

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

INAIL

PIANO DELLA PERFORMANCE 2018-2020

Ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 17 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, e delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione pubblica del giugno 2017



PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il presente Piano è stato redatto ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, 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 assegnate, sono definiti gli obiettivi "specifici" di cui all'art. 5, comma 1, lettera b, del d.lgs. n. 150/2009, gli indicatori ed i *target* su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della *performance*.

La sua funzione all'interno del sistema di pianificazione/programmazione dell'Istituto risulta potenziata rispetto al passato in quanto, a decorrere dal corrente anno, al fine di rafforzare l'integrazione tra ciclo di bilancio e ciclo della performance, l'assegnazione al Direttore Generale degli obiettivi e delle correlate risorse economico - finanziarie avviene mediante la sua adozione.

Il processo di pianificazione/programmazione dell'Istituto, per l'anno 2018, ha preso avvio con gli atti di indirizzo adottati dal Consiglio di indirizzo e vigilanza, organo di indirizzo strategico i cui componenti sono espressione dei principali *stakeholder* esterni, nell'ambito del cd. "sistema duale" vigente per gli enti previdenziali.

Sulla base di tali indirizzi è stato adottato il Programma direzionale annuale 2018 con proiezione pluriennale, recante gli obiettivi "tendenzialmente" pluriennali dell'Istituto, a seguito del quale è stata avviata la programmazione gestionale e delle correlate risorse economico-finanziarie.

Con delibera del CIV n. 15 del 20 settembre 2017, l'Istituto ha adottato il Piano triennale di azioni positive 2017-2019, recante l'individuazione di obiettivi in materia di promozione delle pari opportunità richiamati nel presente Piano.

Nel presente Piano sono, altresì, recepiti gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza, contenuti nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, utili anche ai fini della misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale.

SOMMARIO

PRESENTAZIONE DEL PIANO	3
SOMMARIO	5
1 PRESENTAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE	7
1.1 <i>Missione e principali attività</i>	8
1.1.1 <i>Prestazioni per i lavoratori</i>	11
1.1.2 <i>Prestazioni per i datori di lavoro</i>	12
1.1.3 <i>Modalità di erogazione dei servizi</i>	12
1.1.4 <i>Sistema di governance</i>	14
1.1.5 <i>Amministrazione in cifre</i>	15
1.2 <i>Organizzazione</i>	19
1.3 <i>Personale</i>	22
1.4 <i>Bilancio</i>	23
2 SISTEMA DI PIANIFICAZIONE/PROGRAMMAZIONE DELL'ISTITUTO	25
3 PIANIFICAZIONE PLURIENNALE	27
3.1 <i>Quadro di riferimento</i>	27
3.2 <i>Gli "obiettivi specifici" dell'Amministrazione</i>	28
4 PROGRAMMAZIONE ANNUALE	35
5 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	37
5.1 <i>Performance dell'Istituto nel suo complesso</i>	37
5.2 <i>Performance organizzativa delle Strutture centrali e territoriali</i>	39
5.3 <i>Performance individuale</i>	42
6 PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	45
ALLEGATI	47
GLOSSARIO	49

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 30 giugno 1965, e negli anni le successive modifiche ne hanno esteso la portata. Di particolare rilevanza è la norma (introdotta con il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, modificato e integrato con il decreto legislativo n. 242/1996) 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 n. 493/99), 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 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*¹;
- 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

¹ d. lgs. n. 81/2008, modificato dal d.lgs. n. 106/2009, "Testo unico per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro";

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 lavoro²;

- nel 2014, il legislatore ha attribuito all'Inail competenze in materia di reinserimento lavorativo dei disabili da lavoro 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 lavoratore³.

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 d.lgs. n. 81/2008 (modificato dal d.lgs. 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 d.lgs. n. 81/2008 (modificato dal d.lgs. n. 106/2009) ha integrato ed ampliato le funzioni sanitarie dell'Inail e la legge n. 122/2010 ha attribuito all'Inail le funzioni in precedenza svolte dai soppressi Ispesl ed Ipsema. Da ultimo, 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.

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 sociale e a opere di pubblica utilità.

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;

² d.l. n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010;

³ legge 23 dicembre 2014, n. 190;

- 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**:

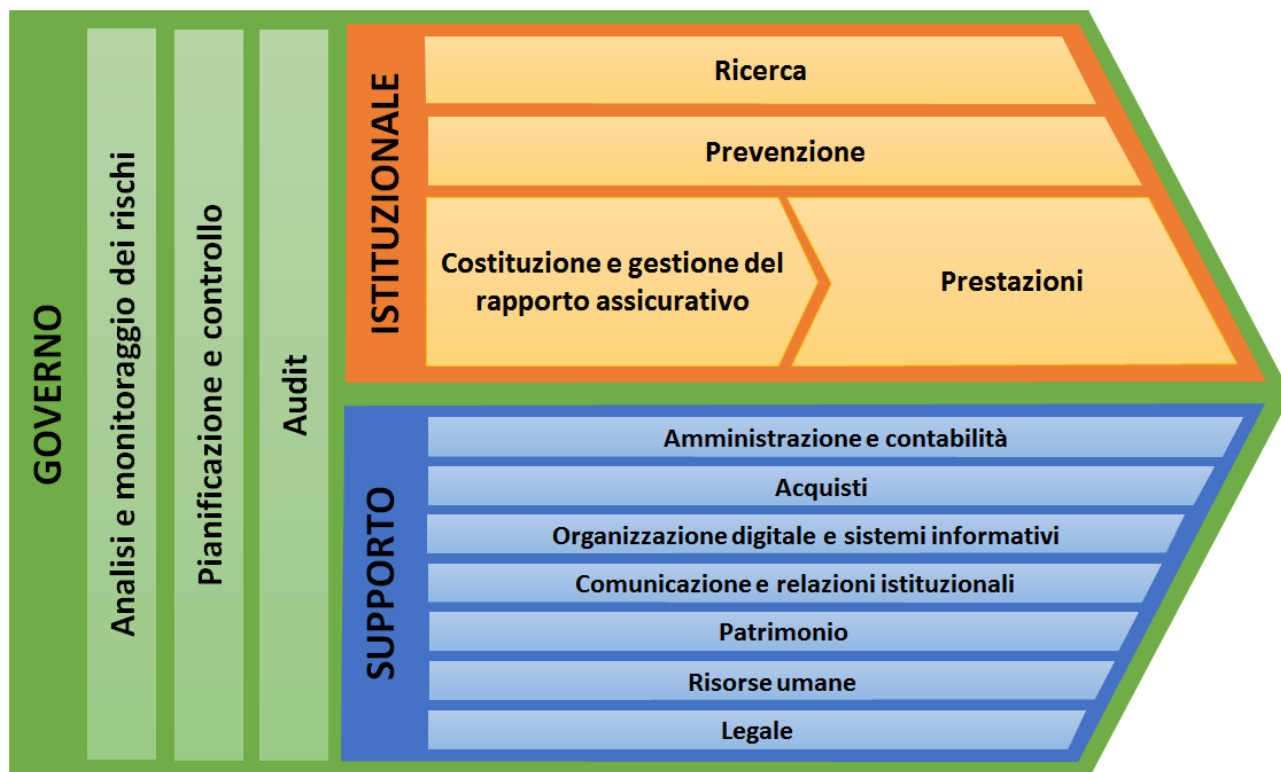


Entrambe le sequenze comportano **minori costi del lavoro** e **minori costi sociali**.

Gli obiettivi dell'Inail sono di:

- **ridurre** il fenomeno infortunistico e promuovere la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- **assicurare** i datori di lavoro ed 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"⁴, nella quale sono rappresentate le principali aree di attività dell'Inail sui tre livelli: istituzionale⁵, di governo e di supporto:



L'Inail infine:

- è *Focal point* italiano dell'Agencia 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 *International commission on occupational health* (ICOH); Centro 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;

⁴ modello sviluppato da Michael Porter, 1985;

⁵ nell'ambito della quale ricadono quattro missioni istituzionali: Ricerca e innovazione, Politiche per il lavoro, Politiche previdenziali e Tutela della salute;

- 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 d.lgs. 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 ed 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. Per il principio dell'automaticità delle prestazioni, 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;

- prestazioni ai marittimi dichiarati temporaneamente inidonei alla navigazione in seguito a infortunio sul lavoro.

Le prestazioni sanitarie sono:

- accertamenti medico-legali ai fini dell'erogazione delle prestazioni economiche assicurative;
- prime cure ambulatoriali;
- cure riabilitative;
- protesi ed ausili;
- cure idrofangotermaali e soggiorni climatici.

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. Il Sistema pubblico per la gestione dell'identità digitale di cittadini e imprese (Spid) 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 degli 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 d.l. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
- interventi di patrocinio;
- verifica di impianti e macchinari;
- sconto sul premio ex art. 24 ed ex art. 20 d.m. del 12/12/2000;
- riduzione del premio nel primo biennio di attività ex *lege* n. 147/2013;
- sconto sul contributo agricolo ex *lege* n. 247/2007;
- 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 e 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.

"SuperAble" è un contact center integrato della disabilità. Costituito da un portale di informazione e di documentazione e dal *call center* 800 810 810, 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, così come modificato dalla legge n. 122/2010, si articola nei seguenti Organi, 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 al processo produttivo ed ai profili finanziari. Nomina, d'intesa con il CIV, i membri dell'OIV;

- il **Consiglio di indirizzo e vigilanza**, organo di indirizzo strategico con funzioni di indirizzo e vigilanza; si configura come organo politico-istituzionale che, essendo composto da rappresentanti delle parti sociali, esprime i bisogni degli *stakeholder*, in particolare attraverso i documenti di pianificazione strategica (Relazione programmatica) che individuano le linee di indirizzo delle principali attività, le proposte di modifiche normative e le iniziative per facilitare l'adempimento delle diversificate e crescenti attribuzioni conferite all'Istituto;
- 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.

L'evoluzione normativa degli ultimi anni, che ha comportato un ampliamento delle funzioni dell'Istituto (d.lgs. n. 81/2008, come modificato dal d.lgs. n. 106/2009; d.l. n. 78/2010 convertito dalla legge n. 122/2010; legge n. 190/2014) nonché la necessità di adeguarsi ai vincoli imposti dalle numerose manovre in tema di razionalizzazione e contenimento della spesa pubblica, ha reso indifferibile definire un nuovo assetto dell'Istituto capace di garantire:

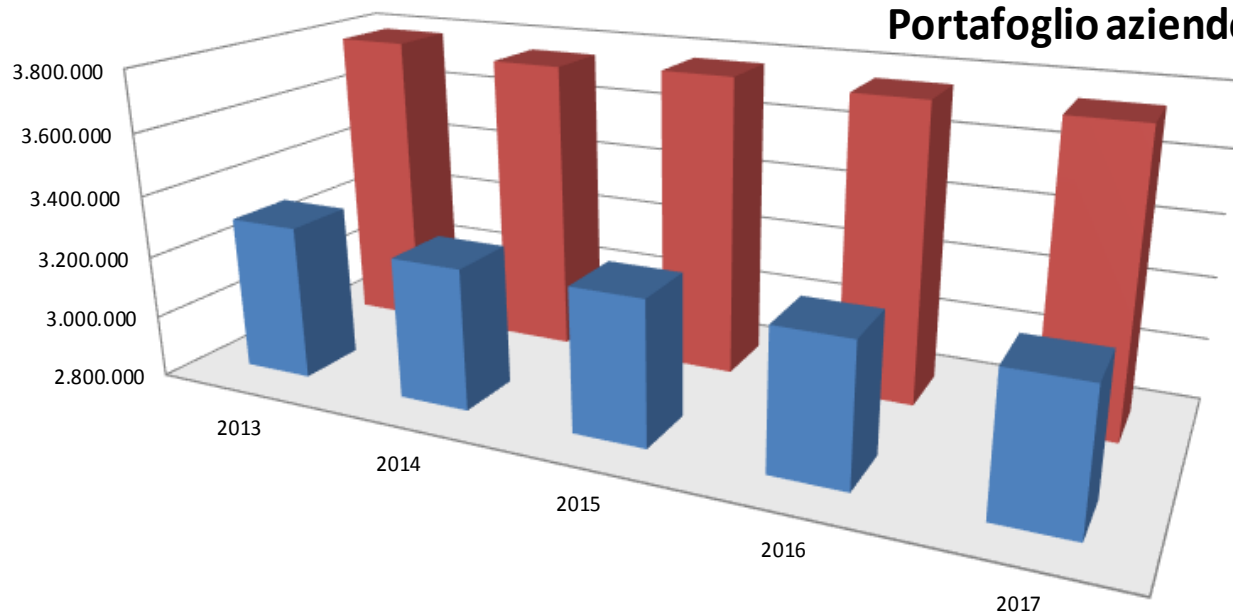
- il perseguimento della *mission* connessa alla costituzione del Polo salute e sicurezza;
- consistenti recuperi in termini di efficienza gestionale (anche attraverso l'impiego delle potenzialità offerte dalla tecnologia) al fine di continuare a garantire servizi di qualità pur in presenza di risorse decrescenti.

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.

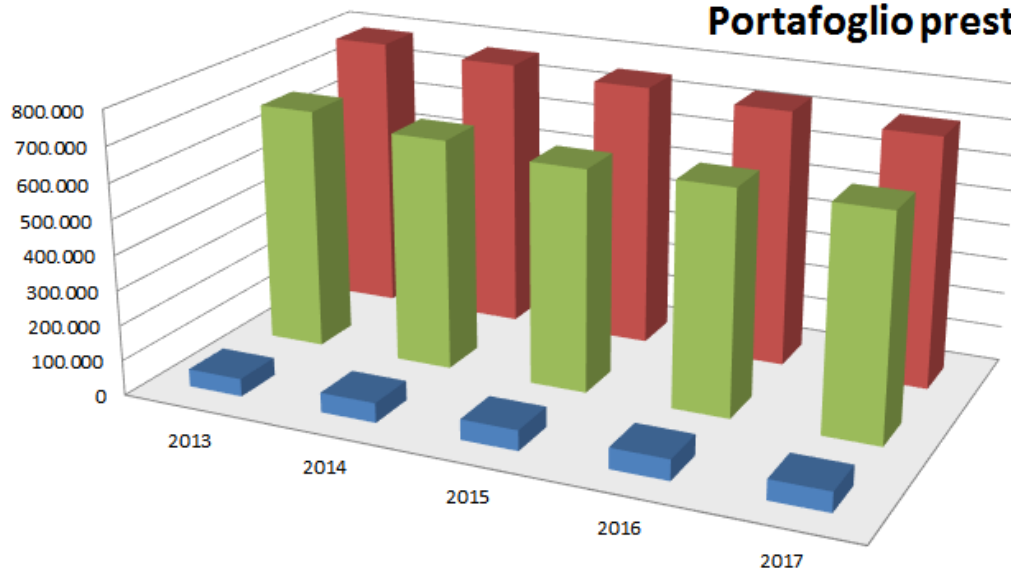
Portafoglio aziende



	2013	2014	2015	2016	2017
■ Aziende in portafoglio	3.299.582	3.255.999	3.260.471	3.246.112	3.237.873
■ PAT in portafoglio	3.781.417	3.751.652	3.770.329	3.755.471	3.747.364

Fonte: datawarehouse
* escluso settore marittimo

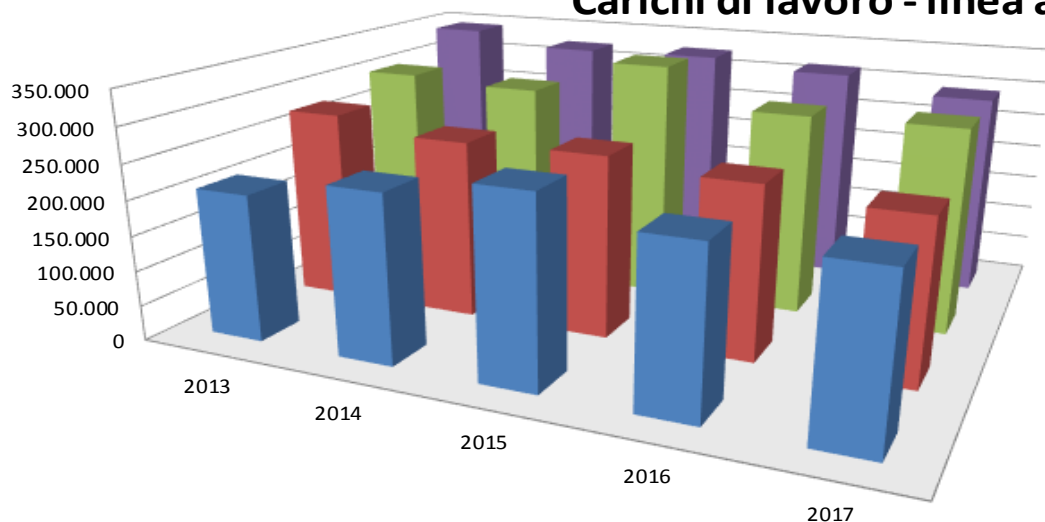
Portafoglio prestazioni



	2013	2014	2015	2016	2017
■ M.P. denunciate	50.477	56.124	57.693	59.019	56.848
■ Infortuni denunciati	690.470	659.137	633.097	638.520	635.716
■ Rendite in gestione	789.530	771.336	751.742	733.389	714.647

Fonte: datawarehouse
* escluso settore marittimo

Carichi di lavoro - linea aziende

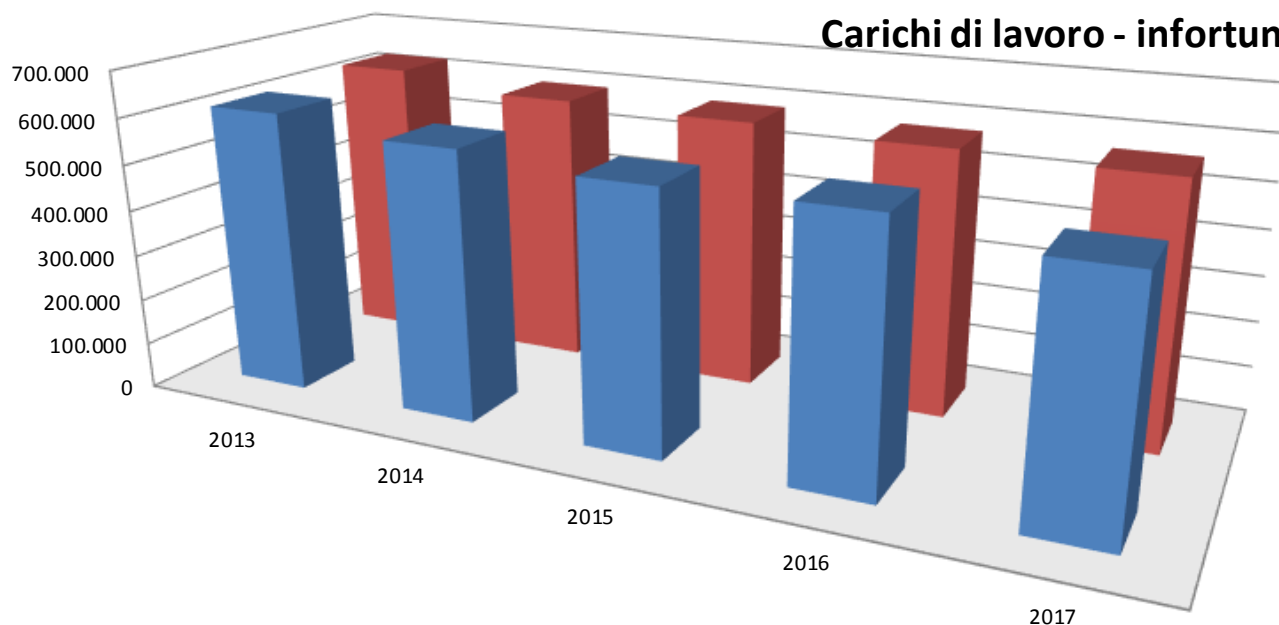


	2013	2014	2015	2016	2017
■ Aziende emesse	208.875	237.622	264.045	231.200	231.078
■ Aziende cessate	275.587	255.877	259.207	245.208	230.512
■ PAT emesse	300.105	292.471	343.743	290.304	292.732
■ PAT cessate	342.973	322.903	325.847	313.510	292.265

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.

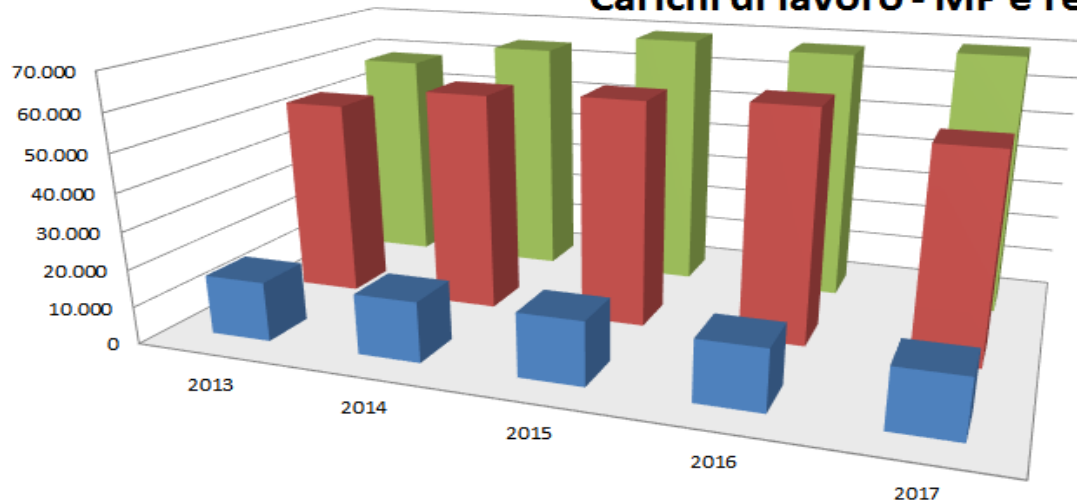
Carichi di lavoro - infortuni



	2013	2014	2015	2016	2017
■ Infortuni aperti (al netto delle franchigie)	612.598	582.470	557.175	560.636	518.995
■ Infortuni definiti (al netto delle franchigie)	628.433	594.740	587.421	576.180	567.399

Fonte: datawarehouse
* escluso settore marittimo

Carichi di lavoro - MP e rendite



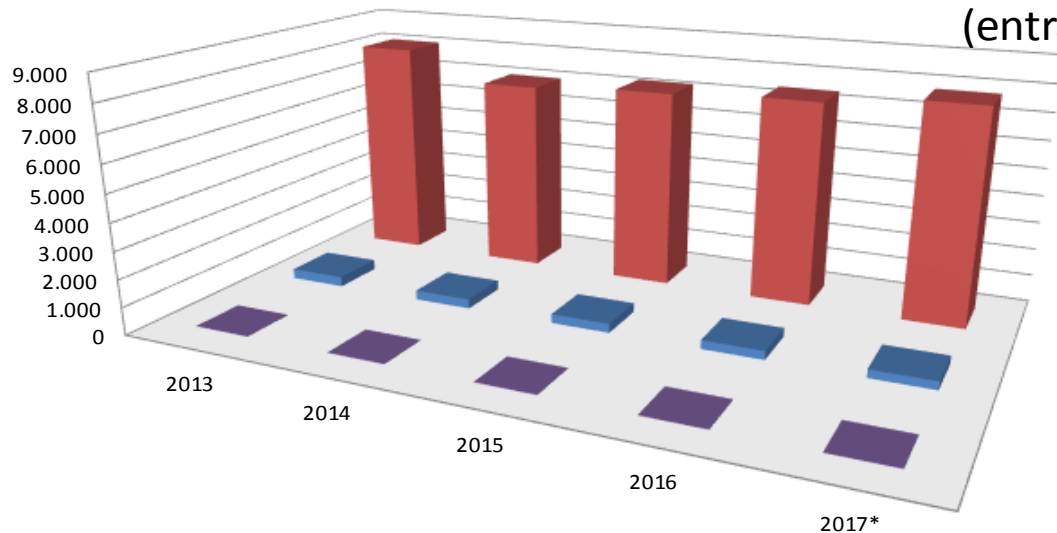
	2013	2014	2015	2016	2017
Rendite costituite	15.950	16.134	16.872	16.124	15.698
MP aperte (al netto delle franchigie)	53.076	58.786	60.310	61.768	55.059
MP definite (al netto franchigie)	58.279	64.252	68.988	67.643	69.530

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).

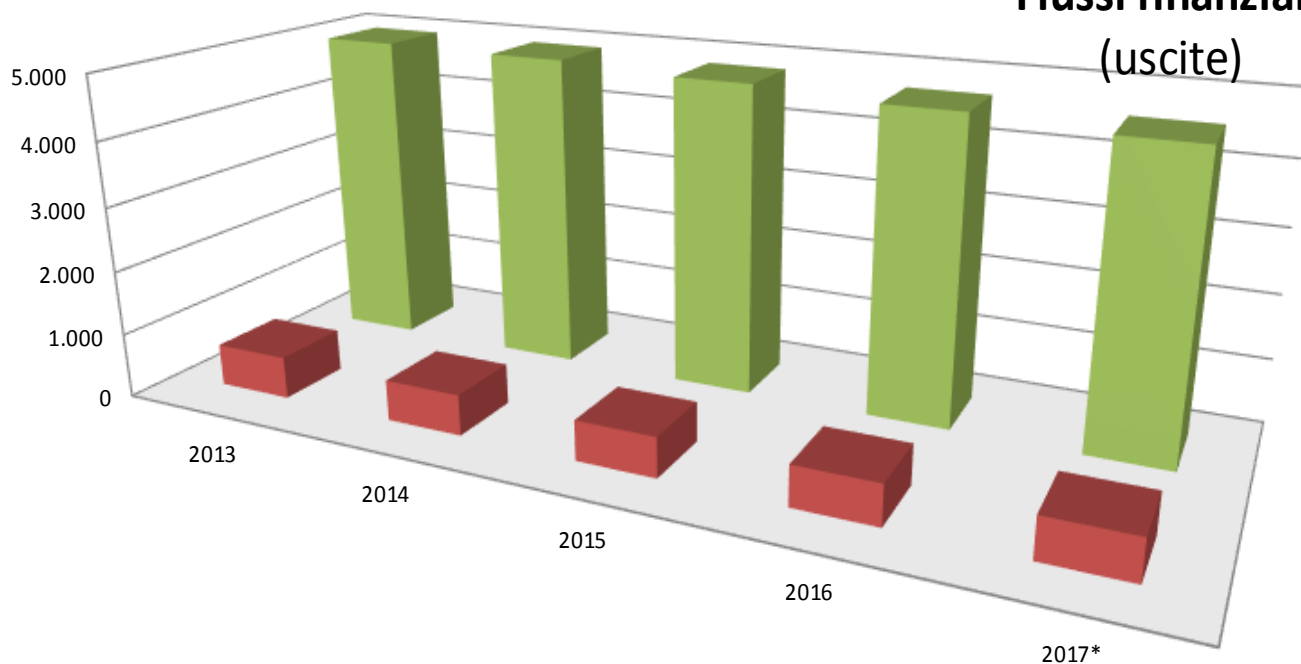
Flussi finanziari (entrate)



	2013	2014	2015	2016	2017*
Entrate per servizi a terzi a pagamento	22,08	21,13	19,91	19,78	21,13
Entrate da rivalse	364,90	345,34	330,33	320,31	304,53
Entrate contributive	8.078,00	7.041,29	7.259,73	7.439,17	7.809,08

Fonte: datawarehouse
* dati di preconsuntivo

Flussi finanziari (uscite)



	2013	2014	2015	2016	2017*
■ Spesa per temporanea	654,20	631,72	618,45	621,33	628,00
■ Spesa per rendite	4.948,85	4.924,19	4.825,86	4.710,54	4.585,60

Fonte: datawarehouse
* dati di preconsuntivo

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) che ha prodotto un rafforzamento della *governance* dell'Istituto attraverso 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:

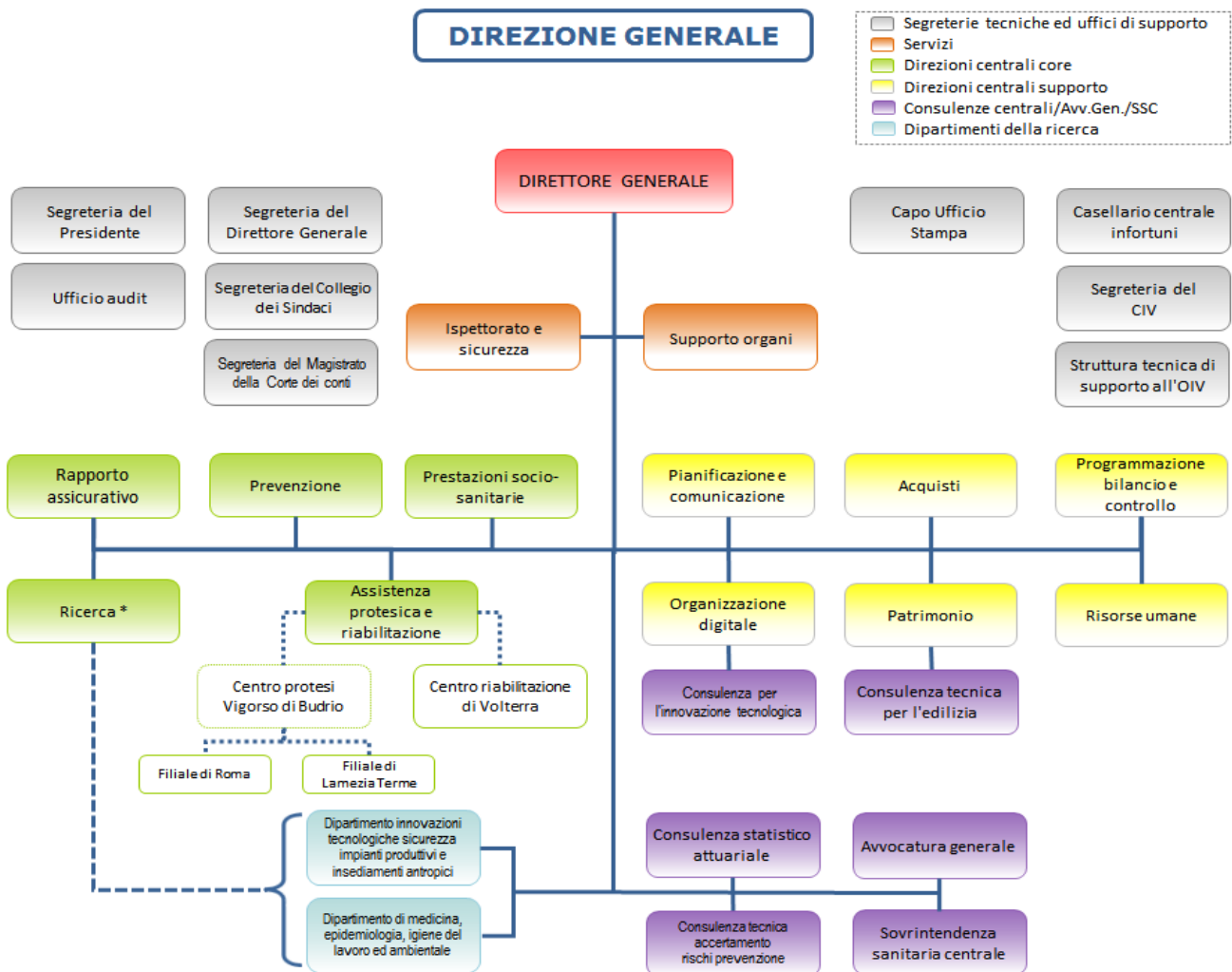
- Direzione generale;
- Direzioni regionali;

- 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.



* la Direzione centrale ricerca è responsabile del coordinamento e della gestione amministrativa delle attività dei Dipartimenti della ricerca

Le Direzioni regionali 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.



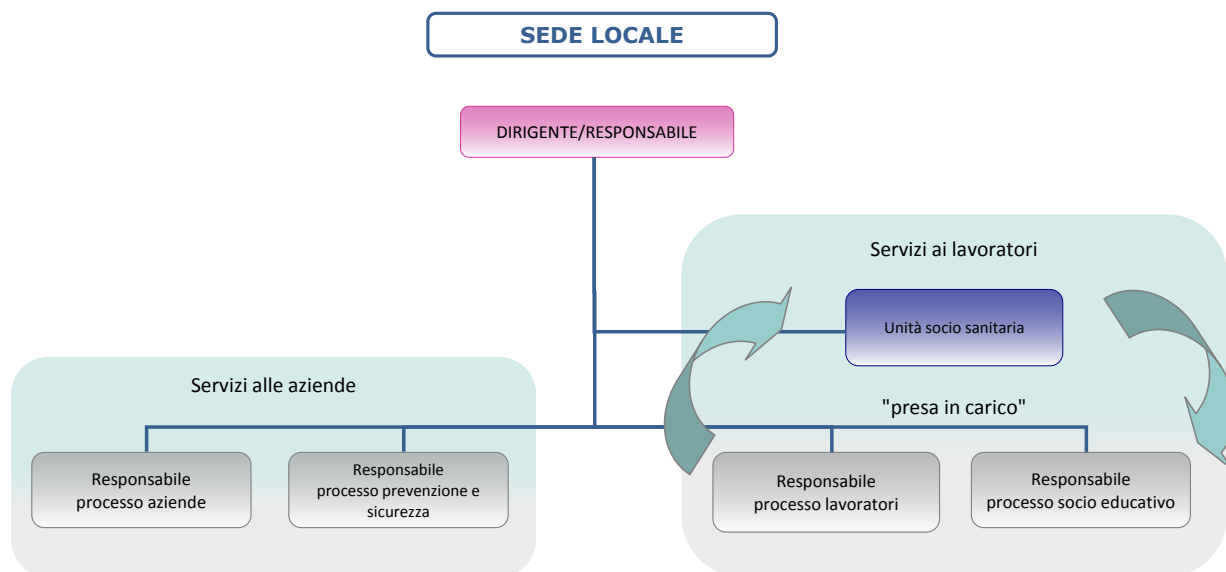
Il presidio del territorio è garantito dalle Direzioni territoriali che si articolano in Sedi locali e Agenzie.

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.



1.3 Personale

Il complesso del personale a tempo indeterminato che opera in Inail è pari, al 31 dicembre 2017, a 9.043 unità, molto diversificate nelle professionalità, soprattutto dopo l'incorporazione degli enti soppressi Ispesl ed Ipsema.

Di tali risorse, n. 8.037 (88,88%) costituiscono il personale a contratto Funzioni centrali (ex EPNE) e n. 1.006 (11,12%) sono a contratto Ricerca.

La tabella illustra in dettaglio la consistenza e le diverse categorie del personale, suddiviso nelle componenti di genere, nel triennio 2015-2017.

CATEGORIA	2015		2016		2017	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - EPNE	95	64	92	64	90	64
Medici	260	228	252	219	245	225
Professionisti	321	195	320	193	316	194
Personale delle Aree A-B-C	2.477	4.750	2.410	4.636	2.348	4.555
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	6	1	6	1	6	1
Personale dei livelli I/III - Ricerca	151	79	148	79	208	144
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	216	194	211	183	311	336
TOTALI	3.526	5.511	3.439	5.375	3.524	5.519
	9.037		8.814		9.043	

Fonte: Conto annuale

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

Per quanto riguarda l'età media dei presenti in servizio si riscontra una maggiore anzianità della componente maschile; l'età media nel 2017 si è attestata a 53,56 anni per gli uomini contro 51,80 anni per le donne.

Si sottolinea che l'incremento della forza lavoro 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, con decorrenza 1 gennaio 2017 e previa verifica d'idoneità, 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.

Di fatto anche nel 2017 si è avuta una consistente contrazione della forza; 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. 182 metalmeccanici, n. 30 grafici e n. 1 portiere;
- non titolare di un rapporto di lavoro subordinato: n. 851 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 2018, articolato per missioni e programmi, è stato approvato dal CIV con delibera n. 3 del 31 gennaio 2018.

Si segnala che anche per l'anno 2018 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 2018 che contiene la ripartizione delle entrate per titoli, macroaggregati e capitoli, mentre le uscite sono ripartite per missioni, programmi, macroaggregati e capitoli.

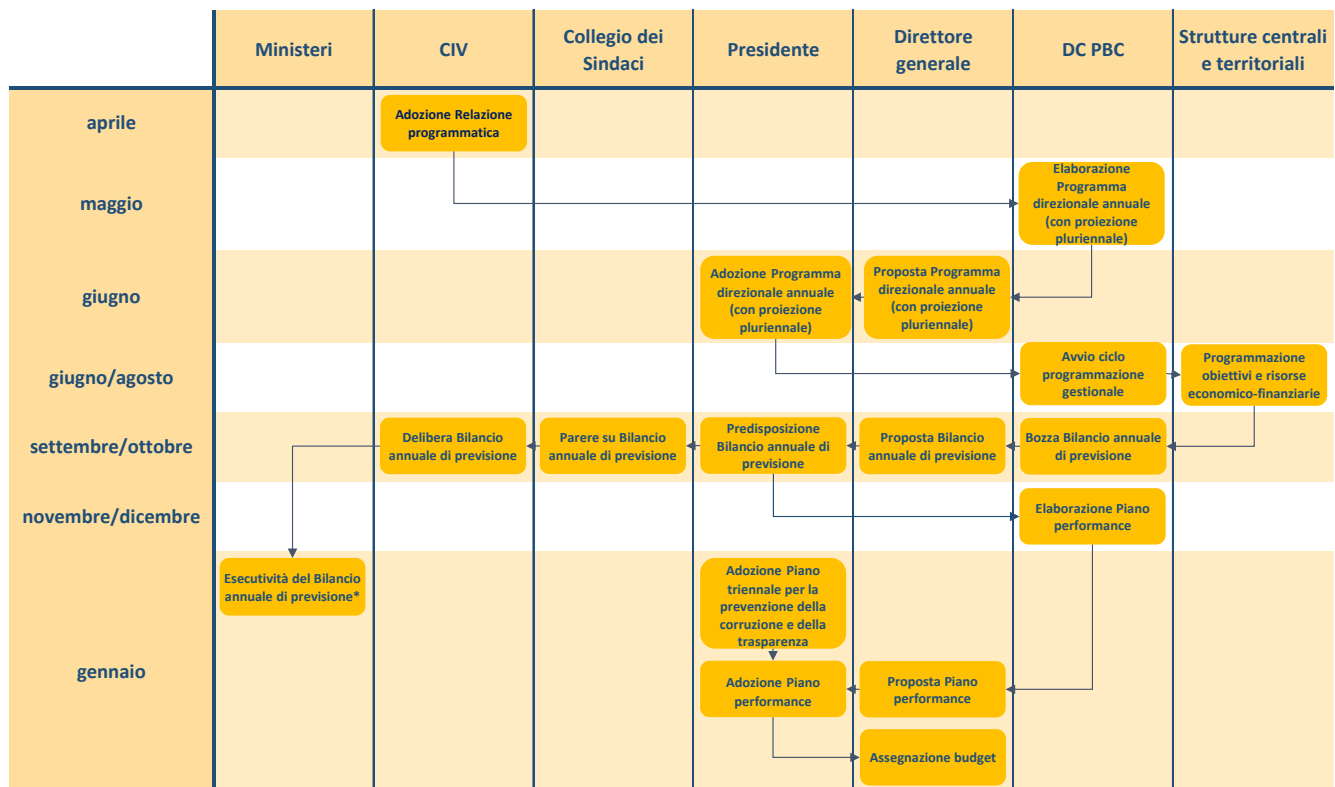
Per un maggior livello di dettaglio delle previsioni economico-finanziarie per l'anno 2018 si rinvia alla sezione "Amministrazione trasparente/Bilanci" del portale dell'Istituto.

2 SISTEMA DI PIANIFICAZIONE/PROGRAMMAZIONE DELL'ISTITUTO

Il sistema di pianificazione/programmazione dell'Istituto, disciplinato nelle "Norme sull'Ordinamento Amministrativo Contabile" rivisitate di recente con la determinazione presidenziale n. 98 del 9 febbraio 2017, risulta coerente ed integrato con le fasi - individuate dall'art. 4 del d.lgs. n. 150/2009 come modificato dal d.lgs. n. 74/2017 - nelle quali si articola il ciclo di gestione della performance.

Lo schema sottostante dà evidenza della sequenza logica e temporale dei documenti nei quali si formalizza il processo di pianificazione/programmazione dell'Ente, in aderenza a quanto previsto dal più volte citato d.lgs. n. 150/2009, nel testo modificato dal d.lgs. n. 74/2017.

IL PROCESSO DI PIANIFICAZIONE/PROGRAMMAZIONE



* =Successivamente all'approvazione da parte del CIV, il bilancio di previsione, decorso il periodo di 60 giorni senza che i Ministeri vigilanti abbiano formulato rilievi in ordine al provvedimento, diventa esecutivo

Il processo di pianificazione/programmazione prende avvio con l'approvazione da parte del Consiglio di indirizzo e vigilanza, di norma entro il mese di aprile, della Relazione programmatica che contiene gli indirizzi strategici pluriennali a valere per il triennio successivo.

In stretta connessione con tali indirizzi vengono individuati gli "obiettivi annuali con proiezione pluriennale" che trovano formalizzazione nello specifico documento adottato dal Presidente, denominato "Programma direzionale annuale con proiezione pluriennale".

Sulla base di tali obiettivi vengono attivate le procedure per la programmazione gestionale e di sviluppo, nonché delle correlate risorse economico-finanziarie.

In particolare, nel corso della programmazione gestionale, le Strutture definiscono e negoziano gli obiettivi di gestione e di sviluppo, i piani di produzione e i relativi obiettivi e indicatori nonché le risorse economico-finanziarie.

Sulla base dei risultati della negoziazione viene redatto il progetto del bilancio di previsione, articolato per missioni e programmi.

Il bilancio di previsione è predisposto con determinazione del Presidente e approvato con deliberazione del Consiglio di indirizzo e vigilanza. Una volta divenuto esecutivo, esso costituisce l'atto di autorizzazione all'impiego delle risorse in esso individuate.

Successivamente all'approvazione del bilancio da parte del competente Organo interno, decorso il periodo di 60 giorni, senza che i Ministeri vigilanti abbiano formulato rilievi in ordine al provvedimento, e all'adozione del Piano della performance da parte del Presidente, il Direttore generale, con propria determinazione, attribuisce i *budget* (le risorse finanziarie) e gli obiettivi ai Responsabili centrali e territoriali, che ne assumono la responsabilità.

Nel corso dell'esercizio viene fornita con cadenza trimestrale agli Organi una relazione di verifica dell'attività svolta, con particolare riferimento agli andamenti dei processi produttivi ed i profili finanziari.

I documenti di verifica dell'andamento trimestrale rappresentano la base informativa per l'adozione da parte del Presidente, entro il 30 giugno, dell'anno successivo a quello di riferimento, della Relazione sulla performance.

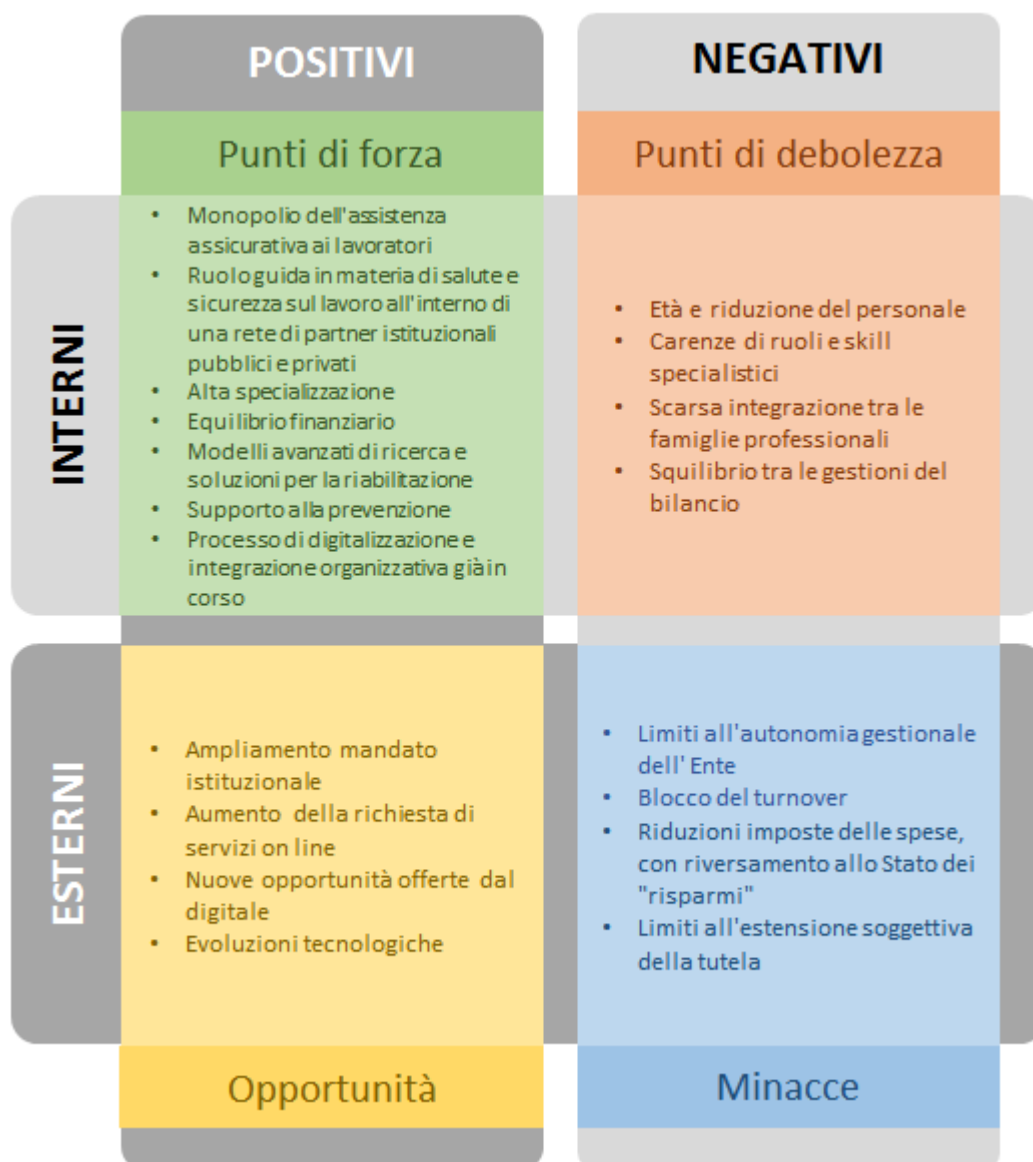
A supporto del processo sopra descritto l'Istituto ha adottato un sistema informatico, denominato Pianificazione, bilancio e controllo (PBC), con il quale sono gestite anche le informazioni necessarie a rappresentare l'impiego delle risorse comprese, in prospettiva, quelle economico-patrimoniali, dotando il controllo di gestione e il controllo economico di nuovi sistemi di *reporting*.

3 PIANIFICAZIONE PLURIENNALE

3.1 Quadro di riferimento

La pianificazione pluriennale dell'Istituto per il triennio 2018 – 2020 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, nelle principali quattro dimensioni: organizzazione, risorse strumentali ed economiche, risorse umane e salute finanziaria.



3.2 Gli "obiettivi specifici" dell'Amministrazione

Come illustrato precedentemente, nel "Programma direzionale annuale con proiezione pluriennale" per l'anno 2018 è individuato l'insieme degli obiettivi dell'Istituto che presentano, tendenzialmente, una "proiezione" pluriennale, in quanto le attività necessarie ai fini di una loro completa realizzazione sono distribuite su un orizzonte temporale ultrannuale.

Essi 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 sottolinea che la pianificazione pluriennale dell'Istituto per il triennio 2018-2020 dedica particolare attenzione alla rivisitazione del sistema tariffario ed agli interventi nei tre ambiti della Prevenzione, Ricerca e Tutela della salute.

Di seguito 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 l'applicazione della nuova tariffa dei premi a seguito della sua revisione.

Tale revisione, attualmente in corso, prevista dalla legge n. 147/2013, è operata distintamente per singola gestione assicurativa, tenendo conto dell'andamento economico, finanziario e attuariale registrato da ciascuna di esse e garantendo il relativo equilibrio assicurativo.

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 è reso necessario – tra l'altro - 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.

Nelle more della definizione del processo di revisione delle tariffe, continua ad operare la riduzione dei premi e contributi pari a 1,2 miliardi di euro, dei quali 500 milioni a carico dell'Inail e 700 a carico dello Stato. Per il 2018 detta riduzione è stata quantificata con la determinazione presidenziale n. 388 del 24 ottobre 2017 in misura percentuale pari al 15,81%, approvata con decreto interministeriale del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in data 22 dicembre 2017.

In linea con gli indirizzi espressi dal CIV, nell'ambito della Gestione agricoltura, è prevista la messa in esercizio, in cooperazione applicativa con l'INPS, del Sistema informatico agricoltura (SIA) che consentirà in via automatica il caricamento dei dati da INPS sugli archivi INAIL per la conoscenza delle posizioni contributive in agricoltura offrendo, inoltre, la possibilità di verifica dei trasferimenti dei contributi agricoli riscossi.

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, ai sensi delle disposizioni contenute nel "Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro" e le relative Circolari attuative.

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.

Alla data di stesura della presente relazione, le convenzioni in essere con le regioni sono 21 e gli accordi contrattuali siglati in esecuzione delle stesse con le strutture sanitarie pubbliche e private accreditate per l'erogazione delle prestazioni sono 421.

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 avverrà attraverso l'attività della filiale di Lamezia Terme del Centro protesi di Vigorso di Budrio, inaugurata il 15 gennaio 2018, l'apertura di nuovi Punti cliente presso le aree territoriali che ne risultano prive, redistribuiti sul territorio nazionale per favorire la prossimità del servizio agli assistiti, e il completamento della rete dei Centri di fisiokinesiterapia, in modo da garantirne una presenza omogenea su tutto il territorio nazionale.

Missione 3 - Politiche per il lavoro

In materia di incentivi di sostegno alle imprese saranno garantite ed incrementate, anche nel triennio 2018-2020, le risorse per reiterare i bandi ISI (Incentivi di sostegno alle imprese), per i quali sono stati stanziati, nel periodo 2010-2017, oltre 1,8 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 progetto 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, per una più compiuta realizzazione di un diritto dei lavoratori; l'altro di carattere economico, per far crescere la produttività attraverso migliori condizioni di lavoro e la competizione commerciale tra imprese.

Nel contempo si procederà, sulla base delle criticità eventualmente riscontrate, ad una revisione del meccanismo dei finanziamenti ampliandone il raggio di azione e l'efficacia sotto il profilo prevenzionale, nonché attuando alcune soluzioni finalizzate ad una migliore gestione tecnico-amministrativa dell'intero procedimento.

Per quanto attiene lo svolgimento delle attività di promozione e informazione 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 2018 proseguirà l'attuazione del Piano delle attività della Ricerca 2016-2018 nel quale le attività di ricerca sono distinte in attività di "Ricerca obbligatoria", attribuite all'Istituto da disposizioni normative, e attività di "Ricerca discrezionale", soggette all'approvazione da parte dei Ministeri vigilanti.

Mentre l'attività di ricerca obbligatoria è finanziata anche con i trasferimenti statali, l'attività di ricerca discrezionale è autofinanziata.

La ricerca "istituzionale" comprende le attività di certificazione e verifica, di monitoraggio, consulenza e supporto tecnico normativo nonché le attività connesse al tema amianto.

I due Dipartimenti della ricerca (Dipartimento medicina, epidemiologia e igiene del lavoro e ambiente; Dipartimento innovazioni tecnologiche e sicurezza degli impianti, prodotti e insediamenti antropici) assicureranno l'attuazione dei programmi contenuti nel richiamato Piano, con particolare riferimento alle seguenti tematiche:

- sistemi di monitoraggio e sorveglianza, anche in relazione all'innovazione tecnologica e ai cambiamenti demografici finalizzati allo sviluppo di soluzioni prevenzionali;
- progettazione e implementazione delle procedure per la gestione in sicurezza degli ambienti di lavoro, degli impianti, dei prodotti, delle attrezzature e degli insediamenti antropici, anche attraverso la promozione di ulteriori collaborazioni con soggetti pubblici, associazioni di categoria e parti sociali.

Parimenti gli stessi Dipartimenti cureranno l'attuazione dei programmi, contenuti nel richiamato Piano, attinenti la ricerca discrezionale, mirati alla riduzione dei rischi da infortuni e dei danni da malattia professionale, articolate in:

- ricerca strutturale, che consiste nel complesso di azioni, strategie e risorse organizzate al fine di affrontare le criticità più rilevanti desunte dall'analisi degli infortuni e delle malattie professionali e dalle necessità conseguenti ai processi di prime cure, riabilitazione e reinserimento sociale e lavorativo gestiti dall'Inail;
- ricerca innovativa, che ha il compito di effettuare indagini relative a rischi che hanno assunto solo di recente una crescente rilevanza, con particolare riferimento ai "nuovi rischi" derivanti dall'evoluzione dei processi produttivi alle reti produttive complesse, ai mutamenti sociali e demografici con particolare attenzione all'invecchiamento attivo, alle differenze di genere e alle condizioni dei lavoratori provenienti da altri Paesi;
- la ricerca sperimentale, che affronta i rischi che in futuro potrebbero acquisire rilievo a seguito dell'impiego di nuove tecnologie (nanotecnologie e biotecnologie, ecc.) e della modifica dei processi operativi.

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

L'entrata in vigore del decreto legislativo n. 74/2017, che ridefinisce le norme sulla misurazione e la valutazione della performance, e del d.lgs n. 75/2017, che modifica

significativamente le disposizioni recate dal T.U. sul lavoro pubblico, ex d.lgs. n. 165/2001, comporteranno per l'Istituto, nel corso del 2018, un rilevante impegno per dare piena applicazione al quadro di riforma del pubblico impiego.

In merito al personale del settore Ricerca si dovrà dare attuazione alle norme contenute nel d.lgs. n. 218/2016, applicabili all'Inail, riguardanti l'attività e le prestazioni lavorative dei ricercatori e dei tecnologi.

In attuazione della direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri n. 3/2017 e della legge n. 81/2017 ed in coerenza, altresì, con le iniziative individuate nel "Piano triennale di azioni positive 2017-2019", adottato dal CIV con delibera n. 15 del 20 settembre 2017, si darà corso all'introduzione, in via sperimentale, dei nuovi strumenti di lavoro, quali lo *smart working*, volti a facilitare sempre più la conciliazione tra le esigenze lavorative ed organizzative dell'Istituto con le esigenze e necessità familiari e personali dei lavoratori.

2. Politiche per l'informatica

In attuazione del Piano triennale IT 2017-2019 proseguirà il ridisegno digitale dei servizi Inail in logica utente-centrica, la promozione della *open-innovation* nell'ambito dell'ecosistema Inail, la valorizzazione del patrimonio informativo a supporto delle politiche dell'Istituto, la gestione della sicurezza nei settori produttivi ad elevata incidenza infortunistica basati su tecnologie innovative o emergenti.

La digitalizzazione dei servizi rappresenta un elemento chiave per rendere più efficiente il modello operativo e potenziare l'offerta dei servizi, in un contesto nel quale negli ultimi anni l'Inail ha dovuto conciliare il rafforzamento della propria *mission* – in termini di progressivo sviluppo di nuovi servizi negli ambiti sanità, prevenzione, ricerca e, più recentemente, reinserimento lavorativo, gestione del patrimonio immobiliare pubblico, opere di pubblica utilità, cd. "buona scuola" – con impegni di contenimento della spesa di funzionamento, imposti dai vincoli di *spending review*, e graduale riduzione della disponibilità di risorse umane dovuta al blocco del *turn over*.

In tale prospettiva proseguiranno le attività per la rivisitazione dei processi di *back-end* e di *front-end*. L'evoluzione digitale dell'offerta dei servizi istituzionali comporta la reingegnerizzazione dei processi e la revisione dell'impostazione tecnica, anche in termini architetture, dei relativi servizi applicativi e delle banche dati. Sono previste specifiche linee di intervento riferite agli ambiti della ricerca e della prevenzione, delle prestazioni di cura e reinserimento e del rapporto assicurativo.

3. Politiche per la comunicazione

Nel 2018 saranno sviluppate specifiche iniziative per rafforzare il coordinamento delle relazioni esterne, semplificare il linguaggio, assicurare la circolarità delle informazioni e consolidare la reputazione dell'Istituto.

Proseguiranno le attività di *rebranding*, volte a migliorare i livelli di efficacia della comunicazione attraverso l'introduzione di un sistema di identità costituito da un insieme

di tratti distintivi che, attraverso l'uso del logo e del marchio, riprogettati anche in funzione di una maggiore flessibilità rispetto al web, ai *social network* e alla fruizione di prodotti/servizi su dispositivi mobili, codifichino le informazioni in modo simbolico e rendano l'Ente immediatamente riconoscibile.

Il modello di comunicazione sarà perfezionato attraverso il Portale unificato internet/intranet. Per i servizi di *web publishing* redazionale e di supporto all'attività di *media relation*, nel 2018, sarà ridisegnato il flusso per la gestione dell'intero ciclo di produzione, contribuzione e pubblicazione dei contenuti, rinnovato il team redazionale e adottato un nuovo modello organizzativo interno per rispondere alle esigenze di puntuale e tempestiva pubblicazione.

L'attività di informazione per promuovere la conoscenza dell'evoluzione dei compiti istituzionali in ambito socio-sanitario proseguirà mediante la realizzazione di una campagna divulgativa in tema di ricollocamento in nuova occupazione delle persone con disabilità da lavoro.

Continuerà l'attività per la realizzazione della campagna sui finanziamenti alle imprese per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (bando ISI) e sarà assicurato il contributo alla realizzazione di campagne informative tematiche.

4. 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 2018-2020 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", adottato dal Presidente con determinazioni n. 231/2017 e n. 31/2018 e approvato dai Ministeri vigilanti.

Le attività di investimento immobiliare dell'Istituto sono finalizzate a dare attuazione al Programma triennale dei lavori pubblici 2018-2020 e al Piano triennale degli investimenti 2017-2019 e si distinguono in investimenti a reddito ed investimenti di tipo istituzionale.

a) Investimenti a reddito in forma diretta ed indiretta

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 decreto legge n. 78/2010 convertito dalla legge n. 122/2010;
- iniziative di cui all'art. 18, comma 8, del decreto legge n. 69/2013, convertito dalla legge n. 98/2013, coordinato con l'art 1, commi 153 e seguenti della legge 13 luglio 2015, n. 107 (c.d. "la buona scuola"), per la messa in sicurezza degli edifici scolastici;

- iniziative di elevata utilità sociale previste dall'art.1, comma 317, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;
- iniziative di cui all'art.1, comma 85, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, per la costruzione di nuove strutture scolastiche promosse dalle Regioni che si faranno carico del relativo canone di locazione;
- iniziative di cui all'art.1, comma 602, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio 2017), per la realizzazione di iniziative 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. 3 del decreto legislativo del 13 aprile 2017, n. 65 ,per la realizzazione di Poli per l'infanzia;
- iniziative riguardanti l'edilizia scolastica innovativa di cui ai commi 153 e seguenti della legge 13 luglio 2015, n. 107.

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 da realizzare riguardano gli immobili dove allocare la Direzione regionale e la Sede dell'Aquila, attualmente collocate in uno stabile in locazione passiva, e le Sedi di Milano - Corso di Porta Nuova e quella Regionale di Aosta che sono allocate in immobili FIP per i quali è stata data comunicazione di rilascio anticipato all'Agenzia del demanio.

In particolare, il nuovo stabile che sarà acquistato nell'area milanese verrà destinato alla Direzione regionale Lombardia e a una Sede territoriale dell'area di Milano, in relazione agli esiti del piano di razionalizzazione regionale presentato dalla Direzione regionale interessata.

In tale ambito, inoltre, è ricompresa anche l'attività di valorizzazione del patrimonio svolta dalla Direzione centrale Patrimonio, con il supporto della Consulenza tecnica per l'Edilizia, mediante l'attuazione dei Piani di Razionalizzazione Regionali, di cui ai criteri approvati dal Direttore generale il 16 dicembre 2013.

Questa 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.

4 PROGRAMMAZIONE ANNUALE

La programmazione annuale coinvolge tutti i centri di responsabilità dell'Istituto e permette l'individuazione dei singoli centri di costo chiamati a svolgere le attività per il conseguimento degli obiettivi medesimi.

Nel corso della programmazione le strutture sono chiamate a declinare una o più delle seguenti tipologie di obiettivi:

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

Si fornisce, di seguito, una breve descrizione degli obiettivi che compongono la programmazione gestionale dell'Istituto.

Obiettivi di sviluppo

Gli obiettivi di sviluppo, declinati dalle strutture centrali, discendono direttamente dagli obiettivi definiti nel "Programma direzionale annuale con proiezione pluriennale", 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).

L'elenco degli obiettivi di sviluppo per l'anno 2018 è riportato nell'**allegato n. 3**.

Nell'allegato sono esposti:

- le Strutture che concorrono al conseguimento dell'obiettivo;
- la descrizione dell'obiettivo;
- l'indicatore attraverso il quale si misura il suo conseguimento;
- il target.

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 2018 è riportato nell'**allegato n. 4**.

Obiettivi di produzione

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

L'elenco degli obiettivi di produzione per l'anno 2018 è riportato nell'**allegato n. 5**.

Nell'allegato sono esposti:

- gli obiettivi di produzione;
- gli indicatori attraverso i quali si misura il loro conseguimento;
- il target nazionale;
- i risultati conseguiti nel 2016, che hanno orientato la programmazione dei target per l'anno 2018, quali risultano documentati e validati nella Relazione sulla performance 2016.

Tali obiettivi sono monitorati attraverso le informazioni provenienti dal sistema di controllo di gestione PBC.

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

La **performance organizzativa dell'Istituto nel suo complesso** è misurata e rappresentata attraverso le seguenti quattro tipologie di indicatori:

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

Si precisa che per gli indicatori afferenti lo "stato delle risorse" non è definito il *target* in quanto fotografano le risorse a disposizione dell'Istituto ed il risultato è influenzato, almeno parzialmente, da fattori esogeni, ossia da fattori non direttamente controllabili dall'Amministrazione. Nella Relazione sulla performance 2018 si darà comunque evidenza del loro andamento e del *trend* registrato negli anni precedenti.



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 part-time 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	Target anno 2018
Razionalizzare l'utilizzo delle risorse economico-finanziarie	Rapporto tra le spese per acquisto di beni e servizi e le spese per le prestazioni istituzionali	3,80
	Rapporto tra le spese generali di amministrazione e le spese per le prestazioni istituzionali	16,00
Garantire la copertura delle riserve tecniche	Percentuale di copertura delle riserve tecniche	100,00
Ridurre i tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi	Tempo medio di emissione del certificato assicurativo	4,79 gg.
	Tempo medio di emissione del provvedimento di variazione ditta	5,56 gg.
	Tempo medio di emissione del provvedimento di cessazione ditta	3,80 gg.
	Tempo medio di definizione degli infortuni	12,40 gg.
	Tempo medio di costituzione delle rendite dirette normali da infortunio	18,70 gg.
	Tempo medio di costituzione delle rendite dirette normali da M.P.	106,58 gg.
	Tempo medio di costituzione delle rendite a superstiti	72,72 gg.
	Tempo medio di costituzione delle rendite a superstiti ex dirette	34,22 gg.

Efficacia

Obiettivi	Indicatori	Target anno 2018
Soddisfare le aspettative degli utenti	Indagine di customer satisfaction	3,20*
Garantire il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi previsti dalla legge	Percentuale dei certificati di assicurazione rilasciati in 30 gg.	100,00
	Percentuale dei certificati di variazione rilasciati in 30 gg.	100,00
	Percentuale dei certificati di cessazione rilasciati in 30 gg.	100,00
	Percentuale degli infortuni definiti in 30 gg.	100,00
	Percentuale delle rendite dirette normali da infortunio costituite in 120 gg.	100,00
	Percentuale delle rendite dirette normali da malattia professionale costituite in 120 o 180 gg.	100,00
	Percentuale delle rendite a superstiti costituite in 120 gg.	100,00
	Percentuale delle rendite a superstiti ex dirette costituite in 120 gg.	100,00

* il target programmato è pari al raggiungimento di un indice 3,20 su una scala Likert che va da 1 a 4

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

Impatto

Obiettivi	Indicatori	Target anno 2018
Sviluppo dei servizi digitali dell'Istituto	Numero dei login al Portale	≥ dell'anno precedente
	Percentuale di incremento del numero dei login al Portale rispetto all'anno precedente	≥ dell'anno precedente
	Numero delle richieste dei servizi on line	≥ dell'anno precedente
	Percentuale di incremento del numero delle richieste dei servizi online rispetto all'anno precedente	≥ dell'anno precedente
	Numero dei servizi informativi	≤ dell'anno precedente
	Percentuale di incremento del numero dei servizi informativi rispetto all'anno precedente	≤ dell'anno precedente
	Numero dei servizi dispositivi	≥ dell'anno precedente
	Percentuale di incremento del numero dei servizi dispositivi rispetto all'anno precedente	≥ dell'anno precedente

5.2 Performance organizzativa delle Strutture centrali e territoriali

La misurazione e valutazione della *performance* organizzativa riguarda tutte le articolazioni centrali e territoriali dell'Istituto:

- Sedi locali;

- Direzioni regionali;
- Direzioni centrali.

Essa avviene sulla base di due “addendi”, rappresentati dagli obiettivi gestionali e dalle rilevazioni di *customer satisfaction*. Gli obiettivi gestionali, in particolare, concorrono alla misurazione della *performance* organizzativa con un peso dell’85% e le rilevazioni di *customer satisfaction* con un peso del 15%.

a) Gli obiettivi gestionali

Gli obiettivi gestionali, differenziati per tipologia di struttura, sono programmati all’interno del sistema PBC.

1. La performance delle Sedi locali

La misurazione e valutazione della performance delle Sedi 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. 6**).

Per l’anno 2018 tali obiettivi sono stati selezionati dal Direttore generale con determinazione n. 44 del 30 novembre 2017 in relazione alla rilevanza e all’impatto sull’utenza esterna.

Nell’**allegato n. 6** sono riportati per ciascuna Sede locale:

- gli obiettivi di *performance*;
- gli indicatori attraverso i quali si misura il loro conseguimento;
- il *target* negoziato da ciascuna struttura per l’anno 2018;
- il risultato conseguito nel 2016, che ha orientato la programmazione del *target* per l’anno 2018.

2. La performance delle Strutture regionali

La misurazione e valutazione della *performance* delle Strutture regionali è legata ai risultati di *performance* delle Sedi territoriali aggregati a livello regionale (con un peso del 45%) e agli obiettivi propri di ciascuna struttura (con un peso del 40%).

Nell’**allegato n. 7** sono riportati gli obiettivi di *performance* propri di ciascuna Struttura regionale

3. La performance delle Strutture Centrali

La misurazione e valutazione della *performance* delle Strutture centrali è legata ai risultati di *performance* delle Sedi territoriali aggregati a livello nazionale (con un peso del 45%) e agli obiettivi propri della struttura (con un peso del 40%).

Nell’**allegato n. 8** sono riportati gli obiettivi di *performance* delle Strutture centrali.

b) Le rilevazioni di *customer satisfaction*

Come sopra detto, le indagini di *customer satisfaction* concorrono alla misurazione e valutazione della *performance* organizzativa delle Strutture centrali e territoriali nella misura del 15%.

Il *target*, programmato a livello nazionale ed unico per tutte le Sedi locali, per il 2018 è pari al raggiungimento di un indice 3,20 su una scala di Likert, 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", e 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 gli stessi già individuati per il 2017:

- Servizi generali di sede: l'insieme dei servizi gestiti dalla singola sede e che incidono sulla qualità complessiva dei servizi erogati:
 1. aspetti tangibili della sede (organizzazione e accoglienza degli ambienti);
 2. adeguatezza e chiarezza delle informazioni;
 3. disponibilità, competenza e professionalità del personale.
- Servizi specifici per l'utenza Aziende:
 1. Rapporto assicurativo con i datori di lavoro;
 2. Certificazione e Verifica;
 3. Prevenzione e sicurezza sul lavoro.
- Servizi specifici per l'utenza Lavoratori:
 1. Servizi di sportello;
 2. Prestazioni economiche assicurative;
 3. Prestazioni sanitarie.
- Servizi generali complessivi: intesi come l'insieme dei servizi gestiti a livello centrale;
 1. Il sito istituzionale e i servizi *on line*;
 2. 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;
- web (mail): il campione è costituito dagli utenti Aziende e Lavoratori di tutte le Sedi del territorio, comprese le Unità operative territoriali, abilitati ai Servizi *on line* 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 sopra detto, i valori sono compresi da 1 a 4).

5.3 Performance individuale

Oggetto della misurazione e valutazione della *performance* individuale è la qualità e 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 personale⁶ - 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.

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

⁶ 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.

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 PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione delinea, in conformità alle previsioni di legge, la strategia anticorruzione dell'Istituto, esplicitando le misure di prevenzione della corruzione e le relative disposizioni applicative interne, nonché le modalità di attuazione del sistema di gestione del rischio corruzione e gli esiti, al momento, conseguiti.

Gli obiettivi individuati in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza sulla base degli indirizzi strategici definiti dal CIV rappresentano anche parte integrante del presente Piano della *performance*.

In particolare, 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.

Allo stato sono individuabili due tipologie di obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza:

- obiettivi direttamente finalizzati all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e all'adempimento degli obblighi di pubblicazione. Tali obiettivi rientrano nella performance organizzativa delle Strutture centrali ed hanno ad oggetto:
 1. diffusione capillare, nei confronti di tutto il personale, della cultura dell'integrità e della trasparenza attraverso la progettazione e l'implementazione di iniziative formative e informative, su aspetti generali e peculiari, idonee a incrementare la cultura della trasparenza e integrità; il monitoraggio dell'efficacia degli interventi formativi svolti; la ricognizione di ulteriori fabbisogni formativi;
 2. completamento del sistema di gestione del rischio corruzione - nell'ambito degli strumenti adottati a presidio della sicurezza e alla luce delle indicazioni metodologiche fornite da Anac e dalle Linee guida internazionali in materia - attraverso l'ultimazione della mappatura delle aree legate al rischio corruzione e *maladministration*, lo sviluppo di un apposito applicativo e la ricognizione anche a livello territoriale dei fattori di rischio e di opportunità, secondo quanto indicato al riguardo da Anac (analisi del contesto e *swot analysis*);
 3. ottimizzazione del sistema dei controlli interni, orientati anche alla valutazione dei rischi economici e finanziari legati alle attività operative, attraverso l'implementazione di specifiche tecniche di audit;
 4. realizzazione di un sistema informatizzato per il monitoraggio dei controlli interni (sulla *compliance* e sulle condotte operative) al fine di contribuire alla razionalizzazione degli stessi e all'innalzamento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa, nonché al miglioramento della qualità dei servizi erogati; ciò anche attraverso l'analisi e la valutazione statistica di dati estratti

dalle procedure gestionali e dagli archivi contenenti le risultanze delle attività di verifica svolte dal Servizio Ispettorato e Sicurezza (*data detection* e analisi predittiva);

5. partecipazione a progetti internazionali che prevedono la progressiva digitalizzazione di tutte le attività dell'Istituto al fine di creare, nel tempo, un'organizzazione nativamente trasparente;
 6. nell'ambito del sistema informativo aziendale, creazione di *report* e cruscotti da porre a disposizione del management dell'Istituto al fine di favorire l'attuazione delle politiche di trasparenza e di prevenzione della corruzione.
- 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*.

Strutture	Processo	Obiettivo	Indicatore	Target
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 %

Per effetto dell'articolazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, tali obiettivi organizzativi rilevano anche ai fini della misurazione e valutazione, *pro quota*, della *performance* individuale dei dirigenti (generali e non).

ALLEGATI

- n. 1** Preventivo finanziario gestionale.
- n. 2** Obiettivi pluriennali 2018-2020.
- n. 3** Obiettivi di sviluppo.
- n. 4** Obiettivi di gestione.
- n. 5** Obiettivi di produzione.
- n. 6** Obiettivi di produzione delle Sedi locali.
- n. 7** Obiettivi di performance delle Strutture regionali.
- n. 8** Obiettivi di performance delle Strutture centrali.

GLOSSARIO

AGID	Agenzia per l'Italia digitale
ANA	Anagrafe nazionale degli assistiti
ANAC	Autorità nazionale anticorruzione
ASL	Azienda sanitaria locale
AVV.GEN.	Avvocatura generale
BUC	Business Use Case
CARCLI	Cartella clinica
CCNL MM	Contratto collettivo nazionale di lavoro metalmeccanici
CCM	<i>Contact center</i> multicanale
CDR	Centro di responsabilità
CIS	<i>Health information centre</i>
CIT	Consulenza per l'innovazione tecnologica
CIV	Consiglio di indirizzo e vigilanza
CONTARP	Consulenza tecnica accertamento rischi e prevenzione
CRM	Customer Relationship Management
CRMVolterra	Centro Riabilitazione motoria Volterra
CSA	Consulenza statistico attuariale
CTE	Consulenza tecnica per l'edilizia
CTO	Centro traumatologico ortopedico
CTR	Consulenza tecnica per l'edilizia regionale
CUG	Comitato unico di garanzia
D.M.	Decreto ministeriale
DB	Danno biologico
DC	Direzione centrale
DCA	Direzione centrale acquisti
DCAPR	Direzione centrale assistenza protesica e riabilitazione
DCOD	Direzione centrale organizzazione digitale
DCPAT	Direzione centrale patrimonio
DCPBC	Direzione centrale programmazione, bilancio e controllo
DCPC	Direzione centrale pianificazione e comunicazione
DCPREV	Direzione centrale prevenzione
DCPSS	Direzione centrale prestazioni socio sanitarie
DCRA	Direzione centrale rapporto assicurativo
DCRIC	Direzione centrale ricerca
DCRU	Direzione centrale risorse umane
DG	Direzione generale/Direttore generale
DIMEILA	Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale
DIT	Dipartimento innovazioni tecnologiche e sicurezza degli impianti, prodotti e insediamenti antropici
DL	Decreto legge
DLGS	Decreto legislativo

DPCM	Decreto del Presidente del consiglio dei ministri
DPR	Decreto del Presidente della Repubblica
DR	Direzione regionale
EESSI	<i>Electronic exchange of social security Information</i>
ENPI	Ente nazionale per la prevenzione degli infortuni
EPNE	Enti pubblici non economici
ESAW	<i>European statistics on accidents at work</i>
FIP	Fondo immobili pubblici
FIPIT	Finanziamenti alle imprese per progetti di innovazione tecnologica
FTE	<i>Full time equivalent</i>
GRA	Gestione rapporto assicurativo
GRAI	Gestione rapporti con gli assicurati e gli infortunati
ICOH	<i>International commission on occupational health</i>
INAIL	Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro
INL	Ispettorato Nazionale del Lavoro
INPS	Istituto nazionale della previdenza sociale
IPSEMA	Istituto di previdenza per il settore marittimo
ISI	Incentivi di sostegno alle imprese
ISPESL	Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro
ISSA	<i>International social security association</i>
IT	<i>Information technology</i>
LEA	Livelli essenziali di assistenza
LIA	Livelli integrativi di assistenza
LIOP	Linee di indirizzo operative annuali
MAT	Modalità applicazione tariffe
MP	Malattia professionale
OIV	Organismo indipendente di valutazione
OMS	Organizzazione mondiale della sanità
OT24	Oscillazione del tasso per prevenzione ex art. 24 DM 12/12/2000 e s.m.i.
PA	Pubblica amministrazione
PAT	Posizione assicurativa territoriale
PBC	Programmazione bilancio e controllo
PEC	Posta elettronica certificata
PED	<i>Pressure equipment directive</i>
PTTI	Programma triennale per la trasparenza e l'integrità
RLS	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
RLST	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale
RSPP	Responsabile del servizio di prevenzione e protezione
SINP	Sistema informativo nazionale per la prevenzione
SIS	Servizio ispettorato e sicurezza
SPID	Sistema pubblico per la gestione dell'identità digitale di cittadini e imprese
SSC	Sovrintendenza sanitaria centrale
SSN	Servizio sanitario nazionale
SSO	Servizio supporto organi
SSR	Servizio sanitario regionale

STCIV	Segreteria tecnica del CIV
STSOIV	Struttura tecnica di supporto all'OIV
TPED	<i>Transportable pressure equipment directive</i>
TU	Testo unico
UOT	Unità operative territoriali

