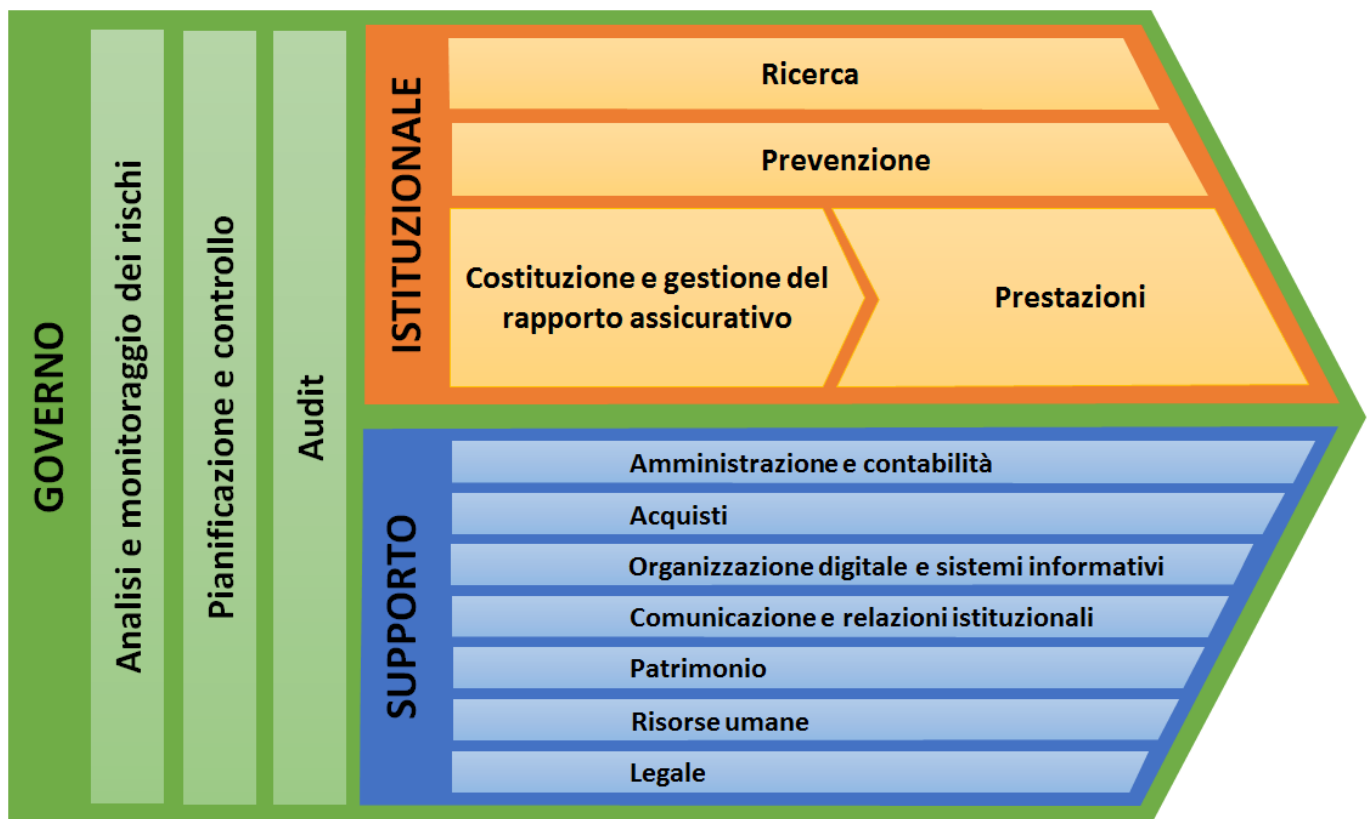
Entrambe le sequenze comportano **minori costi del lavoro** e **minori costi sociali**.

Gli obiettivi dell'Inail sono di:

- **ridurre** il fenomeno infortunistico e promuovere la sicurezza nei luoghi di lavoro;

- **assicurare** i datori di lavoro e i lavoratori che svolgono attività a rischio;
- **garantire** agli infortunati sul lavoro e ai tecnopatici le prestazioni sanitarie, protesiche ed economiche;
- **favorire** una celere riabilitazione a seguito di eventi infortunistici e di tecnopatie;
- **garantire** il reinserimento nella vita lavorativa degli infortunati sul lavoro;
- **realizzare** attività di ricerca e sviluppare metodologie di controllo e di verifica in materia di prevenzione e sicurezza nonché in materia di "protesizzazione" e di forniture di ausili per gli assistiti.

Per illustrare, in sintesi, le attività dell'Istituto è stata utilizzata nell'ambito di questo Piano la "catena del valore"<sup>4</sup>, nella quale sono rappresentate le principali aree di attività dell'Inail sui tre livelli: istituzionale<sup>5</sup>, di governo e di supporto:



L'Inail infine:

- è *Focal point* italiano dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro; Centro di collaborazione e *Focal point* italiano per l'Organizzazione mondiale della sanità (Oms) in materia di sicurezza e salute negli ambienti di lavoro; Sede della segreteria dell'*International commission on occupational health* (IcoH); Centro

<sup>4</sup> Modello sviluppato da Michael Porter, 1985.

<sup>5</sup> Nell'ambito dell'area istituzionale ricadono quattro missioni istituzionali: Ricerca e innovazione, Politiche per il lavoro, Politiche previdenziali e Tutela della salute.

nazionale per l'*International occupational safety and health information centre* (Cis) presso l'Ufficio internazionale del lavoro;

- fornisce assistenza al Ministero della salute, alle Regioni e alle Province autonome per l'elaborazione del Piano sanitario nazionale, dei Piani sanitari regionali e dei Piani nazionali e regionali della prevenzione, per il monitoraggio delle azioni poste in essere nel campo della salute e sicurezza del lavoro e per la verifica del raggiungimento dei Livelli essenziali di assistenza (Lea) in materia;
- controlla, per conto del Ministero dello sviluppo economico, la conformità ai requisiti di sicurezza e salute di prodotti messi a disposizione dei lavoratori e, in qualità di Organismo notificato, rilascia attestazione di conformità alle direttive comunitarie Ped, Tped, Svp;
- collabora con gli enti assicuratori e gli istituti di ricerca di altri paesi, europei ed extraeuropei, e coopera con le principali organizzazioni internazionali che si occupano di sicurezza e salute negli ambienti di lavoro, come l'*International social security association* (Issa);
- gestisce il Sinp (Sistema informativo nazionale per la prevenzione), previsto dal decreto legislativo n. 81/2008, che ha la finalità di fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia dell'attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, e per indirizzare le attività di vigilanza, attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili negli attuali sistemi informativi.

### 1.1.1 Prestazioni per i lavoratori

L'Inail eroga prestazioni economiche, sanitarie, socio sanitarie e integrative ai lavoratori infortunati o tecnopatici, affetti cioè da malattia professionale.

Una delle caratteristiche sostanziali che differenziano l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dalle assicurazioni private è l'automaticità delle prestazioni; in virtù di tale principio, infatti, la tutela assicurativa comprende anche i casi in cui il datore di lavoro non abbia regolarmente versato il premio assicurativo.

Nel caso dei lavoratori autonomi il diritto alle prestazioni resta sospeso, per le sole prestazioni economiche, fino al versamento del premio dovuto; questo principio non si applica agli infortuni in ambito domestico, per i quali il diritto alle prestazioni decorre dal giorno successivo alla data del pagamento del premio.

Le prestazioni economiche sono:

- indennità giornaliera per inabilità temporanea assoluta;
- rendita diretta per inabilità permanente (per eventi antecedenti il 25 luglio 2000);

- indennizzo in capitale e in rendita per la menomazione della integrità psicofisica (danno biologico) e per le sue conseguenze patrimoniali (per eventi dal 25 luglio 2000);
- integrazione della rendita diretta;
- prestazioni per infortuni in ambito domestico (rendita diretta, rendita a superstiti, assegno funerario, beneficio *una tantum*);
- rendita di passaggio per silicosi ed asbestosi;
- rendita ai superstiti;
- assegno funerario;
- beneficio *una tantum* per i familiari dei lavoratori vittime di infortuni mortali;
- prestazione aggiuntiva alla rendita per le vittime dell'amianto;
- assegno per assistenza personale continuativa;
- speciale assegno continuativo mensile;
- rimborso spese di viaggio e soggiorno cure idrofangotermaali e soggiorni climatici;
- rimborso spese per l'acquisto di farmaci necessari al reinserimento socio lavorativo e al miglioramento dello stato psicofisico;
- prestazioni ai marittimi dichiarati temporaneamente inidonei alla navigazione in seguito a infortunio sul lavoro.

Le prestazioni sanitarie e socio sanitarie sono:

- accertamenti medico-legali ai fini dell'erogazione delle prestazioni economiche assicurative;
- prime cure ambulatoriali;
- prestazioni protesiche;
- prestazioni riabilitative;
- servizi e interventi per il reinserimento nella vita di relazione;
- interventi per il reinserimento lavorativo;
- esenzione ticket per prestazioni sanitarie e farmaceutiche.

Le prestazioni integrative sono:

- assegno di incollocabilità;
- erogazione integrativa di fine anno;
- brevetto e distintivo d'onore.

### 1.1.2 Prestazioni per i datori di lavoro

I servizi erogati ai datori di lavoro, concernenti la gestione del rapporto assicurativo sono:

- certificato di assicurazione e inquadramento assicurativo;
- certificato di variazione;
- certificato di cessazione;
- basi di calcolo e documentazione per l'autoliquidazione del premio annuale;
- concessione riduzione tasso medio di tariffa nei primi due anni di attività;
- concessione riduzione tasso medio di tariffa dopo i primi due anni di attività;
- dispensa denunce nuovo lavoro;
- autorizzazione all'accentramento delle posizioni assicurative;
- documento unico regolarità contributiva;
- rimborso premi;
- rateazione "ordinaria" legge n. 389/1989;
- autorizzazione alle case di *software* al tracciato del Libro unico del lavoro;
- autorizzazione alla vidimazione del Libro unico del lavoro con modalità di tenuta stampa laser;
- autorizzazione alla numerazione unitaria del Libro unico del lavoro;
- polizza contro gli infortuni domestici;
- certificato di assicurazione dell'equipaggio;
- vidimazioni stati paga;
- nulla osta per autorizzazione alla dismissione di bandiera.

### 1.1.3 Modalità di erogazione dei servizi

I servizi sono erogati dall'Istituto attraverso una rete multicanale integrata, sviluppata mediante un ampliamento delle modalità telematiche e telefoniche (accesso virtuale) e una razionalizzazione dei *front line* delle strutture Inail sul territorio (accesso fisico).

#### **Accesso virtuale**

Sono a disposizione degli utenti:

Servizi *online*: sportello virtuale dell'Inail. È raggiungibile dalla *home page* del portale istituzionale. Attraverso un unico punto di accesso, consente agli utenti di fruire dei servizi forniti esclusivamente in via telematica, così come previsto dal decreto del Presidente del consiglio dei ministri del 22 luglio 2011. A partire dall'11 aprile 2016 l'Inail assicura

l'accesso ai propri servizi *online* anche tramite credenziali Spid (Sistema pubblico per la gestione dell'identità digitale di cittadini e imprese); tale sistema consente l'accesso ai servizi *online* della Pubblica amministrazione e delle aziende private accreditate dall'Agenzia per l'Italia digitale (Agid).

Servizi di consultazione:

- delle posizioni cliente/datore di lavoro;
- delle pratiche di infortunio e malattia professionale da parte dei patronati per i lavoratori che hanno conferito il mandato di patrocinio.

Servizi di inserimento, di trasmissione e di ricezione delle informazioni relative a:

- denuncia/comunicazione d'infortunio;
- denuncia malattia professionale;
- comunicazione nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- dichiarazione unità produttiva;
- comunicazione medico competente;
- certificati medici;
- denuncia di inizio, variazione e cessazione attività dell'azienda;
- interventi legati alla nuova polizza volontari ex art.12 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114;
- interventi di patrocinio;
- verifica di impianti e macchinari;
- sconto sul premio ex art. 20 ed ex art. 24 decreto ministeriale del 12 dicembre 2000;
- riduzione del premio nel primo biennio di attività ex *lege* 27 dicembre 2013, n. 147;
- sconto sul contributo agricolo ex *lege* 24 dicembre 2007, n. 247;
- riduzione dei contributi agricoli ex *lege* n. 147/2013.

Il *Contact center* multicanale (Ccm) può essere contattato attraverso il numero telefonico 06 6001 e risponde a richieste di informazioni su aspetti normativi, procedurali e su singole pratiche.

L'interazione con gli operatori può avvenire anche attraverso il servizio *chat*, un sistema di messaggistica istantanea attivabile durante l'utilizzo dei Servizi *online* che consente agli utenti abilitati di ricevere assistenza nell'inserimento dei dati attraverso la condivisione del proprio *desktop* con gli operatori del Ccm.

"Inail in linea" è un servizio di supporto e assistenza specificatamente rivolto ai lavoratori infortunati, il cui certificato medico attesta una prognosi compresa fra 15 e 40 giorni. Gli operatori del Ccm, contattano il lavoratore infortunato "a domicilio", utilizzando il numero

di telefono indicato nel certificato medico, per aiutarlo ad affrontare i delicati momenti del dopo infortunio.

“SuperAbile” è un *contact center* integrato della disabilità. Costituito da un portale di informazione e di documentazione e dal *call center* 800 810 810 che offre alle persone disabili un servizio gratuito di informazione *online* e di consulenza telefonica per abbattere le barriere della comunicazione e favorire il superamento dell’isolamento e dell’emarginazione sociale.

Infine il servizio “Inail risponde”, costituito dal servizio automatico per richieste di informazioni o chiarimenti sull’utilizzo dei Servizi *online* e su approfondimenti normativi e procedurali.

### **Accesso fisico**

Sul territorio l’Inail garantisce l’assistenza ai propri utenti attraverso due tipologie di strutture:

- le Direzioni territoriali, articolate in Sedi locali e Agenzie. Le Sedi locali forniscono servizi a datori di lavoro e lavoratori, le Agenzie sono punti consulenziali e presidi dedicati all’erogazione delle prestazioni sanitarie in favore dei lavoratori infortunati e/o affetti da malattia professionale;
- le Unità operative territoriali di certificazione, verifica e ricerca, erogano servizi a datori di lavoro e ad altri soggetti pubblici e privati.

Attraverso lo strumento telematico “Agenda appuntamenti”, l’utente può prenotare un appuntamento con la sede locale competente per materia e per territorio. L’utilizzo di tale strumento, da un lato, garantisce all’utenza la certezza del contatto e la riduzione dei tempi di attesa, dall’altro, consente alle sedi di razionalizzare le risorse e gestire in maniera strutturata e programmata i casi che richiedono il diretto intervento di funzionari di *back office*.

#### 1.1.4 Sistema di *governance*

Il **sistema di *governance*** dell’Istituto si articola nei seguenti Organi<sup>6</sup>, dei quali si illustrano sinteticamente le principali funzioni:

- il **Presidente**, organo di indirizzo politico amministrativo che riveste il ruolo di legale rappresentante dell’Istituto. Esercita le funzioni in precedenza svolte dal Consiglio di amministrazione in ordine alla predisposizione dei piani pluriennali, del bilancio preventivo e delle sue variazioni, del conto consuntivo, dei piani di investimento e di disinvestimento nonché all’approvazione dei piani annuali di gestione e dei regolamenti interni. Trasmette trimestralmente al CIV, su proposta del Direttore generale, una relazione sull’attività svolta, con particolare riferimento

---

<sup>6</sup> Il decreto legge 28 gennaio 2019 n. 4 recante “Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni” ha previsto modifiche all’art. 3 del decreto legislativo n. 479/1994.

al processo produttivo ed ai profili finanziari. Nomina, d'intesa con il CIV, i membri dell'OIV;

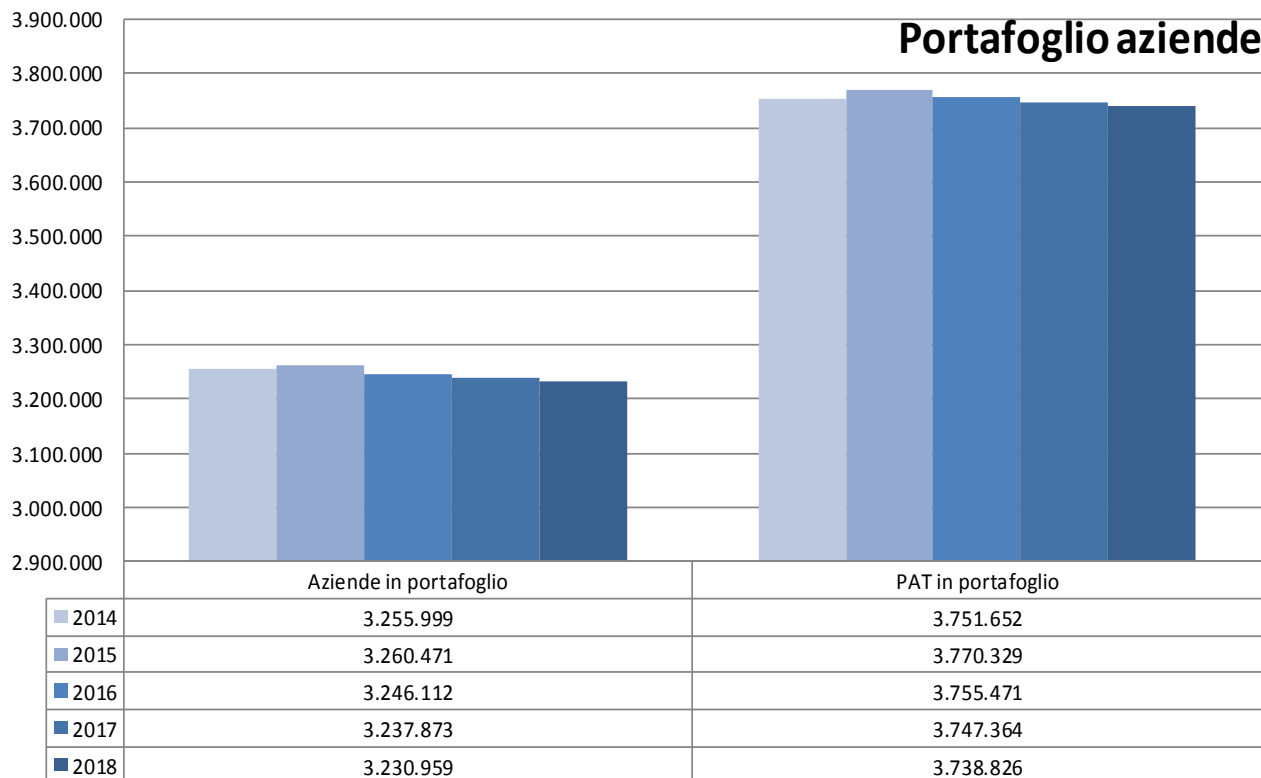
- il **Consiglio di indirizzo e vigilanza**, organo collegiale di indirizzo strategico che definisce i programmi e individua le linee di indirizzo dell'Istituto, determina gli obiettivi strategici pluriennali, esercita le funzioni di vigilanza ai fini della realizzazione degli obiettivi e della corretta ed economica gestione delle risorse. In particolare, l'organo approva in via definitiva il bilancio preventivo, le relative variazioni, il conto consuntivo, i piani pluriennali e i criteri generali di investimento e disinvestimento ed emana le direttive di carattere generale relative all'attività dell'Ente;
- il **Direttore generale**, organo che ha la responsabilità complessiva della gestione dell'Ente, di cui sovrintende l'organizzazione, l'attività ed il personale, assicurandone l'unità operativa e di indirizzo tecnico amministrativo, disponendo, tra l'altro, la proposta e l'esecuzione delle determinazioni presidenziali;
- il **Collegio dei sindaci**, che ha il ruolo di vigilare sull'osservanza della normativa generale e dei regolamenti propri dell'Istituto, svolgendo anche funzioni di revisione contabile.

### 1.1.5 Amministrazione in cifre

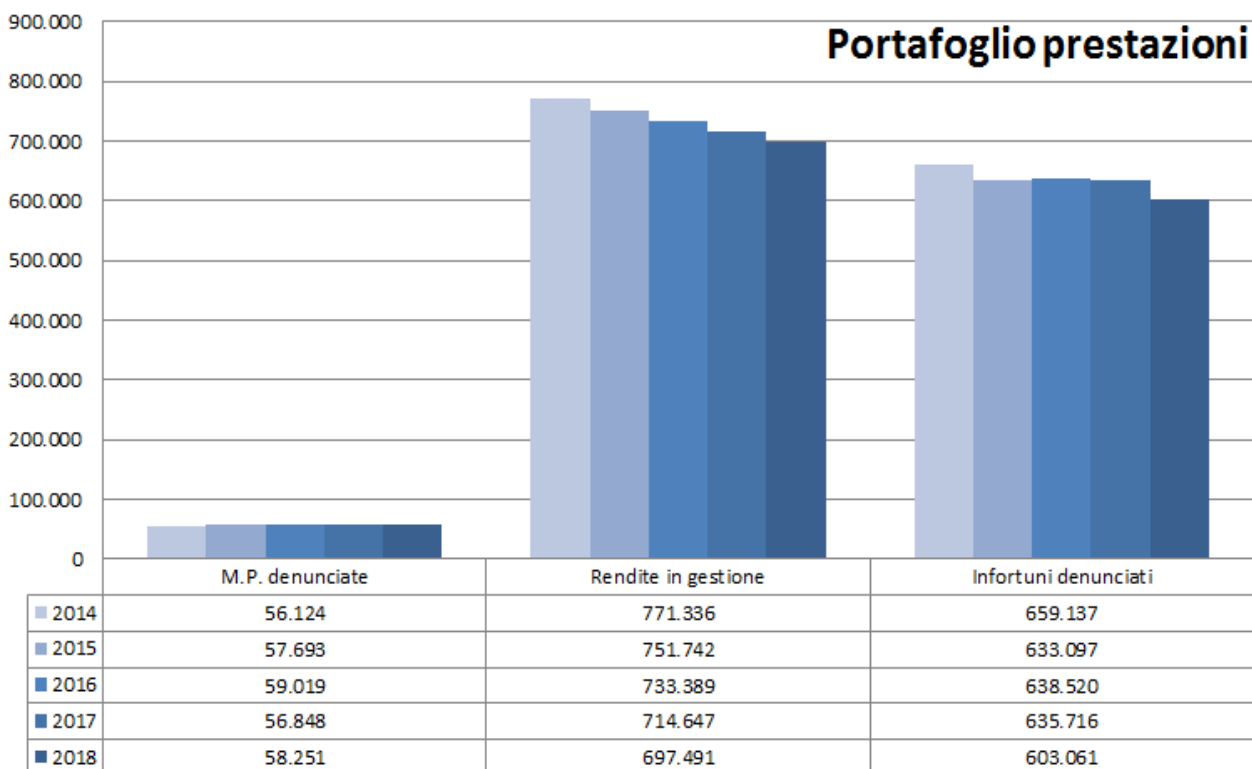
I dati esposti di seguito sono, in massima parte, riportati nelle relazioni che, con periodicità trimestrale, vengono prodotte per monitorare l'andamento del processo produttivo e dei profili finanziari dell'Istituto. Va segnalato che tali dati possono non coincidere con quelli presenti in altre pubblicazioni dell'Istituto in ragione dei diversi criteri di estrazione o tempi di rilevazione.

I grafici delle pagine seguenti illustrano i dati riepilogativi, relativi all'ultimo quinquennio, del "portafoglio" dell'Istituto, dei carichi di lavoro ("grandezze") gestiti in connessione alle istanze dell'utenza esterna (datori di lavoro e consulenti, infortunati, tecnopatici e reddituari) e dei principali flussi di entrate ed uscite.

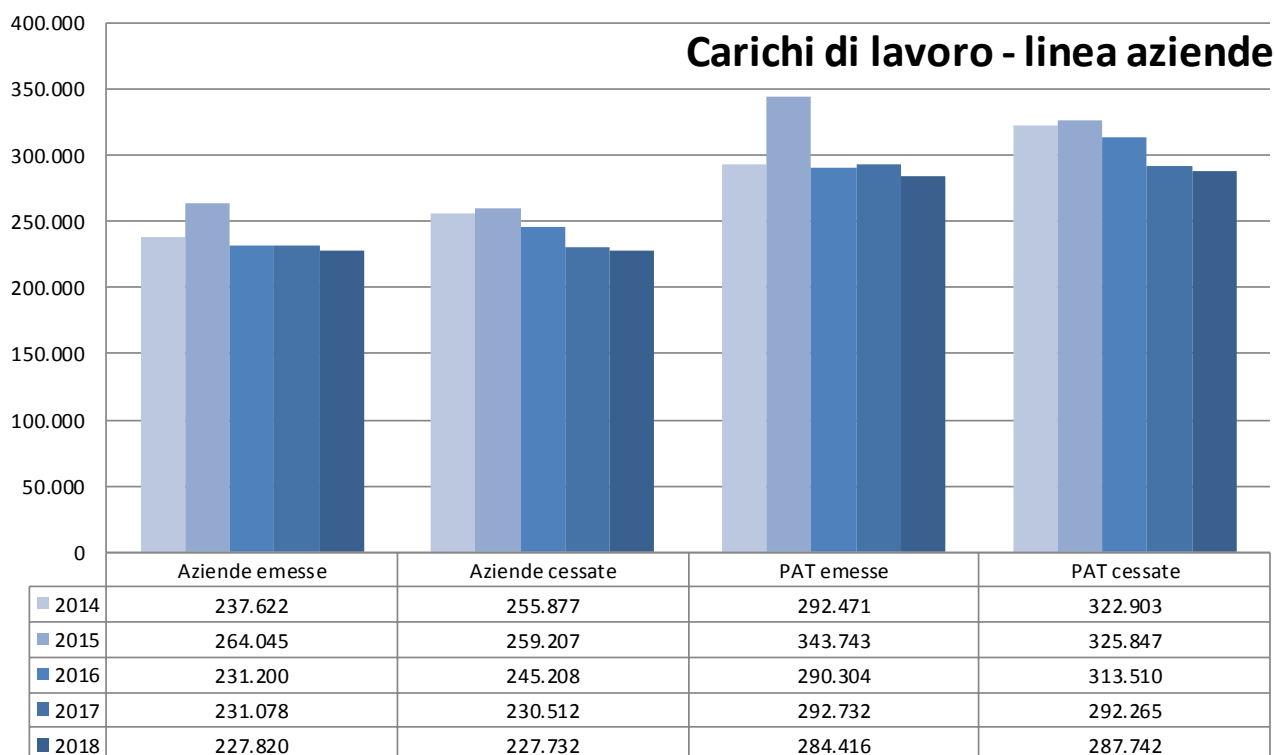




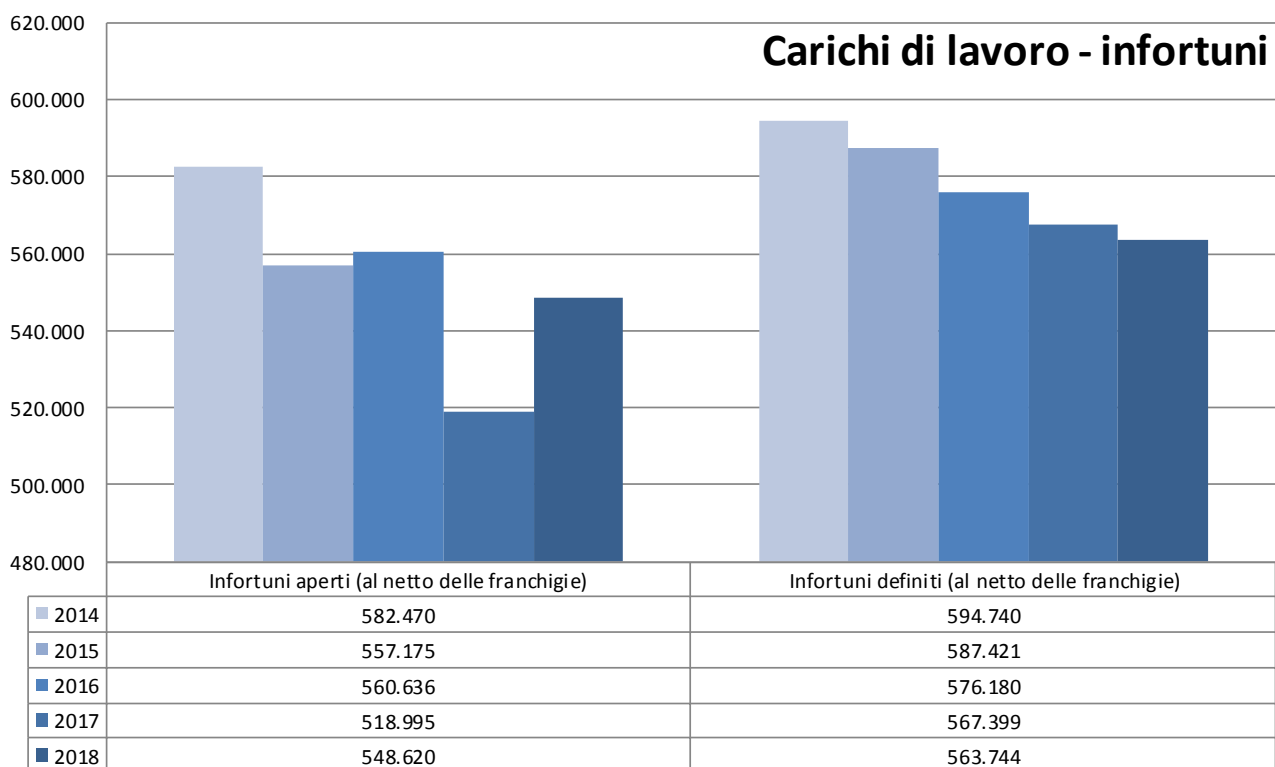
Fonte: datawarehouse  
\* escluso settore marittimo



Fonte: datawarehouse  
\* escluso settore marittimo

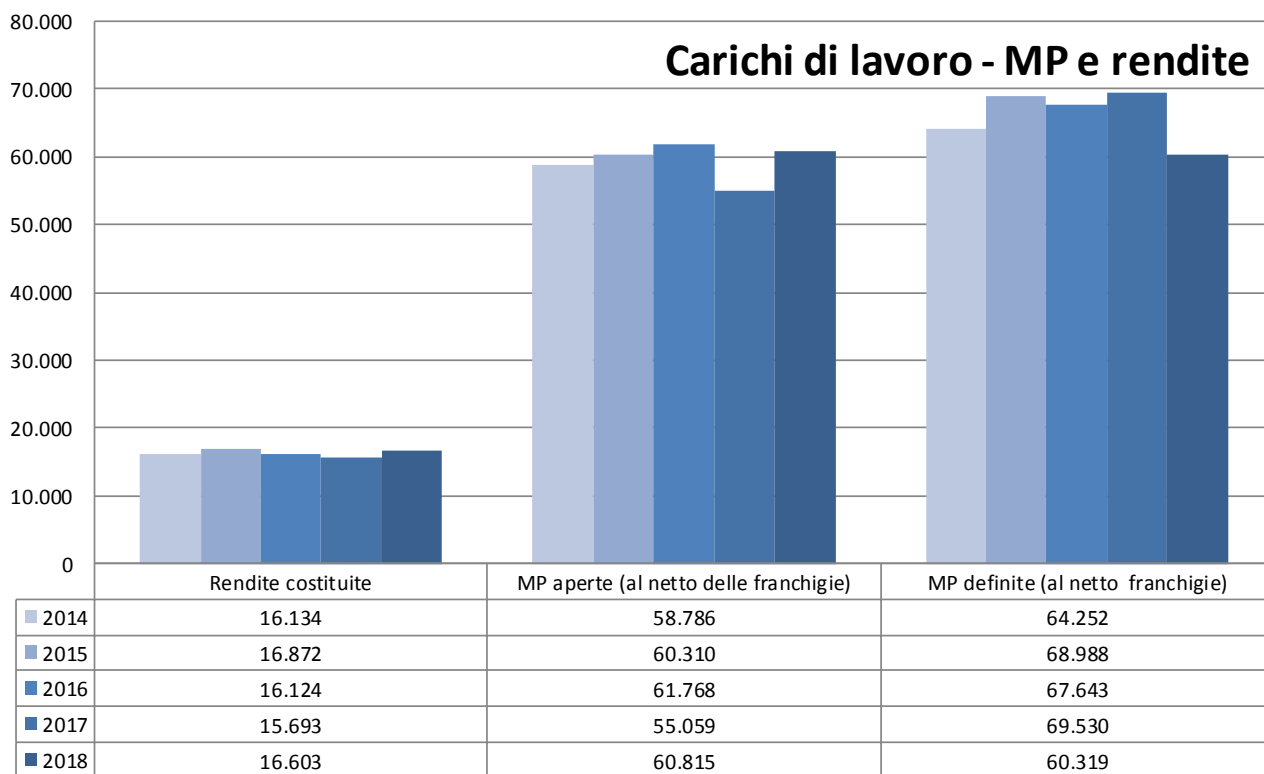


Fonte: datawarehouse  
\* escluso settore marittimo



Fonte: datawarehouse  
\* escluso settore marittimo

Per la linea "lavoratori", si riportano i dati relativi ai carichi di lavoro al netto delle cd. "franchigie", ossia dei casi che comportano astensione dal lavoro di durata inferiore ai 3 giorni.

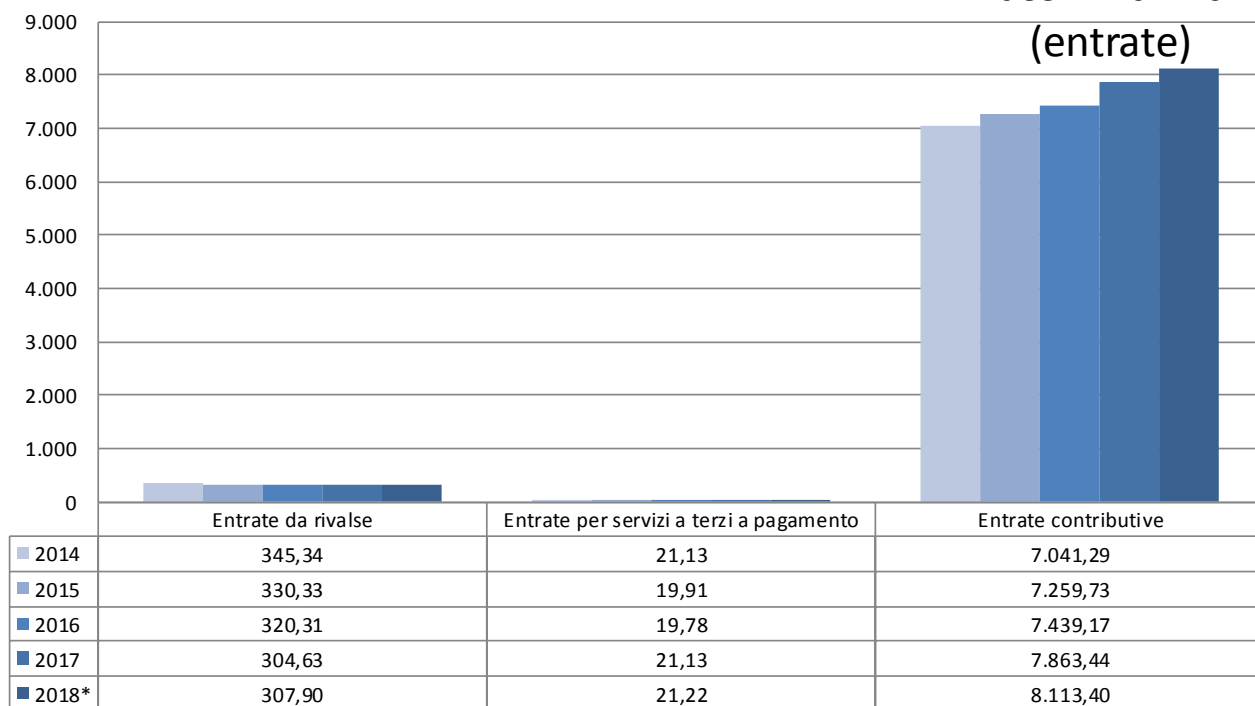


Fonte: datawarehouse  
\* escluso settore marittimo

In entrambe le tabelle riportate, viene esposta la differenza tra casi aperti (protocollazione dopo la ricezione della denuncia) e quelli definiti (emissione del relativo provvedimento).

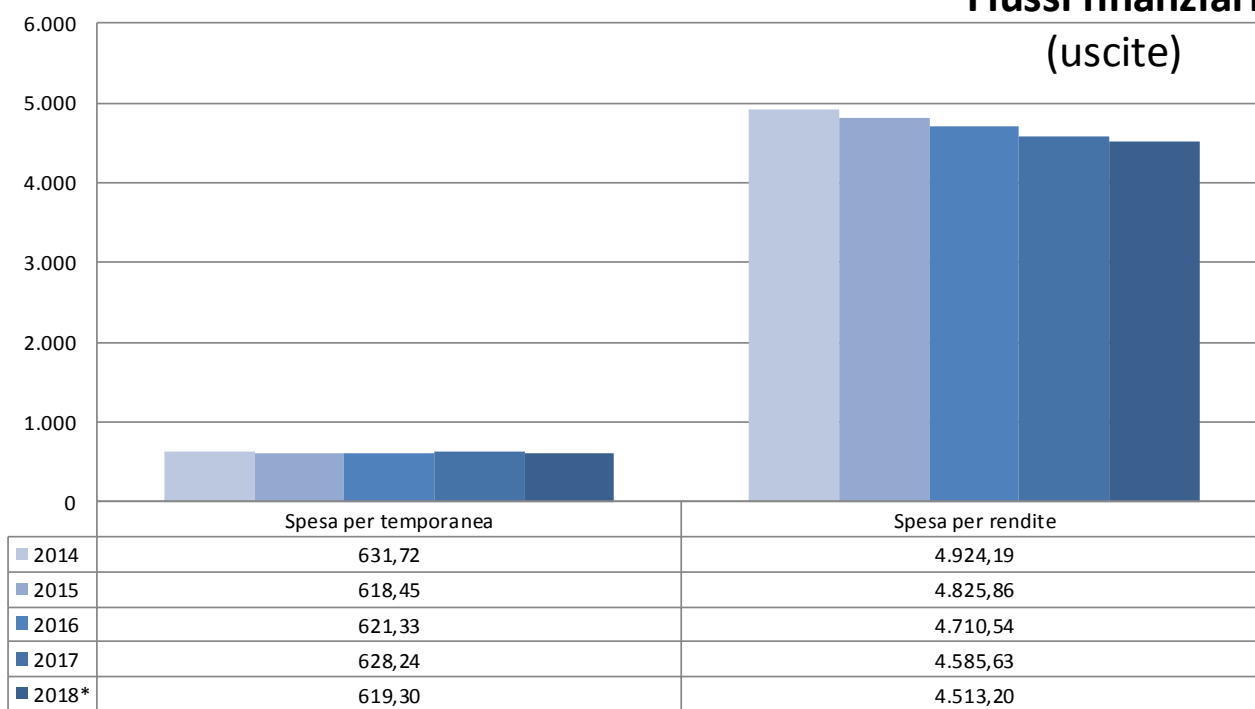
Di seguito vengono invece riepilogati i dati salienti inerenti le **entrate** e le **uscite istituzionali**, sempre relativi al medesimo periodo (dati in milioni di euro).

## Flussi finanziari (entrate)



Fonte: *datawarehouse*  
\* escluso settore marittimo

## Flussi finanziari (uscite)



Fonte: *datawarehouse*  
\* escluso settore marittimo

## 1.2 Organizzazione

Come anticipato, l'evoluzione normativa e l'ampliamento dei compiti dell'Inail hanno comportato la necessità di adeguare di volta in volta l'organizzazione dell'Istituto per rispondere alle nuove esigenze. Si riportano di seguito alcune tappe fondamentali di questo percorso:

- nel 2013 viene rivisto il modello organizzativo e l'assetto delle strutture centrali e territoriali, ponendo le basi per una "nuova" Inail capace di mettere in campo un modello di tutela globale (determina del Presidente n. 332/2013);
- nel 2015 è continuata la revisione dell'assetto organizzativo delle strutture centrali (determina del Presidente n. 297/2015) con l'introduzione di strutture dedicate alla pianificazione e monitoraggio, al coordinamento delle diverse aree (Comitati istituzionale, territoriale e strumentale) e alla comunicazione.

Il risultato di tale percorso ha comportato un assetto territoriale dell'Istituto che si articola in:

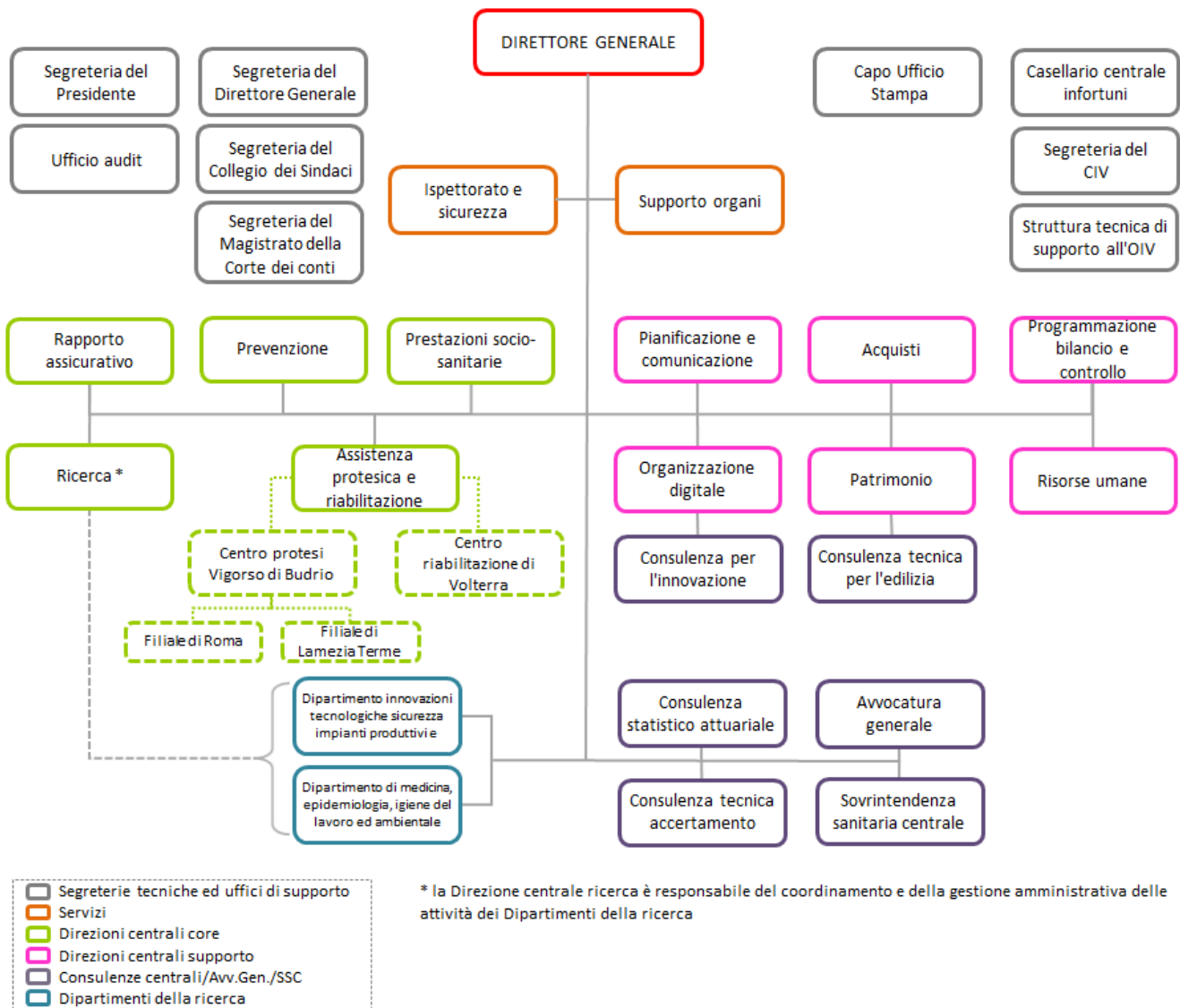
- Direzione generale;
- Direzioni regionali;
- Direzioni provinciali di Trento e Bolzano;
- Sede regionale di Aosta;
- Direzioni territoriali.

La Direzione generale svolge funzioni di direzione, coordinamento, indirizzo, programmazione e controllo, per l'attuazione delle direttive degli Organi. Svolge compiti di presidio e di gestione accentrata in ordine a determinate materie o funzioni.

La Direzione generale si articola al suo interno in:

- Direzioni centrali;
- Servizi;
- Dipartimenti di ricerca;
- Sovrintendenza sanitaria centrale;
- Avvocatura generale;
- Consulenze professionali centrali.

## DIREZIONE GENERALE



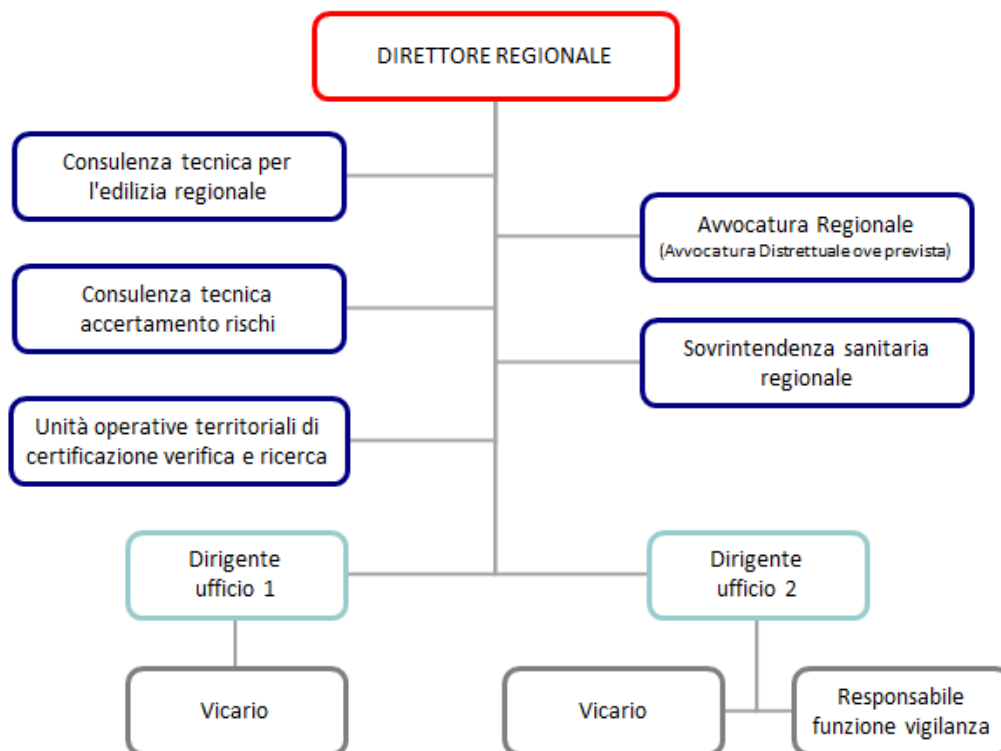
Le Direzioni regionali (n. 21) sono responsabili del governo del territorio di competenza e assicurano, per il tramite delle Direzioni territoriali, l'erogazione dei servizi istituzionali.

Le Direzioni regionali, suddivise in cinque tipologie in ragione delle dimensioni e del grado di complessità gestionale, si articolano in:

- Uffici;
- Sovrintendenze sanitarie regionali;
- Avvocature regionali e, ove presenti, Avvocature distrettuali;
- Consulenze professionali regionali;
- Unità operative territoriali di certificazione, verifica e ricerca;
- Direzioni territoriali.

Si riporta, a titolo esemplificativo, la struttura organizzativa di una Direzione regionale.

### DIREZIONE REGIONALE



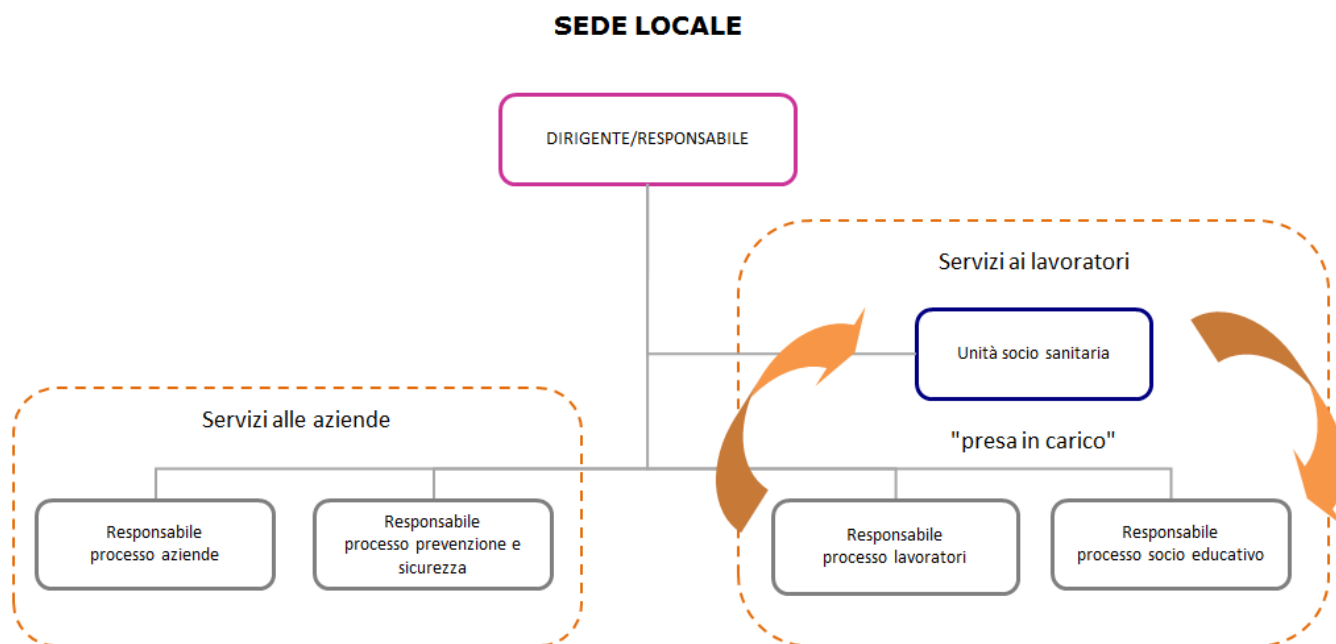
Il presidio del territorio è garantito dalle Direzioni territoriali (n. 78) che si articolano in Sedi locali (n. 186) e Agenzie (n. 44).

Le Direzioni territoriali garantiscono la gestione dell'attività assicurativa e la tutela nei confronti dei lavoratori, attraverso un "sistema integrato" di interventi di prevenzione nei luoghi di lavoro, di prestazioni sanitarie ed economiche e di reinserimento sociale e lavorativo.

Le Direzioni territoriali si suddividono in:

- Direzioni territoriali composte da un'unica Sede locale affidata alla responsabilità del Dirigente;
- Direzioni territoriali composte da una pluralità di Sedi locali che, oltre alla sede affidata alla responsabilità del Dirigente, comprendono anche Sedi affidate alla responsabilità di un funzionario che risponde al Direttore territoriale.

Si riporta, a titolo esemplificativo, la struttura organizzativa di una Sede locale.



All'interno dell'Istituto operano anche n. 123 ambulatori "prime cure" e n. 11 centri di fisiokinesiterapia attivi in 5 regioni.

### 1.3 Personale

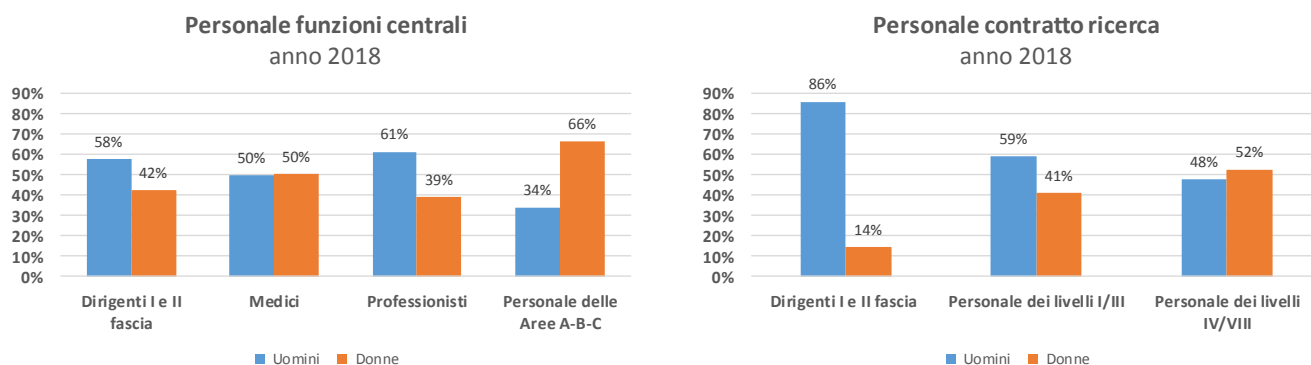
Il complesso del personale a tempo indeterminato che opera in Inail è pari, al 31 dicembre 2018, a 8.817 unità, molto diversificate nelle professionalità, soprattutto dopo l'incorporazione degli enti soppressi Ispesl ed Ipsema.

Di tali risorse, n. 7.831 (88,81%) costituiscono il personale a contratto Funzioni centrali (ex EPNE) e n. 986 (11,19 %) sono a contratto Ricerca.

La tabella illustra in dettaglio la consistenza e le diverse categorie del personale, suddiviso nelle componenti di genere, nel triennio 2016-2018.

CATEGORIA	2016		2017		2018	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	92	64	90	64	87	64
Medici	252	219	245	225	222	224
Professionisti	320	193	316	194	310	197
Personale delle Aree A-B-C	2.410	4.636	2.348	4.555	2.278	4.449
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	6	1	6	1	6	1
Personale dei livelli I/III - Ricerca	148	79	208	144	205	142
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	211	183	311	336	301	331
<b>TOTALI</b>	<b>3.439</b>	<b>5.375</b>	<b>3.524</b>	<b>5.519</b>	<b>3.409</b>	<b>5.408</b>
	<b>8.814</b>		<b>9.043</b>		<b>8.817</b>	





Il confronto evidenzia come in Inail le donne rappresentino una decisa maggioranza sul totale per il personale del comparto EPNE mentre si verifica una situazione opposta nel Settore ricerca.

Si sottolinea che l'incremento della forza lavoro del 2017 rispetto al 2016 è soltanto apparente ed è stato determinato esclusivamente dall'attivazione di n. 408 rapporti di lavoro a tempo determinato con il personale del settore Ricerca, che si trovava già in servizio presso l'Istituto con un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, secondo quanto previsto dall'art. 1, c. 227 della legge n. 208/2015, con decorrenza 1 gennaio 2017 e previa verifica d'idoneità.

Di fatto anche nel 2017 si è avuta una consistente contrazione della forza, proseguita nel 2018; ciò trova motivazione negli effetti di disposizioni di legge e normative volte negli anni recenti alla riduzione della spesa pubblica e concretizzate, per quanto riguarda le assunzioni nelle PP.AA., sia direttamente in una limitazione del *turnover*, sia indirettamente con diversi successivi interventi di riduzione delle dotazioni organiche degli enti.

Per completezza di informazione si evidenzia che nell'Istituto sono presenti anche le seguenti categorie di personale dipendente:

- con contratto privatistico: n. 211 metalmeccanici, n. 29 grafici e n. 1 portiere;
- non titolare di un rapporto di lavoro subordinato: n. 820 medici a rapporto libero professionale.

## 1.4 Bilancio

La programmazione degli obiettivi è stata effettuata in stretta coerenza con i contenuti della programmazione economico-finanziaria.

Il bilancio di previsione per l'esercizio 2019, articolato per missioni e programmi, è stato approvato dal CIV con delibera n. 1 del 9 gennaio 2019. Le previsioni, elaborate a legislazione vigente, saranno adeguate in corso di esercizio sia alle norme contenute nella legge 30 dicembre 2018 n. 145 (legge di bilancio 2019), sia alle misure contenute nel decreto legge 28 gennaio 2019 n. 4 (Disposizioni urgenti in materia di reddito di

cittadinanza e di pensioni), sia agli esiti dell'autoliquidazione dei premi 2018/2019, i cui dati saranno disponibili a partire dal mese di maggio 2019.

Al riguardo si segnala che anche per l'anno 2019 producono effetto le numerose disposizioni di contenimento della spesa pubblica che hanno imposto all'Istituto, fin dal 2008, consistenti risparmi di spesa. In applicazione di tali disposizioni, sono previsti riversamenti al bilancio dello Stato pari a circa 204 milioni di euro.

Nell'**allegato n. 1** è riportato il preventivo finanziario-gestionale 2019 che contiene la ripartizione delle entrate per titoli, macroaggregati e capitoli, mentre le uscite sono ripartite per missioni, programmi, macroaggregati e capitoli.

Per un maggior livello di dettaglio delle previsioni economico-finanziarie per l'anno 2019 si rinvia alla sezione "Amministrazione trasparente/Bilanci" del portale dell'Istituto.

## 2. IL PROCESSO DI PIANIFICAZIONE/PROGRAMMAZIONE DELL'ISTITUTO

Per l'anno 2019 il processo di pianificazione/programmazione ha preso avvio con l'adozione, con delibera n. 12 del 20 giugno 2018, della Relazione programmatica 2019-2021 da parte del Consiglio di indirizzo e vigilanza, contenente gli indirizzi strategici pluriennali a valere per il triennio.

Gran parte di tali indirizzi sono stati declinati negli obiettivi pluriennali dell'Istituto per il triennio 2019-2021, formalizzati nel "Programma direzionale annuale con proiezione pluriennale 2019" adottato dal Presidente con determinazione n. 515 del 29 novembre 2018, nel quale l'enfasi è posta sul *target* annuale da conseguire nel 2019.

Un esiguo numero di tali indirizzi è stato tradotto in specifici obiettivi annuali di gestione o è stato ricondotto alle attività ordinarie delle singole strutture.

Contemporaneamente alla negoziazione degli obiettivi è avvenuta la negoziazione delle correlate risorse economico-finanziarie.

Sulla base dei risultati della negoziazione è stato redatto il progetto del bilancio di previsione, articolato per missioni e programmi, approvato dal Consiglio di indirizzo e vigilanza con delibera n. 1 del 9 gennaio 2019.

Una volta divenuto esecutivo, decorso il periodo di 60 giorni, senza che i Ministeri vigilanti abbiano formulato rilievi in ordine al provvedimento, esso costituisce l'atto di autorizzazione all'impiego delle risorse in esso individuate.

Successivamente all'adozione del presente Piano, il Direttore generale, con propria determinazione, attribuirà i *budget* (le risorse finanziarie) e gli obiettivi organizzativi ai Responsabili centrali e territoriali, che ne assumono la responsabilità.

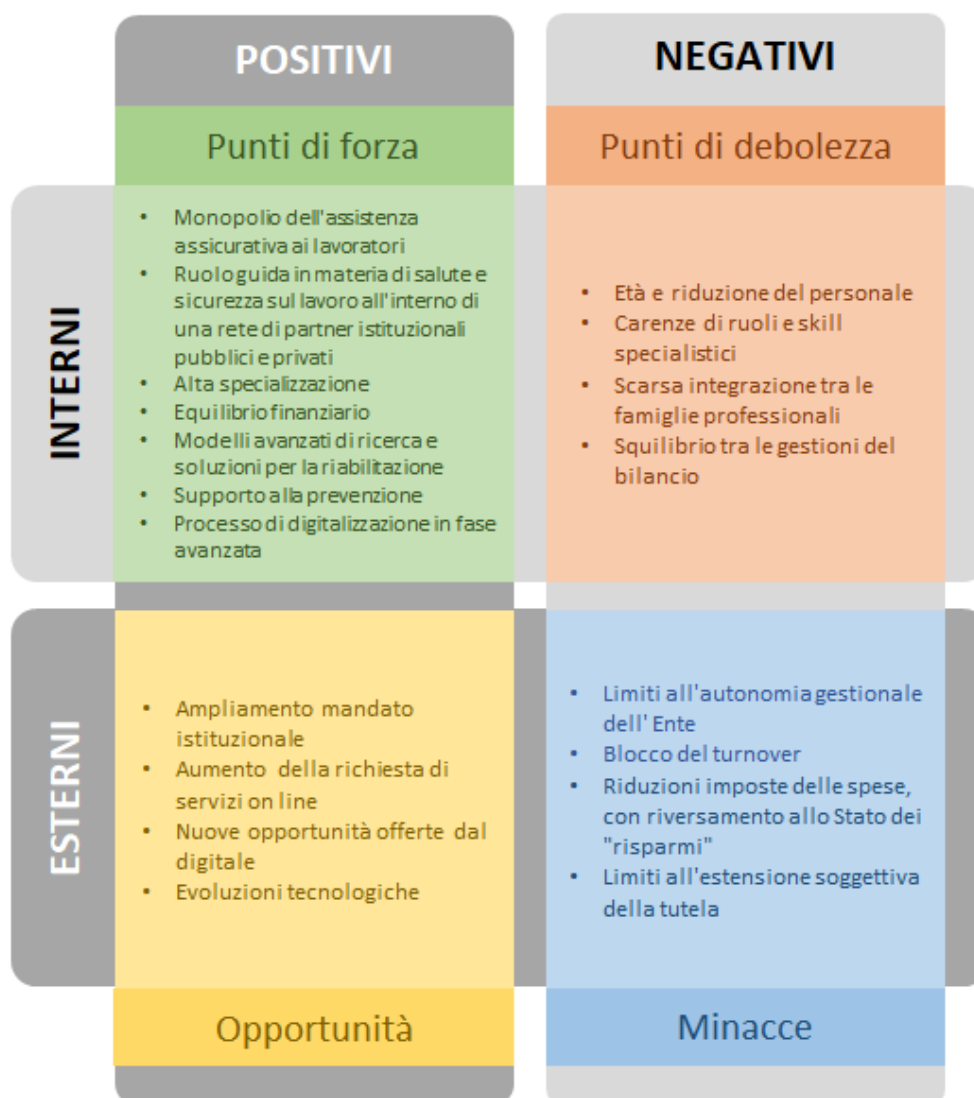


### 3. PIANIFICAZIONE PLURIENNALE

#### 3.1 Quadro di riferimento

La pianificazione pluriennale dell’Istituto per il triennio 2019-2021 è stata condizionata dalla presenza di vincoli esterni ed interni destinati ad influire sulla performance dell’Istituto.

Il grafico sottostante visualizza l’analisi Swot: essa sintetizza la rilevazione delle informazioni di contesto esterno, in termini di minacce ed opportunità, e la rilevazione di dati e di informazioni, attinenti il contesto interno, relativamente ad organizzazione, risorse strumentali ed economiche, risorse umane e salute finanziaria.



## 3.2 Gli "obiettivi specifici" dell'Amministrazione

Gli "obiettivi specifici", di durata pluriennale, sono ripartiti nelle missioni ed i programmi nei quali si articola il bilancio dell'Istituto (ad esclusione delle missioni cd. tecniche "Servizi per conto terzi e partite di giro" e "Fondi da ripartire").

Nel rinviare, per una loro compiuta descrizione, all'**allegato n. 2** si illustrano sinteticamente le attività più significative programmate dall'Istituto ripartite per missione.

### **Missione 1 - Politiche previdenziali**

Tra gli obiettivi della Missione 1 assume particolare rilievo la revisione della tariffa dei premi, operata distintamente per singola gestione assicurativa.

Al riguardo si sottolinea che con determinazioni del Presidente dell'Istituto n. 385 del 2 ottobre 2018, n. 43 del 30 gennaio 2019 e n. 45 del 4 febbraio 2019 – in attesa di approvazione da parte dei Ministeri vigilanti attraverso apposito decreto interministeriale - sono state proposte, rispettivamente, le nuove tariffe dei premi della gestione "Industria, Artigianato, Terziario e altre attività" per il personale dipendente, dei premi speciali unitari per gli artigiani e dei premi della gestione Navigazione.

Tenuto conto che i tassi di tariffa ora vigenti sono stati determinati nel 2000, assumendo a base gli infortuni e le malattie professionali maturati nel triennio di osservazione 1995-1997, tale aggiornamento si è reso necessario in ragione dell'andamento del fenomeno infortunistico e tecnopatologico registratosi nel corso degli ultimi anni, nonché a seguito dello sviluppo tecnologico che ha inciso sull'evoluzione delle lavorazioni. Queste ultime, infatti, sono profondamente cambiate così come sono mutati i rischi legati a ciascuna di esse.

A tali elementi va, altresì, aggiunta la considerazione che dal 2000 ad oggi il legislatore ha affidato all'Istituto una serie di funzioni che ne hanno cambiato la missione e i cui oneri non sono puntualmente previsti nella tariffa vigente.

L'aggiornamento della tariffa, previsto dall'articolo 3 del d.lgs. n. 38/2000 e dall'art. 1, comma 128, della legge n. 147/2013, comporta per le imprese un taglio dei costi dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di circa il 30% rispetto al sistema precedente.

La revisione della tariffa dei premi consente, altresì, il miglioramento di alcune prestazioni economiche quali la rendita a superstiti (mediante una diversa definizione del requisito della "vivenza a carico" necessario per il suo riconoscimento anche a favore degli ascendenti) e l'assegno funerario, il cui

ammontare è stato elevato a 10.000 euro. Legata sempre alla revisione delle tariffe è l'aggiornamento delle tabelle per la liquidazione in capitale del danno biologico che comporterà a regime un miglioramento delle prestazioni il cui impatto è stimabile complessivamente in 100 milioni annui e di cui si attende l'emanazione del decreto ministeriale che approvi la proposta dell'Istituto.

Ai sensi dell'art. 1, commi 1121 e successivi, della legge 30 dicembre 2018 n. 145, nel triennio 2019-2021 la revisione peserà complessivamente sul bilancio dell'Inail con minori entrate per 410 milioni nel 2019, 525 milioni nel 2020 e 600 milioni nel 2021.

Al fine di garantire la sostenibilità delle nuove tariffe, comunque sottoposte a revisione al termine del triennio di applicazione, l'Istituto opererà il costante monitoraggio dei conti e, nel caso in cui accerti un significativo decremento dell'andamento delle entrate, tale da compromettere l'equilibrio finanziario, economico e attuariale della gestione assicurativa, proporrà tempestivamente ai Ministeri vigilanti l'adozione di misure correttive.

A tal fine entro la fine di giugno del 2019 l'Istituto procederà a completare l'adeguamento delle procedure di gestione del rapporto assicurativo ed allo sviluppo dell'applicativo in grado di simulare in tempi rapidi l'intero flusso delle attività necessarie per il monitoraggio dell'andamento degli incassi per effetto delle nuove tariffe.

Tale procedura, a regime, costituirà lo strumento principale per gli aggiornamenti e le verifiche sullo stato di equilibrio della gestione assicurativa nonché sull'efficacia del sistema tariffario, alla luce del continuo mutare degli scenari economici nonché dei radicali cambiamenti previsti nel mondo produttivo, con l'introduzione di nuove tecnologie che modificano radicalmente i processi produttivi e l'apporto della mano d'opera umana.

## **Missione 2 - Tutela della salute**

In tema di reinserimento lavorativo proseguiranno le iniziative dell'Istituto per finanziare le azioni progettuali presentate dai datori di lavoro aventi ad oggetto interventi di conservazione del posto di lavoro o la creazione di nuova occupazione, anche alla luce della possibilità, introdotta dall'art. 1, comma 533, della citata legge 30 dicembre 2018, n. 145, di rimborsare il datore di lavoro del 60% di quanto effettivamente corrisposto a titolo salariale o stipendiale al lavoratore disabile dal momento in cui le parti manifestano la volontà di attivare un progetto di reinserimento fino alla sua realizzazione per un periodo massimo di un anno.

Complementari alle attività in materia di reinserimento lavorativo, per quanto riguarda le politiche sanitarie, sono quelle volte ad estendere i livelli integrativi di assistenza a tutti gli aventi diritto mediante la stipula dei contratti con le singole strutture accreditate; in

alcune regioni, infatti, i lavoratori infortunati e tecnopatici non possono ancora usufruire dei livelli integrativi di assistenza Inail per la mancata sottoscrizione delle convenzioni attuative e degli accordi contrattuali con le strutture private convenzionate.

Come noto, in forza del d.lgs. n. 81/2008 (così come modificato dal d.lgs. n. 106/2009) e dell'Accordo quadro del 2 febbraio 2012, l'Inail, avendo attribuito priorità alle prestazioni integrative riabilitative - che possono favorire la riduzione della durata dell'inabilità temporanea e dell'entità dei postumi invalidanti ai fini di un più efficace e rapido reinserimento sociale e lavorativo - ha sottoscritto con le singole regioni delle Convenzioni al fine di garantire l'erogazione tempestiva in favore di infortunati sul lavoro e tecnopatici, da parte di strutture sanitarie pubbliche e/o private accreditate, con oneri a proprio carico, delle prestazioni integrative riabilitative extra-ospedaliere necessarie al recupero dell'integrità psico-fisica.

Si precisa che, mentre i Lia (Livelli integrativi di assistenza) sono a carico dell'Istituto, le prestazioni ricomprese nei Lea (Livelli essenziali di assistenza) sono a carico del Servizio sanitario nazionale.

Il potenziamento dell'offerta protesica e riabilitativa effettuata da Strutture dell'Istituto avverrà attraverso l'apertura di un ulteriore punto di assistenza a Palermo e lo studio per individuare l'ubicazione di ulteriori nuovi punti di assistenza. Proseguirà l'attuazione del piano di sviluppo del Centro riabilitazione motoria di Volterra. Nell'ambito della riorganizzazione delle attività produttive del Centro protesi di Vigorso di Budrio si prevedono l'approvazione del piano di sviluppo della produzione, l'avvio di nuove procedure di assunzione di personale a contratto metalmeccanico e l'avvio della reingegnerizzazione dei processi produttivi.

### **Missione 3 - Politiche per il lavoro**

In materia di incentivi di sostegno alle imprese saranno garantite, anche nel triennio 2019-2021, le risorse per reiterare i bandi ISI (Incentivi di sostegno alle imprese), per i quali, nel periodo 2010-2018, sono stati stanziati oltre 2 miliardi di euro, a fondo perduto, da destinare alle imprese che investono in progetti finalizzati al miglioramento delle condizioni di sicurezza sul lavoro.

Sono previste le seguenti 6 tipologie di progetti finanziabili ricomprese, per la parte relativa agli stanziamenti, in 5 assi di finanziamento:

- 1.** Progetti di investimento (asse di finanziamento 1);
- 2.** Progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale (asse di finanziamento 1);
- 3.** Progetti per la riduzione del rischio da movimentazione manuale di carichi (asse di finanziamento 2);
- 4.** Progetti di bonifica da materiali contenenti amianto (asse di finanziamento 3);
- 5.** Progetti per micro e piccole imprese operanti in specifici settori di attività (asse di finanziamento 4);



**6. Progetti per micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione agricola primaria dei prodotti agricoli (asse di finanziamento 5).**

Attraverso il finanziamento di tali progetti si perseguono due obiettivi: uno di carattere sociale e l'altro di carattere economico; il primo per una più completa realizzazione di un diritto dei lavoratori e l'altro per stimolare la produttività attraverso migliori condizioni di lavoro e la competizione commerciale tra imprese.

Per quanto attiene lo svolgimento delle attività di informazione e di promozione della cultura della sicurezza sul lavoro, finalizzate a elevare i livelli di consapevolezza e conoscenza dei rischi nei luoghi di lavoro, le attività previste sono riferite a:

- implementazione di banche dati integrate, anche in relazione alla realizzazione del Sistema informativo integrato per la prevenzione (SINP);
- attivazione di sinergie con i soggetti previsti dal d.lgs. n. 81/2008, e successive modificazioni, attraverso la predisposizione di accordi-quadro nazionali per la realizzazione di azioni di sistema a livello territoriale;
- messa a disposizione del *repository* per la raccolta degli strumenti tecnico-specialistici per la riduzione dei livelli di rischio, validati ai sensi del comma 3 ter dell'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.

**Missione 4 - Ricerca ed innovazione**

Nel corso del 2019 sarà avviata l'attuazione del nuovo Piano delle attività di ricerca 2019-2021, che ha concluso l'iter interno all'Istituto con l'adozione da parte del CIV della delibera n. 4 del 30 gennaio 2019, che ha recepito le novità introdotte in tema di semplificazione delle attività degli Enti pubblici di ricerca (d.lgs. n. 218 del 25 novembre 2016) e degli indirizzi del Ministero della salute (atto di indirizzo e coordinamento del 29 dicembre 2017). Il suddetto Piano, conseguentemente, è stato sottoposto all'esame dei Dicasteri interessati, per la conclusione dell'iter di approvazione.

Particolare attenzione nello sviluppo del piano sarà rivolta alle attività di cosiddetta "Terza missione", cioè alle iniziative di trasferibilità dei risultati e dei prodotti delle attività di ricerca, ivi compreso il trasferimento tecnologico; quest'ultimo è da intendersi come sintesi delle diverse attività di diffusione e trasferimento dei risultati, nonché di valorizzazione della conoscenza al fine di favorire la crescita economica trasformando il *know how* prodotto dalla ricerca in conoscenza utile a scopi produttivi.

L'Istituto per concretizzare tale attività ha aderito nell'aprile 2018 al bando del Ministero dello sviluppo economico per l'attivazione di centri di competenza ad alta specializzazione, attraverso tre partenariati coordinati rispettivamente dal Politecnico di Milano, dalla Scuola superiore S. Anna di Pisa e dall'Università Sapienza di Roma. Si tratta di una esperienza molto innovativa che sarà avviata nel 2019.

Tramite l'adesione a Netval (*Italian network of technology transfer offices of universities and public research organizations*) – vetrina digitale ideata dal Politecnico di Torino in

collaborazione con l'Ufficio italiano brevetti e marchi - si tenderà a valorizzare sul mercato il portfolio brevetti e le invenzioni scaturite dall'attività di Ricerca scientifica dell'Istituto.

Proseguiranno le iniziative volte al consolidamento dei rapporti con Enti, Università e Organismi della comunità scientifica per la realizzazione di progetti di ricerca in *partnership*, attraverso lo strumento dei bandi "Bric" e le convenzioni stipulate per finalità di mutuo interesse.

## **Missione 5 - Servizi istituzionali e generali**

All'interno di tale missione assumono particolare rilievo le politiche per il personale, l'informatica, la comunicazione ed il patrimonio.

### **1. Politiche per il personale**

In relazione alla sottoscrizione, in data 12 febbraio 2018, del CCNL 2016-2018 per il personale delle Funzioni centrali e, in data 19 aprile 2018, del CCNL 2016-2018 del comparto Istruzione e Ricerca, saranno predisposti i rispettivi Contratti collettivi integrativi, al fine di recepire gli istituti contrattuali applicabili alle diverse tipologie di personale presenti nell'Ente.

Sulla base dei fabbisogni di personale, verrà elaborato un piano di assunzioni per l'anno 2019 e saranno avviate le attività propedeutiche alla sua attuazione.

Particolare attenzione viene dedicata alla promozione delle pari opportunità, con specifico riferimento al telelavoro ed allo *smart working*.

### **2. Politiche per l'informatica**

Proseguiranno le attività per la revisione del modello di interazione con gli utenti e l'evoluzione di piattaforme multicanale integrate, convergenti e dei servizi. Nel 2019 sarà consolidato il sistema integrato di accoglienza e assistenza degli utenti esterni e interni e di rilevazione della *customer satisfaction*.

Sarà potenziata la diffusione degli strumenti per la mobilità e la collaborazione (*Collaborative working* in modalità *mobility*), in particolare per l'integrazione dell'*enterprise social collaboration* nella *intranet* Inail, e saranno completati il modello di gestione dell'identità digitale e della *Service control room*.

In materia di valorizzazione del patrimonio informativo a supporto delle politiche dell'Istituto, nel 2019 proseguiranno le attività per l'evoluzione del sistema di *datawarehouse* (*enterprise data hub*) per creare un unico ambiente integrato dei dati, la razionalizzazione dei cruscotti in un'area comune e l'integrazione delle procedure istituzionali con Anagrafica unica. In tale ambito si inseriscono le attività volte all'estensione degli *Open data*, all'integrazione dei sistemi con nuove sorgenti dati, alla riprogettazione della banca dati delle professioni e all'analisi predittiva dei fenomeni di interesse dell'Istituto.

Con riferimento al modello organizzativo territoriale, proseguirà il percorso di evoluzione dell'attuale sistema di attribuzione delle risorse umane ai processi e di gestione dei ruoli e la reingegnerizzazione dei processi istituzionali in ottica *user centric*, realizzando le procedure per la tutela integrata ai lavoratori.

### **3. Politiche patrimoniali**

Il patrimonio dell'Ente concorre alla copertura delle riserve tecniche poste a garanzia del pagamento delle prestazioni economiche dovute ai lavoratori infortunati e tecnopatici.

Nel triennio 2019-2021 proseguiranno gli investimenti immobiliari e mobiliari nel rispetto dei numerosi vincoli posti dal legislatore.

Saranno, inoltre, valutate le opportunità derivanti da forme di investimento previste dall'art. 1, commi 82 e 83, della legge n. 232/2016, tenuto conto del "Regolamento in materia di partecipazione a fondi comuni di investimento di tipo chiuso dedicato a start up societarie per l'utilizzazione industriale dei risultati della ricerca Inail", definitivamente approvato con determinazione del Presidente n. 31 del 18 gennaio 2018.

Le attività di investimento immobiliare dell'Istituto sono finalizzate a dare attuazione al Programma triennale dei lavori pubblici 2019-2021 e al Piano triennale degli investimenti 2019-2021 e si distinguono in investimenti a reddito ed investimenti di tipo istituzionale.

#### **a) Investimenti a reddito in forma diretta ed indiretta**

Nel 2019 gli investimenti diretti saranno destinati ai seguenti asset:

- acquisto di immobili da destinare in locazione passiva alle Pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 8, comma 4, del d.l. n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010;
- iniziative di cui all'art. 18, comma 8, del d.l. n. 69/2013, convertito dalla legge n. 98/2013 per la costruzione di edifici scolastici innovativi, coordinato con le disposizioni inserite nella legge sulla "buona scuola" (legge n. 107/2015) e con l'art 1, comma 717, della legge n. 208/2015;
- iniziative previste dall'art. 1, comma 85, della legge n. 232/2016, promosse dalle Regioni, per la costruzione di nuovi edifici scolastici;
- iniziative di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 65, del 13 aprile 2017, per la realizzazione di Poli per l'infanzia;
- iniziative di elevata utilità sociale previste dall'art.1, comma 317, della legge n. 190 del 23 dicembre 2014;
- iniziative di cui all'art.1, comma 602, della legge n. 232 del 11 dicembre 2016 (legge di bilancio 2017), per la realizzazione di interventi urgenti di elevata utilità sociale nel campo dell'edilizia sanitaria, anche con riferimento alle sinergie tra i Servizi sanitari regionali e l'Inail;
- iniziative di cui all'art. 1, comma 419, della legge n. 145 del 30 dicembre 2018

(legge di bilancio 2019) per la realizzazione di investimenti immobiliari nel settore termale e alberghiero termale, con esclusivo riferimento alle aree che presentino significative condizioni di crisi economico – industriale.

Relativamente agli investimenti in forma indiretta proseguiranno i versamenti per la sottoscrizione di quote dei fondi immobiliari gestiti dalla Società per azioni "Invimit Sgr S.p.A".

### **b) Investimenti istituzionali**

Tali investimenti si riferiscono a iniziative per l'acquisto di immobili da destinare a sedi dell'Istituto.

Gli investimenti che si prevede di realizzare nel 2019 riguardano gli immobili dove allocare la Sede regionale di Aosta, la Sede di Catanzaro e la Direzione regionale Calabria, la Direzione regionale Marche (ove verrà allocata anche la Sede di Ancona), attualmente in immobili Fip (Fondo immobili pubblici).

Continuerà, altresì, l'attività di valorizzazione del patrimonio immobiliare, mediante l'attuazione dei Piani di razionalizzazione regionali di cui ai criteri approvati dal Direttore Generale il 16 dicembre 2013; tale attività si inquadra nei più complessi interventi di razionalizzazione che saranno effettuati sugli immobili a uso istituzionale, in ordine ai quali sarà possibile conseguire, in linea con gli indirizzi del Civ, l'attuazione di un piano di investimenti che permetta di rilasciare le sedi istituzionali con contratti di locazione passiva.

### **c) Investimenti mobiliari**

L'attività di gestione del patrimonio mobiliare riguarderà essenzialmente l'investimento in titoli di Stato - o in diversa tipologia di titoli emessi da Pubbliche amministrazioni ove si presentassero possibilità a elevato valore reddituale - al fine di mantenere il portafoglio titoli dell'Istituto nel valore del *plafond* autorizzato pari a 1 miliardo di euro.

Per il perseguimento delle proprie finalità l'Istituto valuterà la possibilità, attribuitale dall'art. 1, comma 420 della legge n. 145 del 30 dicembre 2018 (legge di bilancio 2019), di sottoscrivere quote o azioni di organismi di investimento collettivo del risparmio chiusi la cui politica di investimento sia prevalentemente rivolta, anche in via alternativa:

- a) ad imprese con significativo potenziale di crescita nel proprio settore di attività e impegnate nel rafforzamento della presenza sul mercato della relativa filiera produttiva;
- b) ad imprese attive nella ricerca, nell'innovazione e nello sviluppo tecnologico applicato ai settori industriali;
- c) alla crescita dimensionale delle imprese anche mediante il sostegno ai processi di internazionalizzazione, aggregazione e innovazione.

## 4. PROGRAMMAZIONE ANNUALE

Nel corso della programmazione annuale le strutture hanno declinato una o più delle seguenti tipologie di obiettivi:

- obiettivi di sviluppo;
- obiettivi di tipo *core* e di funzionamento;
- obiettivi di gestione;
- obiettivi di produzione.

Di seguito una breve descrizione degli obiettivi che compongono la programmazione gestionale dell'Istituto.

### **Obiettivi di sviluppo**

Gli obiettivi/attività di sviluppo, declinati dalle strutture centrali, discendono direttamente dagli obiettivi pluriennali, secondo una relazione di tipo *top down*; tali obiettivi si articolano in attività associate ai diversi centri di costo coincidenti, nel caso specifico, con le articolazioni organizzative delle strutture centrali (uffici, settori).

### **Obiettivi core e funzionamento**

Gli obiettivi *core* rappresentano l'insieme delle attività istituzionali.

Gli obiettivi di funzionamento, comuni ai centri di costo "di supporto", ricomprendono le attività necessarie ad assicurare il funzionamento delle strutture.

### **Obiettivi di gestione**

Gli obiettivi di gestione rappresentano tutte le attività programmate sulla base di iniziative delle strutture centrali e/o regionali dell'Istituto non direttamente associabili agli obiettivi strategici e non puntualmente ricomprese nelle tipologie "funzionamento" e "core". Si tratta, in genere, di attività preordinate alla realizzazione di progetti a scorrimento, avviati negli esercizi precedenti, che devono essere prese in considerazione nell'ambito della programmazione sia in termini di coerenza complessiva, sia in funzione della correlata pianificazione economico-finanziaria, in quanto comportano assorbimento di risorse nel corso dell'esercizio di riferimento.

L'elenco degli obiettivi di gestione per l'anno 2019 è riportato nell'**allegato n. 3**.

**Obiettivi di produzione**

Rientrano in tale tipologia gli obiettivi delle Direzioni territoriali e delle strutture regionali, volti a migliorare la qualità del servizio reso all'utenza esterna.

Nell'**allegato n. 4** sono individuati gli obiettivi di produzione per l'anno 2019.

## 5. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

Ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 150/2009, come riformato dal d.lgs. n. 74/2017, l'Inail misura e valuta la *performance*:

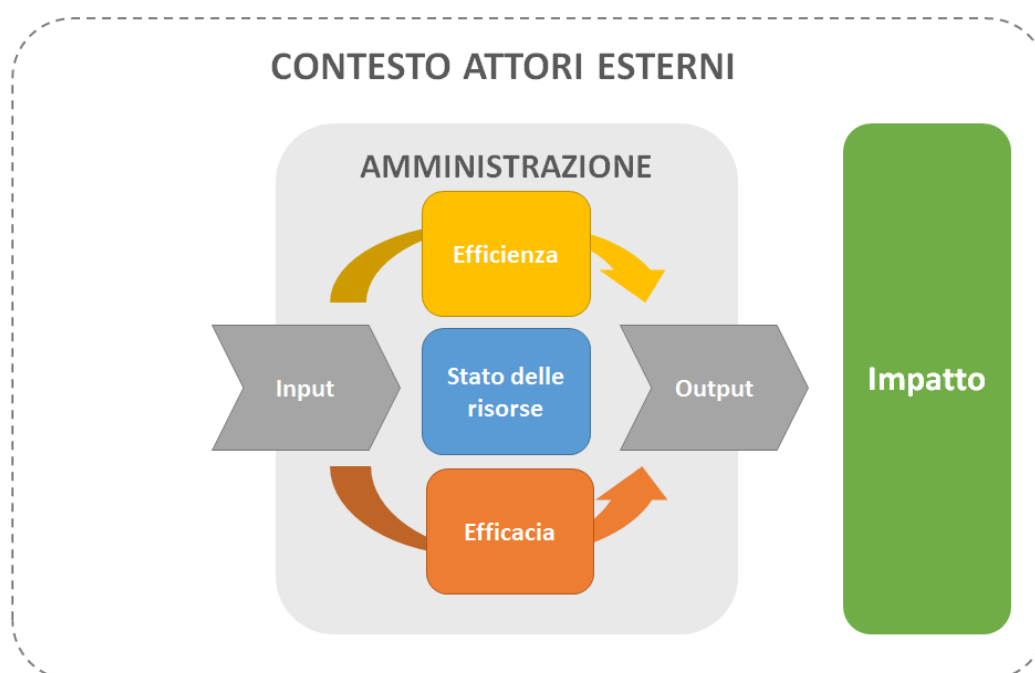
- dell'Istituto nel suo complesso;
- delle unità organizzative nelle quali esso si articola;
- individuale di tutto il personale.

### 5.1 *Performance* dell'Istituto nel suo complesso

Per l'anno 2019 la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa dell'Istituto nel suo complesso è rappresentata dalla somma delle *performance* delle Strutture centrali, delle Strutture regionali e delle Direzioni territoriali.

In prospettiva, terminata l'attuale fase di sperimentazione, la *performance* organizzativa dell'Istituto nel suo complesso sarà misurata anche attraverso specifici indicatori delle seguenti quattro tipologie:

- stato delle risorse;
- efficienza;
- efficacia;
- impatto.



Lo **stato delle risorse**, che costituisce il presupposto/vincolo della programmazione, misura il livello di salute dell'amministrazione.

Stato delle risorse	
Obiettivi	Indicatori
Promuovere le pari opportunità	Percentuale di posizioni di responsabilità ricoperte da dipendenti donna
	Percentuale delle donne in forza
Ottimizzare la capacità di programmazione economico finanziaria delle Strutture	Percentuale del numero delle voci di spesa discrezionale impegnate per il loro intero ammontare
Modernizzazione e miglioramento organizzativo	Numerosità del personale per categoria
	Età media del personale per categoria
	Cessazioni dal servizio per categoria
	Personale acquisito per categoria
	Turnover del personale per categoria
	Percentuale del personale con contratto <i>part-time</i> per categoria
	Percentuale del personale in telelavoro per categoria
	Percentuale dei partecipanti a corsi formativi per categoria
Percentuale dei laureati per categoria	

L'**efficienza**, data dal rapporto tra le risorse utilizzate e l'*output* realizzato, e l'**efficacia**, ossia l'adeguatezza dell'*output* realizzato rispetto ai bisogni ed alle aspettative degli utenti (interni ed esterni), costituiscono il nucleo centrale della *performance* organizzativa.

Efficienza	
Obiettivi	Indicatori
Razionalizzare l'utilizzo delle risorse economico-finanziarie	Rapporto tra le spese per acquisto di beni e servizi e le spese per le prestazioni istituzionali
	Rapporto tra le spese generali di amministrazione e le spese per le prestazioni istituzionali
Garantire la copertura delle riserve tecniche	Percentuale di copertura delle riserve tecniche
Ridurre i tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi	Tempo medio di emissione del certificato assicurativo
	Tempo medio di emissione del provvedimento di variazione ditta
	Tempo medio di emissione del provvedimento di cessazione ditta
	Tempo medio di definizione degli infortuni
	Tempo medio di costituzione delle rendite dirette normali da infortunio
	Tempo medio di costituzione delle rendite dirette normali da M.P.
	Tempo medio di costituzione delle rendite a superstiti
Tempo medio di costituzione delle rendite a superstiti ex dirette	



Efficacia	
Obiettivi	Indicatori
Garantire il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi previsti dalla legge	Percentuale dei certificati di assicurazione rilasciati in 30 gg.
	Percentuale dei certificati di variazione rilasciati in 30 gg.
	Percentuale dei certificati di cessazione rilasciati in 30 gg.
	Percentuale degli infortuni definiti in 30 gg.
	Percentuale delle rendite dirette normali da infortunio costituite in 120 gg.
	Percentuale delle rendite dirette normali da malattia professionale costituite in 120 o 180 gg.
	Percentuale delle rendite a superstiti costituite in 120 gg.
	Percentuale delle rendite a superstiti ex dirette costituite in 120 gg.

L'**impatto** costituisce l'effetto generato da una politica o un servizio sui destinatari diretti o indiretti.

Impatto	
Obiettivi	Indicatori
Sviluppo dei servizi digitali dell'Istituto	Numero dei <i>login</i> al Portale
	Percentuale di incremento del numero dei <i>login</i> al Portale rispetto all'anno precedente
	Numero delle richieste dei servizi <i>online</i>
	Percentuale di incremento del numero delle richieste dei servizi <i>online</i> rispetto all'anno precedente
	Numero dei servizi informativi
	Percentuale di incremento del numero dei servizi informativi rispetto all'anno precedente
	Numero dei servizi dispositivi
	Percentuale di incremento del numero dei servizi dispositivi rispetto all'anno precedente

Tali indicatori saranno comunque rendicontati nella Relazione sulla *performance* 2019.

## 5.2 *Performance* organizzativa delle Strutture centrali, regionali e territoriali

La misurazione e valutazione della *performance* organizzativa riguarda:

- le Direzione territoriali;
- le Strutture regionali;
- le Strutture centrali.

Gli obiettivi di *performance* di tali strutture sono stati individuati con determinazione del Direttore generale n. 69 del 21 dicembre 2018.

Essi si distinguono in:

- obiettivi *lato sensu* gestionali, differenziati per tipologia di struttura;
- obiettivi di *customer satisfaction* esterna ed interna.

### 5.2.1 La *performance* delle Direzioni territoriali

La misurazione e valutazione della *performance* delle Direzioni territoriali ha ad oggetto gli obiettivi di produzione selezionati dal Direttore generale nell'ambito di quelli negoziati e il cui grado di realizzazione è rilevato automaticamente e oggettivamente dalla procedura di controllo di gestione (**allegato n. 5**).

Nell'**allegato n. 5** sono riportati per ciascuna Sede locale:

- gli obiettivi di *performance*;
- gli indicatori attraverso i quali si misura il conseguimento dell'obiettivo;
- il *target* negoziato da ciascuna struttura per l'anno 2019;
- il risultato conseguito nel 2017, che ha orientato la programmazione del *target* per l'anno 2019.

### 5.2.2 La *performance* delle Strutture regionali

La *performance* delle Strutture regionali ha ad oggetto obiettivi di produzione, *core* e di funzionamento.

Nell'**allegato n. 6** sono riportati gli obiettivi di *performance* propri di ciascuna Struttura regionale:

- gli obiettivi di pluriennali;
- gli obiettivi annuali;
- le strutture che concorrono al conseguimento degli obiettivi;
- gli indicatori attraverso i quali si misura il conseguimento degli obiettivi.

### 5.2.3 La *performance* delle Strutture centrali

Gli obiettivi di *performance* delle Strutture centrali si distinguono in obiettivi propri di ciascuna struttura, rappresentati dagli obiettivi *core* e obiettivi di funzionamento, ed obiettivi comuni a tutte le Strutture centrali, rappresentati dagli obiettivi di sviluppo. Tali obiettivi, in ragione della loro trasversalità, concorrono complessivamente ed indipendentemente dalla loro titolarità alla determinazione della *performance* organizzativa di ciascuna struttura centrale.

Nell'**allegato n. 7** sono riportati gli obiettivi di *performance* delle Strutture centrali. Con riferimento agli obiettivi di sviluppo, che discendono direttamente dagli indirizzi strategici e dagli obiettivi pluriennali, al fine di una maggiore chiarezza espositiva, sono rappresentati:

- gli obiettivi di pluriennali;
- gli obiettivi annuali;
- le Strutture che concorrono al conseguimento dell'obiettivo annuale;
- gli indicatori attraverso i quali si misura il conseguimento dell'obiettivo annuale.

### 5.2.4 Gli obiettivi di *customer satisfaction*

#### **A) La *customer satisfaction* esterna**

Le indagini di *customer satisfaction* esterna concorrono alla misurazione e valutazione della *performance* organizzativa di tutte le Strutture.

Il *target*, unico a livello nazionale, per il 2019 è pari al raggiungimento di un indice 3,30 su una scala che va da 1 a 4.

Lo strumento di raccolta dei dati è rappresentato da un questionario strutturato, parzialmente diversificato in funzione della tipologia di utenza, "Aziende" e "Lavoratori", compilato in forma anonima nel rispetto della *privacy*.

In coerenza con la strutturazione degli scorsi anni e con la metodologia di definizione degli *standard* di qualità dell'Istituto, i servizi oggetto di valutazione sono:

- 1.** Servizi generali di sede: l'insieme dei servizi gestiti dalla singola sede e che incidono sulla qualità complessiva dei servizi erogati:
  - a.** aspetti tangibili della sede (organizzazione e accoglienza degli ambienti);
  - b.** adeguatezza e chiarezza delle informazioni;
  - c.** disponibilità, competenza e professionalità del personale.

2. Servizi specifici per l'utenza Aziende:
  - a. rapporto assicurativo con i datori di lavoro;
  - b. certificazione e verifica;
  - c. prevenzione e sicurezza sul lavoro.
3. Servizi specifici per l'utenza Lavoratori:
  - a. servizi di sportello;
  - b. prestazioni economiche assicurative;
  - c. prestazioni sanitarie.
4. Servizi generali complessivi: intesi come l'insieme dei servizi gestiti a livello centrale:
  - a. il sito istituzionale e i servizi *online*;
  - b. i servizi erogati dal *contact center* multicanale.

I questionari sono raccolti attraverso i seguenti canali:

- sportello: presso le Sedi locali affidate alla responsabilità di un dirigente con incarico di livello non generale e le Unità operative territoriali ubicate presso le medesime Sedi (n. 23 Uot). Il campione è costituito dagli utenti che si presentano, durante il periodo di rilevazione, presso le suddette unità. La raccolta e la gestione dei questionari è affidata al personale presente nella Sede, coordinato dalla Direzione regionale di riferimento;
- *mail/web*: il campione è costituito dagli utenti Aziende e Lavoratori di tutte le Sedi del territorio, comprese le Unità operative territoriali, abilitati ai Servizi *online* o dei quali comunque si dispone dell'indirizzo di posta elettronica o di PEC. I questionari sono somministrati inviando il relativo *link* di accesso all'indirizzo di posta elettronica o di PEC del cliente, insieme alle istruzioni per la compilazione.

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 e Settore ricerca, certificazione e verifica) 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 sono aggregati ed elaborati separatamente e solo a livello di Istituto, considerato che a livello di Unità territoriale l'esiguità del campione non consentirebbe di ottenere risultati statisticamente significativi.

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

## **B) La *customer satisfaction* interna/benessere organizzativo**

Le indagini di *customer satisfaction* interna/benessere organizzativo concorrono alla misurazione e valutazione della performance delle Strutture centrali. Essa ha ad oggetto i servizi strumentali e di supporto e avviene mediante un questionario predisposto dall'OIV d'intesa con la Tecnostruttura e somministrato a tutto il personale dell'Istituto, a tempo indeterminato e determinato.

I servizi oggetto di rilevazione afferiscono alle seguenti dimensioni:

- aspetti tangibili della propria sede di lavoro (organizzazione, accoglienza, sicurezza degli ambienti);
- gestione delle risorse (organizzazione del lavoro; formazione; valutazione);
- disponibilità delle informazioni;
- strumenti di lavoro (accessibilità multicanale, efficacia);
- servizi rivolti agli utenti esterni oggetto di indagine di *customer satisfaction* esterna;
- senso di appartenenza all'Inail.

## 5.3 *Performance* individuale

Oggetto della misurazione e valutazione della *performance* individuale è la qualità e intensità del contributo fornito 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 personale<sup>7</sup> - 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

---

<sup>7</sup> 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.

accorpamento di categoria e territoriale, in gruppi di popolazione omogenea per attività/ruoli svolti e per soggetto responsabile della valutazione.

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.

## 6. IL COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Il collegamento tra obiettivi di *performance* organizzativa e l'attuazione delle misure anticorruzione e di trasparenza avviene a più livelli tenendo conto del modello di servizi ed organizzativo dell'Istituto:

- a.** obiettivi direttamente finalizzati all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e all'adempimento degli obblighi di pubblicazione. Tali obiettivi discendono, secondo una logica *top down*, dagli indirizzi strategici definiti dal Civ e rilevano ai fini della misurazione della *performance* organizzativa delle Strutture centrali. Essi, in particolare, hanno ad oggetto:
  - 1.** l'automazione, mediante la piattaforma Cat (Consultazione amministrazione trasparente), degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del portale dell'Istituto. In particolare, il sistema informativo acquisirà i dati automaticamente dalle banche dati gestionali disponibili, li sottoporrà ai processi di verifica e validazione e li pubblicherà sul portale istituzionale;
  - 2.** l'implementazione di un sistema di *compliance* basato sulla divulgazione di *alert* che diano informazione alle Direzioni interessate delle modifiche normative intervenute e dei rischi di *compliance* cui sono potenzialmente esposte. Gli *alert* forniscono la "traduzione" della normativa in rischio con evidenza dei processi impattati;
  - 3.** la progressiva riprogettazione dei processi orientata alla completa digitalizzazione dell'Istituto al fine di garantire la trasparenza totale delle attività amministrative, compreso il processo di formazione dei documenti;
  - 4.** l'avvio del progetto *fraud audit* mediante la realizzazione di modelli statistici predittivi per l'individuazione delle anomalie di flusso o organizzative che possano essere classificate come potenzialmente in grado di generare frodi per l'Istituto;
  - 5.** la realizzazione di un gestionale informatico in grado di garantire la digitalizzazione dell'intero procedimento amministrativo di accesso e la gestione automatizzata del relativo Registro unico degli accessi;
  - 6.** l'adeguamento della struttura organizzativa dell'Istituto alla normativa europea in materia di protezione dei dati personali.
- b.** obiettivi finalizzati solo in via indiretta alla prevenzione della corruzione che sono obiettivi di *performance* organizzativa delle Strutture territoriali. Tali sono gli obiettivi di produzione aventi ad oggetto il tempestivo aggiornamento della situazione contributiva del datore di lavoro e gli incassi derivanti dall'esercizio

dell'azione di rivalsa che, per la natura delle attività alle quali si riferiscono (la sistemazione delle situazioni contributive ed il rimborso delle prestazioni erogate per infortunio o malattia professionale), potrebbero evidenziare fenomeni di *mala gestio*.

<b>Strutture</b>	<b>Processo</b>	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Target</b>
Sedi	Aziende	Garantire il tempestivo aggiornamento della situazione contributiva dei datori di lavoro	Percentuale delle lavorazioni "debiti/crediti"	75,45 %
Direzioni regionali	Lavoratori	Incrementare il recupero delle prestazioni economiche erogate per infortunio o m.p.	Percentuale dell'importo incassato a titolo di azioni da rivalsa rispetto all'importo programmato	100 %



## ALLEGATI

- n. 1** Preventivo finanziario gestionale.
- n. 2** Obiettivi pluriennali 2019-2021.
- n. 3** Obiettivi di gestione.
- n. 4** Obiettivi di produzione.
- n. 5** Obiettivi di *performance* delle Direzioni territoriali.
- n. 6** Obiettivi di *performance* delle Strutture regionali.
- n. 7** Obiettivi di *performance* delle Strutture centrali.
- n. 8** Algoritmi di calcolo degli indicatori



## GLOSSARIO

<b>Algoritmo</b>	procedimento utilizzato per il calcolo dell'indicatore; può essere rappresentato dalla illustrazione di un'operazione algebrica oppure, più in generale, dei passaggi nei quali si articola il procedimento adottato per quantificare il valore dell'indicatore;
<b>Baseline</b>	valore di partenza di un indicatore;
<b>Bando Bric</b>	piani di valorizzazione e implementazione della propria rete scientifica, mediante l'affidamento di progetti in collaborazione di durata biennale, per lo sviluppo di tematiche di ricerca nei tre ambiti <i>core</i> della <i>mission</i> istituzionale (il reinserimento lavorativo, la tutela assicurativa e la prevenzione), per il completamento degli obiettivi del Piano di attività di ricerca e in una prospettiva integrata con la pianificazione operativa.
<b>Ciclo della performance</b>	processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi e le relative risorse, avviene il monitoraggio durante la gestione e si valutano e rendicontano i risultati ottenuti; rappresenta il sistema di programmazione e controllo delle PP.AA. disciplinato dal Titolo II del capo II del d.lgs. n. 150/2009 come modificato dal d.lgs. n. 74/2017;
<b>Efficacia</b>	misura in termini quantitativi e qualitativi dell'adeguatezza dell' <i>output</i> erogato rispetto alle aspettative e necessità degli utenti (interni ed esterni) cioè capacità di utilizzare le risorse umane, economico-finanziarie, strumentali in modo sostenibile e tempestivo nel processo di erogazione del servizio o, in altri termini, la capacità di produrre beni e servizi minimizzando il tempo e/o le risorse impiegate;
<b>Efficienza</b>	misura in termini economici e/o fisici che esprime la capacità dell'amministrazione di utilizzare le risorse umane, economico-finanziarie, strumentali ( <i>input</i> ) in modo sostenibile e tempestivo nel processo di erogazione del servizio ( <i>output</i> ): rappresenta l'adeguatezza dell' <i>output</i> erogato rispetto ad aspettative e necessità degli utenti;
<b>Impatto</b>	esito finale che la spesa pubblica, o in generale l'azione dell'amministrazione, insieme ad altri fattori esterni, produce sulla collettività e sul contesto di riferimento; rappresenta l'effetto atteso o generato ( <i>outcome</i> ) da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica del miglioramento del livello di benessere economico-sociale;

<b>Indicatore</b>	misura sintetica, in genere espressa in forma quantitativa, in grado di riassumere l'andamento di fenomeni oggetto di indagine e valutazione che viene utilizzato per raccogliere ed analizzare i dati necessari per monitorare i progressi ottenuti nel perseguimento dell'obiettivo;
<b>Misurazione</b>	attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti su utenti e <i>stakeholder</i> , attraverso il ricorso a indicatori;
<b>Obiettivo</b>	traguardo che l'amministrazione si prefigge di raggiungere per realizzare con successo la propria missione;
<b>Open data</b>	tipi di dati (informazioni, dati numerici, ecc.) liberamente utilizzabili, riutilizzabili e redistribuibili, secondo le indicazioni presenti nella licenza d'uso, disponibili in un formato aperto, standardizzato e leggibile da un'applicazione informatica per facilitare la loro consultazione e incentivare il loro riutilizzo.
<b>Performance individuale</b>	qualità e intensità del contributo assicurato da ciascun dipendente, in relazione al ruolo svolto, alla <i>performance</i> della struttura di appartenenza, in termini di impegno profuso, prodotti realizzati, competenze tecniche possedute e comportamenti espressi;
<b>Performance organizzativa</b>	insieme dei risultati attesi dall'Istituto nel suo complesso o delle sue unità organizzative;
<b>Stakeholder</b>	individui o organizzazioni, attivamente coinvolti, il cui interesse è negativamente o positivamente influenzato dal risultato o dall'andamento, di una iniziativa dell'Amministrazione la cui azione o reazione influenza le fasi o il completamento;
<b>Standard di qualità</b>	livelli di qualità che i soggetti erogatori di un servizio si impegnano ad assicurare agli utenti esterni;
<b>Target</b>	valore che l'indicatore deve assumere per poter considerare un obiettivo conseguito o raggiunto;
<b>Valutazione</b>	attività di analisi e interpretazione dei valori misurati che tiene conto dei fattori di contesto che possono avere determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto ad un valore di riferimento.

**ACRONIMI**

<b>Agid</b>	Agenzia per l'Italia digitale
<b>Ana</b>	Anagrafe nazionale degli assistiti
<b>Anac</b>	Autorità nazionale anticorruzione
<b>Avv.gen.</b>	Avvocatura generale
<b>Bric</b>	Bando ricerche in collaborazione
<b>Buc</b>	<i>Business use case</i>
<b>Carcli</b>	Cartella clinica
<b>Ccnl mm</b>	Contratto collettivo nazionale di lavoro metalmeccanici
<b>Ccm</b>	<i>Contact center</i> multicanale
<b>Cdr</b>	Centro di responsabilità
<b>Cis</b>	<i>Health information centre</i>
<b>Cit</b>	Consulenza per l'innovazione tecnologica
<b>Civ</b>	Consiglio di indirizzo e vigilanza
<b>Contarp</b>	Consulenza tecnica accertamento rischi e prevenzione
<b>Crn</b>	<i>Customer relationship management</i>
<b>CrnVolterra</b>	Centro riabilitazione motoria di Volterra
<b>Csa</b>	Consulenza statistico attuariale
<b>Cte</b>	Consulenza tecnica per l'edilizia
<b>Cto</b>	Centro traumatologico ortopedico
<b>Ctr</b>	Consulenza tecnica per l'edilizia regionale
<b>Cug</b>	Comitato unico di garanzia
<b>Db</b>	Danno biologico
<b>Dc</b>	Direzione centrale
<b>Dca</b>	Direzione centrale acquisti
<b>Dcapr</b>	Direzione centrale assistenza protesica e riabilitazione
<b>Dcod</b>	Direzione centrale organizzazione digitale
<b>Dcpat</b>	Direzione centrale patrimonio
<b>Dcpbc</b>	Direzione centrale programmazione, bilancio e controllo
<b>Dcpc</b>	Direzione centrale pianificazione e comunicazione
<b>Dcprev</b>	Direzione centrale prevenzione
<b>Dcpss</b>	Direzione centrale prestazioni socio sanitarie
<b>Dcra</b>	Direzione centrale rapporto assicurativo
<b>Dcric</b>	Direzione centrale ricerca
<b>Dcru</b>	Direzione centrale risorse umane
<b>Dg</b>	Direzione generale/Direttore generale
<b>Dimeila</b>	Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale
<b>Dit</b>	Dipartimento innovazioni tecnologiche e sicurezza degli impianti, prodotti e insediamenti antropici
<b>Dr</b>	Direzione regionale

<b>Eessi</b>	<i>Electronic exchange of social security information</i>
<b>Enpi</b>	Ente nazionale per la prevenzione degli infortuni
<b>Epne</b>	Enti pubblici non economici
<b>Esaw</b>	<i>European statistics on accidents at work</i>
<b>Fip</b>	Fondo immobili pubblici
<b>Fipit</b>	Finanziamenti alle imprese per progetti di innovazione tecnologica
<b>Fte</b>	<i>Full time equivalent</i>
<b>Gra</b>	Gestione rapporto assicurativo
<b>Grai</b>	Gestione rapporti con gli assicurati e gli infortunati
<b>Icoh</b>	<i>International commission on occupational health</i>
<b>Inl</b>	Ispettorato nazionale del lavoro
<b>Ipsema</b>	Istituto di previdenza per il settore marittimo
<b>Isi</b>	Incentivi di sostegno alle imprese
<b>Ispesl</b>	Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro
<b>Issa</b>	<i>International social security association</i>
<b>Lia</b>	Livelli integrativi di assistenza
<b>Lea</b>	Livelli essenziali di assistenza
<b>Liop</b>	Linee di indirizzo operative annuali
<b>Mat</b>	Modalità applicazione tariffe
<b>Mp</b>	Malattia professionale
<b>Netval</b>	<i>Italian network of technology transfer offices of universities and public research organizations</i>
<b>Oiv</b>	Organismo indipendente di valutazione
<b>Ot24</b>	Oscillazione del tasso per prevenzione ex art. 24 DM 12/12/2000 e s.m.i.
<b>Pat</b>	Posizione assicurativa territoriale
<b>Pbc</b>	Programmazione bilancio e controllo
<b>Ped</b>	<i>Pressure equipment directive</i>
<b>Ptti</b>	Programma triennale per la trasparenza e l'integrità
<b>Rls</b>	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
<b>Rlst</b>	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale
<b>Rspg</b>	Responsabile del servizio di prevenzione e protezione
<b>Sinp</b>	Sistema informativo nazionale per la prevenzione
<b>Sis</b>	Servizio ispettorato e sicurezza
<b>Spid</b>	Sistema pubblico per la gestione dell'identità digitale di cittadini e imprese
<b>Ssc</b>	Sovrintendenza sanitaria centrale
<b>Sso</b>	Servizio supporto organi
<b>Ssr</b>	Servizio sanitario regionale
<b>Stciv</b>	Segreteria tecnica del Civ
<b>Stsoiv</b>	Struttura tecnica di supporto all'Oiv
<b>Swot</b>	<i>Strengths, weaknesses, opportunities and threats</i>
<b>Tped</b>	<i>Transportable pressure equipment directive</i>
<b>Tu</b>	Testo unico
<b>Uot</b>	Unità operative territoriali