

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

# RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE* 2019

Ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, e delle Linee guida per la Relazione annuale sulla *performance* rilasciate dal Dipartimento della funzione pubblica nel mese di novembre 2018





## SOMMARIO

<b>PREMESSA</b> .....	<b>5</b>
<b>1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E PER GLI STAKEHOLDER ESTERNI</b> .....	<b>7</b>
1.1. Perimetro di riferimento .....	7
1.1.1. <i>Analisi del contesto</i> .....	7
1.1.2. <i>Portafoglio dell'Istituto</i> .....	8
1.1.3. <i>Risorse umane</i> .....	11
1.1.4. <i>Risparmi di spesa</i> .....	13
1.1.5. <i>Entrate e uscite</i> .....	13
1.1.6. <i>Articolazioni territoriali esistenti</i> .....	16
1.1.7. <i>Servizi erogati dall'Inail e numero di utenti/stakeholder serviti</i> .....	17
1.2. Risultati raggiunti .....	18
1.2.1. <i>Politiche per la prevenzione</i> .....	21
1.2.2. <i>Tutela socio-sanitaria integrativa</i> .....	24
1.2.3. <i>Reinserimento e integrazione lavorativa</i> .....	27
1.2.4. <i>Politiche patrimoniali</i> .....	28
1.2.5. <i>Attività di ricerca</i> .....	30
<b>2. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b> .....	<b>33</b>
2.1. Misurazione della <i>performance</i> delle unità organizzative .....	33
2.1.1. <i>Obiettivi gestionali</i> .....	33
2.1.2. <i>Obiettivi di Customer satisfaction</i> .....	35
2.2. Valutazione della <i>performance</i> delle unità organizzative .....	38
2.3. Valutazione della <i>performance</i> dell'Istituto nel suo complesso .....	39
2.3.1. <i>Lo stato di salute dell'Ente</i> .....	39
2.4. Valutazione della <i>performance</i> individuale.....	41
<b>3. PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ</b> .....	<b>43</b>
3.1. Dati di genere .....	44
3.1.1. <i>Prospettiva interna</i> .....	44
3.1.2. <i>Prospettiva esterna</i> .....	48
<b>4. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b> .....	<b>51</b>
4.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità .....	51
4.2. Punti di forza e di debolezza.....	51

<b>5. COLLEGAMENTO CON IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....</b>	<b>53</b>
<b>6. ALLEGATI .....</b>	<b>55</b>
<b>7. GLOSSARIO .....</b>	<b>57</b>
<b>8. ACRONIMI.....</b>	<b>59</b>

## PREMESSA

La Relazione sulla *performance* dell'Inail (Istituto nazionale assicurazione contro gli infortuni sul lavoro) per l'anno 2019 è stata predisposta in conformità alle disposizioni contenute nell'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009, riformato dal d.lgs. n. 74/2017, e nel rispetto delle Linee guida rilasciate dal Dipartimento della funzione pubblica nel mese di novembre 2018.

Essa è il documento mediante il quale l'Inail illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel 2019, confrontati con gli obiettivi, gli indicatori e i *target* programmati nel Piano della *performance* 2019-2021 adottato con determinazione del Presidente n. 98 del 3 aprile 2019.

La sua elaborazione è avvenuta nei primi mesi del 2020, contestualmente all'insorgenza della grave situazione di emergenza epidemiologica da Covid 2019 che ha coinvolto il Paese, durante la quale l'Inail non soltanto ha garantito la continuità delle attività istituzionali ma ha anche esercitato le nuove competenze attribuitele dal legislatore nell'ambito del contrasto alla pandemia.

L'esigenza di sinteticità, chiarezza ed immediata comprensione del documento, richiesta dal d.lgs. n. 74/2017 e dalle citate linee guida, ha comportato una rivisitazione del suo contenuto e delle modalità di esposizione delle informazioni in esso contenute, con un ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati.

La Relazione si articola nelle seguenti sezioni:

- Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli *stakeholder* esterni.

In tale sezione, dopo aver esposto i dati di portafoglio ed analizzato il contesto nel quale l'Istituto ha operato nel 2019, sono illustrati i principali risultati ottenuti, valorizzando, in particolare, quelli conseguiti nel campo della prevenzione, della tutela socio-sanitaria integrativa, del reinserimento ed integrazione lavorativa, delle politiche patrimoniali e della ricerca.

- Misurazione e valutazione della *performance*.

In tale sezione sono rendicontati gli esiti della misurazione e valutazione della *performance* dell'Istituto nel suo complesso, delle singole unità organizzative e di quella individuale.

Relativamente alla *performance* delle unità organizzative (Strutture centrali, Strutture regionali, Direzioni territoriali) si fa rinvio, per le informazioni di dettaglio relative a ciascuna unità organizzativa, agli allegati, avendo cura di distinguere, altresì, le attività di misurazione e di valutazione.

- Promozione delle pari opportunità.

In questa sezione si dà evidenza della diffusione di istituti volti a favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro (telelavoro, *smart working*, *part-time*) e

dello stato delle risorse umane con specifico riferimento alla componente femminile, nonché, in una prospettiva esterna, della ripartizione per genere delle denunce d'infortunio e di malattia professionale.

- Processo di misurazione e valutazione della *performance*.

In questa sezione sono illustrate le modalità con le quali l'Istituto ha proceduto alla misurazione e valutazione della *performance* nonché i punti di forza e di debolezza che sono emersi nell'applicazione del d.lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni.

- Collegamento con il Piano triennale di prevenzione della corruzione.

In questa sezione si fornisce una sintetica rendicontazione del grado di realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione e di quelle volte a garantire effettività al principio della trasparenza che, individuate nel Piano triennale di prevenzione della corruzione 2019-2021, sono anche obiettivi di *performance*.

## 1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E PER GLI *STAKEHOLDER* ESTERNI

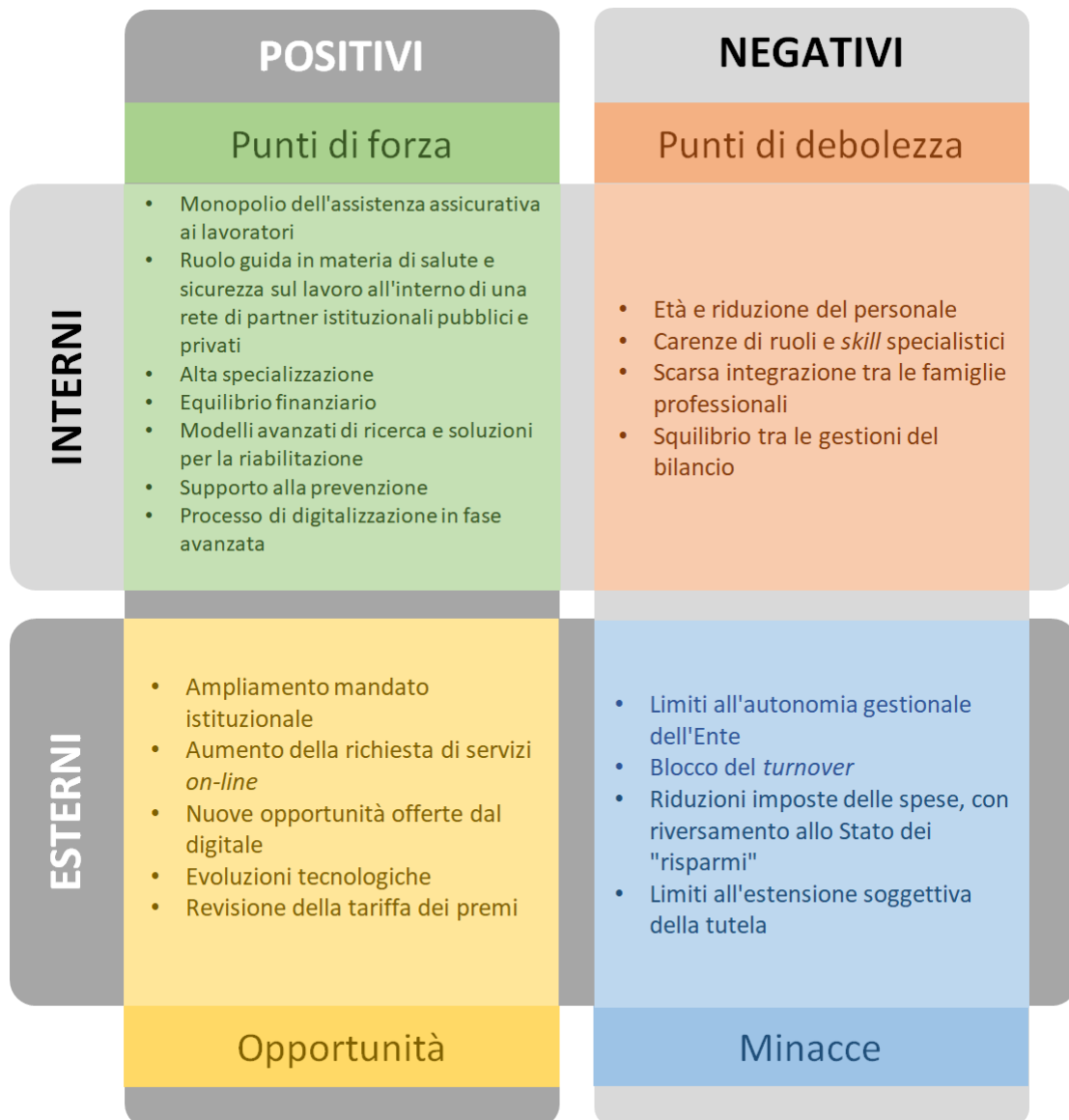
### 1.1. Perimetro di riferimento

I dati contenuti in questa sezione 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.

#### *1.1.1. Analisi del contesto*

La gestione per l'anno 2019 è stata condizionata da fattori esterni ed interni che hanno influito sulla *performance* dell'Istituto.

Il grafico sottostante visualizza l'analisi SWOT che sintetizza la rilevazione delle informazioni di contesto esterno, in termini di minacce ed opportunità, e la rilevazione di dati e di informazioni, attinenti al contesto interno nelle principali quattro dimensioni: organizzazione, risorse strumentali ed economiche, risorse umane e salute finanziaria.



**1.1.2. Portafoglio dell'Istituto**

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. Tali dati possono non coincidere con quelli presenti in altre pubblicazioni dell'Istituto in ragione dei diversi criteri di estrazione o tempi di rilevazione.

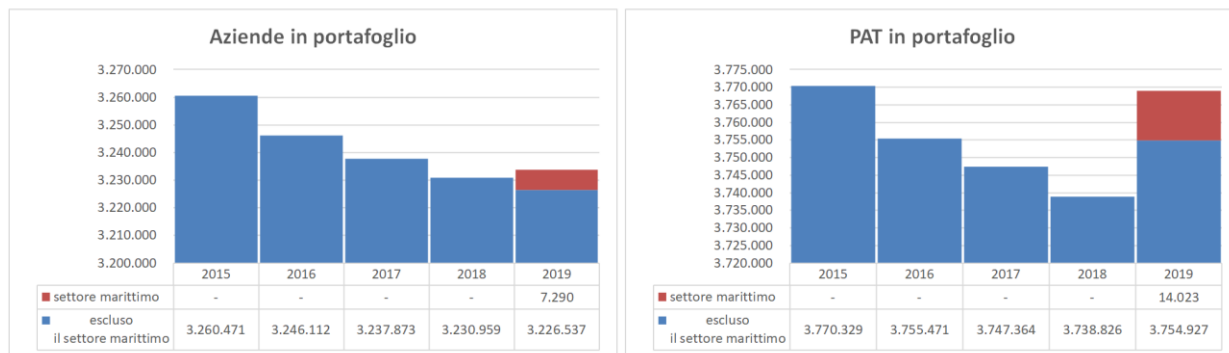
I grafici delle pagine seguenti illustrano i dati riepilogativi, relativi all'ultimo quinquennio, del "portafoglio" dell'Istituto, dei carichi di lavoro ("grandezze") gestiti in connessione alle istanze dell'utenza esterna (datori di lavoro e consulenti, infortunati, tecnopatici e reddituari) e dei principali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

Si sottolinea che per l'anno 2019 - a seguito del rilascio in produzione della piattaforma "Enterprise data hub" che costituisce, in sostituzione del *Data warehouse*,



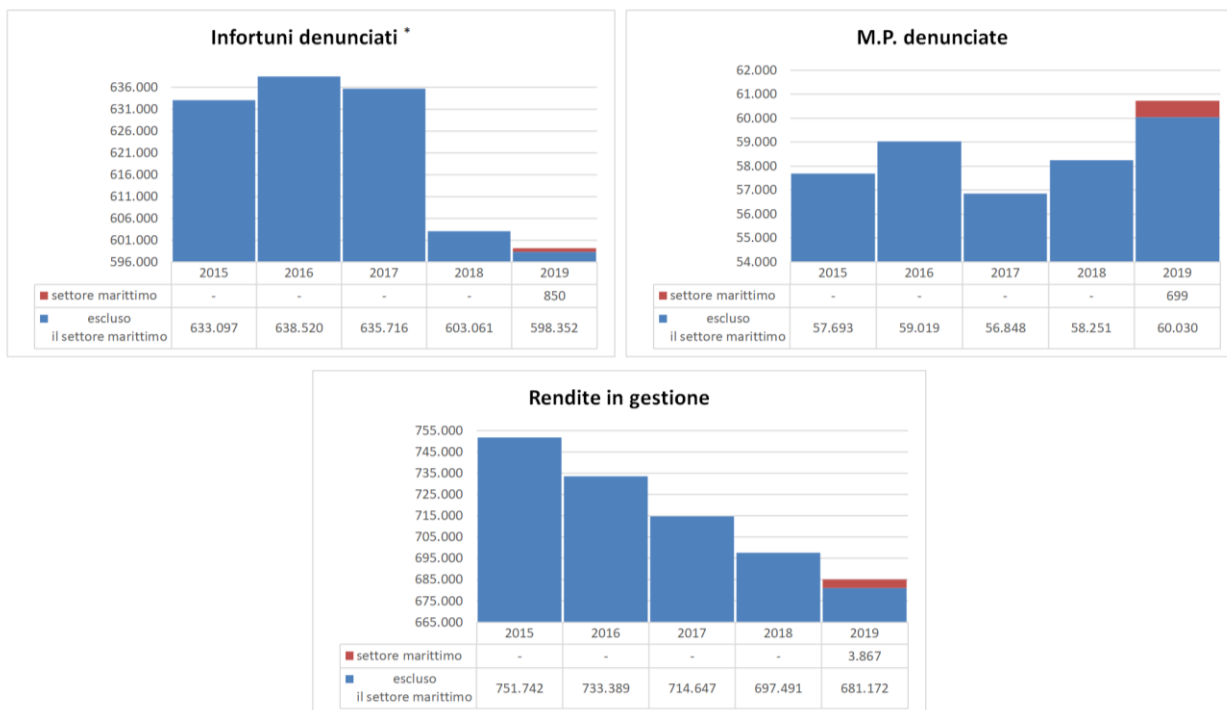
il nuovo ambiente integrato per la fruizione dei dati a supporto dei sistemi decisionali – è data evidenza anche del portafoglio del Settore marittimo.

### Portafoglio Aziende



Fonte: EDH

### Portafoglio Prestazioni



Fonte: EDH

\* Nel numero complessivo degli infortuni denunciati non sono comprese le comunicazioni obbligatorie, effettuate ai soli fini statistici ed informativi dai datori di lavoro o dai loro intermediari, degli infortuni che comportano un'assenza dal lavoro di un solo giorno, escluso quello dell'evento.

## Carichi di lavoro linea aziende

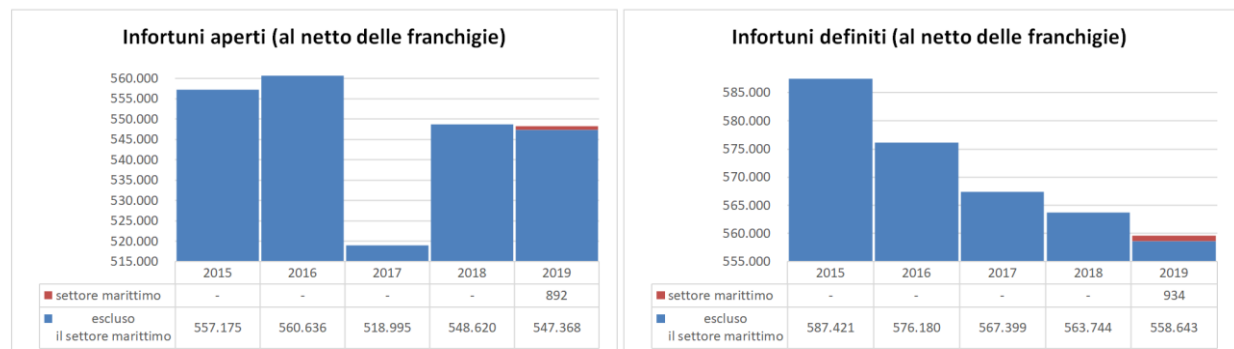


Fonte: EDH

## Carichi di lavoro linea lavoratori

Per la linea "lavoratori" si riportano i dati relativi ai casi aperti (protocollati dopo la ricezione della denuncia) ed ai casi definiti (emissione del relativo provvedimento) al netto delle cd. "franchigie", ossia dei casi che comportano astensione dal lavoro di durata inferiore ai 3 giorni nonché il numero delle rendite costituite.

Nel numero degli infortuni definiti sono compresi anche i casi ridefiniti successivamente ad una prima definizione amministrativa negativa (ad es. per carenza di documentazione).



Fonte: EDH



Fonte: EDH

### 1.1.3. Risorse umane

Il complesso del personale che opera in Inail al 31 dicembre 2019 è pari a 8.573 unità molto diversificate nelle professionalità.

Di tali risorse, n. 7.587 (88,50%) sono appartenenti al comparto "Funzioni centrali" (ex Epne) mentre le rimanenti n. 986 (11,50%) sono rappresentate da personale con contratto "Ricerca".

La tabella illustra la consistenza complessiva, e per categoria, del personale per il triennio 2017-2019.

CATEGORIA	2017	2018	2019
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	154	151	155
Medici	470	446	429
Professionisti	510	507	502
Personale delle Aree A-B-C	6.903	6.727	6.501
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	7	7	7
Personale dei livelli I/III - Ricerca	352	347	341
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	647	632	638
<b>TOTALE</b>	<b>9.043</b>	<b>8.817</b>	<b>8.573</b>

Fonte: sistema HR

Analogamente ai precedenti anni, anche nel 2019 si è avuta una consistente contrazione della forza; ciò trova motivazione negli effetti di disposizioni di legge e

normative volte alla riduzione della spesa pubblica e concretizzate, per quanto riguarda le assunzioni nelle Pubbliche amministrazioni, sia direttamente in una limitazione del *turnover*, sia indirettamente con diversi successivi interventi di riduzione delle dotazioni organiche degli enti.

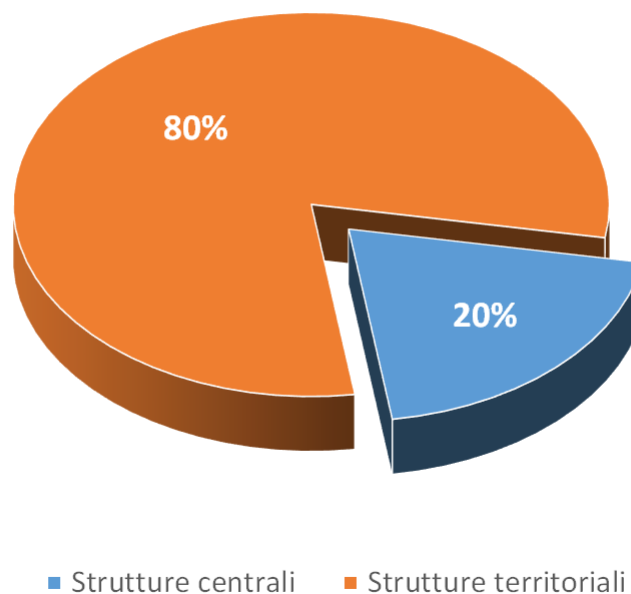
In particolare, il personale appartenente al comparto Funzioni centrali ha subito una ulteriore riduzione rispetto al 2018 del 3,12% (pari a n. 244 unità) mentre la forza del Settore ricerca è rimasta inalterata.

L'età media del personale dell'Istituto (53,63 anni) si attesta su valori indicativi di una quota significativa di risorse vicine all'età pensionabile, la cui cessazione potrà nei prossimi anni generare la perdita delle competenze necessarie a garantire la *performance* dell'Istituto e la salvaguardia degli attuali livelli di servizio.

Il grafico sottostante illustra la distribuzione percentuale del personale al 31 dicembre 2019 in funzione della struttura, centrale o territoriale, di appartenenza.

Si precisa che il dato riferito alle Strutture centrali comprende anche il personale afferente al Centro protesi di Vigorso di Budrio, alla Filiale di Lametia Terme, alla Filiale di Roma, al Centro riabilitazione motoria di Volterra e alla Tipografia di Milano.

## Distribuzione percentuale del personale



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

- dipendenti con contratto privatistico: n. 211 metalmeccanici e n. 29 grafici;
- non titolari di un rapporto di lavoro subordinato: n. 795 medici a rapporto libero professionale.

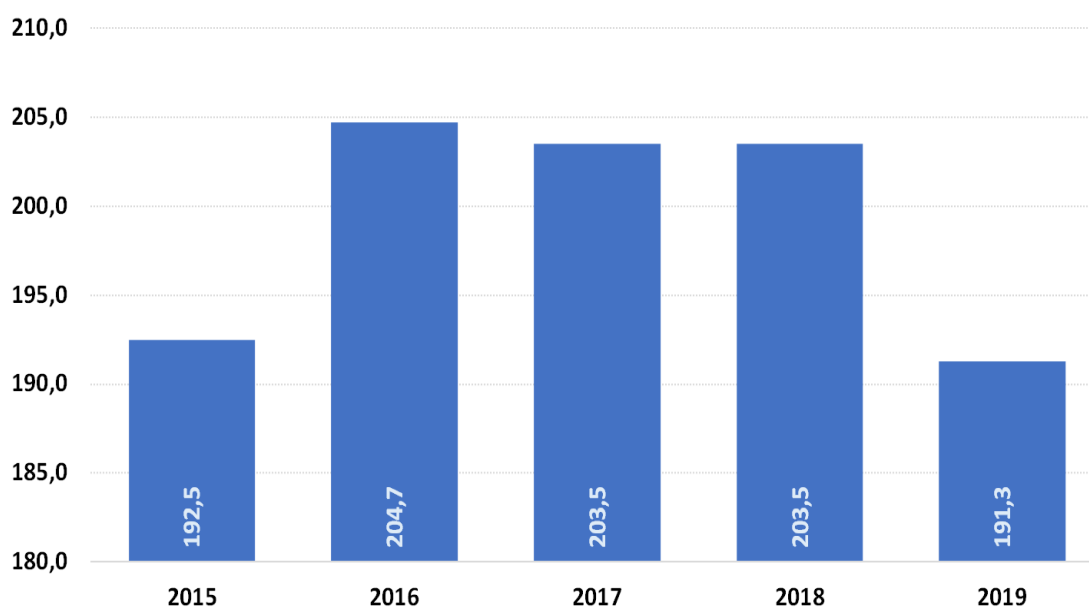
### 1.1.4. Risparmi di spesa

Numerose disposizioni di contenimento della spesa pubblica hanno imposto all'Istituto, fin dal 2009, consistenti risparmi di spesa.

Nel 2019, in applicazione delle predette disposizioni, sono stati trasferiti al bilancio dello Stato circa 191,3 milioni di euro.

Tali risparmi si aggiungono alle misure di razionalizzazione già adottate dall'Istituto volte a creare le condizioni per la qualificazione e la riduzione della spesa come, ad esempio, l'accentramento degli acquisti e il ricorso sistematico alle opportunità offerte dal Mercato elettronico della Pubblica amministrazione (Mepa) e dalle convenzioni Consip.

Nel grafico sottostante si dà evidenza delle somme (in milioni di euro) complessivamente versate al bilancio dello Stato nel quinquennio 2015–2019 per effetto dei provvedimenti legislativi che hanno comportato riduzioni di spesa per l'Inail.



Fonte: sistema Contabilità

### 1.1.5. Entrate e uscite

Al 31 dicembre 2019 i risultati di cassa espongono riscossioni per € 10,37 miliardi e pagamenti per € 8,31 miliardi. Tali dati sono di preconsuntivo e, avendo carattere provvisorio, potrebbero discostarsi da quelli definitivi che saranno esposti nel Conto consuntivo 2019.

Le riscossioni di parte corrente ammontano a € 9,33 miliardi, la cui parte più rilevante è rappresentata dalle entrate contributive che hanno registrato incassi complessivi di

7,5 miliardi di euro, in riduzione rispetto all'analogo periodo dello scorso anno (circa € 8 miliardi di euro).

Tale riduzione è da attribuirsi all'entrata in vigore, dal 1° gennaio 2019, delle nuove tariffe dei premi ordinari della polizza dipendenti, dei premi speciali unitari artigiani e dei premi relativi al settore marittimo, approvate con decreti interministeriali del 27 febbraio 2019, che hanno previsto un abbattimento dei tassi medi del 32,72% rispetto a quelli previsti dal decreto ministeriale 12 dicembre 2000. Il minor onere per le imprese è stimato, a regime, in 1,7 miliardi di euro l'anno, superando, quindi, di 500 milioni di euro annui la riduzione lineare finora provvisoriamente applicata (legge n. 147/2013).

Il dato sulle entrate riferito alla gestione dell'Assicurazione in ambito domestico si presenta, invece, in considerevole aumento rispetto al 2018. L'incremento è l'effetto dell'aumento del premio assicurativo passato da € 12,91 a € 24,00 disposto dall'art. 1, comma 534, della legge n. 145/2018 che ha previsto, altresì, un miglioramento della tutela assicurativa e l'ampliamento della platea degli assicurati tramite l'innalzamento dell'età delle persone assicurabili da 65 a 67 anni.

Le uscite correnti ammontano a € 7,31 miliardi, pari al 89% del valore previsionale: € 6,03 miliardi sono riferiti ai trasferimenti correnti, la cui quota prevalente si riferisce ai trasferimenti a famiglie (€ 5,16 miliardi).

In base al Piano dei conti armonizzato, i trasferimenti vengono distinti in relazione al soggetto percettore: Amministrazioni pubbliche, famiglie e altre imprese.

I trasferimenti alle Amministrazioni pubbliche, (tra i quali ad esempio i versamenti allo Stato delle somme accantonate a seguito dei provvedimenti di contenimento della spesa pubblica, i trasferimenti relativi al finanziamento delle attività ex Enpi, ex Enaoli, al Ssn, ecc.) ammontano, a tutto il 2019, a € 715,5 milioni.

Nell'ambito dei trasferimenti a famiglie assumono particolare rilievo gli interventi assistenziali, pari a € 5.161,3 milioni. Tra gli stessi rientrano anche i pagamenti delle rendite a tecnopatici e infortunati sul lavoro (€ 4,51 miliardi), le indennità per inabilità temporanea a tecnopatici e infortunati sul lavoro (€ 637,7 milioni) e, quale quota residuale, i pagamenti degli altri assegni e sussidi assistenziali (€ 8,4 milioni).

Sempre tra i trasferimenti a famiglie si registrano pagamenti per € 11,7 milioni per i rimborsi disciplinati dal Regolamento protesico e per i rimborsi di medicinali di fascia C.

Nei trasferimenti correnti ad altre imprese vengono contabilizzati quei trasferimenti correnti erogati alle imprese non a fronte di controprestazioni e non per finanziare spese di investimento: tra essi assumono rilievo i trasferimenti alle imprese per finalità istituzionali (prevenzionali, per il reinserimento e per le attività di studio e ricerca in ambito protesico). L'importo erogato a tutto il 2019 ammonta complessivamente a € 141,1 milioni.

Risultano, pertanto, realizzate il 99% delle entrate complessivamente previste, mentre le uscite si attestano all'83%.

**Quadro riassuntivo dei risultati di cassa al 31 dicembre 2019**

(Valori espressi in euro)

<b>ENTRATE</b>				
DENOMINAZIONE VOCE CONTABILE	PREVISIONE 2019	RISCOSSIONI AL 31/12/2019	RISCOSSIONI AL 31/12/2018	DIFFERENZA
Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	7.411.000.000	7.500.274.935	8.024.313.021	-524.038.086
Trasferimenti correnti	1.366.740.007	1.216.535.024	1.241.452.521	-24.917.497
Entrate extratributarie	745.162.708	621.440.086	718.481.597	-97.041.511
<b>TOTALE ENTRATE CORRENTI</b>	<b>9.522.902.715</b>	<b>9.338.250.045</b>	<b>9.984.247.139</b>	<b>-645.997.094</b>
Entrate in conto capitale	50.002.000	13.895.349	111.835.744	-97.940.395
Entrate da riduzione di attività finanziarie	63.616.959	69.962.834	136.289.911	-66.327.077
Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	-	-	-	-
<b>TOTALE ENTRATE IN CONTO CAPITALE</b>	<b>113.618.959</b>	<b>83.858.184</b>	<b>248.125.655</b>	<b>-164.267.471</b>
Entrate per conto terzi e partite di giro	859.773.514	950.897.507	1.025.258.952	-74.361.445
<b>TOTALE ENTRATE PER PARTITE DI GIRO</b>	<b>859.773.514</b>	<b>950.897.507</b>	<b>1.025.258.952</b>	<b>-74.361.445</b>
<b>TOTALE DELLE ENTRATE</b>	<b>10.496.295.188</b>	<b>10.373.005.735</b>	<b>11.257.631.746</b>	<b>-884.626.011</b>

Fonte: sistema Contabilità

\* dati di preconsuntivo: marzo 2020

**Quadro riassuntivo dei risultati di cassa al 31 dicembre 2019**

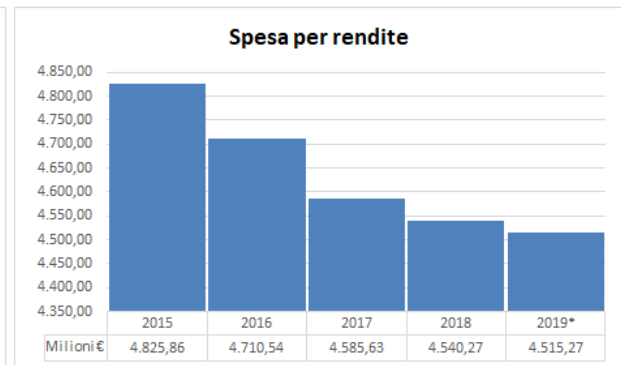
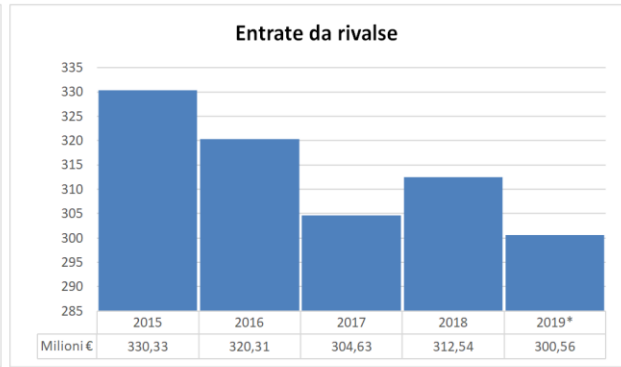
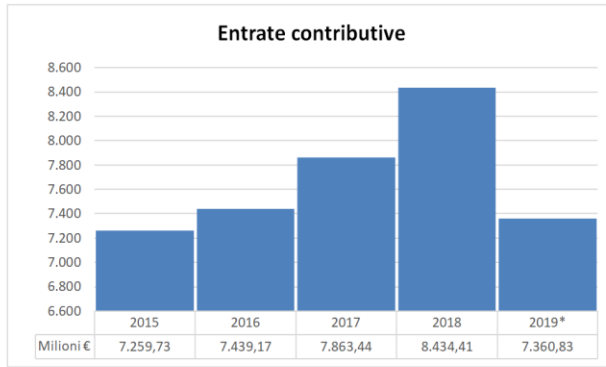
(Valori espressi in euro)

<b>SPESE</b>				
DENOMINAZIONE VOCE CONTABILE	PREVISIONE 2019	PAGAMENTI AL 31/12/2019	PAGAMENTI AL 31/12/2018	DIFFERENZA
Spese correnti	8.183.449.976	7.314.723.701	7.299.642.489	15.081.212
<b>TOTALE SPESE CORRENTI</b>	<b>8.183.449.976</b>	<b>7.314.723.701</b>	<b>7.299.642.489</b>	<b>15.081.212</b>
Spese in conto capitale	683.424.305	257.747.720	316.039.406	-58.291.686
Spese per incremento attività finanziarie	261.580.000	52.868.375	193.206.526	-140.338.150
<b>TOTALE SPESE IN CONTO CAPITALE</b>	<b>945.004.305</b>	<b>310.616.095</b>	<b>509.245.932</b>	<b>-198.629.837</b>
Uscite per conto terzi e partite di giro	865.009.614	687.779.071	779.683.346	-91.904.275
<b>TOTALE SPESE PER PARTITE DI GIRO</b>	<b>865.009.614</b>	<b>687.779.071</b>	<b>779.683.346</b>	<b>-91.904.275</b>
<b>TOTALE DELLE USCITE</b>	<b>9.993.463.895</b>	<b>8.313.118.867</b>	<b>8.588.571.767</b>	<b>-275.452.900</b>

Fonte: sistema Contabilità

\* dati di preconsuntivo: marzo 2020

Nei grafici sottostanti si dà evidenza dell'andamento nel quinquennio 2015-2019 delle principali voci di entrata (entrate contributive, incassi da rivalsa e entrate per i servizi omologativi/certificativi) e di spesa (spese per l'indennità di temporanea e per rendite).



Fonte: Contabilità  
\* dati provvisori

### 1.1.6. Articolazioni territoriali esistenti

L'assetto complessivo dell'Istituto 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.

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 territoriali (n. 78) 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.

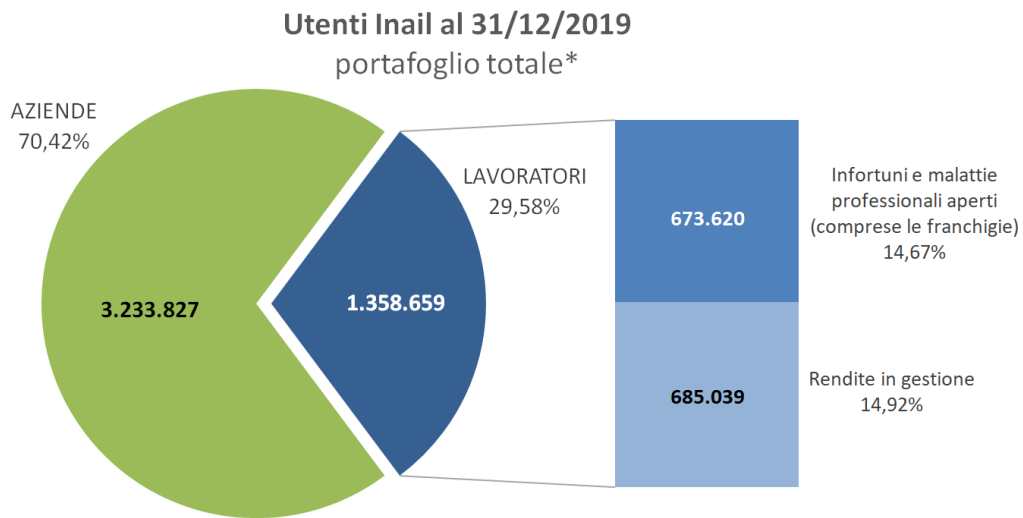
Le Direzioni territoriali si articolano in Sedi locali (n. 186) e Agenzie (n. 43).

### *1.1.7. Servizi erogati dall'Inail e numero di utenti/stakeholder serviti*

I servizi erogati possono essere distinti tra servizi primari, che rappresentano il *core business* dell'Ente, e servizi di supporto, strumentali cioè ai fini di un'ottimale erogazione dei servizi primari.

SERVIZI PRIMARI	UTENTI/STAKEHOLDER (tipologie e relative categorie)
Rapporto assicurativo con le aziende	Aziende / datori di lavoro, Consulenti del lavoro, Associazioni di categoria
Prevenzione e sicurezza sul lavoro	Aziende / datori di lavoro, Consulenti del lavoro, Associazioni di categoria, PP.AA. (in particolare SSN), Scuole e Università, Operatori del settore
Prestazioni economiche	Infortunati, Affetti da malattia professionale, Disabili, Titolari di rendita, Superstiti, Patronati
Prestazioni sanitarie	Infortunati, Affetti da malattia professionale, Disabili, Titolari di rendita, Patronati
Riabilitazione e protesi	Infortunati, Affetti da malattia professionale, Disabili, Patronati
Assistenza sociale e reinserimento socio-lavorativo	Infortunati, Affetti da malattia professionale, Disabili
Ricerca e sperimentazione	PP.AA. (in particolare SSN), Comunità scientifica, Aziende, Persone giuridiche private nazionali e internazionali
Controllo	PP.AA. (in particolare SSN), Laboratori e Organismi di certificazione, Aziende, Privati cittadini (per impianti riscaldamento)
Consulenza e assistenza	PP.AA. (in particolare SSN), Organismi di certificazione, Aziende, Operatori del settore, Privati cittadini
Alta formazione, Informazione e documentazione	PP.AA. (in particolare SSN), Comunità scientifica, Aziende, Associazioni di categoria, Scuole e Università, Operatori del settore, Privati cittadini

Per consentire un riscontro sull'impatto dei servizi descritti, si fornisce il quadro complessivo degli utenti dell'Istituto:



Fonte: report direzionale

\*esclusi gli utenti del settore ricerca (ex Ispesl)

Nell'ambito del processo di digitalizzazione dei servizi – avviato da tempo ed in fase avanzata – si sottolinea che anche nel 2019 sono state realizzate nuove funzionalità *on-line*:

- l'applicativo CIVA che consente, a decorrere dal 27 maggio 2019, la gestione informatizzata di un congruo numero di servizi di certificazione e verifica;
- i servizi volti all'iscrizione, rinnovo e cancellazione con modalità telematica riguardanti l'assicurazione contro gli infortuni domestici;
- il servizio telematico "istanza rateazione" ad uso del cliente che si trovi in temporanea situazione di obiettiva difficoltà economica ed intenda regolarizzare la propria situazione nei confronti dell'Inail;
- l'implementazione del servizio telematico "Cruscotto infortuni" al fine di consentire la consultazione anche dei dati riguardanti le comunicazioni d'infortunio a fini statistici e informativi, pervenute telematicamente all'Inail a partire dal 12 ottobre 2017.

## 1.2. Risultati raggiunti

L'analisi dei dati gestionali evidenzia, rispetto al 2018 un lieve decremento (- 0,14%) del portafoglio aziende, e un leggero aumento del portafoglio PAT (+ 0,43%). Dall'analisi comparata per settori di inquadramento dei dati di "portafoglio" si conferma il trend in crescita da alcuni anni del numero di PAT nel settore del "terziario", a conferma del "processo di terziarizzazione" già da tempo in atto nel nostro Paese.

Al 31 dicembre 2019, l'Istituto gestisce n. 681.172 rendite (escluso il Settore marittimo), in diminuzione del 2,34% rispetto al 2018 quale effetto sia della circostanza che il numero di rendite cessate è solo parzialmente compensato dalla costituzione di nuove rendite sia della contrazione del numero dei beneficiari (cessazione della rendita per morte dell'assistito, matrimonio del coniuge superstite, raggiungimento dell'età da parte dei figli superstiti, ecc.).

Le rendite costituite sono state n. 17.176 (escluso il Settore marittimo), in aumento del 3,45% rispetto al 2018.

Nel 2019 sono state effettuate n. 7.660.552 "prestazioni sanitarie"; le prestazioni per "prime cure" effettuate presso i 120 ambulatori Inail sono state n. 675.207 delle quali circa il 94% richieste a seguito di infortuni.

Le prestazioni riabilitative erogate in forma diretta dal Centro protesi di Vigorso di Budrio, dalle sue filiali di Roma e Lamezia Terme, dal Centro di riabilitazione motoria di Volterra e dagli undici ambulatori di fisiochinesiterapia presenti in 5 regioni ammontano a oltre n. 218.000.

Sono state, inoltre, erogate dal Centro protesi e dalle sue filiali n. 10.671 prestazioni di assistenza protesica nei confronti di n. 5.979 assistiti, di cui 4.208 infortunati sul lavoro e 1.771 assistiti del Ssn e privati.

La fornitura di ausili per la cura e igiene personale, informatici, per la mobilità e per la domotica ha interessato n. 9.182 assistiti, per oltre n. 18.300 prestazioni.

L'attività ispettiva è stata condizionata da molteplici fattori, quali la contrazione del numero degli ispettori in produzione - che sono, al 31 dicembre 2019, n. 269 con una diminuzione di n. 15 unità rispetto all'anno precedente -, i nuovi flussi organizzativi dell'attività di vigilanza, gli adempimenti connessi all'introduzione della nuova Tariffa che ha comportato la necessità di istruzioni e approfondimenti sui riferimenti tariffari, ritardando la definizione degli accertamenti complessi in materia di classificazione/riclassificazione del rischio.

Gli interventi previsti nella programmazione dell'attività ispettiva sono stati rivolti principalmente alla verifica del rischio assicurato che consiste nell'accertamento della corretta attribuzione della voce di tariffa in relazione alla lavorazione denunciata e all'attività effettivamente svolta, anche in considerazione delle rilevanti novità introdotte dalla Tariffa dei premi in vigore dal 1° gennaio 2019 e al fine di garantirne l'uniforme applicazione sul territorio nazionale.

Nel 2019 sono state controllate n. 15.503 aziende (il 67,38% del settore terziario, il 27,50% del settore industria): l'89,22% sono risultate irregolari. Sono stati regolarizzati n. 49.827 lavoratori (oltre il 19% in più rispetto al 2018), di cui n. 45.455 irregolari e n. 4.372 "in nero".

A seguito della liquidazione dei verbali Inail, sono stati richiesti premi per € 50.487.703, dovuti sia per retribuzioni imponibili evase e quantificate in oltre 3,1 miliardi di euro, sia per le differenze di tasso di premio applicato alle aziende presenti nelle liste di evidenza.

Relativamente all'importo accertato dalla liquidazione dei verbali Inail, risultano incassati € 25.823.241.

All'attività di contrasto all'evasione dei premi amministrativi va aggiunta l'azione svolta dagli ispettori propedeutica all'erogazione delle prestazioni e volta ai necessari riscontri in caso di infortuni gravi/mortali o al riconoscimento delle malattie professionali. Nell'anno in corso, il personale ispettivo ha effettuato n. 2.830 accertamenti relativi a infortuni gravi, mortali, *in itinere* e malattie professionali.

Relativamente ai servizi di omologazione e certificazione di attrezzature, che rientrano nelle attività di prevenzione, nel 2019 ne sono stati richiesti n. 161.335 (nel 2018 ne erano stati richiesti circa 176.000); i servizi resi sono stati n. 86.871 (98.422 nell'anno precedente) per un fatturato di circa € 13 milioni. Con riferimento a tali servizi nel 2019 l'Istituto ha implementato l'applicativo CIVA, al fine di consentire la creazione e la gestione di una banca dati informatizzata delle attrezzature e degli impianti immatricolati, fondamentale per tutte le attività dell'Istituto finalizzate all'accertamento del loro esercizio in sicurezza nei luoghi di vita e di lavoro e indispensabile per le attività di monitoraggio e vigilanza in materia di salute e sicurezza svolte dai Ministeri competenti. La nuova modalità di servizi *on-line* è integrata con altre procedure e consente il pagamento elettronico attraverso la piattaforma tecnologia PagoPA, che ha sostituito il pagamento attraverso bollettini postali, spesso da compilare integralmente da parte dell'utente richiedente il servizio.

Anche i risultati di produzione delle Strutture territoriali sono in linea con le attese - ad esclusione degli obiettivi dell'area Aziende per la cui analisi si rinvia al paragrafo 2.2 "Valutazione della *performance* delle unità organizzative" - come si evince dalla tabella sottostante relativa agli obiettivi di *performance* delle Direzioni territoriali e delle Strutture regionali.

STRUTTURE	PROCESSO	PRODOTTO	INDICATORI DI PRODUZIONE	DICEMBRE 2019		
				TARGET	PRODUZIONE	% ACCOSTAMENTO
Direzioni territoriali	Aziende	Emissione PAT	S.1.02.04 - % in 20 gg.	98,17	93,67	95,42
		Variazioni ditte (escl. anagrafiche)	S.1.03.04 - % in 20 gg.	96,79	90,27	93,26
		Variazioni PAT (escl. anagrafiche)	S.1.04.04 - % in 20 gg.	96,11	89,92 (*)	93,56 (*)
		Cessazioni PAT	S.1.05.04 - % in 20 gg.	96,83	96,55	99,71
		Cessazioni ditte	S.1.06.06 - % in 20 gg.	98,19	97,63	99,43
		Lavorazione incassi scartati/sospesi	S.1.10.01 - % sul n. lavorazioni	60,36	58,48	96,89
		Lavorazione art. 28	S.1.11.01 - % sul n. lavorazioni	60,55	58,91	97,29
		Compensazioni debiti/crediti	S.1.13.01 - % sul n. lavorazioni	75,65	79,18	104,67
	Lavoratori	Definizione infortuni	S.2.02.05 - % in 25 gg.	85,54	91,95	107,49
		Indennizzi in capitale per inf. (DB)	S.2.09.02 - % in 100 gg.	92,08	98,04	106,47
		Indennizzi in capitale per M.P. non tabellate (DB)	S.2.10.05 - % MP NON tabellate in 120 gg.	81,50	92,77	113,83
		Indennizzi in capitale per M.P. (DB)	S.2.10.06 - % MP tabellate indennizzate in 100 gg.	80,96	91,72	113,29
		Costituzione rendite a superstiti ex dirette	S.2.11.02 - % in 80 gg.	87,60	94,94	108,38
		Costituzione rendite a superstiti	S.2.12.02 - % in 100 gg.	83,12	89,61	107,81
		Costituzione rendite dirette normali da inf	S.2.13.02 - % in 80 gg.	91,49	96,99	106,01
Costituzione rendite dirette normali da M.P.	S.2.14.04 - % MP tabellate in 100 gg.	80,49	90,08	111,91		
	S.2.14.05 - % MP NON tabellate in 120 gg.	80,58	92,11	114,31		
Strutture regionali	Aziende	Vigilanza	D.1.01.02 - % irregolari/totale	85,09	89,22	104,85
		Contabilità Istituzionale	D.1.03.01 - tempi medi validazione (area aziende)	4,09	3,06	125,18
	Lavoratori		D.2.02.01 - tempi medi validazione (area lavoratori)	8,47	7,84	107,39
		Incassi da rivalse	D.2.22.01 - % importo incassato rispetto all'importo programmato	100,00	109,30	109,30
	Certificazione e verifica	Servizi omologativi e certificativi	D.9.01.01 - n. sopralluoghi/ispezioni pro capite	388,27	431,70	111,18

Fonte: PBC

Le cifre in rosso, nella colonna "% di accostamento", evidenziano una percentuale di conseguimento del target inferiore al 100%.

(\*) Dato al 31/10/2019 in quanto per ragioni tecniche non è stato possibile il monitoraggio nei mesi successivi.

Di seguito si illustrano nel dettaglio le attività caratterizzanti la *mission* multidisciplinare dell'Istituto con specifico riferimento a:

- politiche per la prevenzione;
- tutela socio-sanitaria integrativa;
- reinserimento ed integrazione lavorativa;
- politiche patrimoniali;
- attività di ricerca.

### 1.2.1. Politiche per la prevenzione

#### Finanziamenti ISI

Il Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, di cui al d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni, consente all'Inail di finanziare le imprese per i progetti di investimento in materia di prevenzione (finanziamenti ISI).

Nel corso del 2019 sono state espletate alcune fasi della procedura, avviate a seguito della pubblicazione del bando avvenuta nel mese di dicembre 2018, per un importo complessivo di oltre 369 milioni di euro.

Al riguardo si sottolinea, ai fini di una corretta lettura dei dati riportati nelle tabelle che seguono, che la liquidazione dei finanziamenti è condizionata alla realizzazione del progetto per il quale l'impresa ha a disposizione 12 mesi, prorogabili per un periodo massimo ulteriore di 6 mesi. I dati esposti non sono, pertanto, definitivi.

Relativamente al bando ISI 2018, risulta che la verifica tecnico amministrativa dei n. progetti ammessi (cioè rientrati entro il *budget* regionale messo a disposizione al netto delle domande escluse per carenza di documentazione) è stata portata a termine per il 90% dei progetti.

In particolare, i risultati evidenziano che:

- la predetta verifica è risultata superata per il 68,69% dei progetti per un importo complessivo finanziabile da parte dell'Inail di oltre 233 milioni di euro;
- sono stati liquidati il 10,45% dei progetti ammessi e regolari per un importo pari a 17,69 milioni di euro.

#### ISI BANDO 2018

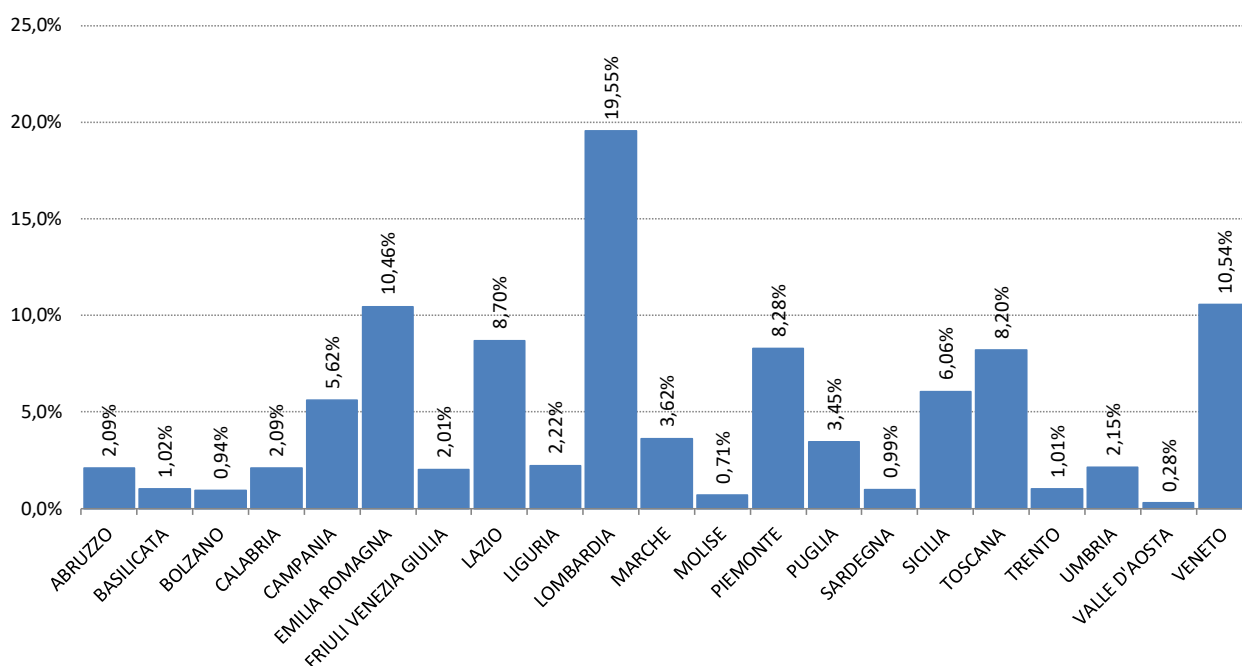
Distribuzione territoriale dei progetti ammessi, ammessi e regolari, progetti liquidati e relativi importi.

Regione/Provincia	Progetti AMMESSI	Importo richiesto dei progetti AMMESSI	Progetti AMMESSI e REGOLARI	Importo finanziabile dei progetti AMMESSI e REGOLARI	Progetti LIQUIDATI	Importo progetti LIQUIDATI	Stanzamenti regionali
ABRUZZO	157	10.149.050	87	4.880.098	7	274.127	10.149.050
BASILICATA	80	5.228.301	43	2.382.878	6	269.177	5.228.301
BOLZANO	42	2.472.257	36	2.191.889	11	342.374	2.472.257
CALABRIA	207	12.256.115	101	4.883.069	2	78.954	12.256.115
CAMPANIA	379	28.716.820	205	13.135.818	45	1.961.022	28.716.820
EMILIA ROMAGNA	385	30.530.487	328	24.425.212	30	1.725.862	30.625.857
FRIULI VENEZIA GIULIA	96	6.741.753	70	4.701.561	8	421.153	6.741.753
LAZIO	516	39.204.141	294	20.313.360	28	1.357.391	39.225.197
LIGURIA	131	8.144.937	98	5.190.095	13	900.817	8.144.937
LOMBARDIA	758	63.663.058	592	45.645.159	32	1.569.941	63.663.058
MARCHE	190	13.933.910	133	8.459.771	24	1.398.329	13.933.910
MOLISE	45	2.422.451	31	1.654.189	7	463.410	2.422.451
PIEMONTE	500	33.340.088	327	19.331.649	4	198.025	33.340.088
PUGLIA	193	12.935.366	125	8.054.125	20	904.900	12.935.366
SARDEGNA	120	6.297.701	50	2.312.187	8	349.990	6.297.701
SICILIA	330	20.397.645	243	14.146.561	52	2.277.934	20.431.898
TOSCANA	363	27.459.320	261	19.146.929	23	1.236.223	27.459.320
TRENTO	60	3.514.502	48	2.362.887	18	700.813	3.514.502
UMBRIA	98	6.905.812	74	5.029.659	10	330.751	6.905.812
VALLE D'AOSTA	22	1.198.763	14	662.741	6	167008,0781	1.198.763
VENETO	439	34.063.050	351	24.620.844	13	759.089	34.063.050
<b>ITALIA</b>	<b>5.111</b>	<b>369.575.527</b>	<b>3.511</b>	<b>233.530.681</b>	<b>367</b>	<b>17.687.290</b>	<b>369.726.206</b>

Fonte: Cruscotto ISI

Dati aggiornati al 04/06/2020

Con riferimento ai n. 3.511 progetti che hanno superato la verifica tecnico amministrativa, la distribuzione territoriale degli importi finanziabili dall'Inail è riportata nel grafico che segue.



Nel corso del 2019 l'Inail ha, altresì, pubblicato il bando ISI 2019 per un importo pari a € 251.226.450, che rappresenta la decima *tranche* di un ammontare complessivo pari a circa 2,4 miliardi di euro messi a disposizione a partire dal 2010.

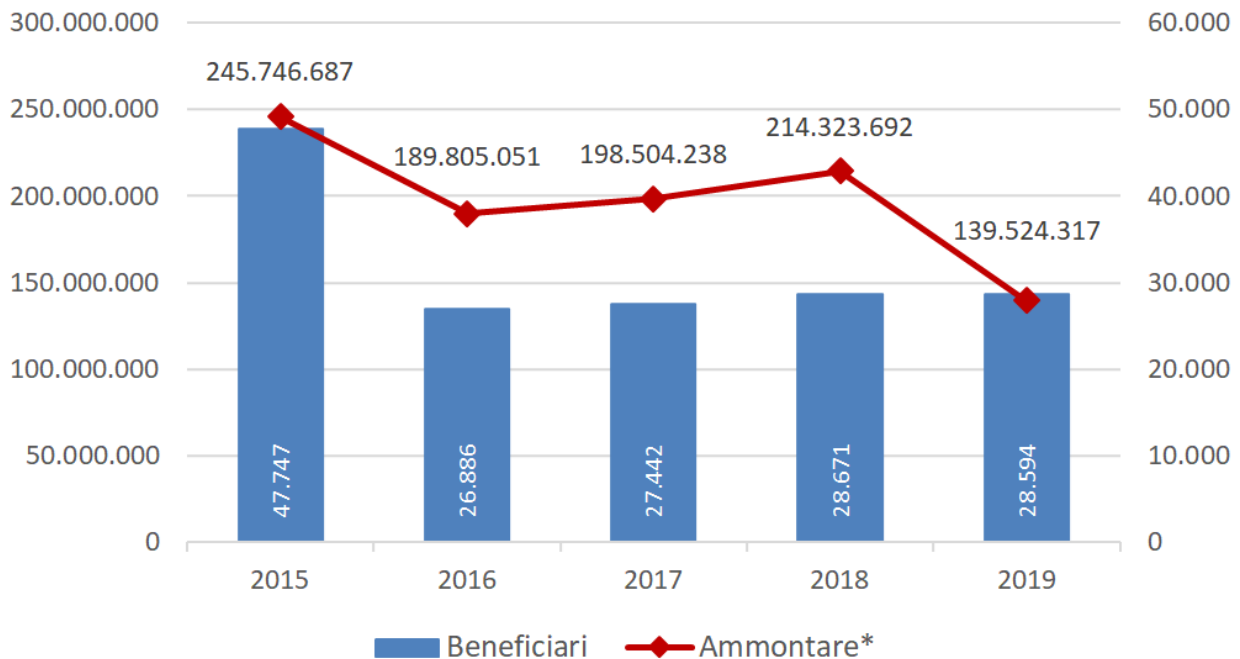
A seguito dell'emergenza epidemiologica Covid-19 l'art. 95, comma 5, del d.l. 19 maggio 2020 n. 34 (cd. decreto Rilancio) ha disposto la revoca del bando ISI 2019 avendo previsto che gli importi stanziati per tale bando e quelli previsti nel bilancio 2020 per la stessa finalità di promozione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (per un importo complessivo di 403 milioni di euro) siano destinati al finanziamento delle misure di sostegno alle imprese per la riduzione del rischio da contagio del virus Covid-19 nei luoghi di lavoro attraverso la sanificazione degli ambienti e l'acquisto di apparecchiature, dispositivi e strumentazioni anti Covid-19.

### Riduzione di premi e contributi

Oltre agli incentivi ISI, tra le leve di una strategia più articolata di misure in materia di prevenzione realizzate dall'Inail rientrano anche le riduzioni del premio assicurativo per le aziende che eseguono interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro ulteriori rispetto a quelli previsti dalla normativa di riferimento.

Nel 2019 le aziende alle quali è stata riconosciuta l'agevolazione sulla base delle Tariffe 2019 sono state n. 28.594 con una riduzione del premio di circa 140 milioni di euro (nel 2018 erano state n. 28.671 con una riduzione del premio di circa 214 milioni di euro).

La riduzione del premio è sensibilmente inferiore a quella degli anni precedenti ed è legata all'entrata in vigore delle nuove tariffe dei premi che hanno registrato una generalizzata riduzione dei tassi medi rispetto a quelli del 2000 (D.I. 12/12/2000).



Fonte: Cruscotto GRA

### 1.2.2. Tutela socio-sanitaria integrativa

Il Testo unico per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di cui al d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni, ha sostanzialmente ridisegnato le competenze dell'Inail in materia di prestazioni sanitarie.

In particolare, è stato previsto che l'Istituto possa erogare, senza oneri aggiuntivi per la finanza pubblica, prestazioni riabilitative in regime non ospedaliero, previo accordo quadro Stato/Regioni e che, al fine di garantire il diritto degli infortunati e tecnopatici a tutte le cure necessarie al recupero dell'integrità psicofisica, l'Inail possa provvedere utilizzando servizi pubblici e privati, d'intesa con le Regioni interessate.

L'Accordo è stato sancito il 2 febbraio 2012.

A partire dal mese di febbraio 2013, l'Inail ha sottoscritto, con tutte le Regioni, un Protocollo d'intesa (per il recepimento dell'Accordo quadro) e le Convenzioni attuative che contengono l'elenco delle strutture sanitarie pubbliche e/o private accreditate delle quali l'Inail può avvalersi per l'erogazione delle prestazioni riabilitative che non rientrano nei livelli essenziali di assistenza ed i cui oneri sono a suo carico nonché il nomenclatore tariffario regionale in cui sono definite le condizioni che poi dovranno



essere rispettate da dette strutture nell'erogazione delle prestazioni (tempi di esecuzione e tariffe).

Nel corso del 2019 sono proseguite le attività finalizzate al rinnovo di tali protocolli e delle relative convenzioni attuative in scadenza e alla sottoscrizione degli accordi contrattuali con strutture sanitarie pubbliche e/o private accreditate, finalizzati all'erogazione delle prestazioni integrative riabilitative.

Nell'ambito delle suddette Convenzioni attuative sono state individuate, al 31 dicembre 2019, n. 1.375 strutture pubbliche e private accreditate a fronte delle n. 1.364 strutture individuate l'anno precedente.

A seguito delle Convenzioni sottoscritte, nel 2019 gli accordi contrattuali stipulati con le strutture pubbliche e private accreditate per l'erogazione delle prestazioni sono stati n. 465, con una leggera flessione rispetto all'anno precedente in cui si erano registrate n. 479 unità, a causa di mancati rinnovi da parte di strutture sanitarie non più interessate a rapporti di collaborazione con l'Istituto.

Inoltre, in termini di tutela sanitaria agli assicurati, si rileva che nel 2019:

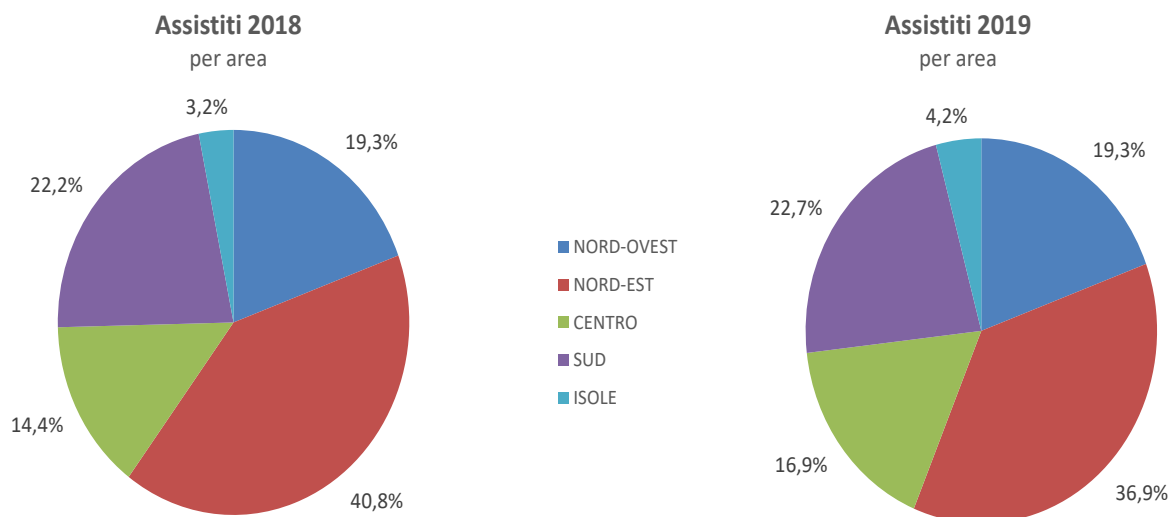
- gli infortunati/tecnopatici che hanno fruito delle prestazioni integrative riabilitative sono stati n. 18.094 a fronte dei n. 15.594 assistiti nel 2018;
- le prestazioni erogate sono state n. 481.315 rispetto alle n. 403.654 del precedente anno;
- la distribuzione delle prestazioni erogate si è maggiormente ripartita sul territorio con il 54,7% al nord, il 30% al sud e il 15,3% al centro;
- l'andamento della spesa ha registrato una crescita di circa il 26,66% rispetto all'anno 2018, tenuto conto che nell'anno 2019 l'importo impegnato è risultato pari a € 7.413.311 a fronte dell'importo di € 5.853.030 impegnato nell'anno 2018.

Il costante incremento delle prestazioni erogate, del numero degli assistiti e del numero degli accordi contrattuali stipulati con le strutture sanitarie ha consentito il consolidamento di una rete riabilitativa, costituita sia da strutture Inail che erogano direttamente le prestazioni sia da strutture esterne di cui l'Istituto si avvale; ciò consente di garantire agli infortunati sul lavoro e ai tecnopatici la continuità assistenziale, la tempestività e l'omogeneità delle prestazioni su tutto il territorio nazionale.

### Distribuzione regionale degli assistiti

REGIONI	2018		2019	
PIEMONTE	0	-	77	0,4%
S.R. AOSTA	17	0,1%	86	0,5%
LOMBARDIA	1.695	10,9%	1.718	9,5%
DIR. P.LE TRENTO	7	0,0%	0	0,0%
DIR. P.LE BOLZANO	31	0,2%	28	0,2%
VENETO	3.700	23,7%	3.694	20,4%
FRIULI V.G.	262	1,7%	327	1,8%
LIGURIA	1.305	8,4%	1.620	9,0%
EMILIA ROM.	2.367	15,2%	2.632	14,5%
TOSCANA	1.063	6,8%	1.345	7,4%
UMBRIA	129	0,8%	165	0,9%
MARCHE	622	4,0%	588	3,2%
LAZIO	435	2,8%	959	5,3%
ABRUZZO	801	5,1%	1.060	5,9%
MOLISE	224	1,4%	284	1,6%
CAMPANIA	106	0,7%	96	0,5%
PUGLIA	1.395	8,9%	1.321	7,3%
BASILICATA	647	4,1%	775	4,3%
CALABRIA	292	1,9%	566	3,1%
SICILIA	362	2,3%	330	1,8%
SARDEGNA	134	0,9%	423	2,3%
<b>ITALIA</b>	<b>15.594</b>	<b>100,0%</b>	<b>18.094</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Cruscotto PIR

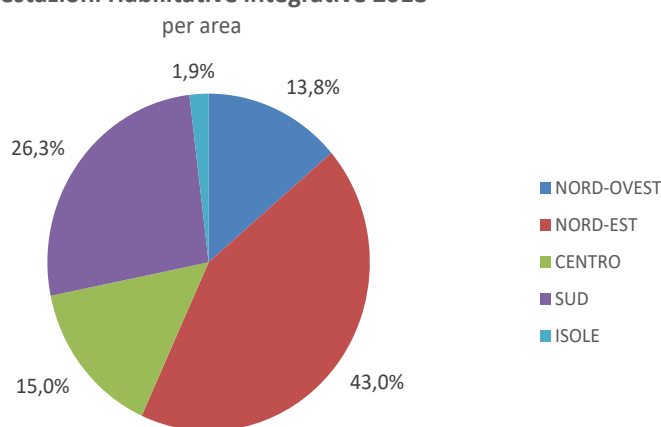


## Numero prestazioni riabilitative integrative

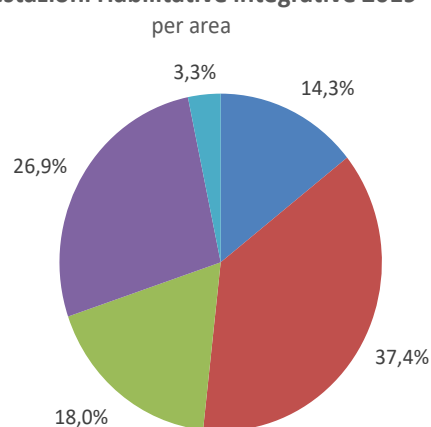
PRESTAZIONI AUTORIZZATE	2018		2019		Variazione
	Numerosità	Ripartizione % per area geografica	Numerosità	Ripartizione % per area geografica	
NORD-OVEST	55.586	13,8%	69.038	14,3%	24%
NORD-EST	173.752	43,0%	180.019	37,4%	4%
CENTRO	60.552	15,0%	86.853	18,0%	43%
SUD	106.069	26,3%	129.690	26,9%	22%
ISOLE	7.695	1,9%	15.715	3,3%	104%
<b>TOTALE</b>	<b>403.654</b>	<b>100%</b>	<b>481.315</b>	<b>100%</b>	<b>19%</b>

Fonte: Cruscotto PIR

Prestazioni riabilitative integrative 2018



Prestazioni riabilitative integrative 2019



### 1.2.3. Reinserimento e integrazione lavorativa

In relazione alle competenze attribuite all'Istituto in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro<sup>1</sup>, si evidenzia che le modifiche apportate al quadro normativo<sup>2</sup> e regolamentare<sup>3</sup> finalizzate a semplificare gli adempimenti posti a carico dei datori di lavoro per l'accesso alle misure di sostegno predisposte dall'Inail, hanno determinato un apprezzabile effetto incentivante.

In particolare, in tale ambito si evidenzia la introdotta possibilità, per il datore di lavoro, di presentare direttamente il progetto all'Istituto per l'approvazione o di chiedere il rimborso delle spese sostenute per gli interventi realizzati per ragioni di necessità e urgenza prima che sia stato attivato il procedimento di elaborazione del progetto o prima che sia stato adottato il provvedimento di autorizzazione.

<sup>1</sup> Cfr. l'articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

<sup>2</sup> Cfr. l'articolo 1, comma 533, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019).

<sup>3</sup> Cfr. la determinazione presidenziale 19 dicembre 2018, n. 527 con cui sono state approvate le modifiche al "Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro" adottato con determinazione del Presidente dell'Inail 11 luglio 2016, n. 258 e la circolare 26 febbraio 2019, n. 6.

A riprova dell'efficacia delle misure di semplificazione messe in atto dall'Istituto, le attività di monitoraggio hanno infatti rilevato, rispetto al biennio precedente, un costante incremento dei progetti personalizzati presi in carico dall'Istituto e della spesa impegnata per gli interventi di reinserimento, che è passata da un importo iniziale di € 44.032 a un importo al 31 dicembre 2019 di € 2.251.049.

Nell'ambito di tale importo concorrono anche i primi progetti elaborati direttamente dai datori di lavoro e i primi rimborsi per gli interventi dagli stessi autonomamente realizzati nei casi di necessità e urgenza.

Inoltre, più in generale, nell'ambito delle strategie "di rete" finalizzate al perseguimento dell'obiettivo, comune a istituzioni, associazioni e parti sociali, di garantire alle persone con disabilità il diritto al lavoro in condizioni di parità con gli altri lavoratori, sono stati sottoscritti specifici accordi tra le Regioni e le Direzioni regionali/provinciali dell'Istituto.

I suddetti accordi, attraverso azioni integrate in materia di collocamento mirato e reinserimento lavorativo, sono finalizzati all'attivazione di stabili forme di collaborazione, con particolare riferimento a percorsi di reinserimento sociale e lavorativo.

In tale contesto, un'attenzione particolare merita il Protocollo recentemente sottoscritto tra la Direzione regionale Lazio dell'Istituto e la Regione Lazio, l'Anmil, le Organizzazioni sindacali, le Organizzazioni datoriali e le Organizzazioni maggiormente rappresentative delle persone con disabilità.

Tale protocollo, per la numerosità e rilevanza dei soggetti coinvolti, ben si configura come un laboratorio in cui attivare saperi e capacità utili ad ampliare la platea dei destinatari degli interventi di reinserimento, consentendo di raggiungere il maggior numero possibile di lavoratori con disabilità che ne hanno diritto.

#### *1.2.4. Politiche patrimoniali*

Gli investimenti (immobiliari e mobiliari) assumono grande rilevanza per un ente assicuratore poiché concorrono alla copertura delle riserve tecniche poste a garanzia del pagamento delle prestazioni economiche.

#### **Investimenti immobiliari**

Gli investimenti immobiliari dell'Istituto, attuati in osservanza della normativa vigente e in applicazione di quanto previsto dal Piano triennale degli investimenti 2018-2020, sono distinti in investimenti a reddito e di tipo istituzionale (iniziative per l'acquisto di immobili da destinare a sedi dell'Istituto, per le attività sia amministrative che sanitarie).

Nell'ambito degli investimenti a reddito si distinguono quelli realizzati indirettamente (tramite la partecipazione a fondi di investimento) da quelli realizzati direttamente:

- Investimenti in forma indiretta

Riguardo gli investimenti in forma indiretta connessi alla partecipazione dell'Inail ai Fondi di investimento immobiliari chiusi "i3-core", "i3-Inail" e "i3-Università" – gestiti da InvImit Sgr SpA – nel corso del 2019 si è attivato il procedimento per un ulteriore conferimento al Fondo "i-3Inail" di 11 immobili mediante sottoscrizione di 30 quote per l'importo complessivo di circa 17,3 milioni di euro. Il procedimento si è concluso in data 20 maggio 2020 con la sottoscrizione dell'atto di apporto con la Sgr Invimit.

Per quanto concerne, invece, gli investimenti nei fondi suddetti attraverso richiami di importi sottoscritti, nel corso del 2019 non vi è stata alcuna uscita dal momento che la Sgr ha modificato, nel corso dell'anno, il "Piano dei richiami" originariamente previsto rinviandoli tutti al 2020.

Nel corso del 2019 sono invece proseguiti gli investimenti nel Fondo QuattroR – al quale l'Inail partecipa avendo sottoscritto, nel marzo 2017, 40 mila quote per un valore complessivo di 200 milioni di euro – con richiami per circa 25 milioni.

- Investimenti in forma diretta

Con riferimento alle iniziative di acquisto di immobili da destinare in locazione passiva alle Pubbliche amministrazioni, nel corso del 2019 sono stati acquistati un compendio immobiliare sito in Roma, destinato ad ospitare uffici del Ministero dell'interno (per un importo di 109,5 milioni di euro) ed un compendio immobiliare sito in Lucca, da locare al Comando regionale della Guardia di finanza (per un importo di circa 6,3 milioni di euro).

Nell'ambito del programma di interventi avviato con la "legge di bilancio 2015" continua il percorso di realizzazione delle "iniziative immobiliari a elevata utilità sociale" per le quali si sottolinea la complessità dell'istruttoria tecnica connaturata alla natura di tali investimenti.

A questi fini sono stati avviati due cantieri nel corso del 2019 per la costruzione di una nuova scuola secondaria a Vaprio d'Adda, in provincia di Milano, e per la realizzazione di una casa di riposo nel Comune di Pederobba in provincia di Treviso.

È proseguito inoltre l'*iter* istruttorio delle restanti 33 iniziative ancora attive per questa linea di investimento. In particolare tre di questi investimenti (due scuole nei comuni di Monteprandone e Morrovalle e un ostello nel Comune di Costermano sul Garda) sono stati già autorizzati e si è in procinto di pubblicare le gare di appalto per la costruzione delle opere.

Con riferimento alla realizzazione di scuole innovative ai sensi dell'art. 1, commi 153 e seguenti della legge 13 luglio 2015, n. 107 (cd. "la buona scuola"), sono proseguite le istruttorie relative a tutte le 56 iniziative inserite nel programma di investimenti immobiliari in argomento.

Nel piano di interventi di razionalizzazione degli immobili a uso istituzionale, finalizzato ad abbattere i costi delle locazioni passive, si segnala che a settembre 2019 è stato stipulato l'atto preliminare di acquisto dell'immobile da destinare alla Sede regionale di Aosta e, a dicembre 2019, è stato acquistato a Bologna l'immobile ex Fip che ospita gli uffici della Direzione regionale Emilia-Romagna.

### **Investimenti mobiliari**

Per quanto concerne l'acquisto di titoli di stato per il mantenimento del *plafond* autorizzato dal Mef di € 1.000.000.000, dal momento che nel corso dell'anno 2019 sono scaduti titoli per soli € 14.000.000 circa ed in ragione delle condizioni del mercato che garantivano rendimenti particolarmente bassi, si è ritenuto opportuno rinviare tali investimenti al 2020, anno in cui scadranno titoli per un valore nominale di € 56.000.000 con l'obiettivo di investire l'importo complessivo di € 70.000.000 circa.

### **Politiche di alienazione**

Per quanto riguarda l'alienazione di immobili ad uso abitativo, l'Istituto ha continuato nel programma di dismissione delle unità retrocesse dalla gestione SCIP 1 e SCIP 2 ai sensi dell'art. 43-*bis* del decreto legge n. 207/2008, convertito dalla legge n. 14/2009.

Nel 2019 sono state cedute n. 292 unità immobiliari (di cui n. 32 residenziali e n. 260 commerciali) per un incasso complessivo di circa 13 milioni di euro.

#### *1.2.5. Attività di ricerca*

L'attività di ricerca ha l'obiettivo di elevare gli *standard* degli strumenti protesici e riabilitativi per gli assistiti Inail e di migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori.

Nel campo protesico e riabilitativo l'anno 2019 ha visto proseguire e intensificarsi le attività di ricerca in collaborazione con partner pubblici e privati.

Alle consolidate collaborazioni con l'Istituto italiano di tecnologia, la Scuola superiore Sant'Anna di Pisa, il Consiglio nazionale delle ricerche, l'Università Campus *bio*-medico di Roma, il Politecnico di Milano e l'Istituto ortopedico Rizzoli di Bologna, si sono aggiunti nuovi rapporti di partenariato. Ai progetti in corso si sono affiancate ulteriori attività di ricerca in materia di riabilitazione robotica, di protesica di arto inferiore e arto superiore, di chirurgia e riabilitazione, di sistemi di valutazione delle abilità residue della persona disabile.

Speciale menzione merita la stipula da parte del Centro protesi, nel mese di dicembre 2019, di un contratto di ricerca con la *Northwestern university* di Chicago, che vede anche la collaborazione del *Minneapolis Veteran affairs*, finanziato per 2,5 milioni di dollari dal Dipartimento della difesa degli Stati Uniti d'America, per sviluppare studi comparativi sulle tecniche idrostatiche di realizzazione di invasature.

Nel campo prevenzionale elemento di forza è la valorizzazione di una rete di eccellenza per l'incremento di studi e conoscenze nelle tematiche di interesse per

l'Istituto. Con cadenza collegata alla ciclicità della pianificazione, vengono pubblicizzati Bandi di Ricerca in Collaborazione (BRiC) per la realizzazione di partenariati su tematiche attuative del Piano nel primo anno del ciclo e, laddove opportuno sulla base di settori emergenti di interesse, su tematiche funzionali ai diversi ambiti della *mission* istituzionale, che costituiscono un ponte con i programmi del piano in corso di predisposizione, nell'ultimo anno del ciclo.

Nel 2019 quindi:

- sono state portate a compimento le 61 attività di ricerca in collaborazione, di durata biennale, affidate a Enti di ricerca pubblici, Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, Università e/o Dipartimenti universitari con il Bando BRiC 2016, parte integrante del Piano della ricerca discrezionale 2016-2018;
- è stato dato avvio ai 14 progetti di ricerca del Bando BRiC 2018 per lo sviluppo di tematiche nei tre ambiti core della *mission* istituzionale (reinserimento lavorativo, tutela assicurativa e prevenzione) che costituiscono anello di congiunzione tra i programmi della ricerca discrezionale del PAR 2016-2018 e quelli della ricerca scientifica del PAR 2019-2021;
- è stato attivato il Bando BRiC 2019 per l'affidamento di 64 ricerche in collaborazione finalizzate al raggiungimento degli obiettivi programmati dall'Istituto e al consolidamento della rete scientifica in attuazione del PAR 2019-2021.

Complessivamente negli ultimi quattro anni sono stati attivati progetti in partenariato per un totale di circa 35,8 milioni di euro.

In attuazione della Terza missione, cioè le iniziative di trasferibilità dei risultati e dei prodotti delle attività di ricerca, sono proseguite le attività finalizzate alla strutturazione organizzativa e funzionale dei *competence center*, validati dal Ministero dello sviluppo economico al fine di facilitare il trasferimento tecnologico verso le Pmi italiane e colmare il *gap* informativo/formativo tra le soluzioni tecnologiche disponibili e la mancanza di adeguate professionalità dei lavoratori mediante attività di orientamento, formazione, innovazione e supporto alle imprese interessate a sviluppare progetti innovativi per realizzare nuovi prodotti, processi o servizi attraverso tecnologie avanzate.

L'Istituto, che partecipa con la finalità di promuovere e realizzare progetti di ricerca applicata, di trasferimento tecnologico in tema di salute e sicurezza sul lavoro 4.0 e di formazione, è membro di Made, Artes 4.0 e Cyber 4.0, i cui Atenei capofila sono, rispettivamente, il Politecnico di Milano, la Scuola superiore Sant'Anna di Pisa e l'Università Sapienza di Roma. A fine 2019 sono stati pubblicati dai centri i primi bandi pubblici per il finanziamento di progetti di Ricerca industriale e Sviluppo sperimentale nelle tematiche dell'Industria 4.0, con l'obiettivo di abbreviare i tempi del trasferimento tecnologico dal mondo della ricerca alle Pmi italiane, favorendo il *network* e le collaborazioni tra imprese e mondo della ricerca.

Le proposte sono state valutate, in particolare, sotto il profilo dell'effettiva capacità dei progetti di produrre impatto non solo sulla competitività del proponente ma anche sul settore produttivo di riferimento, in modo che la ricerca generi risultati di innovazione

concreti e diffusi. Su *input* dell'Istituto, che ha collaborato alla predisposizione tecnica dei bandi, nei parametri per la definizione delle graduatorie è stata inserita anche la capacità dei progetti di produrre ricadute positive ai fini della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Nel 2019 l'Istituto è stato invitato ad aderire anche alle attività del centro di competenza Start 4.0, condotto dal Cnr e dall'Università di Genova, per la sicurezza e l'ottimizzazione delle infrastrutture strategiche.

Con tale partecipazione, formalizzata nel mese di marzo 2020, l'Inail è l'unico Ente - insieme al Cnr - a prendere parte a 4 degli 8 *competence center* validati dal Ministero dello sviluppo economico.



## 2. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

La misurazione e valutazione della *performance* per l'anno 2019 ha riguardato:

- le Direzioni territoriali;
- le Strutture regionali;
- le Strutture centrali;
- l'Istituto nel suo complesso;
- il personale.

### 2.1. Misurazione della *performance* delle unità organizzative

Per ciascuna tipologia di unità organizzativa (Strutture centrali, Strutture regionali, Direzioni territoriali) sono stati oggetto di misurazione della *performance* i risultati:

- gestionali e/o di produzione;
- di *customer satisfaction esterna*;
- di *customer satisfaction* interna (esclusivamente per le Strutture centrali).

#### 2.1.1. *Obiettivi gestionali*

Gli obiettivi gestionali sono differenziati per tipologia di struttura.

#### **A. Obiettivi delle Strutture centrali**

Nell'allegato n. 1 è rendicontato il grado di realizzazione degli obiettivi delle Strutture centrali.

In particolare, vi sono riportati:

- gli obiettivi di *performance*;
- l'indicatore attraverso il quale si misura il loro conseguimento;
- il *target* per l'anno 2019;
- il risultato conseguito nell'anno 2019.

Tra tali obiettivi si sottolinea l'applicazione delle nuove Tariffe dei Premi Inail per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, che sono state aggiornate dopo 20 anni al fine di adeguarle ai profondi cambiamenti avvenuti nel mondo del lavoro.

In particolare con i decreti interministeriali del 27 febbraio 2019 sono state approvate, con effetto dal 1° gennaio 2019, le nuove Tariffe dei premi delle gestioni "Industria", "Artigianato", "Terziario" ed "Altre attività", la Tariffa dei premi speciali unitari per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei titolari di aziende artigiane, dei soci di società fra artigiani lavoratori, nonché la Tariffa dei premi della gestione Navigazione.

Con i predetti decreti sono state anche approvate le modalità di applicazione delle nuove Tariffe dei Premi.

In linea generale, la revisione ha comportato un aggiornamento del nomenclatore tariffario, reso più aderente agli attuali fattori di rischio e un abbattimento dei tassi medi, rispetto a quelli del d.m. 12/12/2000 del 32,72%, con un minor onere per le imprese stimato, a regime, in 1.700 milioni di euro, superando quindi di circa 500 milioni annui la riduzione lineare applicata fino al 2019 (legge n. 147/2013).

Oltre alla riduzione del costo del lavoro, la revisione delle Tariffe ha consentito di introdurre significative novità sul fronte delle prestazioni, con un complessivo miglioramento del livello delle tutele erogate agli infortunati ed ai malati professionali, quantificabili economicamente in circa 110 milioni medi annui.

## **B. Obiettivi delle Strutture regionali**

Nell'allegato n. 2 è esposto il grado di realizzazione degli obiettivi di *performance* delle Strutture regionali e vi sono riportati:

- gli obiettivi di *performance*;
- gli indicatori attraverso i quali si misura il loro conseguimento;
- il *target* negoziato per l'anno 2019;
- il risultato conseguito nell'anno 2019;
- la percentuale di accostamento del risultato conseguito rispetto al *target* negoziato.

## **C. Obiettivi delle Direzioni territoriali**

Nell'allegato n. 3 è esposto il grado di realizzazione degli obiettivi di *performance* delle Direzioni territoriali e vi sono riportati:

- gli obiettivi di *performance*;
- gli indicatori attraverso i quali si misura il loro conseguimento;
- il *target* negoziato per l'anno 2019;
- il risultato conseguito nell'anno 2019;
- la percentuale di accostamento del risultato conseguito rispetto al *target* negoziato.

### 2.1.2. *Obiettivi di Customer satisfaction*

In coerenza con la vigente normativa (art. 8, comma 1, lett. c) ed e), art. 19-*bis*, c. 1, del d.lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni), rafforzata dalle "Linee guida sulla valutazione partecipativa delle amministrazioni pubbliche" rilasciate dal Dipartimento della funzione pubblica alla fine del mese di novembre 2019, gli utenti esterni e interni hanno partecipato alla misurazione della *performance* organizzativa.

Lo strumento utilizzato a tal fine consiste nella rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza mediante indagini di *customer satisfaction* che consentono la misurazione della dimensione di *performance* relativa all'efficacia qualitativa percepita.

#### **A. *Customer satisfaction* esterna**

Il grado di soddisfazione dell'utenza esterna è stato rilevato mediante un'indagine di *Customer satisfaction* svoltasi simultaneamente su tutto il territorio nazionale per circa un mese a partire dal 7 ottobre 2019.

La rilevazione è avvenuta attraverso l'erogazione di un questionario articolato in più blocchi di domande volte a verificare la qualità dei servizi offerti dalle Sedi territoriali, l'utilizzo del portale dell'Istituto e del *Contact center* multicanale per acquisire informazioni o accedere ai servizi offerti.

Il grado di soddisfazione è la sintesi dei giudizi espressi su singoli aspetti; il giudizio qualitativo è stato misurato attraverso una scala Likert<sup>4</sup> a quattro valori.

La somministrazione del questionario e la costituzione del campione è avvenuta attraverso due canali di rilevazione:

- lo sportello, presente solo nelle sedi di tipo A: in questo caso il questionario è compilato in forma cartacea dagli utenti, selezionati casualmente, che nei giorni della rilevazione si recano presso le sedi "classiche" e i dipartimenti territoriali;
- il canale *mail-web* che raggiunge tutti gli utenti per i quali è noto un indirizzo *e-mail*, a mezzo del quale si chiede la compilazione del questionario.

Il campione relativo all'anno 2019 è costituito da n. 21.120 questionari, n. 1.086 in meno rispetto al 2018; il calo è imputabile quasi totalmente al decremento della raccolta mediante *mail-web* che passa da n. 4.742 questionari a n. 3.672, mentre per lo sportello si è passati da n. 17.464 questionari nel 2018 a n. 17.448 nel 2019.

---

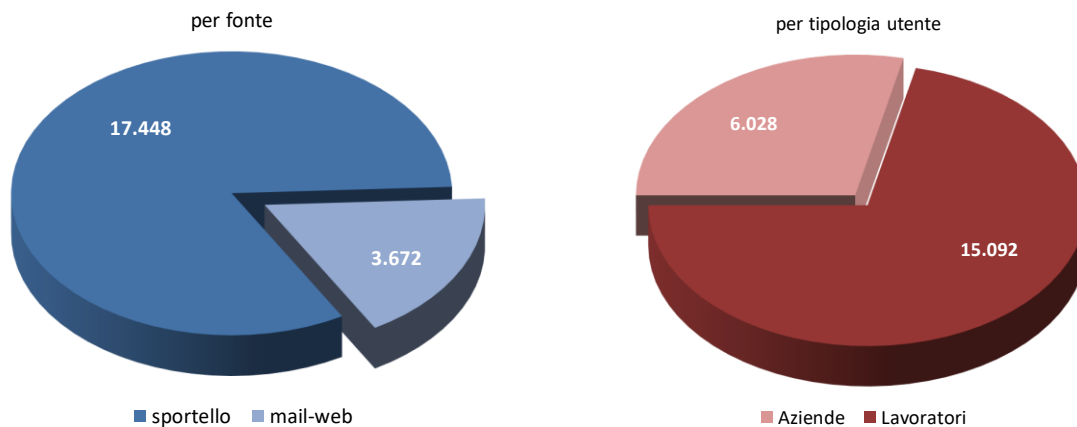
<sup>4</sup> Tale tecnica consiste nel mettere a punto un certo numero di affermazioni per raccogliere il giudizio dell'utenza, che può essere positivo o negativo rispetto ad uno specifico aspetto. Per quantificare il livello di soddisfazione sul singolo aspetto si utilizza come indicatore sintetico la media dei giudizi espressi relativamente alla singola affermazione; per valutare invece il complesso dei servizi si calcola una media ponderata delle medie relative ai singoli aspetti, con pesi pari alla numerosità delle risposte.

**Questionari per fonte e utente**

Fonte	Numero di questionari		
	Aziende	Lavoratori	Totale
sportello	3.569	13.879	17.448
mail-web	2.459	1.213	3.672
<b>totale</b>	<b>6.028</b>	<b>15.092</b>	<b>21.120</b>

Fonte: elaborazione CSA

**Totale questionari**

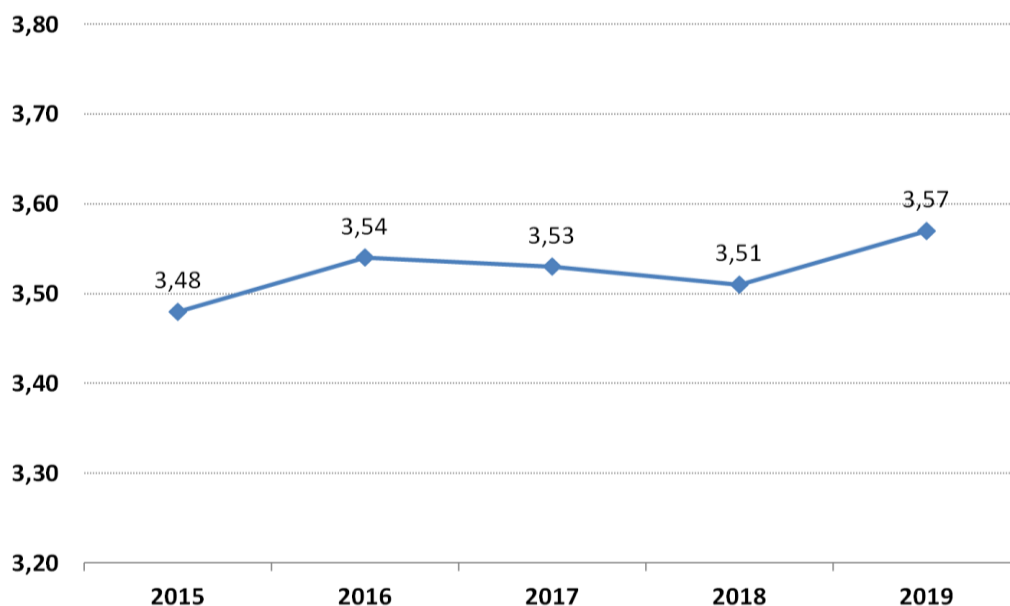


Pertanto, lo strumento più utilizzato è stato lo sportello (82,6%), mentre il canale *web-mail*, che per il 2019 ha visto una riduzione di poco più di n. 1.000 questionari rispetto all'anno precedente, è ancora largamente sottoutilizzato nonostante siano state inviate richieste a n. 76.700 aziende e a n. 54.200 lavoratori.

Nel 2019 il giudizio medio rilevato dall'Istituto sul complesso dei servizi erogati è stato pari a 3,57, l'1,71% in più rispetto al 3,51 dell'anno precedente, e comunque superiore al *target* programmato pari a 3,30.

Nell'allegato n. 4 sono riportati i punteggi conseguiti dalle Strutture regionali e dalle Direzioni territoriali confrontati con quelli dell'anno precedente.

Nel grafico sottostante, invece, si dà evidenza dell'andamento del grado di soddisfazione dell'utenza registrato nell'ultimo quinquennio a livello di Istituto.



## **B. Customer satisfaction interna**

La rilevazione di *Customer satisfaction* condotta sui servizi strumentali e di supporto, rivolta ad utenti interni, si è svolta nel periodo compreso tra il 25 novembre e il 9 dicembre 2019. La rilevazione è stata preceduta da una prima indagine a carattere sperimentale condotta all'inizio del 2019 (periodo 21 gennaio – 4 febbraio).

Lo strumento utilizzato per la misurazione del grado di soddisfazione è costituito da un questionario, che è stato inviato a tutto il personale Inail con contratto a tempo indeterminato e determinato.

Il questionario, composto da 24 domande chiuse più una aperta, ha indagato la qualità dei servizi in termini di:

- aspetti concreti circa la Sede di lavoro (es. sicurezza degli impianti);
- aspetti inerenti il personale circa il sistema di valutazione, la formazione, le attitudini personali, l'organizzazione del lavoro;
- collaborazione e scambio di informazioni tra strutture/uffici e facilità di reperimento di materiale utile allo svolgimento della propria attività;
- strumenti di lavoro (es. portale del dipendente o assistenza per problemi operativi e procedurali);
- servizi rivolti all'utente esterno (es. servizi *on-line* e materiale comunicativo);
- senso di appartenenza all'Inail.

Per ciascuna domanda l'utente ha dato una delle seguenti risposte, alle quali è associato un valore numerico compreso tra 1 e 4:

- Per niente d'accordo;
- Poco d'accordo;

- Abbastanza d'accordo;
- Molto d'accordo.

L'indagine ha coinvolto n. 8.735 dipendenti (il personale in forza nel periodo della rilevazione) ai quali è stato inviato il *link* per accedere al questionario da compilare. Al termine del periodo di rilevazione 2.671 dipendenti (il 31% del personale coinvolto) ha partecipato all'iniziativa. Il campione così costituito, pari a circa un terzo della popolazione, si ritiene rappresentativo della popolazione stessa.

Il giudizio medio espresso dal campione è risultato pari a 2,79, più elevato del *target* fissato apri a 2,60, ma lievemente inferiore rispetto a quello ottenuto dalla somministrazione del questionario nell'indagine sperimentale (2,86).

## 2.2. Valutazione della *performance* delle unità organizzative

Nell'allegato n. 5 è esposto l'esito della valutazione della *performance* delle unità organizzative. Per ciascuna unità è riportato il dettaglio degli elementi che concorrono alla determinazione del risultato di *performance*.

Dall'esame di tale allegato risulta che n. 19 Direzioni territoriali e n. 8 Strutture regionali hanno ottenuto un punteggio di *performance* inferiore a 100.

Di seguito si fornisce l'elenco di tali Strutture:

- Direzione territoriale di Cuneo, Direzione territoriale Torino Centro - Torino Sud, Direzione territoriale Bergamo, Direzione territoriale Monza Brianza, Direzione territoriale Padova - Rovigo, Direzione territoriale Trieste - Gorizia , Direzione territoriale Udine - Pordenone, Direzione territoriale Genova, Direzione territoriale Latina - Frosinone, Direzione territoriale Roma Tuscolano, Direzione territoriale Roma Nomentano - Rieti, Direzione territoriale Roma Laurentino, Direzione territoriale Chieti - Pescara, Direzione territoriale Caserta, Direzione territoriale Nola, Direzione territoriale Salerno, Direzione territoriale Lecce - Brindisi, Direzione territoriale Taranto, Direzione territoriale Cosenza;
- D.R. Piemonte, D.P. Bolzano, D.R. Friuli Venezia Giulia, D.R. Liguria, D.R. Lazio, D.R. Campania, D.R. Calabria, D.R. Sardegna.

Tale scostamento è riconducibile, per le Direzioni territoriali, alla circostanza che gli obiettivi di produzione dell'Area Aziende sono stati significativamente penalizzati dalle ripetute interruzioni della procedura GRA (gestione rapporto assicurativo) registrate nella prima metà dell'anno, resesi necessarie per consentire le operazioni di adeguamento alle nuove tariffe dei premi ordinarie della polizza dipendenti, dei premi speciali unitari artigiani e dei premi relativi al settore marittimo, in vigore dal 1° gennaio 2019.

Per le Strutture regionali, sul punteggio conseguito hanno inciso anche i tempi eccessivamente lunghi impiegati nella validazione contabile del pagamento dei certificati medici dovuti all'accumulo di arretrato creatosi per effetto della sospensione dei pagamenti effettuata, dal 2016 ai primi mesi del 2018, a seguito dei chiarimenti

resi dai Ministeri vigilanti e dal Ministero della salute circa la correttezza della corresponsione dei compensi per la compilazione e la trasmissione dei certificati medici di infortunio e malattia professionale in modalità telematica.

### 2.3.Valutazione della *performance* dell'Istituto nel suo complesso

Per l'anno 2019 la valutazione della *performance* dell'Istituto nel suo complesso è rappresentata dalla media (ponderata sulla base del peso definito nel Sistema di misurazione e valutazione della *performance*) dei risultati di *performance* delle Strutture centrali, delle Strutture regionali e delle Direzioni territoriali.

Elementi che concorrono alla determinazione del risultato di <i>performance</i>	Risultato	Peso	Punteggio attribuito
Media dei punteggi conseguiti dalle Direzioni territoriali	99,58	40	39,83
Media dei punteggi conseguiti dalle strutture regionali	99,34	30	29,80
Media dei punteggi conseguiti dalle strutture centrali	100	30	30,00
<b>Punteggio complessivamente conseguito</b>			<b>99,63</b>

#### 2.3.1. Lo stato di salute dell'Ente

A decorrere dalla Relazione sulla *performance* per l'anno 2020 la *performance* organizzativa dell'Istituto nel suo complesso sarà misurata attraverso autonomi indicatori che sono stati oggetto di sperimentazione nel 2019 e dei quali si rendiconta il grado di realizzazione al 31 dicembre 2019.

Tali indicatori appartengono alle seguenti quattro tipologie: stato delle risorse, efficienza, efficacia e impatto.

## Stato delle risorse

Obiettivi	Indicatori	Risultato	
		2018	2019
Promuovere le pari opportunità (1)	Percentuale di posizioni di responsabilità ricoperte da dipendenti donna	43,74%	44,37%
	Percentuale delle donne in forza	61,34%	61,64%
Ottimizzare la capacità di programmazione economico finanziaria delle Strutture (2)	Percentuale del numero delle voci di spesa discrezionale impegnate per il loro intero ammontare (3)	21,74%	43,48% (4)
Modernizzazione e miglioramento organizzativo (1)	Numerosità del personale	8.817	8.573
	Età media del personale	53,06	53,63
	Cessazioni dal servizio	341	360
	Personale acquisito	119	116
	Turnover del personale	-222	-244
	Percentuale del personale con contratto part-time	5,16%	5,11%
	Percentuale dei personale in telelavoro	5,83%	3,97%
	Percentuale dei partecipanti a corsi formativi	58,56%	83,50%
	Percentuale dei laureati	43,01%	44,07%

Fonte: (1) sistema HR

(2) sistema Contabilità

(3) sono conteggiate le voci di spesa per le quali gli impegni registrati rappresentano almeno l'85% del valore previsionale

(4) dati di preconsuntivo

## Efficienza

Obiettivi	Indicatori	Risultati	
		2018	2019
Razionalizzare l'utilizzo delle risorse economico-finanziarie (1)	Rapporto tra le spese per acquisto di beni e servizi e le spese per le prestazioni istituzionali	4,44%	4,81% (3)
	Rapporto tra le spese generali di amministrazione e le spese per le prestazioni istituzionali	17,35%	N.D.
Garantire la copertura delle riserve tecniche (1)	Percentuale di copertura delle riserve tecniche	104,80%	N.D.
Ridurre i tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi (2)	Tempo medio di emissione del certificato assicurativo	3,69 gg.	5,04 gg.
	Tempo medio di emissione del provvedimento di variazione ditta	3,98 gg.	8,98 gg.
	Tempo medio di emissione del provvedimento di cessazione ditta	2,59 gg.	3,42 gg.
	Tempo medio di definizione degli infortuni	11,17 gg.	10,24 gg.
	Tempo medio di costituzione delle rendite dirette normali da infortunio	12,47 gg.	15,27 gg.
	Tempo medio di costituzione delle rendite dirette normali da M.P.	91,50 gg.	91,45 gg.
	Tempo medio di costituzione delle rendite a superstiti	52,85 gg.	59,81 gg.
	Tempo medio di costituzione delle rendite a superstiti ex dirette	28,97 gg.	28,05 gg.

Fonte: (1) sistema Contabilità

(2) sistema PBC - sottosistema Controllo obiettivi di produzione

(3) dati di preconsuntivo



Efficacia			
Obiettivi	Indicatori	Risultati	
		2018	2019
Garantire il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi previsti dalla legge (1)	Percentuale dei certificati di assicurazione rilasciati in 30 gg.	99,95%	98,81%
	Percentuale dei certificati di variazione rilasciati in 30 gg.	99,43%	93,21%
	Percentuale dei certificati di cessazione rilasciati in 30 gg.	99,90%	99,10%
	Percentuale degli infortuni definiti in 30 gg.	92,64%	93,64%
	Percentuale delle rendite dirette normali da infortunio costituite in 120 gg.	98,33%	98,14%
	Percentuale delle rendite dirette normali da malattia professionale costituite in 120 o 180 gg.	95,76%	95,58%
	Percentuale delle rendite a superstiti costituite in 120 gg.	93,40%	91,94%
	Percentuale delle rendite a superstiti ex dirette costituite in 120 gg.	97,85%	98,49%

Fonte: (1) sistema PBC - sottosistema Controllo obiettivi di produzione

Impatto			
Obiettivi	Indicatori	Risultati	
		2018	2019
Sviluppo dei servizi digitali dell'Istituto (1)	Numero dei <i>login</i> al Portale	30.029.918	30.706.998
	Percentuale di incremento del numero dei <i>login</i> al Portale rispetto all'anno precedente	1,84%	2,25%
	Numero delle richieste dei servizi <i>online</i>	15.260.677	17.438.147
	Percentuale di incremento del numero delle richieste dei servizi <i>online</i> rispetto all'anno precedente	-1,40%	14,27%
	Numero dei servizi informativi e dispositivi	262.202	290.600
	Percentuale di incremento del numero dei servizi informativi e dispositivi rispetto all'anno precedente	-55,96%	10,83%

Fonte: (1) elaborazioni DCOD

## 2.4. Valutazione della *performance* individuale

Come previsto dal d.lgs. n. 74/2017 la valutazione della *performance* organizzativa assume un peso prevalente nella valutazione della *performance* complessiva rispetto alla valutazione della *performance* individuale che si è conclusa, per il personale delle Aree del comparto Funzioni centrali, della Ricerca (liv. IV – VIII), dei Dirigenti medici di I e II livello, di Collaborazione sanitaria, Professionisti e dei Funzionari di vigilanza, con gli esiti riportati nel prospetto seguente.

Categorie dipendenti	Numero dipendenti valutati	Dipendenti con valutazione <i>elevata</i> e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione <i>più che adeguata</i> e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione <i>sufficiente</i> e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione <i>insufficiente</i> e % rispetto al totale	
Personale delle Aree F.C.	5.577	2.267	40,65%	3.142	56,34%	164	2,94%	4	0,07%
Funzionari di vigilanza	279	89	31,90%	180	64,52%	9	3,23%	1	0,36%
Personale della collaborazione sanitaria	871	341	39,15%	518	59,47%	12	1,38%	-	0,00%
Medici di I livello	300	155	51,67%	141	47,00%	2	0,67%	2	0,67%
Medici di II livello	96	59	61,46%	37	38,54%	-	0,00%	-	0,00%
Personale comparto Ricerca (liv. IV – VIII)	643	199	30,95%	422	65,63%	21	3,27%	1	0,16%
Professionisti	500	192	38,40%	297	59,40%	8	1,60%	3	0,60%
<b>Totale</b>	<b>8.266</b>	<b>3.302</b>	<b>39,95%</b>	<b>4.737</b>	<b>57,31%</b>	<b>216</b>	<b>2,61%</b>	<b>11</b>	<b>0,13%</b>

Nei prospetti successivi sono, invece, riportati sinteticamente gli esiti della valutazione del personale dirigenziale di I e II fascia (e personale cd. assimilato).

Categorie dipendenti	Numero dipendenti valutati	Valutati con range punteggio 99 - 100 e % rispetto al totale		Valutati con range punteggio 97 - 98,999 e % rispetto al totale		Valutati con range punteggio 94 - 96,999 % rispetto al totale		Valutati con range punteggio 85 - 93,999 e % rispetto al totale		Valutati con range punteggio < 85 e % rispetto al totale	
Dirigenti generali	24	6	25,00%	9	37,50%	8	33,33%	-	0,00%	1	4,17%
Coordinatori generali, Avvocato generale, Sovrintendente san.centrale	7	-	0,00%	1	14,29%	6	85,71%	-	0,00%	-	0,00%
<b>TOTALE</b>	<b>31</b>	<b>6</b>	<b>19,35%</b>	<b>10</b>	<b>32,26%</b>	<b>14</b>	<b>45,16%</b>	<b>-</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>3,23%</b>

Categorie dipendenti	Numero dipendenti valutati	Dipendenti con valutazione <i>elevata (superiore a 100)</i> e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione <i>intermedia (fascia 95 - 100)</i> e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione <i>base (fascia 90 - 94,99)</i> e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione <i>sufficiente (fascia 85 - 89,99)</i> e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione <i>insufficiente (&lt; 85)</i> e % rispetto al totale	
Dirigenti di II fascia	145	96	66,21%	42	28,97%	7	4,83%	-	0,00%	-	0,00%
Responsabili di Struttura non dirigenziale di tipo B	107	70	65,42%	33	30,84%	4	3,74%	-	0,00%	-	0,00%
<b>Totale</b>	<b>252</b>	<b>166</b>	<b>65,87%</b>	<b>75</b>	<b>29,76%</b>	<b>11</b>	<b>4,37%</b>	<b>-</b>	<b>0,00%</b>	<b>-</b>	<b>0,00%</b>

### 3. PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Nell'ambito dello sviluppo delle risorse umane, le innovazioni normative intervenute negli ultimi anni, in relazione alle amministrazioni pubbliche (tra cui, in particolare, il d.lgs. n. 150/2009), considerano la tematica delle pari opportunità una dimensione rilevante della *performance* organizzativa.

All'interno dell'Istituto opera il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità che, anche nel 2019, ha promosso una serie di iniziative in materia di prevenzione, conciliazione vita/lavoro dei dipendenti, pari opportunità e benessere organizzativo, etica e benessere, analisi dell'organizzazione.

In Inail sono presenti già da tempo diversi strumenti di flessibilità lavorativa che coniugano le esigenze dell'Amministrazione con quelle dei dipendenti, quali il telelavoro ed il *part-time*, tesi ad accrescere il benessere organizzativo interno.

Nel mese di settembre 2019 è terminata la sperimentazione - avviata al termine del 2018 - del Lavoro agile (o *smart working*), in attuazione delle disposizioni introdotte dall'art. 14 della legge n. 124/2015.

La sperimentazione ha coinvolto tre Strutture centrali (Direzione centrale risorse umane, Direzione centrale organizzazione digitale, Consulenza tecnica accertamento rischi e prevenzione) e due Direzioni regionali con le relative Sedi afferenti (Lombardia, Toscana) consentendo a circa 360 dipendenti di usufruire del lavoro agile un giorno a settimana.

Tale esperienza si è rilevata utile in quanto ha consentito all'Istituto di attivare nei primi mesi del 2020 fin dagli inizi dell'emergenza Covid-19 per gran parte dei propri dipendenti, in base alle disposizioni normative adottate, il "lavoro agile per emergenza".

Ciò ha permesso non solo di garantire la continuità delle attività istituzionali, comprese le attività ambulatoriali nei confronti dei propri assistiti, ma anche di affrontare le nuove competenze e l'incremento delle attività collegate al contrasto alla pandemia, come la validazione straordinaria dei dispositivi di protezione individuale, i riconoscimenti di infortunio sul lavoro per contagio da Covid-19, il supporto alle attività del Comitato tecnico scientifico, le iniziative informative e di sostegno, in particolare per gli operatori sanitari, e l'analisi delle situazioni di rischio connesse alla gestione della fase 2 dell'emergenza.

## 3.1. Dati di genere

### 3.1.1. Prospettiva interna

Nelle tabelle sottostanti si dà evidenza dello stato delle risorse umane dell'Inail con specifico riferimento alla componente femminile che rappresenta circa il 62% del totale.

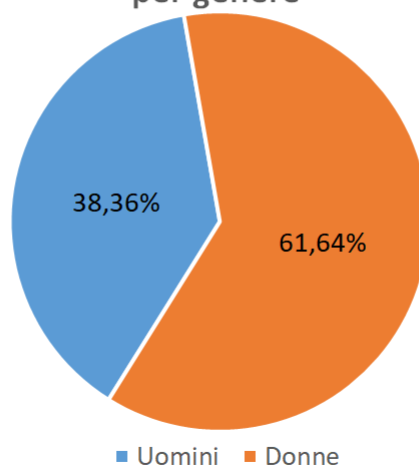
#### A. Ripartizione per genere e categoria

CATEGORIA	2017		2018		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	90	64	87	64	90	65
Medici	245	225	222	224	207	222
Professionisti	316	194	310	197	305	197
Personale delle Aree A-B-C	2.348	4.555	2.278	4.449	2.177	4.324
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	6	1	6	1	6	1
Personale dei livelli I/III - Ricerca	208	144	205	142	202	139
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	311	336	301	331	302	336
<b>TOTALE</b>	<b>3.524</b>	<b>5.519</b>	<b>3.409</b>	<b>5.408</b>	<b>3.289</b>	<b>5.284</b>
	<b>9.043</b>		<b>8.817</b>		<b>8.573</b>	

Fonte: sistema HR

#### B. Composizione percentuale per genere e categoria

Distribuzione del personale per genere



CATEGORIA	2017		2018		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	58,44	41,56	57,62	42,38	58,06	41,94
Medici	52,13	47,87	49,78	50,22	48,25	51,75
Professionisti	61,96	38,04	61,14	38,86	60,76	39,24
Personale delle Aree A-B-C	34,01	65,99	33,86	66,14	33,49	66,51
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	85,71	14,29	85,71	14,29	85,71	14,29
Personale dei livelli I/III - Ricerca	59,09	40,91	59,08	40,92	59,24	40,76
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	48,07	51,93	47,63	52,37	47,34	52,66
<b>TOTALE</b>	<b>38,97</b>	<b>61,03</b>	<b>38,66</b>	<b>61,34</b>	<b>38,36</b>	<b>61,64</b>

Fonte: sistema HR

### C. Età media per genere e categoria

CATEGORIA	2017		2018		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	54,65	55,42	55,52	56,28	55,98	56,47
Medici	57,69	55,10	57,97	55,83	58,36	56,16
Professionisti	55,46	53,29	56,34	54,23	57,23	55,14
Personale delle Aree A-B-C	53,73	51,93	54,20	52,48	54,57	53,07
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	54,66	60,42	55,66	61,42	56,66	62,42
Personale dei livelli I/III - Ricerca	51,32	48,22	52,26	49,16	53,17	49,89
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	48,26	47,82	48,84	48,62	50,07	49,72
<b>MEDIA</b>	<b>53,56</b>	<b>51,80</b>	<b>54,09</b>	<b>52,41</b>	<b>54,60</b>	<b>53,02</b>
	<b>52,93</b>		<b>53,06</b>		<b>53,63</b>	

Fonte: sistema HR

### D. Composizione percentuale delle posizioni di responsabilità per genere e categoria

CATEGORIA	2017		2018		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	58,44	41,56	57,62	42,38	58,06	41,94
Medici	52,13	47,87	49,78	50,22	48,25	51,75
Professionisti	61,96	38,04	61,14	38,86	60,76	39,24
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	85,71	14,29	85,71	14,29	85,71	14,29
<b>TOTALE</b>	<b>57,58</b>	<b>42,42</b>	<b>56,26</b>	<b>43,74</b>	<b>55,63</b>	<b>44,37</b>

Fonte: sistema HR

**E. Composizione percentuale del personale laureato per genere e categoria\***

CATEGORIA	2017		2018		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Medici	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Professionisti	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Personale delle Aree A-B-C	30,84	33,73	31,56	34,73	32,89	35,66
<b>TOTALE</b>	<b>45,85</b>	<b>40,08</b>	<b>46,18</b>	<b>41,15</b>	<b>47,43</b>	<b>42,14</b>

Fonte: sistema HR

\* Nella tabella non sono riportate le informazioni relative al personale del Settore "Ricerca"

**F. Composizione percentuale del personale a tempo indeterminato per genere e categoria**

CATEGORIA	2017		2018		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Medici	100,00	99,56	100,00	100,00	100,00	100,00
Professionisti	98,10	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Personale delle Aree A-B-C	98,42	92,27	99,96	99,97	99,91	99,98
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Personale dei livelli I/III - Ricerca	69,71	53,47	70,73	54,93	70,79	54,68
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	63,99	47,62	64,12	50,15	64,24	51,49
<b>TOTALE</b>	<b>93,81</b>	<b>89,20</b>	<b>95,05</b>	<b>95,74</b>	<b>94,86</b>	<b>95,70</b>

Fonte: sistema HR

**G. Cessazioni dal servizio per genere e categoria**

CATEGORIA	2017		2018		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	4	1	5	2	4	3
Medici	20	8	23	4	19	11
Professionisti	6		6	1	6	1
Personale delle Aree A-B-C	112	188	107	176	130	171
Dirigenti I e II fascia - Ricerca						
Personale dei livelli I/III - Ricerca	1	3	2	1	3	4
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	10	12	9	5	4	4
<b>TOTALE</b>	<b>153</b>	<b>212</b>	<b>152</b>	<b>189</b>	<b>166</b>	<b>194</b>
	<b>365</b>		<b>341</b>		<b>360</b>	

Fonte: sistema HR

## H. Turnover per genere e categoria

CATEGORIA	2017		2018		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	-2		-3	-1	-2	-2
Medici	-7	6	-10	10	-19	-8
Professionisti	-4	1	-4	0	-6	3
Personale delle Aree A-B-C	-62	-81	-57	-69	-91	-102
Dirigenti I e II fascia - Ricerca					0	0
Personale dei livelli I/III - Ricerca	59	66	58	68	-2	-4
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	99	153	100	160	-4	-4
<b>TOTALE</b>	<b>83</b>	<b>145</b>	<b>84</b>	<b>168</b>	<b>-124</b>	<b>-117</b>
	<b>228</b>		<b>252</b>		<b>-241</b>	

Fonte: sistema HR

## I. Part-time per genere e categoria

CATEGORIA	2017		2018		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Medici		1		1		1
Professionisti	6		6		6	
Personale delle Aree A-B-C	36	352	38	354	39	342
Personale dei livelli I/III - Ricerca	5	5	7	5	7	6
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	8	24	9	27	6	23
<b>TOTALE</b>	<b>55</b>	<b>382</b>	<b>60</b>	<b>387</b>	<b>58</b>	<b>372</b>
	<b>437</b>		<b>447</b>		<b>430</b>	

Fonte: sistema HR

## L. Telelavoro per genere e categoria

CATEGORIA	2017		2018		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Medici			1			
Professionisti	14	5	12	5	8	4
Personale delle Aree A-B-C	99	352	96	353	61	246
Personale dei livelli I/III - Ricerca				1	1	1
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	6	9	7	30	3	10
<b>TOTALE</b>	<b>119</b>	<b>366</b>	<b>116</b>	<b>389</b>	<b>73</b>	<b>261</b>
	<b>485</b>		<b>505</b>		<b>334</b>	

Fonte: sistema HR

### 3.1.2. Prospettiva esterna

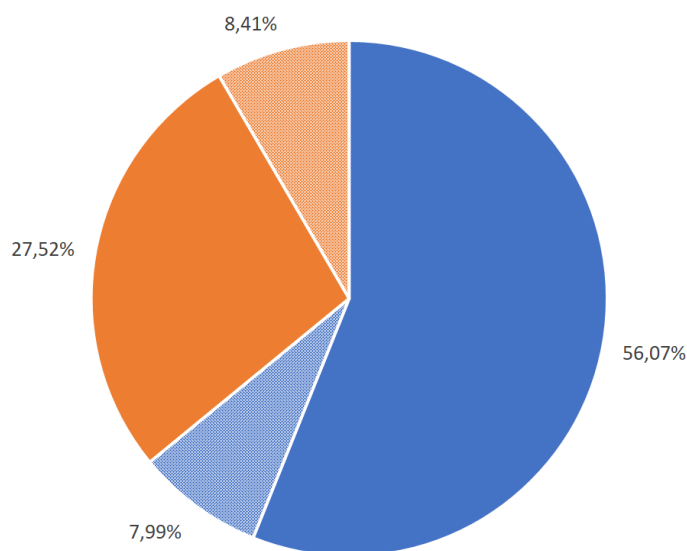
Nelle tabelle successive si dà evidenza della ripartizione, per genere e modalità di accadimento, delle denunce di infortunio e malattia professionale nel triennio – 2017 – 2019.

#### A. Denunce di infortunio per modalità di accadimento e genere

Denunce di infortunio	2017		2018		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
In occasione di lavoro	358.098	176.826	340.145	165.816	335.517	164.681
In itinere	48.374	52.418	46.979	50.121	47.816	50.338
<b>TOTALE</b>	<b>406.472</b>	<b>229.244</b>	<b>387.124</b>	<b>215.937</b>	<b>383.333</b>	<b>215.019</b>
	<b>635.716</b>		<b>603.061</b>		<b>598.352</b>	

Fonte: EDH

#### Denunce di infortunio



■ Uomini - In occasione di lavoro ■ Uomini - In itinere ■ Donne - In occasione di lavoro ■ Donne - In itinere

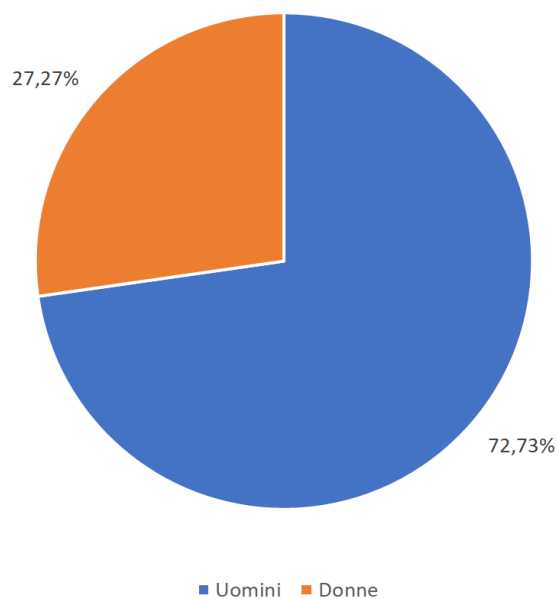


## B. Denunce di malattia professionale per genere

Denunce di malattie professionali	2017		2018		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Ripartizione per genere	41.301	15.547	42.550	15.701	43.661	16.369
<b>TOTALE</b>	<b>56.848</b>		<b>58.251</b>		<b>60.030</b>	

Fonte: EDH

Denunce malattie professionali





## 4. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

### 4.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il processo di misurazione e valutazione della *performance* delle unità organizzative è stato gestito dalla Direzione centrale programmazione bilancio e controllo.

La misurazione del grado di realizzazione degli obiettivi è avvenuta periodicamente nel corso dell'anno, con cadenza mensile o trimestrale (in relazione alla tipologia di obiettivo), con l'ausilio degli applicativi informatici che supportano il controllo di gestione. Gli esiti di tale misurazione vengono esposti nella "Relazione trimestrale sull'andamento produttivo e profili finanziari", che è il documento previsto dal d.lgs. n. 479/1994, con la funzione di informare l'organo di indirizzo politico strategico circa l'andamento gestionale.

Nella fase di valutazione sono state analizzate le cause degli eventuali scostamenti riscontrati tra il *target* e il risultato realizzato.

Gli applicativi informatici utilizzati a supporto delle attività di misurazione e valutazione sono stati:

- il sistema "Programmazione bilancio e controllo – sottosistema Programmazione direzionale e gestionale", per la consuntivazione degli obiettivi delle strutture centrali;
- il sistema "Programmazione bilancio e controllo – sottosistema Controllo obiettivi di produzione", per la consuntivazione degli obiettivi delle Strutture regionali e delle Direzioni territoriali;
- l'applicativo "Orso" (Obiettivi risultati scostamenti opportunità), per l'analisi degli scostamenti tra il *target* e il risultato.

### 4.2. Punti di forza e di debolezza

I punti di forza del ciclo di gestione della *performance* all'interno dell'Istituto sono:

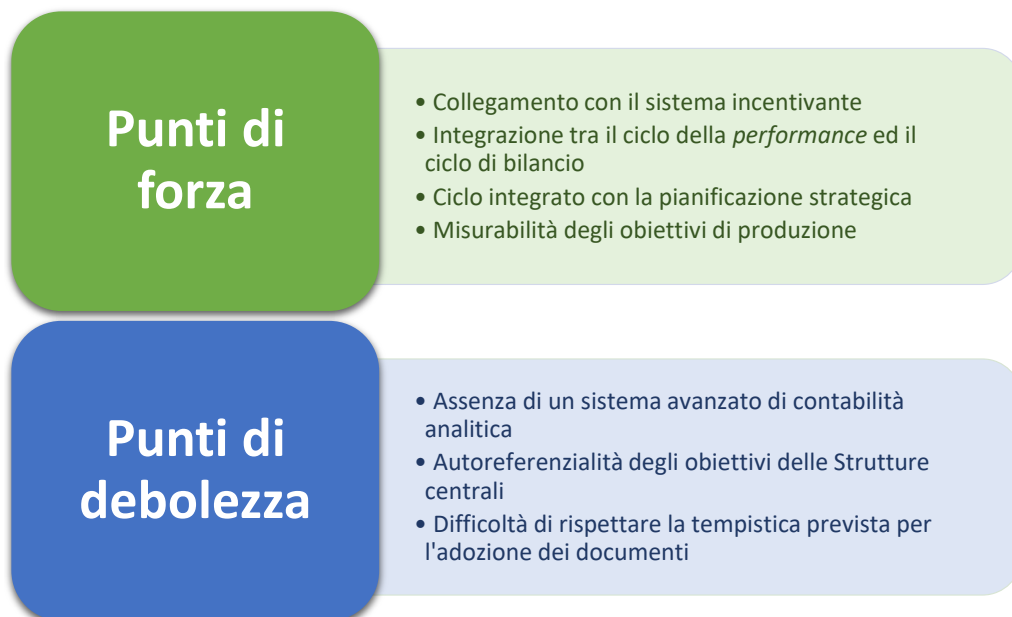
- il collegamento con il sistema incentivante;
- l'integrazione tra il ciclo della *performance* ed il ciclo di bilancio;
- l'integrazione tra la pianificazione strategica e la programmazione gestionale ai seguenti livelli:
  1. coerenza dei contenuti;

2. coordinamento dei soggetti coinvolti;
  3. integrazione degli strumenti di reportistica e dei sistemi informativi a supporto;
- la definizione degli obiettivi di produzione, all’esito di un processo di negoziazione che coinvolge tutte le strutture, e la loro misurabilità mediante sistemi automatizzati.

Tra i punti di debolezza – sui quali comunque l’Istituto è attivamente impegnato per il loro superamento anche per impulso dell’Oiv - si segnalano:

- assenza di un sistema avanzato di contabilità analitica che impedisce una dettagliata analisi dei costi;
- assenza di obiettivi delle strutture centrali misurabili mediante indicatori quali-quantitativi alimentati automaticamente dalle procedure informatiche;
- difficoltà di rispettare i tempi previsti dalla legge per l’adozione dei documenti del ciclo di gestione della *performance*.

Lo schema di seguito riepiloga i principali punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della *performance*.



## 5. COLLEGAMENTO CON IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Con determinazione del Presidente n. 86 del 14 marzo 2019, l'Inail ha adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2019-2021.

In coerenza con le disposizioni normative, gli obiettivi inseriti nel citato Piano sono anche obiettivi di *performance* delle unità organizzative centrali e territoriali.

In particolare, tra le attività programmate nel Piano, che hanno coinvolto le Strutture centrali, nel corso del 2019 sono state realizzate:

1. monitoraggio e aggiornamento delle modalità di applicazione delle misure obbligatorie di prevenzione (codice di comportamento, conflitto di interessi, *whistleblower*, *pantouflage*, rotazione del personale, ecc.), in rapporto ai mutamenti normativi/organizzativi e alle evidenze acquisite a seguito della loro concreta attuazione;
2. progettazione e realizzazione di iniziative formative volte ad un costante innalzamento della cultura della trasparenza e dell'integrità;
3. ottimizzazione del vigente sistema di gestione del rischio corruzione - nell'ambito degli strumenti adottati a presidio della sicurezza ed in linea con le indicazioni metodologiche fornite dall'Anac e dagli standard internazionali - sia attraverso il *re-assessment* generale delle aree di rischio sia attraverso la realizzazione di un collegamento diretto tra lo stesso sistema di prevenzione e il sistema dei controlli operativi, in modo che gli esiti di questi ultimi contribuiscano alla valutazione del rischio netto cui le diverse attività istituzionali sono esposte;
4. potenziamento della funzione "analisi dati" quale strumento di prevenzione della corruzione e di verifica del rispetto degli obblighi di trasparenza, attraverso l'affinamento dell'esame e della valutazione statistica delle informazioni estratte dalle procedure gestionali e dagli archivi del Servizio ispettorato e sicurezza (*data detection* e analisi predittiva);
5. prosecuzione delle iniziative volte alla progressiva digitalizzazione delle attività dell'Istituto al fine di creare, nel tempo, un'organizzazione nativamente trasparente;
6. creazione, nell'ambito del sistema informativo aziendale, di cruscotti e sistemi di *reporting* da porre a disposizione del management dell'Istituto al fine di favorire l'attuazione delle politiche di trasparenza e di prevenzione della corruzione.

I due obiettivi di produzione finalizzati, in via indiretta, alla prevenzione della corruzione, riferiti ad attività delle Direzioni territoriali e delle Strutture regionali

(sistemazione delle situazioni contributive e rimborso delle prestazioni erogate per infortunio o malattia professionale), sono stati conseguiti per intero.

Strutture	Processo	Obiettivo	Indicatore	Target	Risultato	% di accostamento al target
Sedi	Aziende	Garantire il tempestivo aggiornamento della situazione contributiva dei datori di lavoro	Percentuale delle lavorazioni "debiti/crediti"	75,65 %	79,18 %	104,67 %
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 %	109,30 %	109,30 %

Fonte: sistema PBC - sottosistema Controllo obiettivi di produzione

Si evidenzia, infine, che nel corso del 2019 sono pervenute:

- n. 8 istanze di accesso civico semplice, ex art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013, delle quali n. 1 accolta con provvedimento di accoglimento e n. 7 con provvedimento di diniego;
- n. 17 istanze concernenti l'accesso civico generalizzato, ex art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 33/2013, delle quali n. 3 accolte con provvedimento di accoglimento e n. 14 con provvedimento di diniego.

## 6. ALLEGATI

1. Risultati degli obiettivi di *performance* delle Strutture centrali;
2. Risultati degli obiettivi di *performance* delle Strutture regionali;
3. Risultati degli obiettivi di *performance* delle Direzioni territoriali;
4. Risultati di *Customer satisfaction* esterna;
5. Valutazione della *performance* delle Unità organizzative.





## 7. GLOSSARIO

<b>Ciclo della <i>performance</i></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 PPAA 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 alle necessità degli utenti (interni ed esterni); misura della capacità di utilizzare le risorse umane, economico-finanziarie e strumentali ( <i>input</i> ) in modo sostenibile e tempestivo nel processo di erogazione del servizio; in altri termini, misura della capacità di produrre beni e servizi minimizzando il tempo e/o le risorse impiegati;
<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> ); misura dell'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; 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>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 dalle 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 un'azione dell'amministrazione;
<b>Standard di qualità</b>	livelli di qualità che i soggetti erogatori di un servizio si impegnano ad assicurare agli utenti esterni;
<b>Stato delle risorse</b>	misura la quantità e la qualità delle risorse dell'amministrazione (umane, economico-finanziarie e strumentali) e il suo livello di salute;
<b>Target</b>	valore che l'indicatore deve assumere affinché un obiettivo possa essere considerato conseguito o raggiunto;
<b>Valutazione</b>	attività di analisi e interpretazione dei valori misurati che tiene conto dei fattori di contesto che possono averne determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto al <i>target</i> .

## 8. ACRONIMI

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
ANMIL	Associazione Nazionale fra Lavoratori Mutilati e Invalidi del Lavoro
AVV.GEN.	Avvocatura generale
BRiC	Bando ricerche in collaborazione
CCNL	Contratto collettivo nazionale di lavoro
CERIT	Centro di eccellenza per la ricerca e l'innovazione tecnologica
CIT	Consulenza per l'innovazione tecnologica
CIV	Consiglio di indirizzo e vigilanza
CIVA	Certificazione e verifica impianti e apparecchi
CONSIP	Concessionaria Servizi Informativi Pubblici
CONTARP	Consulenza tecnica accertamento rischi e prevenzione
COVID	<i>Corona Virus Disease</i>
CNR	Consiglio nazionale delle ricerche
CRM	<i>Customer relationship management</i>
CRM Volterra	Centro riabilitazione motoria Volterra
CSA	Consulenza statistico attuariale
CTE	Consulenza tecnica per l'edilizia
CTR	Consulenza tecnica per l'edilizia regionale
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
DIMEILA	Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale
DIT	Dipartimento innovazioni tecnologiche e sicurezza degli impianti, prodotti e insediamenti antropici
DP	Direzione provinciale
DR	Direzione regionale
EDH	<i>Enterprise data hub</i>
ENAOI	Ente nazionale di assistenza agli orfani dei lavoratori italiani
ENPI	Ente nazionale per la prevenzione degli infortuni
EPNE	Enti pubblici non economici
GRA	Gestione rapporto assicurativo
GDPR	<i>General data protection regulation</i>
HR	<i>Human resource</i>
INAIL	Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro
INL	Ispettorato nazionale del lavoro
INVIMIT	Investimenti Immobiliari Italiani
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
ICT	<i>Information and communications technology</i>
IT	<i>Information technology</i>
MEF	Ministero dell'economia e delle finanze
MEPA	Mercato elettronico della pubblica amministrazione
MP	Malattia professionale
OIV	Organismo indipendente di valutazione
ORSO	Obiettivi risultati scostamenti opportunità
PA	Pubblica amministrazione
PAT	Posizione assicurativa territoriale
PAR	Piano di attività Ricerca
PBC	Programmazione bilancio e controllo
PIR	Prestazioni integrative riabilitative
PMI	Piccole e medie imprese
POC	Pianificazione organizzazione controllo

SCIP	Società cartolarizzazione immobili pubblici
SIS	Servizio ispettorato e sicurezza
SSC	Sovrintendenza sanitaria centrale
SSN	Servizio sanitario nazionale
SSO	Servizio supporto organi
SW	<i>Software</i>
SWOT	<i>Strengths</i> (punti di forza), <i>weaknesses</i> (debolezze), <i>opportunities</i> (opportunità) e <i>threats</i> (minacce)